

A diagonal line with a rainbow gradient, transitioning from red at the bottom to blue at the top, passes through the upper part of the image.

AEB

www.aeb.com

AEB Gruppe



1979

40+ Jahre Expertise



800+

Mitarbeitende
aus 20+ Nationen



20+

Standorte weltweit



7.500+

Unternehmen nutzen AEB
Software in 80 Ländern



20+

Jahre Cloud-Erfahrung



100 %

AEB gehört Mitarbeitenden
und der AEB Stiftung



Nachhaltigkeit

Klimaneutral seit 2021



Verantwortung

AEB-Stiftung fördert
Bildungsprojekte

[Home | AEB get connected](#)

Wann wir mal in den Nachrichten kommen...

- Wenn es um Zölle, Embargos und Sanktionen geht, dann haben unsere Kunden oft Fragen an uns (oder eben genau keine mehr;-)
- „Exportweltmeister“ – ein signifikanter Teil der Zollanmeldungen läuft über unser Rechenzentrum
- Bei Verhandlungen über Freihandelsabkommen (TTIP, CETA) – denn dann geht es um das Präferenzrecht, das Warenbewegungen vereinfachen soll.
- Steigende Transportkosten, ob wegen Dieselpreisen/CO2, Container- oder Fahrermangel
- Wenn die EVERGIVEN den Suez Kanal versperrt
- Wenn SAP mit seiner S/4 Transformation die Unternehmen ins Schwitzen bringt

Zuverlässige Daten

200+ Mio

Zoll-
Deklarationen

85+ Mio

Artikel Präferenz-
bewertungen

6+ Mrd

Trade Compliance
Prüfungen

(Zahlen Stand 01/2025)

250+ Mio

Artikel
Produkt-Klassifizierungen

20+ Mio

Carrier
Versandlabels



Wagemut

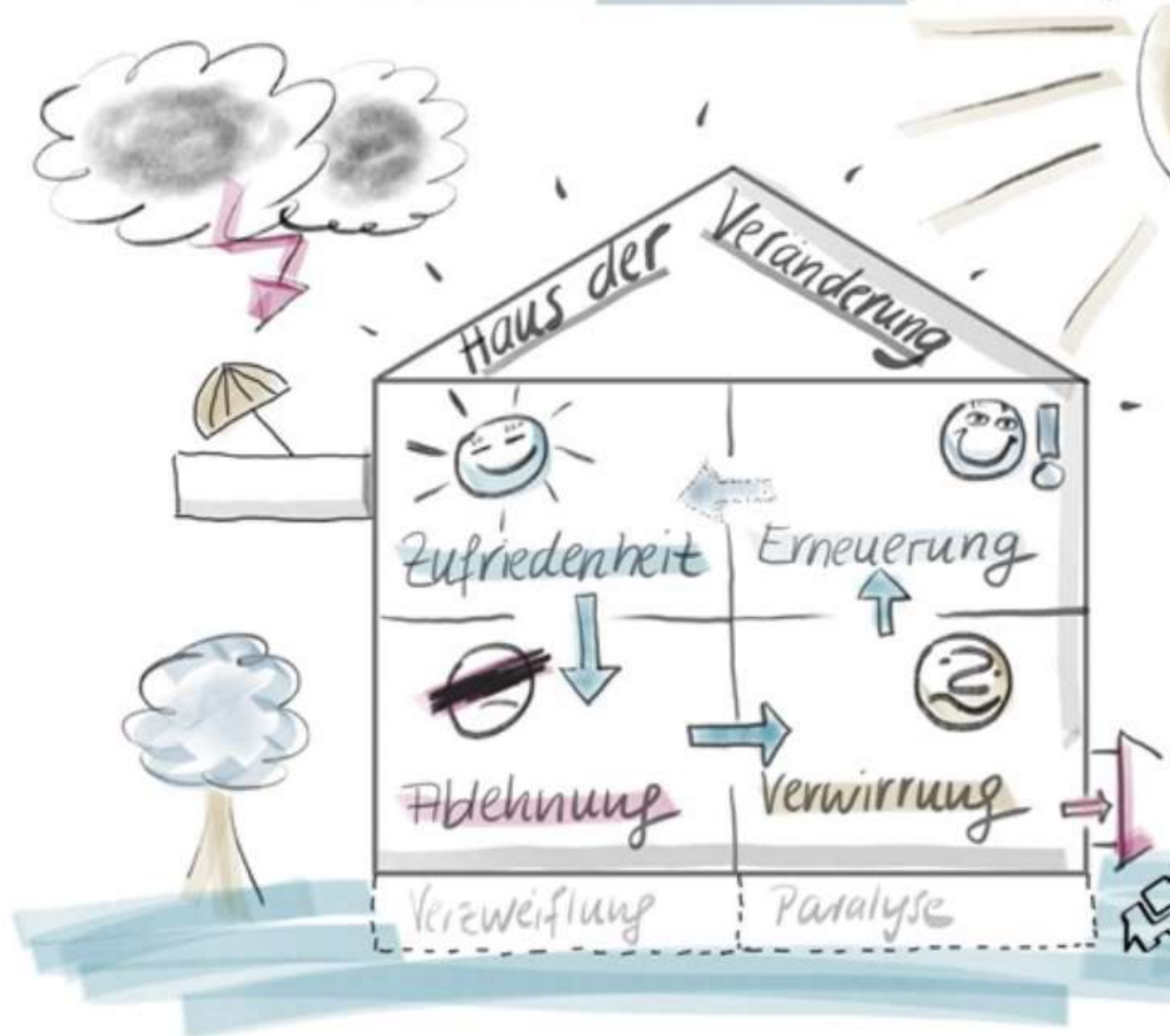


AEB



"People don't want change!"

House of CHANGE (Claes F. Janssen)



[First Follower: Leadership Lessons from Dancing Guy – YouTube](#)

Die 4 i's der Transformationalen Führung

Werte- und zielorientierte Führung

Vorbild /Vorleben	Inspiration	Geistige Anregung	Individuelle Behandlung
Enthusiasmus vermitteln - Als Identifikationsperson wirken - Integer handeln Zweck	- Über eine fesselnde Vision / Mission motivieren Bedeutung von Zielen und Aufgaben erhöhen	- Etablierte Denkmuster aufbrechen - Neue Einsichten vermitteln Vertrauen geben	- Auf Mitarbeiter individuell eingehen - Mitarbeiter individuell fördern Feedback geben
Identifizierend	Inspirierend	Intellektuell	Individuell



Sprache schafft Kultur und Kultur
schafft Identifikation.

Die Domänen des Blauen und des Roten (I)

	kompliziert formal, fixiert tot Wiederholung Maschine	komplex dynamisch lebendig Überraschung Mensch
	Regeln Standards, Prozesse Wie funktioniert's? oben-unten „Push“ permanent Formalstruktur Ziele Routine, Weisung Fleiß	Prinzipien Können Wer kann es schaffen? außen-innen „Pull“ temporär Flow Optionen Kommunikation, Dialog Ideen
Abläufe von Menschen befreien Chefs Bürokratie hierarchische Fremdsteuerung Top-Down-Kontrolle Informationsmacht Weisung Verantwortlichkeit		Mensch und Abläufe integrieren soziale Dichte Gruppendruck marktliche Selbststeuerung teambasierte Selbstkontrolle Transparenz Vereinbarung Verantwortung

{ Komplexität kann weder gemanagt, noch reduziert werden.
Man kann ihr nur mit menschlichem Können begegnen. }

Die Domänen des Blauen und des Roten (II)

Organisationswerkzeuge

Organisationsphilosophie
Denken und Handeln
Strukturgebend
Mehrere Menschen sind
Menschen leisten
Substruktur
An der Macht

Methoden

Management
abgeteilt
funktionale Teilung
Gruppe, Gremium
parallel
Abteilungen, Bereiche
Manager: interne Referenz

Komplexithoden

Führung
vereinigt
funktionale Integration
Team
miteinander-füreinander
Zellen
Markt: externe Referenz

Führung zentral, an Position geknüpft
Organisation zentralisiert-tayloristisch
Hinreichendes Menschenbild Theorie X

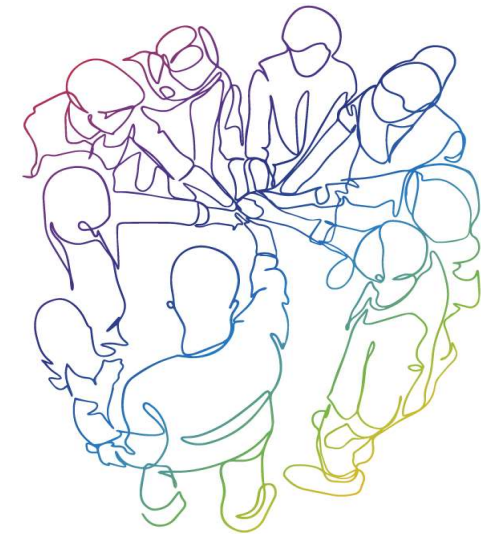
dezentral, temporär
dezentralisiert-föderativ
Theorie Y

Organisieren Verwaltung, Steuerung
Problemlösung Anweisung
Stil autoritär, laissez-faire
Kompetenz Wissen
Qualifizierung pauken
Wertschöpfung Prozess
Umgang mit Gegenwart planen
Exzellenz befolgen
Kultur Verhalten
Verhaltensstandard patriarchalisch

Führung
Kommunikation
kollaborativ
Können
üben
Projekt
vorbereiten
verbessern
Haltungen, Werte
unbedingt erwachsen

{ Blau und Rot machen unterschiedliche Herangehensweisen für Problemlösung und Erfolg erforderlich. Mischformen sind problematisch: Menschen haben keinen Umschaltknopf. }

Der Common Ground



Wir bei AEB

- ... stellen den gemeinsamen Erfolg vor den persönlichen Vorteil
- ... übernehmen Verantwortung, gestalten und treffen Entscheidungen
- ... leben das Konsensprinzip statt einer Basta-Mentalität
- ... leben Veränderungen
- ... sind fair, offen, vertrauensvoll und wertschätzend anderen gegenüber
- ... vermeiden Regeln und leben Prinzipien

Und das macht Spaß und weckt Leidenschaft!

Der Common Ground

Unsere Werte

Machen lassen.

Denn Vertrauen öffnet Räume. Und ermutigt, zu gestalten.

Kein Backstage.

Wir sind offen – und handeln gemeinsam. Denn das bringt uns geschlossen weiter.

Start with ,why‘.

Die Frage nach dem Sinn und Zweck hilft, die richtigen Dinge richtig gut zu machen.

Du bist am Zug.

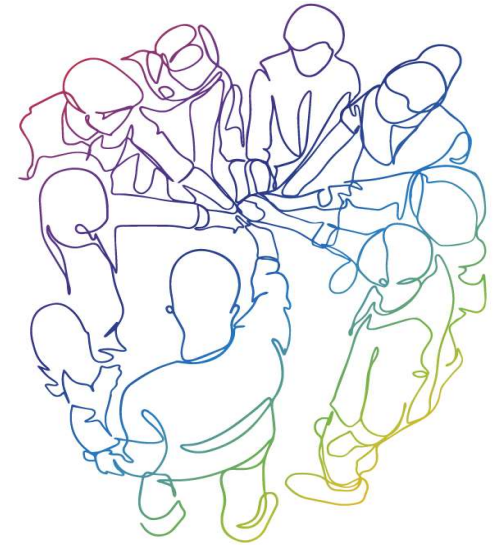
Verantwortung bringt alle an den Tisch. Und macht gute Entscheidungen möglich.

Touch a running system.

Langfristig denken – agil bleiben. Für sehr gute Lösungen, die immer besser werden.

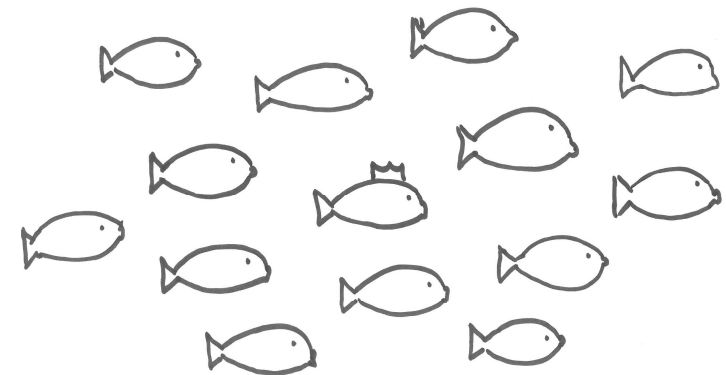
Sei du.

Authentizität lässt jede*n das Beste geben: sich selbst.



Führungsprinzipien in der AEB

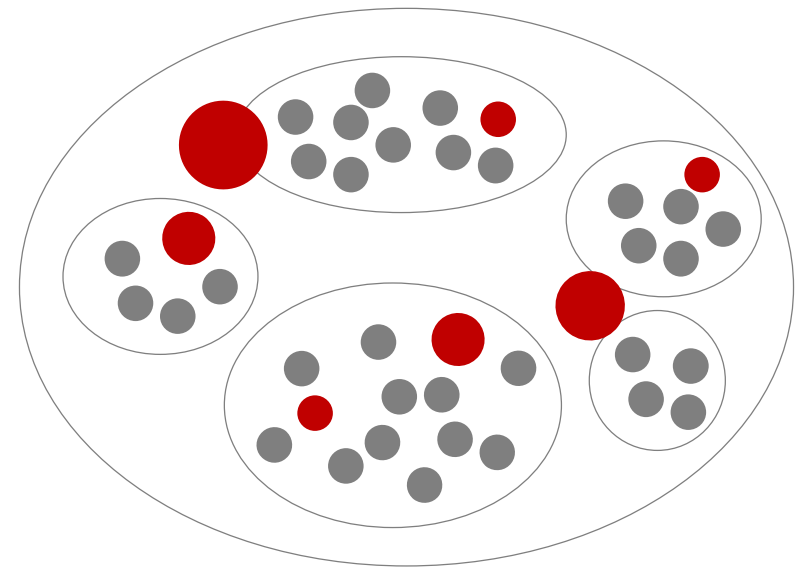
- Wenig Regel, viel Prinzipien
- Keine klassische Hierarchie, sondern Wertschöpfungszellen
- Vertrauen steht über allem anderen
- Menschen übernehmen Führung unabhängig von formalen Rollen
- Wirkungsradien sind wichtiger als Karrierestufen
- keine individuellen Leistungsanreize
- Führung in AEB bedeutet in vielen Fällen „Laterale Führung“. Also Führung ohne Weisungsbefugnis.



AEB

Leadership

In unserer Organisation
übernehmen alle Menschen
Verantwortung und Führung.

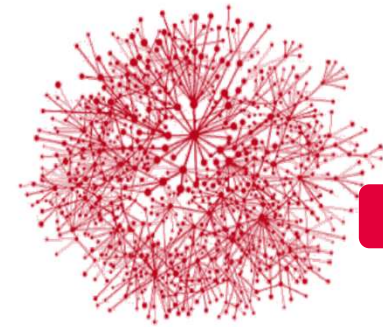


Organisationsprinzipien

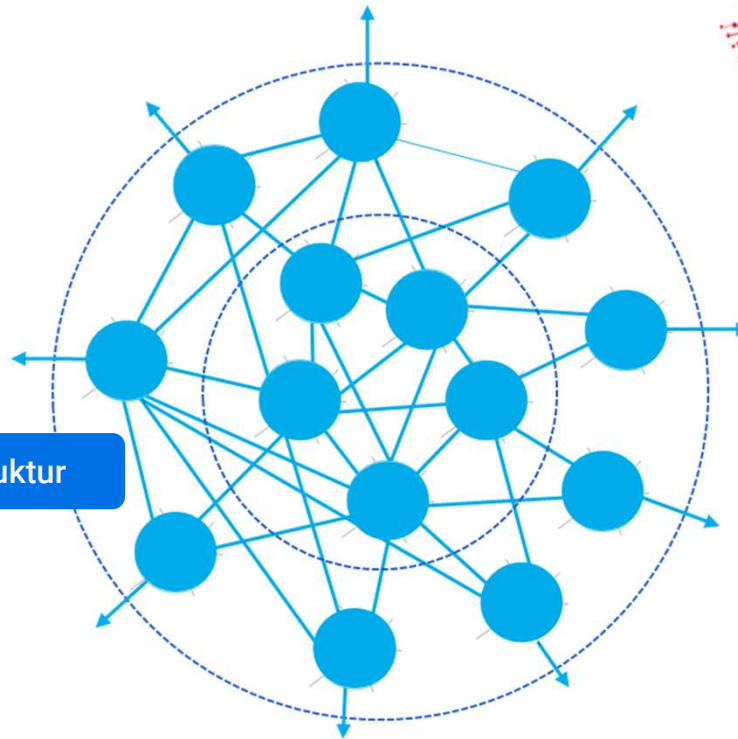
Hierarchische Struktur



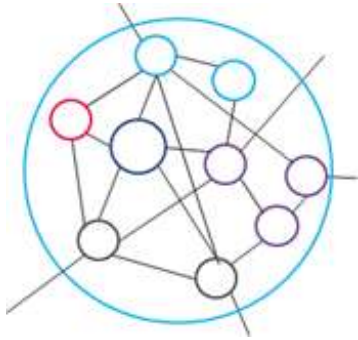
Informelle Struktur



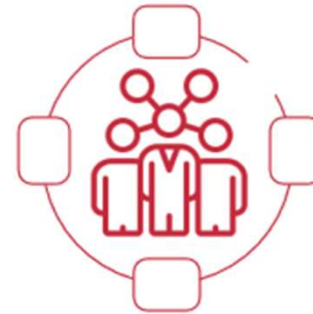
Wertschöpfungs Struktur



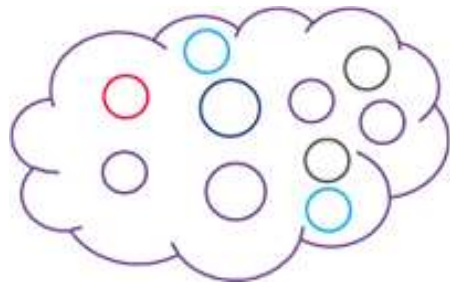
Organisatorische Einheiten in der AEB



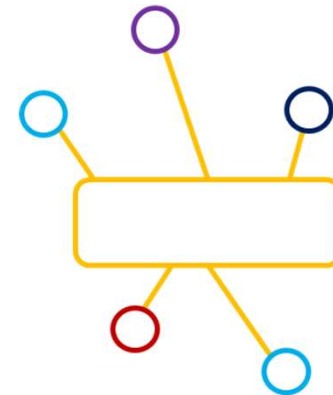
Teams



Rollen

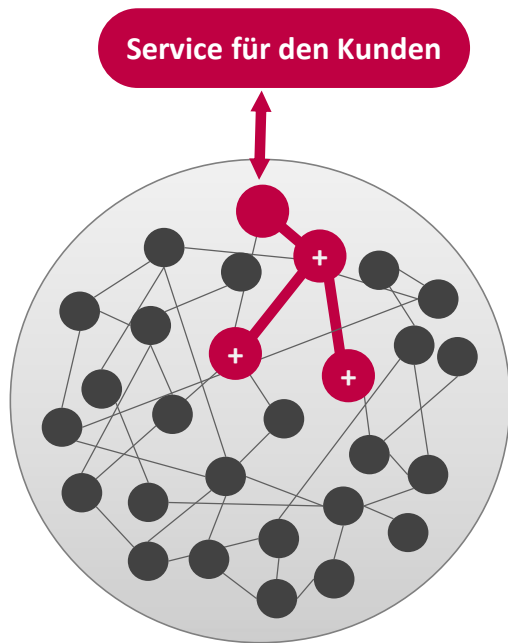


Communities



Projekte

Gemeinsam arbeiten und handeln



Die Mitarbeiter arbeiten an ihren Aufgaben, selbständig, eigenverantwortlich, selbstorganisiert, miteinander, vernetzt, ...

Es gibt keine Chefs, Hierarchien, Anweisungen oder Kontrollen. Das ist die Realität, die Kultur und der Alltag.



AEB

A diagonal line with a rainbow gradient, transitioning from red at the bottom to blue at the top, passes through the center of the slide.

AEB

www.aeb.com