



Meyenburger Elektrobau GmbH



Projekt Unternehmensentwicklung 2015/2016

Zielstellung:

Umgestaltung des langjährig bewährten Managementsystems (Basis DIN EN ISO 9001:2008)
In ein verständliches „gelebtes“ Führungsdokument, das alle formalen Nachweise erfüllt und
damit gleichzeitig Potenziale aufdeckt für die künftige Weiterentwicklung

Äußere Anforderungen:

- Pflicht zur Re-Zertifizierung nach DIN EN ISO 9001 im April 2016
- Kundenforderungen nach zertifiziertem Nachweis von Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz

Innere Antriebsfaktoren:

- betriebliche und persönliche Stärken noch besser erkennen und nutzen
- Werte und „Spielregeln“ zur Arbeitsweise noch verständlicher machen
- Unternehmensqualität nachweisen anhand aktueller Zertifikate

Erwartete Ergebnisse:

- überarbeitetes Management-System, das im April 2016 nach DIN EN ISO 9001:2015 und nach SCC ** zertifiziert werden kann
- Führungs-Verantwortlichkeiten sind konkretisiert und beschrieben, die Prozessverantwortung wird in die Bereiche übergeben
- alle Mitarbeiter sind eingebunden, werden informiert und können selbst Impulse geben



Gert Altenburg, Geschäftsführer:

„Wir haben ja eine Menge erreicht in den letzten Jahren, volle Auftragsbücher, können jetzt auch Millionenprojekte stemmen, 75 Mitarbeiter in der Prignitz und noch eine Tochterfirma in Berlin, davon fast 70 % aus der „eigenen Schule“.... Ohne die laufende Beschäftigung mit der ISO *) und Begleitung von außen wäre das nicht möglich gewesen. Wir mussten Führungsstil und Organisationsstruktur ständig anpassen. Jetzt war gerade wieder ein Punkt, wo alles schon so eingefahren war, schon beinahe zu viel Selbstzufriedenheit, da musste mal wieder mehr Schwung rein. Da war die neue ISO 9000 ein ganz guter Anstoß....“

*) Anmerkung: bei Herrn Altenburg werden alle Initiativen zum Managen des Unternehmens unter „ISO“ zusammengefasst, nachdem die ersten Bürokratiehürden überwunden waren und er das als wirksames Mittel erkannt hat A.G.

Ausgangssituation

regional und in der Branche bekanntes Unternehmen, kontinuierliche Steigerung des unternehmerischen Erfolges seit 20 Jahren, motivierte Mitarbeiter/innen, stabile Auftragslage über interessante Projekte und zuverlässige faire Kunden

www.mebgmbh.de

einige Fakten:

- Gründung 1958 als Produktionsgenossenschaft des Elektrohandwerks
- Anzahl der Mitarbeiter jetzt 75, Tochterfirma in Berlin mit 14 Mitarbeitern
- Jährlicher Umsatz ca. 9 Mio , sichere Liquidität, sichere Arbeitsplätze
- Zertifiziert nach DIN EN ISO 9001 (Versionen: ...1994, 2000, 2008) seit 1998
- Ca. 70 % der Mitarbeiter/innen aus der „eigenen Schule“
- 2009- 2013 Beteiligung am EU –Projekt „Fair zum Erfolg“ und am Projekt CSR Pro
- Jährliche Strategieberatungen in Klausur mit der Unternehmensleitung , Moderation durch WirkWandel

Weg

Vollständige Umgestaltung des vorhandenen Managementsystems mit **Q & M im Wandel**

1. Interviews mit 11 Führungskräften, Erfassung von Änderungsvorschlägen und –ideen
2. Formulierung der Ziele mit der Unternehmensleitung
3. Sichtung der vorhandenen Dokumentation auf Aktualität und weitere Verwendbarkeit
4. Festlegung einer neuen Struktur der Dokumentation im Workshop mit den Führungskräften
bspw.:
 - Es wird nur **eine** verständliche Dokumentation für alle Anforderungen erstellt, einschließlich Werteorientierung, Führungsanforderungen, Qualitätsmanagement, Arbeitssicherheit und Umwelt
 - Managementhandbuch und Prozessbeschreibungen sowie Arbeitssicherheitshandbücher werden ersetzt durch bereichsbezogene Leitfäden
 - Chancen- und Risikobetrachtung erfolgt in den jeweiligen Prozessbetrachtungen
5. Einbindung des Arbeitssicherheitsexperten Mathias Hame, , DTF GmbH Perleberg für Beratungs- und Schulungsleistungen
6. Gemeinsame Erarbeitung der Leitfäden mit den Führungskräften
7. Interne Begutachtung/Auditierung und Festlegung weiterer Entwicklungsmaßnahmen
8. Begleitung des Zertifizierungsprozesses und der weiteren langfristigen Entwicklung

Wirkung

1. Erfolgreiche Zertifizierung nach DIN EN ISO 9001:2015 und SCC** als einheitliches System am 11./12. April 2016 durch ZDH Zert , Berücksichtigung der Denkweisen zum fairen Handeln der DIN ISO 26000

Damit wurde u.a. erreicht:

nach innen:

- Führungsaufgaben und Verantwortlichkeiten wurden klarer definiert, mehr Eigenverantwortung wurde in die Bereiche übergeben
- Aktivitäten und Abläufe im Prozessalltag wurden mal wieder mit mehr Abstand angeschaut und verständlicher aufgeschrieben
- Arbeitssicherheit und Gesundheits- und Umweltschutz sind wieder mehr in das Bewusstsein gerückt im Alltagsgeschäft auf den Baustellen

nach außen:

- Anerkennung von den Auftraggebern, die faire und zuverlässige Partner suchen und dementsprechend Aufträge, die anspruchsvoll sind und die Fähigkeiten und das Auftreten der Mitarbeiter herausfordern und schätzen
- Berücksichtigung bei Ausschreibungen, die ein solches System voraussetzen und damit mehr Möglichkeiten, die „passenden“ Projekte auszuwählen

2. Impulse zur Weiterentwicklung

- Mehr Zeit der Geschäftsleitung für strategische Überlegungen und damit eine klarere Zukunftsperspektive
- Umdenken im Führungsstil zur noch besseren Gewinnung und Einbindung von Mitarbeitern zum Gegensteuern gegen den Arbeitskräftemangel