Newsletter

Nummer 3

November 2010

„Fairness, Fitness, Future – von gut zu Spitze für KMU. Fair zum Erfolg erfordert spezielle berufliche und soziale Kompetenzen.“

Halbzeitstand des Projektes

Nach einem Jahr Projektlaufzeit soll an dieser Stelle Resümee gezogen werden: Der Fairness-Gedanke des zu transferierenden Modells ist auch für unsere Partnerschaft ein charakteristisches Merkmal. Von Anfang an fanden alle bilateralen und multilateralen Begegnungen und Gespräche in einer sehr offenen, freundschaftlichen, vertrauensvollen und fairen Atmosphäre statt.
Alle Partner sind daran interessiert, in diesen 2 Jahren Projektzeitraum maximale Ergebnisse für sich und ihre Regionen zu erzielen.
„Von gut zu Spitze - fair zum Erfolg“ ist nicht nur Name des Projektes, sondern auch Leitgedanke des gemeinsamen Wirkens zur Erreichung der Projektziele.

Sofort nach der Kick-off-Veranstaltung gingen die Partner von bbw und anda daran, sich mit den Materialien des zu transferierenden Modells vertraut zu machen.
Sehr sinnvoll erwies sich, dass die Folgetreffen im Januar - März 2010 bilateral in den Partnerländern stattfanden. So konnten die sich aus dem Studium der Materialien ergebenden Fragen und ersten Ideen zur nationalen Anpassung mit bbw und anda zeitnah erörtert werden. Diese vermittelten dabei zugleich Erfahrungen von deutschen Firmen bei der Umsetzung des Modells.
Alle Partner entschieden sich dafür, eine Firma als Ganzes im Sinne eines „Hauses“ zu betrachten und das komplette Modell – national angepasst – zu verwenden.

Zur Halbzeit des Projektes haben die Projetpartner ihre nationalen Aktionspläne kreiert und sind dabei, das Modell mit Beispielfirmen in ihren Regionen zu erproben.

Am 04. und 05. Oktober fand das nächste gemeinsame Treffen aller Projektpartner in Berlin statt. Näheres zum Inhalt und Verlauf auf den folgenden Seiten.

Inhalt

Halbzeitstand 1

Projektpartnertreffen in Berlin 2

Treffen mit deutschen Firmen 4

Nächste Schritte 5

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Education and Culture DG
Lifelong Learning Programme

Unser Partnertreffen im Oktober 2010 - ein großer Erfolg

Am 4. Oktober 2010 wollten wir wissen, was das erste Jahr der Projektarbeit an Ergebnissen gebracht hat. Dazu fand ein Erfahrungsaustausch im Wissenschaftsstandort Berlin-Adlershof statt, an dem 5 der 6 Partnerländer teilnahmen.

Die Partner waren vertreten durch:

anda	- Dr. Annerose Giewoleit
bbw	- Bodo Teubert, Klaus-Dieter Dölves, Gabriele Häsler
CEFORALP	- Philipp Ronot, Fanny Lépinay
NOEMA	- Anna-Kaarina Mörsky-Lindquist, Keneth Lindquist
OPZL	- Jaroslaw Nieradka, Bernadetta Holak
Skillab	- Monica Pignatelli

Unser Fazit:
Alle Partner haben sich mit sehr viel Engagement zunächst in die Denkweise des Modells eingearbeitet, die Grundlagendokumente des Modells in Ihre Landessprachen übersetzt, teilweise neu gestaltet und mit Vertretern der Industrie und anderer Einrichtungen diskutiert. Spannend ist, dass trotz gemeinsamer Basis sehr unterschiedliche Ansätze in der Umsetzung zu erkennen sind. Damit ist zu erwarten, dass das endgültige europäische Modell „Fairness, Fitness, Future“ ein breites Spektrum an Möglichkeiten aufzeigt. Es wurde deutlich, dass diese Varianten nicht nur nationalen Charakter haben, sondern Anregungen für alle anderen europäischen Länder beinhalten.

Beispielergebnisse:

CEFORALP , Lyon
vorgestellt von Philippe Ronot und Fanny Lépinay

Von den französischen Partnern wurde das Modell adaptiert und mit den ersten vier Schritten und einem Aktionsplan bereits in 4 Firmen beispielhaft erprobt. Besonders interessant sind die dabei entwickelten Methoden zur Diagnose von Werten im Unternehmen und daraus abgeleiteten kontrollfähigen Zielen.

Hier sind bereits jetzt sehr praktikable Ansätze für neue Methoden erkennbar, die eine bessere Messbarkeit der Unternehmenskultur ermöglichen und auch auf Akzeptanz bei Unternehmern stoßen.
Für die künftige Darstellung des Produkts wird die hier gefundene Form des Miniguides für wertvoll gehalten. Zur Erweiterung der Metapher liegen auch gute Ideen vor.Präsentation siehe auch www.unternehmerzentrum.org/eu

Skillab; Torino

Vorgestellt von Monica Pignatelli

Monica Pignatelli ist unsere Partnerin im Projekt. Sie hat sich gemeinsam mit Ihren Partner/innen in Italien dafür entschieden, den Menschen in den Mittelpunkt aller Aktivitäten zu stellen.
Im Mittelpunkt stehen Führungskräfte, da nur sie einen Transfer des Modells in das Unternehmen ermöglichen, wenn sie selbst überzeugt sind. Dabei kommt der Gedanke der „Unternehmens-Gesundheit“ in den Blickpunkt, d. h., die Gesundheit des Unternehmens und die Gesundheit des Einzelnen bilden eine Einheit und führen langfristig zum Unternehmenserfolg.
Erprobt wurde dieser Ansatz in einem Seminar mit Führungskräften, die Feedback-Runde läuft jetzt. Wir können auf innovative Ergebnisse gespannt sein.
Präsentation siehe auch www.unternehmerzentrum.org/eu

OPZL, Zielona Gora

vorgestellt von Jaroslaw Nieradka und Bernadetta Holak

Die polnischen Partner von OPZL haben das Basis - Material ebenfalls übersetzt und an die nationalen Bedingungen angepasst.
Sie haben große Anstrengungen unternommen, das Modell Ihren Unternehmern zu präsentieren. Dabei wurde das Stufenmodell mit allen Schritten zugrunde gelegt. Es entstand eine Präsentation, die u. a. in einer Veranstaltung mit 73 KMU gezeigt wurde. Letztendlich wird das Modell voraussichtlich in zwei Familienunternehmen vollständig erprobt werden.

Noema, Finnland

Vorgestellt von Anna-Kaarina Mörsky-Lindquist,
und Keneth Lindquist

In Finnland war man zunächst davon ausgegangen, dass die Unternehmer ausreichend englisch sprechen, um das Modell in der vorliegenden Form umzusetzen. Letztendlich haben sich die Akteure aber doch entschlossen, eine finnische Fassung zu erstellen. Erste Veranstaltungen wurden durchgeführt, eine eigene Internetplattform wurde eingerichtet. Konkrete Ergebnisse sind in der nächsten Zeit zu erwarten, die dann im nächsten Newsletter veröffentlicht werden.

UPM, Barcelona

Da die Vertreter von UPM kurzfristig nicht in Berlin sein konnten, fand ein Treffen zwischen bbw und UPM in Barcelona statt. Dabei wurde bestätigt, dass auch eine spanische Fassung der Materialien vorliegt und bereits erste Veranstaltungen stattgefunden haben. Über konkrete Ergebnisse wird im nächsten Newsletter berichtet.

Treffen mit deutschen Beispielfirmen am 05.10.2010 in Berlin

Beispiele aus dem Erfahrungsaustausch mit „gut zu Spitze“- Firmen und ihre Erfolgskonzepte

Herr Pleßmann, Quorion Kassensysteme Erfurt
In nur 10 Jahren in 60 Ländern vertreten

Unser Erfolgskonzept:
Faires Verhalten ist nicht teuer.
Solche Punkte wie offene Kommunikation, Feedback- und Fehlerkultur oder wertschätzendes Verhalten sollten für jeden Verantwortlichen Maxime seiner Führungs- und Leitungstätigkeit sein.
Fairness stellt die Perspektive dar, aus der man jedes Verhalten, jede interne Regel, jede Entscheidung beleuchten kann. Es macht ganz offensichtlich Sinn diese Perspektive einzunehmen, denn Fairness ist jedem Menschen ein zentrales Bedürfnis. Jedem ist bekannt, dass z. B. erlittene Ungerechtigkeit jeden Mitarbeiter lähmt.

Mit Kassensystemen in 10 Jahren zur Weltfirma;
Export in 60 Länder

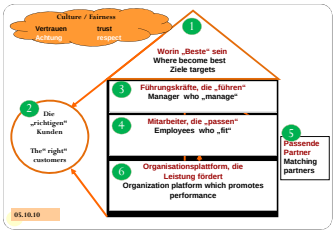
Erfolge mit dem Hausmodell

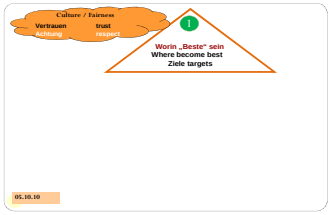
Köber-Plan Architekten und Ingenieure;
25 Mitarbeiter/innen;
besteht seit 19 Jahren

Herr Bäsler, Geschäftsführer:
Das Projekt hat uns geholfen, die richtigen Ziele und die dazu passenden Kunden zu finden und gemeinsam mit den Mitarbeitern erfolgreich umzusetzen. Das heißt aber, immer wieder „vors Haus zu treten“…

Meyenburger Elektrobau GmbH;
70 Mitarbeiter/innen;
besteht seit 51 Jahren;
Tochterfirma in Berlin mit 15 Mitarbeitern seit 3 Jahren

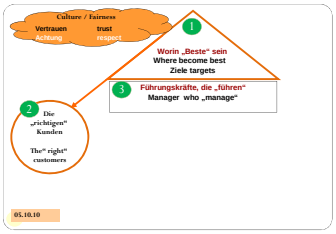
Herr Altenburg, Geschäftsführer:
Wir beschäftigen uns seit 12 Jahren mit Qualitätsmanagement, aber das Hausmodell hat uns eine andere Perspektive eröffnet.
Dass wir passende Kunden und Mitarbeiter haben und fair miteinander umgehen, das ist unser Erfolgsrezept.
Wenn man engagierte Fachkräfte haben will, muss man auch was dafür tun.

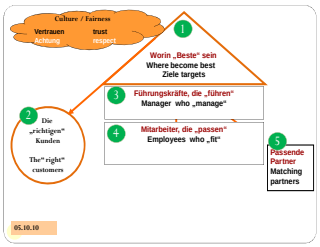


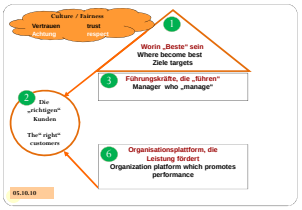


Ingenieurbüro Willmann;
10 Mitarbeiter/innen;
Familienunternehmen seit 20 Jahren

Frau Lehmann, Geschäftsführerin:
Als Familienunternehmen waren uns die Mitarbeiter schon immer wichtig. Dass wir mit „passenden“ Kunden und Projekten mehr Spaß an der Arbeit haben und damit auch langfristig erfolgreicher sind, dabei hat uns das Projekt sehr geholfen.
Ich finde die Haus-Metapher gut!







Die nächsten Schritte

Auch nach dem erfolgreichen Berliner Treffen im Oktober 2010 werden die Aktionen der Partner nicht nachlassen.
In den nächsten Monaten werden alle Projektpartner weitere geeignete Beispielbetriebe akquirieren, mit denen sie das auf die nationalen Bedingungen angepasste Modell „Von gut zu Spitze – fair zum Erfolg“ erproben und umsetzen. bbw und anda werden dazu im Frühjahr 2011 vor Ort bei den Partnern weitere begleitende Unterstützung leisten.
Im 2. Halbjahr 2011 werden die Ergebnisse aller Projektpartner zusammengefasst und das europäische Produkt „Fairness, Fitness, Future – fair zum Erfolg für europäische Unternehmen“ entwickelt.