

Die Gruppe ist mehr als die Summe aller Firmen



PREMIUM CODEX
Stöbich Group of Companies – 2008

PREMIUM CODEX
Stöbich Group of Companies

Wir sind *Premium*

Sehr geehrte Mitarbeiterin,
sehr geehrter Mitarbeiter!

Seit 30 Jahren arbeiten wir in der Firma Stöbich Brandschutz an der Fortentwicklung der Brandschutztechnik u. a. im Bereich industrieller Produktionsanlagen. *Förderanlagenabschlüsse* z. B. sind eine unserer Kernkompetenzen. Dabei sind wir besonders stolz, als mittelständisches Familienunternehmen vom Standort Goslar aus die Position des *Weltmarktführers* in diesem Bereich erreicht zu haben.

Damit sind wir *Premium*.

Acht Weltneuheiten sind ein weiterer, eindrucksvoller Beweis dafür.

Das hat auch seinen guten Grund, denn in den vergangenen Jahrzehnten haben wir erhebliche Finanzmittel in unsere Entwicklungs-Aktivitäten investiert. Zahlreiche nationale und internationale Innovationspreise sind Indiz für das hohe Niveau unserer Produkte „*Made in Germany*“.

Ohne qualifizierte und einsatzfreudige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ohne die prozessorientierte Zusammenarbeit der heute neun Unternehmen wäre diese Entwicklung nicht möglich gewesen.

Sicherlich haben wir **kein Erfolgsgeheimnis** für die rasante Entwicklung unserer Unternehmensgruppe, die heute weltweit tätig ist. Aber wir haben **e i n Fundament**: Motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, verantwortungsbewusste Führungskräfte und ingenieurtechnische Spitzenleistungen und Innovationen.

Die Grundlage für dieses Fundament halten Sie in den Händen: Unsere **VISION**, das **FÜHRUNGSVERSTÄNDNIS** in unserer Unternehmensgruppe und die **GRUNDSÄTZE DER ZUSAMMENARBEIT** zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einerseits, wie auch der Verbundunternehmen andererseits.

Vision heißt für uns, ein konkretes Zukunftsbild zu haben, das eine Begeisterung / Motivation auslöst. Folgende Visionen haben wir:

VISION Stöbich Group of Companies

Die Stöbich Group of Companies (SGC) ist die Holding der Familie Stöbich. Die einzelnen im Portfolio befindlichen Unternehmungen kennzeichnen sich durch einen jährlichen Wertzuwachs oberhalb des deutschen Marktindex und folgen einer strategischen Gesamtausrichtung. Diese fokussiert den Schutz vor Einwirkungen von Feuer, Rauch, Kontaminierungen und Terroranschlägen mit Hilfe selbstentwickelter innovativer Produkte und Dienstleistungen. Die hier entwickelten Innovationen werden dabei auf ihre Verwendbarkeit und Innovationskraft in anderen Anwendungsbereichen (z. B. Schallschutz) untersucht.

Ergänzend hierzu stehen die Entwicklung von Werkzeugen und Dienstleistungen, um die Prozesse der Portfolio-Unternehmen effizienter zu gestalten mit der Option einer Vermarktung an dritte Unternehmen.



VISION Stöbich Brandschutz

Die Wahrnehmung als weltweiter Innovationsführer für vorbeugenden Schutz vor Rauch und Feuer auf international ausgewählten Zielmärkten ist die Basis für unseren überdurchschnittlichen wirtschaftlichen Unternehmenserfolg. Unseren Kunden bieten unsere Produkte dabei die Sicherheit, die jeweiligen Vorschriften und darüber hinausgehende Ansprüche zum Schutz von Menschen, Sachwerten und Umwelt zu erfüllen, ohne in der architektonischen Gestaltung oder räumlich-funktionalen Nutzung eingeschränkt zu sein. Unser Anspruch hierbei ist die Umsetzungssicherheit, Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit der Investition.



VISION Protec24 facility service

Für die gewerblichen und industriellen Gebäudenutzer wird Protec24 mit dem kompletten Kundennutzen (Sicherheit + Kosten + Werterhalt) als Service-Partner die Nummer 1 für Facility Service in Deutschland. Wir bieten den Betreibern für den Betriebsfall sowie auch für den Gefahrenfall eine sichere Nutzung und einen langjährigen Erhalt der Investition zu günstigen Gesamtkosten. Diese Leistungen führen wir durch, ohne dass der Betreiber Einschränkungen bei der Nutzung bzw. bei Wartungsarbeiten erfährt. Unser Anspruch hierbei ist die Sicherheit, Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit der Investition.

FÜHRUNGSVERSTÄNDNIS in der Stöbich Gruppe

Die Führungskräfte, die wirklich führen wollen, haben ein klares Mandat des Unternehmens, sie verdienen sich das Mandat der Geführten und externen und internen Kunden (Kollegen).

Die Führungsaufgabe ist eine Dienstleistung, kein Dienstweg.

VISIONEN / ZIELE

Die Führungskräfte haben das Vertrauen in die Vision und die strategische Planung und den Mut, diese mit ihren Erfahrungen umzusetzen.

Wenn die committeten Ziele, (committet heißt: vereinbartes Ziel, zu dem man sich gemeinsam verpflichtet hat), nicht erreichbar sind, da neue Erkenntnisse vorliegen, haben die Führungskräfte den Mut, dieses aufzuzeigen und für geänderte Ziele zu sorgen.

Für die Mitarbeiter gibt es eine Ziel- und Aufgabenklarheit (Formblatt), aus der nicht nur die Aufgaben und Ziele hervorgehen, sondern auch, wonach ihre Leistung bemessen wird.

Die Mitarbeiter werden eingebunden bei der Erarbeitung von Visionen, Zielen auf der Strategie-Ebene, z. B. BSC (Balanced Score-Card), bis zu Leistungsdaten auf Team-Ebene. Diese Ziele werden verständlich herunter gebrochen und kommuniziert.

Die vereinbarten Ziele und Maßnahmen werden eindeutig dokumentiert mit Verantwortlichen und Zeiten. Die Mitarbeiter stellen sich der Verantwortung, die committeten Maßnahmen umzusetzen, und wenn diese nicht eingehalten werden können, dann werden sie selbst die notwendigen Änderungen aufzeigen.

OFFEN FÜR VERÄNDERUNGEN

Die Führungskräfte sorgen für ein Umfeld für alle Mitarbeiter, damit sie sich öffnen können für Veränderungen bezüglich Produkt- oder Prozessinnovation. Die Führungskräfte fördern alle Mitarbeiter, aktiv an den Prozessen wie KVPs (Kontinuierliche Verbesserungs-Prozesse), Ideenmanagement mitzuwirken,

auch dann, wenn die Veränderungen den eigenen Verantwortungsbereich betreffen.

EFFIZIENTE PROZESSE

Wir alle sorgen für effiziente Prozessabläufe, um eine ständige Leistungssteigerung zu ermöglichen, damit die Stöbich-Gruppe ihre Position Nr. 1 im Markt behält und die Unternehmen ihre Marktposition ausbauen und um damit auch sichere Arbeitsplätze zu gewährleisten.

Die Arbeitsprozesse werden durch aktuelle Arbeitsanweisungen eindeutig festgelegt, an alle vermittelt und auch eingehalten. Sinnvolle Veränderungen werden in den Arbeitsanweisungen aufgenommen.

Die Forderungen der externen oder internen Kunden stehen im Vordergrund. Es gilt, diese umzusetzen, jedoch unter Abwägung der wirtschaftlichen Ziele des Unternehmens und den bestehenden Arbeitsanweisungen.

KOMMUNIKATION

Wir pflegen eine transparente, ehrliche Kommunikation über alle Ebenen und Funktionen hinweg, z. B. über den Status von Zielen, Soll/Ist-Vergleiche, anstehende Änderungen.

QUALITÄTSOFFENSIVE

Unsere Fehlerkultur erlaubt Fehler: Hurra, ein Fehler! – Aber bitte nur einmal! Deshalb wird die Qualitätsoffensive von allen erwartet. Die Führungskräfte dulden keine Fehlerbeseitigung außerhalb der Qualitätsoffensive.

WISSEN IST EIN WICHTIGES GUT

Wissen ist ein wichtiges Gut und wird in der Stöbich/Protec-Schule dokumentiert und kann von allen genutzt werden. Die Mitarbeiter stellen ihr Wissen selbstständig für die Dokumentation zur Verfügung. Von ihnen wird erwartet, dass sie den Part, der sie betrifft, auch lernen. Die Führungskräfte werden dieses durch Tests oder Befragungen sichern.

Mitarbeiter werden in ihren Bemühungen um betriebliche Weiterbildung nicht nur unterstützt, sondern auch dazu angehalten.

LEISTUNGSANERKENNUNG

Gute Leistungen werden umgehend gelobt. Schlechte Leistungen werden konstruktiv kritisiert, ohne den Mitarbeiter dabei zu verletzen. Die Führungskräfte helfen den Mitarbeitern, die Probleme haben, ihre Ziele zu erreichen, aber nicht in der Form, dass sie die Aufgaben selbst übernehmen. Mitarbeiter fordern ihre Führungskräfte auf: „Hilf mir, damit ich die Aufgabe selbst tun kann.“

Die Führungskräfte werden die Mitarbeiter formen, coachen und fordern. Die Erkenntnisse aus den Mitarbeitergesprächen werden umgesetzt, um die gegenseitige Zufriedenheit zu steigern. Das heißt: Jeder Mitarbeiter ist erst auf dem richtigen Platz, wenn er zufrieden ist und dem Unternehmen Geld verdient.

Wir bemühen uns, die Entlohnung leistungsgerecht und objektiv durchzuführen, d. h., Führungskräfte und Mitarbeiter bewerten und gleichen dieses in einem gemeinsamen Gespräch ab. Erkenntnisse und Maßnahmen werden festgelegt. Es wird dem Mitarbeiter aufgezeigt, durch welche Verhaltens- und Leistungsänderungen er seinen Lohn verbessern kann. Bei Leistungsveränderungen, mindestens 1 x pro Jahr, erfolgt die Bewertung.

FÜRSORGE UND VERTRAUEN

Die Führungskräfte und die Geführten haben gegenseitig ein aktives Vertrauen, d. h.: „Ich vertraue darauf, dass du es gut mit mir meinst“. Durch glaubwürdiges Handeln schaffen wir Vertrauen.

Konflikte, die erkannt werden, werden umgehend versucht zu lösen. Sofern die Mitarbeiter es nicht können, wird versucht, die Lösung eine Ebene höher zu finden.

Unsere Fürsorgepflicht gilt allen Mitarbeitern und soweit mit Interessen des Unternehmens vereinbar auch deren Familien.

Wir akzeptieren aber nicht, dass dieses ausgenutzt wird und sich Mitarbeiter durch Krankfeiern oder Unehrllichkeit vor der Arbeit und Verantwortung drücken.

FREMDE KULTUREN

Die Führungskräfte stellen sich auf Mitarbeiter und Partner ein, die aus fremden Kulturen kommen. Im Geschäftsverkehr mit ausländischen Partnern werden deren Sitten und Gebräuche berücksichtigt.

Mitarbeitern, die ständig bei uns arbeiten, helfen wir bei der Integration, das kann z. B. die Sprachkenntnisse oder andere Fähigkeiten betreffen. Die Mitarbeiter sind anzuleiten, schnell auf das betriebliche Niveau zu kommen. Des Weiteren wollen wir diesen Mitarbeitern Freiräume für ihre kulturellen Bedürfnisse schaffen, sofern der Betriebsablauf dadurch nicht beeinträchtigt wird.

VORBILDFUNKTION

Die Führungskräfte halten die Mitarbeiter zur Ordnung und Sicherheit an. Sie sind sparsam mit allen Ressourcen und achten auf die Umwelt, z. B.

- Energie, Kraftstoffe sparen
- Emissionen minimieren
- Werkstoffausnutzung optimieren (Verschnitt minimieren)
- Verschleißminimierter Umgang mit Werkzeug, Maschinen, Autos und dgl.

Die Führungskräfte nutzen die flexible Arbeitszeit im Rahmen der Jahresarbeitszeitvereinbarung so aus, dass

1. die notwendigen Kapazitäten zur Verfügung stehen
2. die Arbeitszeit optimal ausgenutzt wird (Leistung)
3. sie für den Mitarbeiter planbar bleibt.

GRUNDSÄTZE DER ZUSAMMENARBEIT in der Unternehmensgruppe

- 1) Jedes Unternehmen der Stöbich Group of Companies ist Portfolio-Unternehmen im Unternehmensverbund.
Und damit *PremiumPartner*, nicht Befehlsempfänger im Unternehmensverbund.
PremiumKunde, nicht Bittsteller im Unternehmensverbund.
- 2) Jeder Mitarbeiter muss an seinem Arbeitsplatz mit dafür Sorge tragen, dass der *PremiumGedanke* nicht nur umgesetzt, sondern stets weiter entwickelt wird.
- 3) Dazu gehört u. a., dass negative Äußerungen über ein Portfolio-Unternehmen des Unternehmensverbundes Dritten gegenüber untersagt ist und als geschäftsschädigend eingestuft wird und zu personellen Konsequenzen führt.
- 4) Kritik und Unmut muss sachbezogen, nüchtern und konstruktiv vorgetragen werden.
- 5) Jeder Mitarbeiter in der Stöbich Group of Companies verpflichtet sich, jeden Mitarbeiter oder Kollegen eines verbundenen Unternehmens als Kunden zu betrachten.
Er ist für ihn „interner Kunde“. Daher ist er mit derselben Aufmerksamkeit, Freundlichkeit usw. zu behandeln, wie jeder unserer „externen Kunden“, durch den und mit dem wir Geld verdienen.
- 6) Jeder Mitarbeiter ist ein wichtiger Teil der unternehmerischen Wertschöpfungskette in der Stöbich Group of Companies.
- 7) Jedes Unternehmen der Stöbich Group of Companies ist Portfolio-Unternehmen im Unternehmensverbund.
Es trägt damit seinen unverzichtbaren Teil zur Wertschöpfung und Substanzsicherung der gesamten Unternehmensgruppe bei.
Dazu gehören u. a. Wettbewerbsfähigkeit und Finanzkraft.
Diese führen zu Wachstum und sichern unsere Zukunft.
- 8) Unter Wertschöpfung verstehen wir in unserer Unternehmensgruppe vor allem auch Wachstum.
Dieses erreichen wir nur durch die partnerschaftliche, kundenorientierte und auf Vertrauen und Respekt gegründete Zusammenarbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- 9) Wertschöpfung erreichen wir außerdem durch die Entwicklung und Umsetzung von marktorientierten Strategien, Produkten und Dienstleistungen. Daher ist die prozessorientierte, verzahnte Zusammenarbeit aller Unternehmen sowie der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von entscheidender Bedeutung.
- 10) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten sich, die prozessorientierte, verzahnte Zusammenarbeit aller Unternehmen nach bestem Vermögen und Können uneingeschränkt zu unterstützen.
- 11) Sie verpflichten sich ferner, alles zu unterlassen, was diesem Ziel sowie den Inhalten des *PremiumCodex* entgegensteht.

