

VORSCHLAGSWESEN
UND IDEENMANAGEMENT

Einladung zum **Mitdenken**



Ideen einbringen, kreativ mitarbeiten und Verbesserungsvorschläge machen – wer Anregungen geben und damit sein Arbeitsumfeld optimieren kann, geht bewiesenermaßen motivierter ans Werk. Gleichzeitig profitieren natürlich die Unternehmen davon: Der durchschnittlich rechenbare Nutzen pro Mitarbeiter und Jahr beträgt immerhin 625 Euro. Dem gegenüber stehen 80 Euro Prämie jährlich, die Firmen im Schnitt an einen Mitarbeiter zum Dank für gute Ideen zahlen. Das Betriebliche Vorschlagswesen (BVW) gilt heute als ein Teilprozess des neueren Begriffs „Ideenmanagement“ und meint eigeninitiativ und spontan vorgebrachte Vorschläge der Belegschaft. Auch in Siegen-Wittgenstein und Olpe setzen Firmen auf den Einfallsreichtum ihrer Beschäftigten.



Die Berghoff GmbH & Co KG mit Hauptsitz in Drolshagen ist Weltmarktführer in der mechanischen Bearbeitung hochkomplexer Werkstücke aus Titan, Wolfram, Aluminium, Stahl und Guss. Ihre Kunden kommen aus der Halbleiterindustrie, der Luft- und Raumfahrt, der Medizintechnik, der Energiebranche und dem Maschinen- und Anlagenbau oder sind in den Bereichen Öl und Gas, Großmotoren, Pumpen und Extrudern, Mobility & Transportation aktiv – und sie profitieren von den Ideen, die Berghoff-Mitarbeiter zu ihren Produkten entwickeln. „Wie man im Unternehmen mit Ideen und Vorschlägen umgeht, ist letztlich auch eine Frage der Firmenphilosophie“, findet Oliver Bludau. Der 44-Jährige stieg 2006 als Finanzwirt ins Unternehmen ein und teilt sich heute die Geschäftsführung mit seinem Vater, Firmengründer Ulrich Berghoff. Man lege nicht nur großen Wert auf Anregungen, die Berghoff direkt Vorteile bringen, sondern vor allem auch auf Vorschläge, die die Wettbewerbsfähigkeit der eigenen Kunden verbessern. Dabei folgt man bei Berghoff dem Prinzip des sogenannten „3-Step Vertical Integration Process“: Die breitgefächerten Erfahrungen im Bereich der Fertigung (also vom Einkauf über die Programmierung, die

mechanische Bearbeitung, die Qualitätssicherung sowie die Montage, Logistik oder auch den Export) werden durch Kooperationen mit namhaften Hochschulen oder Forschungseinrichtungen im Bereich zukunftsweisender Produktionstechnologien ergänzt. Daraus resultieren die sogenannten „Supplier Ideas“ mit dem Ziel, die Produkte des Kunden in den Dimensionen Qualität, Logistik, Technologie und Kosten wettbewerbsfähiger zu machen. Man wolle nicht nur die Rolle des bloßen Zulieferers übernehmen, der Werkstücke eben wie bestellt aushändigt, sondern entlang der gesamten Wertschöpfungskette Optimierungspotenziale aufzeigen. „Firmen aus Billiglohnländern haben ganz klare Wettbewerbsvorteile – dem wollen wir etwas entgegensetzen. Und was wir an den operativen Gegebenheiten nicht ändern können, können wir durch mehr ‚Hirnschmalz‘ wettmachen.“

Aber auch, wenn sich die rund 250 Mitarbeiter an den vier Standorten Drolshagen, Wenden, Bergisch Gladbach und Altdorf im Schweizer Kanton Uri vor allem den Kopf für

ihre Kunden zerbrechen – intern sind Verbesserungsvorschläge natürlich auch willkommen. „In der Vergangenheit sind uns viele richtig gute Ideen verloren gegangen – das wollten wir ändern“, erinnert sich Geschäftsführer Bludau. Bei Berghoff wird im

Drei-Schicht-Betrieb gearbeitet – da fielen früher vor allem Geistesblitze, die einen Mitarbeiter des Nachts ereilten, sehr leicht unter den Tisch.

Den Kopf für Kunden zerbrechen

Abhilfe schaffte ein eigenes KVP-Tool, eine Art Online-Plattform für den kontinuierlichen Verbesserungsprozess, die vor zwei Jahren eingeführt wurde. „Jetzt kann jeder von überall seine Ideen einbringen – und die Verantwortlichkeit ist klar geregelt. Der Absender richtet sich an einen verantwortlichen Empfänger, der innerhalb von 24 Stunden den Vorschlag gesichtet haben muss. Innerhalb einer Woche muss die Idee begutachtet, also begründet abgelehnt oder angenommen werden – das ist schließlich wichtig für die Motivation der Mitarbeiter“, sagt Oliver Bludau. Das Tool hat insofern eine Art Social-Media-Kom-

Bei der **Berghoff GmbH & Co KG**, Drolshagen, gehört es zur Firmenphilosophie, die Ideen und Vorschläge der Mitarbeiter zu schätzen, sagen **Oliver Bludau** und sein Vater, Firmengründer **Ulrich Berghoff**.



ponente, als dass alle Berghoff-Mitarbeiter die Vorschläge und die Reaktionen darauf nachlesen und selbst kommentieren können. „Das hat für eine höhere Beteiligungsquote gesorgt – und die Qualität der Vorschläge ist gestiegen.“ In einem nächsten Schritt habe man dafür sorgen wollen, wichtiges Firmenwissen zu konservieren und für alle zugänglich zu machen – die Lösung war die Einrichtung eines Unternehmens-Wikis, also einer Art virtuellen Berghoff-Lexikons, an dem sich alle Mitarbeiter beteiligen können. „Darin steht natürlich auch, wie man einen Urlaubsantrag stellt. Aber man kann dort zum Beispiel auch festhalten, welche Kennzahlen sich bei der Bearbeitung eines bestimmten Metalls an einer bestimmten Maschine bewährt haben.“ So müsse der Nächste nicht wieder von vorne anfangen und nach demselben ‚trial-and-error-Verfahren‘ – das heißt mittels Versuche und Fehlschläge – eine Lösung finden.

Wissen geht nun einmal verloren, wenn ein Mitarbeiter den Job wechselt oder in Rente geht. Und einige glauben sich eben dadurch unentbehrlich zu machen, indem sie ihr Know-how mit möglichst niemandem teilen. „Dabei ist der Mitarbeiter für das Unternehmen am wertvollsten, der möglichst viele andere an seinem Wissen teilhaben lässt.“ Maßnahme Nummer drei zum internen Ideenmanagement bei Berghoff ist das Intranet, das als eine Art Unternehmens-Facebook fungiert. In den vergangenen zehn Jahren sei die Firma sehr schnell gewachsen, erzählt Oliver Bludau – von rund 20 Mitarbeitern bei seinem Einstieg 2006 auf heute etwa 250 Beschäftigte. „Früher hat man sich mal eben was durch die Halle zugerufen – heute sind die Hürden höher, weil man nicht immer Tür an Tür sitzt. Andere Management-Ebenen sind dazugekommen, und Informationen bleiben oft da hängen, wo der letzte noch eine Firmen-E-Mail-Adresse hat.“ Das Intranet mache wieder jeden für jeden erreichbar – und ermöglicht auch den Führungskräften eine Art virtuelles Schulterklopfen, um Lob und Anerkennung für eine gute Idee zum Ausdruck zu bringen. Bei Berghoff werden keine Prämien für Vorschläge der Belegschaft gezahlt. „Es ist vor allem wichtig, dass der Mitarbeiter sich gehört fühlt, dass er sieht: ‚Mein Wort hat Gewicht.‘“

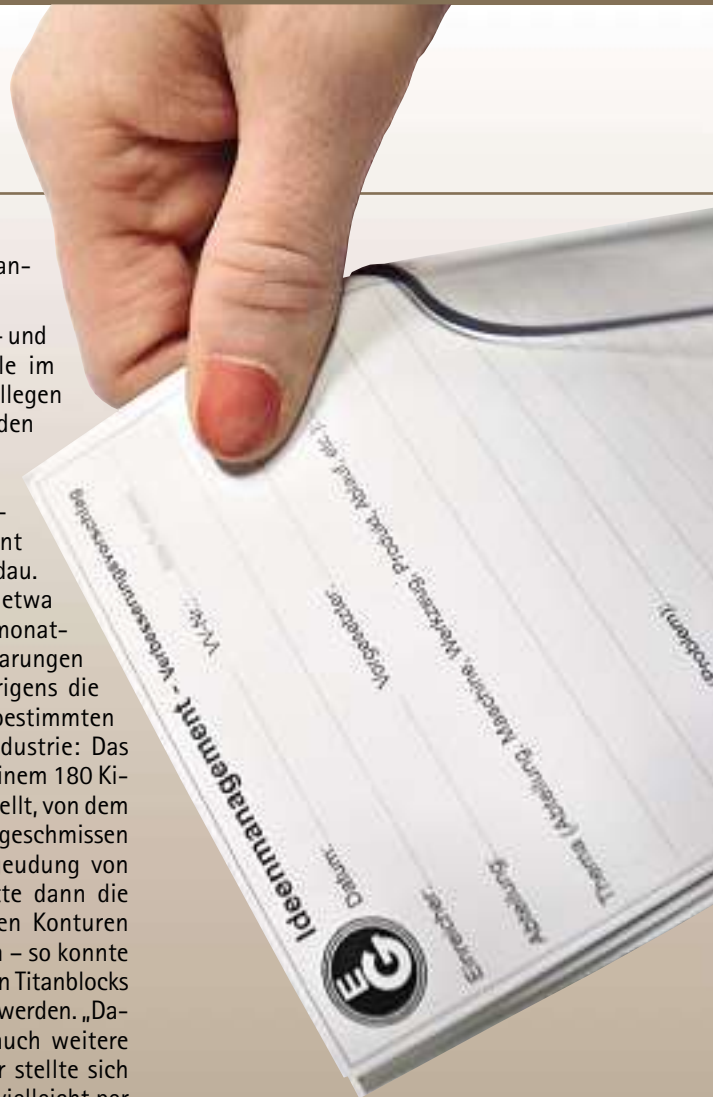
Reagiert der Verantwortliche innerhalb des festgelegten Zeitrahmens nicht auf eine Idee eines Mitarbeiters, wird die Geschäftsführung davon in Kenntnis gesetzt und der

Ideen können auch per **Formular** übermittelt werden.

Chef hakt nach – so geht garantiert kein Vorschlag verloren.

Die Führungskräfte, Abteilungs- und Teamleiter wurden zudem alle im Umgang mit den Ideen der Kollegen geschult – „es gibt keine blöden Vorschläge, das möchten wir allen unseren Mitarbeitern vermitteln“. Mit der Beteiligungsquote von aktuell 46,2 Prozent sei man sehr zufrieden, so Bludau. Im vergangenen Jahr waren es etwa zwölf bis 15 Vorschläge, die monatlich eingereicht wurden. Einsparungen in Millionenhöhe brachte übrigens die Idee für die Fertigung eines bestimmten Titanteils für die Halbleiterindustrie: Das Werkstück wurde jeweils aus einem 180 Kilo schweren Titanblock hergestellt, von dem am Ende fast 90 Prozent weggeschmissen wurde – eine ärgerliche Vergeudung von Material. Ein Mitarbeiter hatte dann die Idee, das Teil in seinen groben Konturen vorab in Titan gießen zu lassen – so konnte das „Vorgewicht“ des benötigten Titanblocks auf 40 Kilo heruntergebrochen werden. „Daraus entwickelten sich aber auch weitere Ideen: Ein anderer Mitarbeiter stellte sich die Frage, ob das Ganze nicht vielleicht per 3-D-Druck realisiert werden kann. Weil es aber in Sachen 3-D-Druck für Titanteile erst wenig Erfahrungswerte gibt, haben wir zu Untersuchungszwecken eine Kooperation mit einem Innovations-Netzwerk angestoßen.“ Ein anderes Mal konnten pro Arbeitsgang gut zehn Minuten eingespart werden, weil ein Mitarbeiter herausfand, wie das Umspannen eines Werkstücks vermieden werden konnte. Und der Hinweis eines Kollegen erspart allen anderen in Zukunft verbrannte Finger beim „Einschrumpfen“ von Bohrern und Fräsern, bei dem die Haltekraft zwischen Futter und Werkzeug durch Erhitzen und anschließendes Abkühlen verbessert wird – eine Anschlagklemme war die Lösung. Damit ein Ideenmanagement erfolgreich in der eigenen Firma integriert werden kann, ist vor allem eines wichtig, glaubt Oliver Bludau: „Das Ganze muss von oben kommen und gelebt werden. Man muss es wollen und eine Unternehmenskultur schaffen, in der Ideen entstehen und sich entfalten können.“

Dr. Hartmut Neckel ist Inhaber der Unternehmensberatung Dr. Neckel in Bonn. Seit



Vordenker und Berater

über 25 Jahren ist er in den Bereichen Personal-, Kultur- und Organisationsentwicklung, Ideen- und Innovationsmanagement tätig und als Vordenker, Impulsgeber und Berater für Themen im Kontext Ideenmanagement bekannt und gefragt. Der 56-Jährige betreut eine ganze Reihe von Firmen – auch im hiesigen IHK-Bezirk. Seine guten Verbindungen zum Sieger- und Sauerland gehen

auf die späten 90er Jahre zurück: Damals förderte das Landesarbeitsministerium firmenübergreifende Projekte und Schulungen zu den

Themenschwerpunkten Ideen- und Innovationsmanagement. „So kam der Erstkontakt zur IHK Siegen zustande“, erinnert sich der Unternehmensberater. Auch nach Ablauf der Förderfristen setzten die meisten involvierten Firmen die Kooperation fort. Heute wirken sie alle im Verbundprojekt „Zusammenarbeit im Ideenmanagement“ mit – Hartmut Neckel fungiert dort als eine Art „zentrale Drehscheibe“ für Unternehmen aus ganz Südwestfalen. Wie viel Unternehmen dank der Vorschläge aus der Belegschaft tatsächlich einsparen können,

ist abhängig von der Art ihrer Wertschöpfung – und beispielsweise bei der Produktion von Gütern sicherlich leichter nachzuvollziehen. Ein Automobilzulieferer etwa, der große Serien mit hohen Stückzahlen fertigt, wird dank einer Prozess-Optimierung in der Regel mehr einsparen können als ein Maschinenbauer, der wochenlang mit der Herstellung einer Maschine beschäftigt ist und bei dem die Verbesserung aufgrund geringer Stückzahlen weniger ins Gewicht fällt. Im Dienstleistungssektor sind solche Einsparungen noch schwerer zu messen und nachzuvollziehen. „Eventuell liest man die Verbesserung dort an der Tatsache ab, dass Überstunden eingespart werden können“, so der Unternehmensberater.

Das Ideenmanagement dreht sich aber nicht allein um den monetären Nutzen der Mitarbeiterideen – es sprechen noch viele weitere Gründe dafür, die Belegschaft „mitdenken“ zu lassen. „Der wichtigste Grund ist, dass die Mitarbeiter erleben, wie sie für sich und ihr Umfeld Verbesserungen erzielen können“, sagt Hartmut Neckel. „Mich ärgert etwas, da dauert etwas viel zu lange und ich und die Kollegen könnten viel schneller sein. Ich kenne die Lösung oder weiß, wie man Sicherheitsmängel aus der Welt schaffen könnte ... Wer dazu beitragen kann, die Abläufe zu optimieren, dem geht die Arbeit leichter von der Hand. Mehr Erfolgserlebnis geht nicht.“ Hinzu kommen die

Zum Nutzen der Mitarbeiter

Punkte Anerkennung und Wertschätzung – die Beteiligung gibt den Mitarbeitern die Möglichkeit, sich zu profilieren. „Und bei der persönlichen Anerkennung durch die ‚Oberen‘ ist der Erfolg des Ideenmanagements fast garantiert“, betont der Unterneh-

mensberater. Das persönliche Danken und Anerkennen habe eine immens befördernde Wirkung bei Mitarbeitern. „Das kann man übrigens auch ein-

fach mal tun, selbst wenn der Vorschlag des Mitarbeiters nicht umgesetzt wird“, sagt der Unternehmensberater – so weiß der Angestellte, dass sein Engagement wohlwollend zur Kenntnis genommen wurde.

Bevor Mitarbeiter allerdings überhaupt über Verbesserungen im Unternehmen nachdenken, müssen bestimmte Grundvoraussetzungen gegeben sein. Wer permanent unter Druck steht und nur damit beschäftigt ist, seine Arbeit irgendwie zu schaffen, der wird sicherlich nicht über den Tellerrand hinausdenken können. „Ganz nach dem Motto ‚Wir können die Säge nicht schärfen, wir müssen die Bäume fällen‘“, fasst der Experte für Ideenmanagement das Dilemma zusammen – oft genug laufen die Mitarbeiter mit Scheuklappen durchs Unternehmen. Umso wichtiger sei es, die Möglichkeiten des Mitwirkens immer wieder in Erinnerung zu bringen und einen möglichst leichten Kanal zur Beteiligung aufzuzeigen. Wer nun

über die Einführung eines Ideenmanagements im eigenen Unternehmen nachdenkt, sollte sich zunächst eine Frage stellen: „Warum will ich das eigentlich?“ Geht es zunächst einmal darum, die Beteiligungskultur insgesamt zu stärken, also möglichst viele Mitarbeiter dazu zu bringen, Vorschläge zu äußern, oder setzt man viel eher auf Klasse statt Masse? Dann beteiligen sich vielleicht nur fünf Prozent der Belegschaft, dafür sind die Vorschläge aber hoffentlich fast alle zu gebrauchen und der Bearbeitungsaufwand ist gering. Wer diese Frage für sich geklärt hat, kann sich mit der Struktur des Ideenmanagements im Unternehmen beschäftigen. Soll sich nur ein bestimmter Personenkreis darum kümmern – zum Beispiel nur die Geschäftsführung? Sollen eventuell alle Punkte, an denen es scheinbar hakt, einmal im Monat vor einer Art Jury diskutiert und untersucht werden? Drittens sollte vorab geklärt werden, welche Rolle die Führungskräfte in Sachen Ideenmanagement übernehmen. Die meisten Betriebe setzen die Führungskräfte als erste Ansprechpartner für Ideen ein: An sie können sich die Mitarbeiter mit ihren Vorschlägen wenden. Andere Unternehmen bestimmen Ideenpaten, meistens in der Hierarchie gleichgestellte Kollegen – manchmal fällt es den Mitarbeitern leichter, sich mit Ideen nicht gleich an die Autoritäten zu wenden. Einer völligen Umgehung der Führungskräfte steht Neckel allerdings skeptisch gegenüber. „Das Problem wird dadurch nicht gelöst. Führungskräfte sollen zu Coaches werden, zu denen die Mitarbeiter gerne kommen. Wenn das nicht geschieht, kann ein Unternehmen darauf reagieren. Woran liegt es, dass man sich mit

Dr. Hartmut Neckel betreut in Fragen des betrieblichen Vorschlagswesens eine ganze Reihe von Firmen – auch im hiesigen IHK-Bezirk.



Vorschlägen nicht an ihn wendet? Wie kann man ihn unterstützen? Vor allem deshalb ist es nützlich, sich bei der Einführung des Ideenmanagements externe Hilfe zu suchen“, meint der Unternehmensberater.

Übrigens ist es fast egal, für welches Prämiensystem sich eine Firma entscheidet, um gute Vorschläge zu belohnen. Das Ganze funktioniert auch schon, wenn die Mitarbeiter nur ihre eigene Wirksamkeit spüren, also erleben, dass sie etwas verändern können. Im Durchschnitt beträgt die gezahlte Prämien-summe ein Fünftel des Gesamtnutzens im ersten Jahr. Das Belohnungssystem muss aber zum Unternehmen passen – und sollte schlicht und einfach gehalten werden. „Keep it simple“. Insofern vorhanden, sollte der Betriebsrat unbedingt mit einbezogen und die festgelegten Regelungen als Betriebsvereinbarung schriftlich fixiert werden. Experten empfehlen, Prämien nur für umgesetzte Vorschläge zu zahlen beziehungsweise auszugeben. Übrigens: Prämien sind ganz normale Gehaltsbestandteile und unterliegen damit allen steuerlichen und sozialen Abgaben.

„Jede Idee ist es wert, ausgesprochen zu werden“ – dieser Leitsatz zeigt den hohen Stellenwert, den das Ideenmanagement bei der Egon Großhaus GmbH & Co. KG mit Hauptsitz in Lennestadt-Bonzelerhammer einnimmt. Die Experten für Stanz-, Feinstanz- und Stanzbiegetechnik haben das stetige Streben nach Verbesserungen fest in ihrer Firmenphilosophie verankert. Seit 2006 fördert man Verbesserungsvorschläge aktiv, die Ansätze für ein Ideenmanagement reichen indes bis in die 70er Jahre zurück. Stärkung der Arbeitgebermarke, Mitarbeiterförderung oder Leistungsverbesserung des Betriebes. Alle Bereiche sollen vom Ideenreichtum profitieren. Das Unternehmen ist Mitglied im Verbundprojekt „Zusammenarbeit im Ideenmanagement“. Michaela Menne, Mitarbeiterin der Personalabteilung und verantwortlich für das Ideenmanagement bei Großhaus, erklärt: „Viele Verbesserungsvorschläge für den Produktionsbereich kommen auch aus dem Betrieb, schließlich kennt niemand die Maschinen und die Abläufe so gut wie die Menschen, die täglich dort arbeiten. Genauso denken unsere Mitarbeiter aber auch über ihren Tellerrand hinaus – es gibt also auch Anregungen für den Produktionsbereich, die aus dem Verwaltungsbe- reich kommen.“ Die heute 24-Jährige kam vor zweieinhalb Jahren gleich nach dem Studium ins Unternehmen und betreut seit 2015 als Ideenmanagerin den Bereich des Ideenmanagements.

Die Nähe zu den Mitarbeitern soll sicherstellen, dass die Mitarbeiter auch die Möglichkeit haben, direkt im Ideenmanagement



Ein Briefkasten für **gute Ideen** – die Vorschläge gehen direkt an die **richtige Adresse**.

vorbeizusehen und mit Michaela Menne ins Gespräch kommen können. Manch einer zögert vielleicht, einen Vorschlag vorzubringen, weil er sich nicht ganz sicher ist, wie das Ganze ankommt – möglicherweise auch, weil ein Verbesserungsvorschlag ja auch immer eine gewisse Kritik am Ist-Zustand ausdrückt. „Wir betonen immer wieder: ‚Es gibt keine schlechte Ideen! Niemand soll Hemmungen haben, seine Vorschläge mit uns zu teilen. Damit Ideenmanagement funktioniert, müssen aber unbedingt die Führungskräfte miteinbezogen werden – die müssen das Ganze in Vorbildfunktion aktiv unterstützen.“ Generell könnten die Mitarbeiter ihre Vorschläge direkt bei ihr einreichen oder den Weg über ihre Vorgesetzten wählen: „Einige möchten eben gerne zeigen, dass sie mitdenken und wenden sich bewusst an die Verantwortlichen. In anderen Fällen glaubt der Mitarbeiter vielleicht, sein Vorgesetzter sieht seinen Vorschlag kritisch. Da fällt es leichter, damit zu mir zu kommen.“ Optimierungspotenzial entdeckt die Belegschaft in den unterschiedlichsten Bereichen. Werkzeugoptimierungen sind ein häufiges Thema, aber auch Arbeits- und Umweltschutz, Ordnung und Sauberkeit oder die Erhöhung von Stückzahlen beschäftigen die Mitarbeiter. Da kann unter Umständen ein teures von einem günstigeren Material ersetzt werden oder ein Teil, das bislang von einem externen Unternehmen weiterverarbeitet wurde, intern bearbeitet werden. So konnten durch viele umgesetzte Ideen schon große Einsparungen bei Großhaus erzielt werden. Belohnt werden grundsätzlich nur die Ideen, die auch tatsächlich umgesetzt werden. Dabei unterscheidet das Unternehmen drei Vorschlagsarten: Frei nach Obelix' tierischem Weggefährten heißen kleinere Vorschläge, die recht schnell umgesetzt werden können,

1500 Vorschläge
pro Jahr

„Ideefix“ – solche Mini-Optimierungen werden mit einem Zehn-Euro-Gutschein für die Betriebskantine belohnt. Für Verbesserungsvorschläge, die rechenbar sind – also deren Vorteile für das Unternehmen sich klar in Zahlen ausdrücken lassen – gibt es bis zu 25 Prozent der ersten Jahresnettoeinsparung. Je nachdem, ob der Mitarbeiter für seinen eigenen Arbeitsbereich oder vielleicht sogar darüber hinaus Fortschritte erzielen konnte. Nicht rechenbare Verbesserungsvorschläge wiederum werden zum Beispiel mit 50 oder 100 Euro prämiert. Darüber hinaus gibt es regelmäßig Sonderaktionen – im vergangenen Sommer wurden unter allen eingereichten Mitarbeitervorschlägen passend zur Jahreszeit ein Grill, ein Bollerwagen und ähnlich sommerliche Gewinne verlost. Die letzte durchgeführte Aktion legte den Fokus auf die Optimierung der Qualität im betrieblichen Alltag. Hierbei erhielten alle eingereichten Vorschläge zum Thema Qualität, die in die Umsetzung gebracht werden konnten, als weitere zusätzliche Prämierung einen Tankgutschein.

Im Schnitt werden bei Großhaus jährlich etwa 1500 Vorschläge registriert, 2015 konnten sogar mehr als 1600 Ideen generiert werden – und etwa zwei Drittel von ihnen werden auch tatsächlich umgesetzt. „Die restlichen Vorschläge werden abgelehnt oder die Ideen haben eine längere Umsetzungsdauer“, erklärt Ideenmanagerin Michaela Menne. Bei der Betrachtung der tatsächlichen Einsparungen sei etwas Wichtiges zu beachten: „Nicht mit eingerechnet sind Zeiterparnisse oder auch Qualitätssteigerungen, die sich in Geld schlecht ausdrücken lassen.“ Aber abgesehen vom finanziellen Vorteil für den Metall verarbeitenden Zulieferer gebe es noch andere gute Gründe, die Mitarbeiter aktiv zum Mitdenken zu be-

wegen. „Für unseren Geschäftsführer Patrick Großhaus hat das Ideenmanagement einen sehr hohen Stellenwert. Hierbei steht für ihn neben den Einsparpotenzialen, die durch die Ideen entstehen, die Möglichkeit der Mitarbeiterbeteiligung, des aktiven Einbringens in Unternehmensabläufe und -prozesse, im Fokus“, betont Michaela Menne. „Die Kennzahlen des Ideenmanagements, die wir hier monatlich generieren, werden auf höchster Managementebene interessiert verfolgt und bewertet. Wir möchten das Gefühl vermitteln, dass die Mitarbeiter gehört werden – das ist ja nochmal eine ganz andere Wertschätzung als die bloße Zahlung von Prämien. Wir wollen motivieren.“

Der Weg von der Idee zur Umsetzung führt über ein Vorschlagsformular, das für jeden Mitarbeiter an seinem jeweiligen Teamboard in den einzelnen Abteilungen, in den Besprechungsräumen, direkt bei Michaela Menne oder in digitaler Form im firmeneigenen In-

tranet erhältlich ist. Die Ideen erreichen die Ideenmanagerin dann per Hauspost oder E-Mail, persönlich oder durch den Einwurf im Briefkasten vor dem Büro des Ideenmanagements. Insgesamt 550 Mitarbeiter an Standorten in den Lennestädter Ortschaften

Bonzelerhammer, Elspe und Kirchveischede können sich am Ideenmanagement aktiv beteiligen. Jede einzelne Idee wird zunächst ins System ein-

gepflegt. Daraufhin erhält der Ideengeber anschließend eine offizielle Eingangsbescheinigung. Nach Beratung mit dem für den Vorschlag entsprechenden Verantwortlichen, teilt Michaela Menne dem Betreffenden mit, ob seine Idee realisiert werden kann oder abgelehnt wurde – oder ob die Umsetzung noch ein wenig mehr Zeit in Anspruch nehmen wird. Mit einer Beteiligungsquote von immerhin 65 Prozent im vergangenen Jahr möchte man sich bei Großhaus übrigens noch nicht zufrieden geben. „Unser Ziel für 2017 sind 80 Prozent – da ist also noch Luft nach oben“, so Michaela Menne. Natürlich seien es oft dieselben Mitarbeiter, die Vor-

schläge einreichen – „Gott sei Dank, möchte ich an dieser Stelle aber sagen. Manche Kollegen reichen bis zu 20 Vorschläge jährlich ein.“ Es gibt aber auch immer wieder „Ersttäter“, oftmals neue Kollegen, die noch einen anderen Blick auf Verbesserungen und Optimierungen im Arbeitsalltag haben. „Deshalb stelle ich mich und unser Ideenmanagement auch direkt bei der Unternehmenspräsentation für neue Mitarbeiter vor, damit die neuen Mitarbeiter von der Möglichkeit eines geführten Verbesserungsprozesses sofort informiert sind.“ Auch von den Azubis, den jüngsten Mitarbeitern des Unternehmens, kommen mittlerweile viele Vorschläge: Die Lehrlinge nehmen zudem auch an einem speziellen Erfahrungsaustausch für Auszubildende teil. Mindestens einmal im Jahr gibt es darüber hinaus eine Aktion mit dem Themenschwerpunkt Instandhaltung: Gesammelte Verbesserungsvorschläge werden dann innerhalb weniger Wochen von den Auszubildenden realisiert, wobei auch die kaufmännischen Azubis in die Realisierung mit eingebunden werden. So bekommen auch sie die Möglichkeit, die Produktionsabläufe im Betrieb zu begleiten.

Von der Idee zur Umsetzung



„Jede Idee ist es wert, ausgesprochen zu werden“ – dieser Leitsatz zeigt den hohen Stellenwert, den das **Ideenmanagement** bei der **Egon Großhaus GmbH & Co. KG** einnimmt.