



# Kontinuierliche Verbesserungen

Prozesse müssen auf Kundenzufriedenheit ausgerichtet sein

# Mit optimalen Abläufen und Qualität die eigene Position verbessern

Kaum ist die Finanz- und Wirtschaftskrise durch eine leichte wirtschaftliche Erholung in den Hintergrund unserer Wahrnehmung getreten, zeigen sich am Horizont des globalen Welthandels schon wieder dunkle Wolken. Die nukleare Katastrophe in Japan führte schon nach wenigen Tagen zu Produktionsausfällen in Deutschland. Die Auswirkungen, die sich aus dem Gau in Fukushima ergeben werden, sind gravierend. Selbst in unserem kleinen Unternehmen ist postwendend spürbar geworden, dass die Beschaffung von elektronischen Bauteilen aus Südostasien noch problematischer geworden ist. Welche nachhaltigen Auswirkungen auf die Weltwirtschaft zu erwarten sind, hängt ganz entscheidend davon ab, wie sich das Atomchaos in Japan entwickelt.

Über die weltweiten Auswirkungen der radioaktiven Verseuchung dürfen die vielen leidtragenden Menschen, die durch das Erdbeben und den darauf folgenden Tsunami ihr Leben oder ihre Existenzgrundlagen verloren haben, nicht vergessen werden.

Welche Konsequenzen sind für unser Unternehmen zu erwarten? Zunächst werden wir uns darauf einstellen müssen, dass die zügige Erholung bei den Auftragseingängen nicht mehr mit der gleichen optimistischen Grundhaltung wie vor der Japan-Krise stattfinden wird. Der Wettbewerb um Marktanteile wird auch durch Beschaffungsengpässe und dadurch verursachte Terminprobleme noch härter werden. Wenn sich die Rahmenbedingungen negativ verändern, ist es umso wichtiger, die innerbetrieblichen Gegebenheiten im Griff zu haben. Kein Unternehmen kann es sich heutzutage leisten, mit suboptimalen Abläufen, Qualitätsproblemen oder Lieferuntreue am Markt wahrgenommen zu werden. Wir bemühen uns seit vielen Monaten darum, genau das nicht eintreten zu lassen.

In dieser Ausgabe unseres Geyer-Flyers werden Sie Berichte zu den kontinuierlichen Verbesserungen unserer Prozesse finden. In einigen Bereichen sind wir schon sehr erfolgreich und die Mit-



arbeiterinnen und Mitarbeiter konnten erkennen, dass es sich auch stressfreier arbeiten lässt, wenn die Aufgaben aufeinander abgestimmt werden, Material und Werkzeuge rechtzeitig bereitstehen, die Qualitätsvorgaben erreichbar sind und der vorgegebene Termin nicht schon „verbrannt“ ist oder unerreichbar erscheint. Die Wettbewerbsfähigkeit unserer Fabriken ist eine unabdingbare Voraussetzung für erfolgreiche Vermarktung der zunehmend komplexer werdenden Produkte unserer Unternehmensgruppe. Nach Abstimmung mit der Unternehmensleitung wird sich unser Zentralvertrieb noch stärker als in der Vergangenheit auf die Akquisition von Systemkomponenten ausrichten. Um nachhaltige Existenzsicherung und weiteres Wachstum für die Geyer-Gruppe zu erreichen, ist es notwendig, den Trend zum Systemgeschäft, den wir bei unseren Kunden erkennen, als kurzfristig zu erfüllende Aufgabe zu begreifen.

Neben den weltwirtschaftlichen Gegebenheiten haben wir auch einige regionale Bedingungen zu beachten. Sie alle haben sicher schon vom demografischen Wandel und der damit verbundenen Verknappung von Fachkräften gehört. Es ist sicher, dass unsere nahe Zukunft von einer Überalterung gekennzeichnet sein wird! Es wird aus diesem Grunde auch bald einen harten Wett-

bewerb um gut ausgebildete junge Menschen geben. Wir als Mittelständler werden sehr viel dafür tun müssen, uns gegenüber der Großindustrie bei den Jüngeren als zukunftssichere Arbeitgeber zu präsentieren und den älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine altersgerechte Perspektive zu bieten. Wie Sie wissen, liegt uns auch aus diesem Grunde die Ausbildung von jungen Menschen sehr am Herzen. Wir werden zukünftig noch mehr Zeit und Kreativität investieren, um ausreichend viele Fachkräfte in unseren Betrieben beschäftigen zu können. Die Lehrwerkstatt in Dessau sorgt für das notwendige Wachstum an diesem Standort. In Berlin werden wir die Ausbildungsmöglichkeiten konsequent verbessern und erweitern, um auch dort nicht in einen technologischen Rückstand zu geraten. Mit den Partnerschaften Schule-Wirtschaft leisten wir einen Beitrag dazu, den Schulabgängern durch Fabrikbesichtigungen, Praktika und gemeinsame Elternabende die Möglichkeiten in technischen Berufen wieder näher zu bringen. Seit Januar werden in unserem Forum Kindergärtnerinnen geschult, um schon die Kleinsten für Technik zu begeistern. Auch die Porsche-Junior Projekte, über die wir im Geyer-Flyer schon mehrfach berichtet haben, verschaffen uns ein positives Bild in der Öffentlichkeit, das wir bei der Werbung um Auszubildende gut gebrauchen können.

Wie Sie aus dem letzten Abschnitt meines Beitrages entnehmen können, glaube ich fest daran, dass wir es in unserer Unternehmensgruppe auch in den vor uns liegenden Jahren schaffen werden, Probleme zu lösen und Lust auf Leistung weiter zu entwickeln, um mit Technik in Bestform unseren Kunden auch künftig als verlässlicher Partner zur Seite stehen zu können.

Ihr

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Norbert Geyer'.

Norbert Geyer

## GEYER GRUPPE wurde Mitglied im Verband der Bahnindustrie

„Der Verband der Bahnindustrie in Deutschland (VDB) e. V. ist der Industrieverband der Bahntechnikhersteller am Standort Deutschland. Er vertritt die Interessen von 141 Unternehmen, von weltweit führenden Systemhäusern ebenso wie von spezialisierten mittelständischen Unternehmen“, heißt es in der Imagebroschüre des Verbandes. Eines dieser Unternehmen ist seit Februar 2011 ganz offiziell die GEYER GRUPPE. Sie

wurde zum Neujahrsempfang des Verbandes vom Geschäftsführer Prof. Dr. Pörner offiziell als Mitglied begrüßt.

Eine der Aufgaben des Verbandes ist es, die Verbindung zwischen Politik und Bahn-technikproduzenten herzustellen. In einem Politikerbrief wird auf Entwicklungen im Bereich der Mobilität, des öffentlichen Nahverkehrs und des Verkehrswesens hingewiesen und versucht, Politiker für die Probleme zu sensibilisieren.

Die GEYER GRUPPE profitiert von der Mitgliedschaft durch die Vertretung ihrer Interessen in der Politik. Gleichzeitig können Kontakte der Verbandsmitglieder untereinander interessante Synergien hervorbringen. Die GEYER GRUPPE wird damit einmal mehr ihrem Anspruch gerecht, als mittelständisches Unternehmen über ihren Betriebszaun hinaus aktiv zu werden.

## Dessauer Schaltschrank- und Gehäusetechnik GmbH

### Kooperation mit Voith-Industrial

Die Dessauer Schaltschrank- und Gehäusetechnik GmbH hat im Februar einen Kooperationsvertrag mit der VOITH Engineering Services GmbH geschlossen. Geschäftsführer Axel Poblitzki und Voith-Geschäftsführer Dr. Volkmar Vogel unterzeichneten am 9. Februar einen entsprechenden Vertrag.

Die Kooperationspartner wollen bereits im Rahmen der Angebots-erstellung für die Entwicklung und Fertigung von Elektrokomponenten,

Schaltschränken, Gerüsten, Bedientafeln und ähnliche Produkte für Schienenfahrzeuge zusammenarbeiten. Beide Parteien wollen damit ihr Leistungsangebot und ihre Kundenbasis erweitern. Sie wollen das durch gemeinsame Akquisition und Auftragsbearbeitung bei ausgesuchten Kunden erreichen, die vorwiegend, aber nicht ausschließlich, aus dem Bereich der Schienenfahrzeugindustrie kommen. Die Zusammenarbeit erstreckt sich

sowohl auf Kundenaufträge also auch auf Forschungs- und Entwicklungsprojekte.

Die VOITH Engineering Services GmbH gehört zur Voith Industrial Services Holding GmbH & Co. KG und hat ihren Firmensitz in Chemnitz. Sie ist ein weltweit tätiger Anbieter technischer Dienstleistungen.

## BRITZE Elektronik und Gerätebau GmbH

### Kreuzfahrtschiffe: Cabin Control System aus Berlin

Die GEYER GRUPPE hat längst ihre Kompetenz im Bereich des Schiffbaus bewiesen. Ganze Kontrollpulte für die Navigation und dem Maschinenraum über Schaltschränke für das gesamte Schiff und Bodenwannen für Nasszellen wurden vorwiegend in der Dessauer Schaltschrank- und Gehäusetechnik gebaut. Der Vorteil einer Firmengruppierung wie in der GEYER GRUPPE liegt aber gerade darin, dass in den einzelnen Firmen des Verbundes unterschiedliche Kompetenzen vorhanden sind, und man deshalb ohne langes Angebots- und Auftragsverfahren schnell und flexibel auf unterschiedlichste Kundenwünsche reagieren kann.

Die GEYER GRUPPE erhielt den Auftrag, ein Cabin Control System zu entwickeln und zu fertigen. Mit diesem System werden auf zwei neuen Kreuzfahrtschiffen die Pax- und die Crew-Kabinen, also die Passagier- und die Mannschaftskabinen gesteuert.

Mit diesem System wird es beispielsweise möglich sein, die Klimaanlage sowohl zentral als auch vom Passagier direkt in der Kabine zu steuern. Die gesamte Energieverteilung wird über diese Anlage laufen und die aus vielen Hotels bekannte Key Card Holder-Technik, also das Einschalten des Lichts in der Kabine über die Hotelkarte wird ebenfalls möglich sein. Optional kann das Licht auch mit

einer sogenannten Rezeptions-Funktion ferngesteuert werden. Fernüberwacht werden die Fehlerschutzstromschalter in den Kabinen. Und ganz selbstverständlich laufen solche Funktionen wie Internetzugang, Telefonie mit VoIP und das IPTV-Fernsehen über dieses System.

Für die Entwickler der BRITZE Elektronik und Gerätebau GmbH ist das ein interessanter Auftrag. Trotz Erfahrungen im Schiffsbau gab es in der Vergangenheit noch keinen Auftrag für ein ganzes Konzept. Auf Micro-Controller Basis wird dieses System realisiert werden.

# Die Geschäftsführer melden sich zu Wort



Es gibt sie noch: die Produkte, die mit einigen, wenigen Wertschöpfungs-schritten bei uns hergestellt werden – Winkel, Kontaktelemente, Schienen, Halter, Abdeckbleche. Es gibt sie auch: edle Frontblenden und Gehäuse für Industrie-PCs, Geräte der Medizintechnik, Sensorik und Mess- und Regeltechnik sowie Präzisionsstanz- und -tiefziehteile mit hohen Ansprüchen an Oberfläche, Qualität und Passgenauigkeit. Und zunehmend fertigen wir sie: die Gehäuse-systeme mit höchsten Ansprüchen unserer Kunden aus den Bereichen High End Audio, Lebensmittelindustrie, Nachrichten- und Energietechnik oder für Anwendungen in sicherheitsrelevanten Ex-Schutzbereichen. Und sie kommt zunehmend: die Systemlösung! Sie stellt das dar, was die Kernkompetenz der Geyer-Gruppe ist, die Integration von Elektronik oder Elektromechanik im Gehäuse. Es sind Ladesäulen für Elektrofahrzeuge, Geldautomaten, elektrisch höhenverstellbare Rednerpulte mit integrierter Audio- und Videotechnik für Konferenzsäle. Mit unseren Kollegen aus den Schwester-gesellschaften erzeugen wir immer mehr komplexe Produkte, die unsere System-führerschaft im Markt der Zulieferer be-weist.

Wir bieten unseren Kunden ein breites, engverzahntes und engagiertes Netz-werk aus Dienstleistungen rund um die Elektronik und den Gehäusebau an.

Um die zunehmende Komplexität der Produkte zu beherrschen, haben wir neue Prozesse erfolgreich gestartet. Alle Neu-produkte und großen Projekte werden von einem Projektverantwortlichen ge-leitet – zum Vorteil unserer Kunden. Zeiten werden reduziert, die Kommunikation wird optimiert ...

Unser Motto: Mache deinen Kunden erfolgreich!

Ich freue mich auf die Unterstützung durch unsere neuen Mitarbeiter.

Dipl.-Ing. Uwe Glasenapp

Die vergangenen Wochen waren ge-kennzeichnet von verschiedensten Ver-änderungen im Fertigungsbereich und der Administration, mit dem Ziel, unsere Prozesse besser, einfacher und trans-parenter zu gestalten. Am deutlichsten sind diese Veränderungen in zwei Be-reichen zu erkennen. Wir haben jetzt in einem neu eingerichteten Zentrallager die vorher im Unternehmen verteilten Einzellager zusammengefasst. Dadurch reduzieren sich Laufwege und Suchzeiten. Die Planung und Umsetzung wurde ge-meinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt, die sich mit vielen guten und klugen Ideen im Rahmen unserer KVP-Aktivitäten aktiv beteiligten. Eine zweite größere Veränderung be-deutete der Umzug der Montage- und Verpackungstrecke für Wandschalt-schranke direkt hinter die Durchlauf-lackieranlage, um auch hier Wege zu ver-kürzen und die Effektivität zu erhöhen. Auch dies konnte mit sehr hohem Engagement der dort Beschäftigten in wirklich kurzer Zeit realisiert werden.

Unsere erste Belegschaftsversammlung haben wir genutzt, um allen Anwesenden einen Einblick in die laufenden KVP-Aktivitäten des Einkaufs, des Vertriebs, der Fertigungssteuerung und des QS-Bereiches zu geben. Die anschließende Diskussion hat gezeigt, dass wir weiter-hin intensiv den Informations- und Ge-dankenaustausch aller Bereiche im Unternehmen pflegen müssen. Nur Trans-parenz und gute Kommunikation werden uns befähigen, Missstände sofort zu er-kennen und abzustellen.

Mit der exemplarischen Rechnung, was uns verloren geht, wenn jeder Mit-arbeiter(in) nur 10 Minuten pro Tag wert-volle Zeit vergeudet, machte jedem das Einsparpotenzial klar, das man auch im Kleinen finden kann. Lassen Sie uns ge-meinsam daran arbeiten, die vielen ver-schwendeten „10 Minuten“ besser zu nutzen.

Vielen Dank an Sie alle für Ihr Engagement.

Dipl.-Ing. Axel Poblitzki

Das erste Viertel des Jahres ist vorbei. Wir haben es genutzt, um kontinuierlich unsere Prozesse zu verbessern. Die Büros im administrativen Bereich wurden ver-ändert: Es gibt nach Kunden zugeordnet einen Kundenbetreuer, Einkäufer und Fertigungs-Steuerer, die gemeinsam in einem Büro sitzen. Die Kommunikations-wege verkürzen sich dadurch immens und wir wissen, optimierte Prozesse setzen eine gute Kommunikation voraus. Wir werden diese Regelungen in den nächsten Wochen und Monaten aus-testen und bei Bedarf modifizieren.

Aber auch in der Produktion wird permanent an der Effizienz der Prozesse gearbeitet. Mit dem neuen auto-matischen optischen Inspektionssystem werden wir die Kontrollen der Produkte noch besser organisieren können. Wir erhöhen damit den Durchlauf in der Produktion und können unseren Kunden eine noch höhere Qualität garantieren als wir das jetzt schon tun.

Dieser Einsatz lohnt sich. Wir haben einen Auftrag zur Entwicklung und Lieferung eines Cabin Control System bekommen. Unser Partner, die Meyer-Werft Pappen-burg, wird damit zwei neue Kreuzfahrt-schiffe ausstatten. Das ist ein großer Vertrauensbeweis in unsere Leistungs-fähigkeit und vor allem in unsere jüngste Abteilung, der Entwicklungsabteilung. Unsere Mitarbeiter in diesem Bereich werden mit viel Engagement an die Realisierung dieser Aufgabe gehen.

Und wir freuen uns natürlich mit unseren Partnern und Kunden über deren Erfolge, ist es doch auch unsere Arbeit, unser Ein-satz, der dies mit möglich gemacht hat. Unser Kunde PanMobil hat auf der CeBIT in Hannover den „Innovationspreis IT 2011“ in der Kategorie AutoID/RFID ge-wonnen. Herzlichen Glückwunsch an die Mitarbeiter dort.

Ich möchte Sie bitten und auffordern, bringen Sie sich auch weiter so engagiert in den Verbesserungsprozess ein, wie Sie das in den letzten Wochen getan haben.

Dipl.-Ing. Thorsten Reiche

# Wir brauchen Verantwortlichkeiten

Seit dem 22. Februar 2011 hat die Geyer Umformtechnik GmbH einen neuen Betriebsleiter. Christian Wolff ist 45 Jahre alt. Sein beruflicher Werdegang klingt wie eine Anleitung für Schulabgänger auf dem Weg nach oben: Realschulabschluss, Lehre als Werkzeugmacher, nachträgliches Fachabitur und Ingenieurstudium. Danach kam eine praktische Arbeit als Entwicklungsingenieur und schon ging es weiter mit einem Universitätsstudium in Aachen mit anschließender Promotion.

In den letzten Jahren arbeitete er als internationaler Produktionsmanager in der Firma Semperlux, die auch zum Unternehmensnetzwerk Motzener Straße gehört. Den geschäftsführenden Gesellschafter der GEYER GRUPPE kennt er seit Jahren und immer wieder hat Geyer versucht, ihn für sein Unternehmen zu gewinnen.



*Herr Dr. Wolff, wie war die erste Woche in der Geyer Umformtechnik GmbH?*

Der erste Eindruck war nicht schlecht. Es gibt allerdings einige Prozesse, die verbessert werden können und müssen.

*Was ist Ihnen besonders aufgefallen?*

Die durchgängige Informationspolitik, die Durchlaufzeiten, die Kundenansprache, also es gibt noch Einiges zu tun.

*Was werden Sie als Erstes in Angriff nehmen?*

Zunächst möchte ich die Mitarbeiter, die Kunden und die Lieferanten kennenlernen. Der Kontakt zu unseren Geschäftspartnern ist wichtig. Die Mitarbeiter, die hier arbeiten, sind unser Potenzial. Unser ganzes Know-how steckt in ihnen. Wir müssen sie einerseits motivieren, ihr Bestes zu geben und andererseits die Abläufe so gestalten, dass sie dazu in der Lage sind. So werden wir auf jeden Fall mit der Geyer Umformtechnik GmbH weiter vorwärtskommen.

*Das heißt, die Rahmenbedingungen stimmen noch nicht?*

Das klingt so negativ. Wir haben zum Beispiel zu viele Querinformationen hier im Haus und zu viel Doppelarbeit. Der ganze Prozess vom Auftragseingang bis zum Versand ist zu überarbeiten.

*Das sind Probleme, denen sich der kontinuierliche Verbesserungsprozess widmet?*

Wichtig ist, was am Ende übrigbleibt. Wir müssen

weniger Projekte beginnen, diese zielgerichteter und sofort umsetzen. Also 20 Projekte anfangen, und nichts wird fertig, das geht nicht! Wir müssen uns daran gewöhnen, dass Projekte nicht drei Wochen dauern, sondern nur drei Tage. Dann sollte ein Ergebnis erkennbar sein.

*Haben Sie ein Beispiel für ein Projekt, das zu lange läuft?*

Es gibt ein Projekt „Materialdurchlaufreduzierung“. Das finde ich gut und wichtig. Es läuft jetzt seit zwei Jahren. Wenn etwas zwei Jahre dauert, dann will ich es nicht oder ich bin nicht in der Lage, es umzusetzen. Aber zwei Jahre darüber zu reden, ist zu lang. Keine Entscheidung zu treffen, ist ganz schlecht! Lieber eine falsche Entscheidung treffen, als gar keine.

*Woran liegt es Ihrer Meinung nach, wenn Projekte so lange laufen?*

Es liegt einerseits an der Konsequenz und zum anderen an Verantwortlichkeiten, und zwar richtige Verantwortlichkeiten! Wir kommen ja nicht hierher, um aus dem Fenster zu schauen und uns über die Sonne zu freuen. Wir haben Aufgaben zu erledigen und das möglichst zeitnah. So ist es auch mit der Verantwortung. Ich muss die Werkzeuge dafür bekommen und diese nutzen, um meinen Aufgaben in meinem Verantwortungsbereich gerecht werden. Mit allen Konsequenzen, im Positiven wie im Negativen. Jetzt werden eher Aufgaben verteilt. Diese erledigen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter so gut wie möglich. Und wenn es nicht funktioniert, dann ist es eben so. Das muss sich ändern!

*Man kann nicht nur arbeiten. Was machen Sie eigentlich nach Feierabend?*

Ich trainiere eine Jugend-Handballmannschaft, liebe Inline Skates, spiele Badminton, fahre Motorrad. Zusätzlich zu meiner Tätigkeit in der Firma bin ich Dozent an der Beuth-Hochschule für Technik. An dieser Hochschule habe ich übrigens mein Ingenieurstudium absolviert.

*Herr Dr. Wolff, ich danke Ihnen für das Gespräch.*

Kontinuierlicher Verbesserungsprozess

# Das Einzige, was uns unterscheidet, sind unsere Mitarbeiter

Der Markt ist enger geworden. Die weltweite Wirtschafts- und Finanzkrise - egal ob herbeigeredet oder tatsächlich stattgefunden - hat die Wirtschaftslandschaft konsolidiert. Firmen mit schwachem Eigenkapital sind vom Markt gefegt worden. Die im Markt verbliebenen Unternehmen sehen sich einem starken Preisdruck und einer ständig wachsenden Konkurrenz aus Fernost ausgesetzt.

Heute ist die Globalisierung so weit fortgeschritten, dass jeder alles machen kann. Eine chinesische Firma kann sich die gleichen Maschinen kaufen, wie sie in der Dessauer Schaltschrank- und Gehäusetechnik GmbH oder in den anderen Unternehmen der GEYER GRUPPE stehen. Dem Preis chinesischer oder anderer Hersteller aus den Schwellenländern kann man kaum etwas entgegensetzen, ist die menschliche Arbeitskraft in diesen Ländern doch ein Faktor, der quasi unberücksichtigt bleibt. Die vergangenen zwei Jahre haben anschaulich gezeigt, dass ein Verkauf über den Preis für viele Firmen letztendlich tödlich endete.

Was bleibt also übrig, als sich ständig zu fragen: Laufen in unserem Unternehmen alle Prozesse bereits optimal? Gibt es Potenzial für effektiveres Arbeiten,



*Exakte Farbcodierungen und saubere Beschriftungen vereinfachen den Arbeitsprozess wesentlich.*

das die Grundwerte des Unternehmens, hohe Qualität und Liefertreue bei kostengünstiger Herstellung, noch besser umgesetzt?

Seit langem arbeiten alle Mitarbeiter in der GEYER GRUPPE gemeinsam an einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Seit Oktober 2010 werden sie dabei von externen Beratern unterstützt, die nicht nur die Erfahrung bei der Ge-

staltung solcher Prozessverbesserungen mitbringen, sie haben auch den Blick von außen, der manchmal Sichtweisen ermöglicht, die im täglichen Produktionsprozess untergehen. Arco Stolk ist einer von ihnen und unterstützt die Mitarbeiter in der Dessauer Schaltschrank- und Gehäusetechnik.

Ihm fiel positiv der Anlagenpark im Unternehmen auf. „Die Firma ist dadurch sehr flexibel“, betont er. Der Trend in der Wirtschaft geht immer mehr in Richtung Customizing, das heißt, immer öfter werden kleine Serien abgefordert. Billige Massenware kommt aus China. In Deutschland produzieren wir dagegen kleine aber feine, sprich hochwertige Produkte. Dafür ist das Unternehmen gut aufgestellt.

Im Laufe seiner Entwicklung hat die Komplexität rasch zugenommen, schneller, als es die Struktur des Unternehmens eigentlich hergibt. Es gibt eine kritische Phase, bei der Prozesse und ihre Abläufe neu überdacht werden müssen. Die liegt bei ungefähr 70 bis 90 Mit-



*Schweißen von Spezialblechen oder von Nähten mit besonderen Anforderungen, beides ist in der Dessauer Schaltschrank- und Gehäusetechnik GmbH an der Tagesordnung.*

arbeitern. In Dessau arbeiten inzwischen über 120 Mitarbeiter. „Der Umsatz ist kontinuierlich gestiegen, die Prozesse allerdings sind gleich geblieben“, resümiert Stolk.

Ähnlich sieht es in den anderen Firmen der GEYER GRUPPE aus. Sie sind in den vergangenen Jahren ein verlässlicher Partner ihrer Auftraggeber geworden. Dennoch, die Zäsur der Wirtschaftskrise mit den sich daraus ergebenden Anforderungen verlangen auch bei ihnen ein Überdenken der bisherigen Arbeit.

Die Frage nach den Methoden für diese Verbesserung von Prozessen ist so simpel wie schwierig: Es wird nicht funktionieren, wenn die Geschäftsleitungen ein paar Arbeitsanweisungen herausgeben. Kontinuierlich können diese Prozesse nur verändert und damit verbessert werden, wenn sie jeder einzelne Mitarbeiter der GEYER GRUPPE verinnerlicht. „Die Verbesserung muss als Teil der täglichen Arbeit verstanden und wahrgenommen werden“, betont Stolk noch einmal. „Ich predige das wie ein Mantra!“

Die Mitarbeiter sollen also selbst die Problemlöser und -finder sein. In der BRITZE Elektronik und Gerätebau GmbH haben sie sich beispielsweise zusammengesetzt und überlegt, ob einige Standards

nicht suboptimal sind. Jetzt hängt an jeder Maschine ein Zettel mit neuen Standards und daneben eine Tabelle, in der der Arbeitsablauf eingetragen wird. Den Mitarbeiter zum Mittelpunkt des Prozesses zu machen, bedeutet umgekehrt auch, dass er ständig seine Leistung und die Qualität seiner Arbeit einschätzen muss. Ständig muss er sich fragen, wie er sich selbst in diesem Prozess entwickelt. Und dazu braucht er einen Trainingsplan, in dem er seine Arbeit kontrollieren kann, ganz so, wie ein Sportler im Fitnesscenter. Auch dort muss man seine Gewichte eintragen, um den Fortschritt zu sehen. Hier wie dort ist das ein wichtiger Bestandteil der Selbstmotivation.

Mit dieser Prozessverbesserung wird die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens gestärkt. Der potenzielle Auftraggeber erkennt, dass hier nicht nur der Preis dem Produkt angemessen ist, hier sind auch alle Ampeln auf Qualität, auf Liefertreue und auf Kreativität in der Auftragsausführung geschaltet. Und er erkennt, dass das nicht ein Geschenk des Himmels ist, sondern dass hier Menschen arbeiten, die hinter ihren Produkten stehen. „Das Einzige, was uns von anderen Firmen unterscheidet, sind unsere Mitarbeiter“, betont Stolk noch einmal.



*Durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie Stojanka Dalian unterscheidet sich die BRITZE Elektronik und Gerätebau GmbH von vergleichbaren Unternehmen.*

*Für Piza Pereira aus der Geyer Umformtechnik GmbH ist griffbares Werkzeug wichtig für die Montage von Baugruppen.*



# BRITZE Elektronik und Gerätebau GmbH

## Kontrolle in 35 Sekunden



*Elektronische Leiterplatten zu prüfen, ist eine mühsame Prüfmethode. Frank Schröder muss sich Lötstelle für Lötstelle ansehen.*

*Björn Radeke kontrolliert die Leiterplatten mit einem automatischen optischen Prüfgerät. Fehler werden hier zuverlässiger und in einem Bruchteil der Zeit gefunden.*

Ein Blitzlichtgewitter tobt im Inneren der Maschine. 18 normale und drei Blitze in den RGB-Farben Rot, Grün und Blau sausen auf das Bauteil nieder. Sie beleuchten jede noch so kleine Ecke auf der Platine, die von fünf normalen und vier HiRes-Kameras aufgezeichnet werden. Eine Software wertet die Bilder aus und kontrolliert auf fehlende Bauteile, Positionsgenauigkeit, Polarität und checkt mit einer Texterkennungssoftware die Beschriftungen. In Millisekunden stellt das Kontrollzentrum fehlende oder mangelhafte Lötstellen, offene Anschlüsse oder Kurzschlüsse fest. Die ganze Prüfung der Platine dauert nicht länger als 35 bis 50 Sekunden.

Noch vor Jahren hätte man für eine vergleichbare Kontrolle mehrere Mitarbeiter benötigt, die, ausgestattet mit einer starken Lupe und hellem Licht mühsam Lötstelle für Lötstelle, Bauteil für Bauteil kontrollieren müssten. Die Quote der nicht erkannten Fehler war entsprechend hoch, Ausfälle von Komponenten im Einsatz war vorprogrammiert.

Wie in allen Firmen der GEYER GRUPPE, werden Produktionsprozesse in der BRITZE Elektronik und Gerätebau GmbH ständig

hinterfragt und Wege zu ihrer Optimierung gesucht. Die Einführung eines automatischen optischen Inspektionsgerätes (AOI) vom Typ Vantage S22 ermöglicht, die Bauteilkontrolle in wesentlich kürzerer Zeit und dazu noch viel effektiver durchzuführen. Durch Augenschein werden nur noch Platinen geprüft, bei denen die Maschine eine Auffälligkeit festgestellt hat.

Gerade bei SMT-Umgebungen (Surface Mounted Technology) kann mit diesem System eine enorme Produktivitätssteigerung erreicht werden. Die Maschine arbeitet mit einem Durchsatz von 20 Quadratzentimetern pro Sekunde. Diese Geschwindigkeit entspricht den Taktfrequenzen moderner SMT-Linien. So werden die Spitzenleistungen des Reflowprozesses bis zu seinem Ende durchgängig.

Damit die Messergebnisse beständig sind, verfügt die Anlage über ein ausgeklügeltes System der Selbstkontrolle. Ständig überprüft es die Optik und die Beleuchtung. Einer optimalen Leistung steht nichts mehr im Wege. Die Einführung der AOI passt sich damit nahtlos in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess der Firma ein. ■



Geyer Umformtechnik GmbH

# Ein Herz für kranke Kinder

Mit McDonald's verbindet jeder ein Schnellrestaurant. Wer Kinder hat, kennt die begehrten Kindermenüs mit dem Spielzeug als Zugabe. Weniger werden die kleinen Glashäuschen neben der Kasse aufgefallen sein, in die man sein Wechselgeld geben kann. Kaum einer weiß aber, dass mit diesem Geld die Ronald-McDonald-Häuser unterstützt werden.

Diese Häuser, von denen es 16 in Deutschland gibt und das größte in der Berliner Seestraße steht, haben aber mit McDonald's nicht viel gemeinsam. Sie bieten Eltern aus dem In- und Ausland, deren Kinder im nahe gelegenen Deutschen Herzzentrum oder der Charité Campus Virchow-Klinikum auf eine Organtransplantation warten oder schon ein neues Organ haben, für die Dauer der Behandlung ein Zuhause auf Zeit. Die Genesung der Kinder wird durch die Nähe der Eltern nachhaltig unterstützt. Deshalb bezahlen die Krankenkassen auch einen Pauschalbetrag von 20 Euro pro Apartment. Die Eltern selbst brauchen nichts zu bezahlen, sie haben auch so genügend Probleme. Die Kosten werden ausschließlich über Sponsoring erwirtschaftet.

Jenny Mädler, die Leiterin des Hauses, ist eine quirlige junge Frau, der das Engagement für ihre Einrichtung nur so aus den Augen sprüht. Als sie Uwe Glasenapp, den Geschäftsführer der Geyer Umformtechnik GmbH traf und hörte, dass seine Firma in der Blechverarbeitung tätig ist, kam ihr sofort die Idee, eine Teamtafel anfertigen zu lassen.

Hans Börold arbeitet in der Firma an einer CNC-Schweißmaschine. Kein Problem sagte er und stellte ein Modell nach einer Vorlage des McDonald-Hauses her. Aber nur ein Haus aus dem Blech auszuschneiden, war ihm zu wenig. Die verspielten Formen sollten schon sichtbar sein. Also bastelte er solange an seinem Computer herum, bis seine Tafel haargenau der Vorlage entsprach. Das ist nicht gerade Alltag für die Blechfertigung in dieser Firma, aber wiederum auch nicht so etwas Außergewöhnliches. Oft haben Designer ganz eigene Vorstellungen von der Umsetzung ihrer Ideen, und so hat Börold schon etliche Erfahrungen und Muster auf seinem Rechner. Bei der Übergabe zeigte sich Jenny Mädler und ihre ehrenamtlichen Mitarbeiter sehr beeindruckt. ■



*Jenny Mädler, Leiterin des Ronald McDonald-Hauses, zeigt stolz ihre neue Mitarbeiter-Teamtafel.*

*Hans Börold und Jürgen Krauß (v. L.) präsentieren die Anzeigetafel für das McDonald-Haus in Berlin.*



## Oder: Wie Berbalk und Klarfeld einen Millionen-Auftrag verhinderten, ohne es überhaupt zu merken

Matthias Berbalk sitzt mit seinem Vorkollegen Herman Klarfeld im Zug nach Rostock. Dort wollen Sie zusammen eine Maschine reparieren. In Rostock steht der zweite Betrieb der Schrader-Fertigbau AG, die ihren Hauptsitz in Berlin hat und in Rostock speziell komplette Nasszellen mitsamt Badezimmereinrichtung für insgesamt 34 verschiedene Modellvarianten des Haustyps „Solymar“ fertigt.

Dort gibt es den ersten Roboter der Firma, der aus fertiggestellten gegossenen Wänden Leitungskanäle fräsen kann, so schnell, dass kein Mensch hinterherkäme. Nur manchmal bleibt er stehen, weil die Steuerung offenbar nicht ausgereift ist. Klarfeld und Berbalk treffen sich vor Ort mit dem Ingenieur der Herstellerfirma, der den Roboter entwickelt hat „Das wievielte Mal fahren wir eigentlich nach Rostock, um das verdammte Ding zu reparieren?!“, fragt Berbalk schlecht gelaunt, während er von seiner Schinkenstulle abbeißt. „Keine Ahnung, ich habe aufgehört zu zählen!“ entgegnet Klarfeld missmutig. „Seit unser Einkäufer nur noch auf das Geld, und nicht mehr auf Qualität achtet, läuft doch bei Schrader nichts mehr richtig. Die ewigen Lieferverzögerungen, die Beschwerden der Kunden ... So geht das nicht weiter!“

„Wir haben bald einen neuen Werbeslogan: Schrader Fertigbau – Wir machen nicht nur unsere Häuser fertig ...!“

„Das ist doch der Cousin vom alten Schrader, der jetzt den Einkauf macht oder?“

„Ja, natürlich, der musste den wohl beschäftigen, bei einer echten Bewerbung hätte der doch keine Chance oder?“

„Ach was, der ist ja nicht einmal gelernter Kaufmann, soweit ich weiß!“

„Ja, ja! Bei der Schrader arbeiten immer mehr Leute, die von ihrem Job eigentlich nichts verstehen.“

„Irgendwann fallen den Leuten die Decken auf den Kopf in unseren Häusern. Im wahrsten Sinne des Wortes!“

Was die beiden nicht bemerkt haben, ist, dass Herr Dr. Kuhlmann, der Geschäftsführer einer Rostocker Hotelkette, der mit einem größeren Projekt zum

Thema Ferienparks beschäftigt ist und eine ausgedehnte Anlage – sozusagen direkt am Ostseestrand von Fischland Darß – von freistehenden Ferienhäusern plant. Er

sein lassen konnte, sich in Gegenwart des Kundenvertreters über die Fehler ihres Chefs auszulassen.

Dr. Kuhlmann stieg schließlich in Rostock direkt hinter den beiden Schrader-Mitarbeitern aus dem Zug und war sich sicher, dass er die Absichtserklärung über den Kauf von zunächst 22 Ferienhäusern bei Schrader wieder rückgängig machen würde. Das Risiko schien ihm zu groß zu sein, dass die Häuser überhaupt rechtzeitig geliefert werden würden, geschweige denn ansonsten ihren Qualitätsansprüchen genügen.

Kaum in seinem Büro angekommen, rief er den Verkaufsleiter von Schrader an und zog die Absichtserklärung zurück.

Bei Schrader rätselte man noch wochenlang, warum das Vertrauen in die Schrader-Häuser so schnell geschwunden war.

Heinz-Detlef Scheer



hatte schon zweimal die Zentrale in Berlin und die Fertigung in Rostock besucht und war von der Arbeit der Schrader Fertigbau AG sehr angetan.

Seit etwa einer dreiviertel Stunde allerdings kamen ihm Zweifel. Die beiden Mitarbeiter der Schrader AG, denn das waren sie ja wohl offensichtlich, die da eine Reihe vor ihm im Zug saßen, hatten so ausgiebig die Prozesse, die schlechte Führung und die anfälligen Maschinen der Schrader AG beklagt! Er hatte seinen Mitarbeiter Lüders angerufen, der eine gute Intuition besaß, was solche Fragen anging und der berichtete ihm von einem ähnlichen Erlebnis mit der Sekretärin des Fertigungschefs in Rostock, die es nicht

### Preisrätsel

Auflösung des Rätsels aus Heft 03/2010:

Es handelte sich um ein Löschboot, das den Start eines Oldtimer-Hafenfestes in Laboe einleitete.

Preisfrage diesmal: In welchem Berliner Stadtteil war nach Gründung der erste Firmensitz unseres Unternehmens?

Unter den Einsendern mit der richtigen Lösung werden wieder Buchpreise verlost: und zwar insgesamt drei Gutscheine: 25, 15 und 10 Euro.

# Geyer Umformtechnik GmbH

## Erster „Rüstwagen“ für das Auftragszentrum der Geyer Umformtechnik GmbH nach SPS und LCIP

In der KW11 wurde nach kurzer Zusammenkunft der erste Rüstwagen für die Auftragsverwaltung angefertigt und „in Betrieb“ genommen.

Ausgangssituation war eine recht gewöhnungsbedürftige Ablage, die zwar einen gewissen Überblick gab, doch nicht so recht den 5S-Methoden (Ordnung und Sauberkeit) entsprach.



Nach kurzen Startschwierigkeiten sprudelten die Ideen und die Mitarbeiter bauten ihren Rüstwagen.



Das Ergebnis kann sich mehr als sehen lassen.



Vielen Dank für den Teamgeist und an das Team (Herr Marehn steht hinter dem Fotoapparat).



**Klasse Leistung**



Unser erster Rüstwagen nach SPS

„DOC“ Wolff

(Der Inhalt dieser Seite wurde gestaltet von Dr. Christian Wolff)



Guiseppe Verdi

**Messa da Requiem**

Konzerthaus Berlin

**Samstag, den 9. April 2011**  
Beginn 20 Uhr

**Brandenburgisches Staatsorchester Frankfurt**  
Katharina Richter, *Sopran* - Ulrike Helzel, *Mezzosopran* -  
Enrique Ambrosio, *Tenor* - Johannes Schwärsky, *Bass*  
Gesamtleitung MD Erwin Gabrysch



Die GEYER GRUPPE stellt auch in diesem Jahr wieder kostenlos 26 Karten für das Chorkonzert mit Siegfried Hamma zur Verfügung. Interessen melden sich bei Barbara Meltzer (030/609768610).

## Dem Fachkräftemangel durch eigene Ausbildung entgegenwirken

Fachkräftemangel heißt, der Arbeitsmarkt stellt nicht genügend qualifiziertes Personal zur Verfügung. Oder einfach ausgedrückt: Es gibt zu wenig Fachleute. Die gegenwärtige Koalition hat den Fachkräftemangel zum Schlüsselthema erhoben. Also brauchen wir nur zu warten, bis die Politik uns die Fachkräfte vorbeischiebt.

Wenn es nur so einfach wäre. Die GEYER GRUPPE jedenfalls baut nicht darauf. Sie bildet sich lieber ihr Fachpersonal selbst aus. Einige von ihnen haben ihre Ausbildung bereits erfolgreich abgeschlossen: In der Geyer Umformtechnik GmbH sind das Adam Kusz und Nuhi Balaj als Werkzeugmacher. In der Dessauer Schaltschrank- und Gehäusetechnik GmbH haben Rose-Marie Kalina ihre Ausbildung als Technische Zeichnerin und Tino Bartsch als Konstruktionsmechaniker

erfolgreich abgeschlossen. Alle vier Jungfacharbeiter wurden befristet für ein Jahr übernommen. Nun liegt es an ihnen, in diesem Jahr zu beweisen, dass sie das Erlernte auch in der täglichen Arbeit umsetzen können. Auch wenn sie im letzten Teil ihrer Ausbildung bereits praktisch gearbeitet haben, ist es doch ein Unterschied, ob man Auszubildender ist oder gleichberechtigter Mitarbeiter in der Produktion.

Für Stefan Müller aus der Dessauer Schaltschrank- und Gehäusetechnik GmbH ist erst ein Teilabschnitt seiner Ausbildung zu Ende. Er ist dualer Student an der Otto-von-Guericke-Universität in Magdeburg. Den praktischen Teil zum Konstruktionsmechaniker hat er erfolgreich bestanden, jetzt muss er sich voll auf den zweiten Teil konzentrieren. Fachkräftemangel? Wir tun was dagegen.

### + + + PERSONELLES + + + KURZ UND BÜNDIG + + +

#### Wir begrüßen neue Mitarbeiter

##### Geyer Umformtechnik GmbH

Rosa-Marie Schmelzer	25.10.2010
Gabriele Gieseler	01.11.2010
Jan Hentschel	01.11.2010
Jörg Ulm	01.11.2010
Mike Baer	01.11.2010
Dmitrij Borisov	01.12.2010
Michael Volkmann	01.12.2010
Petra Möller	01.12.2010
Stephan Großmann	01.12.2010
Jens Wadewitz	01.12.2010
Dr. Christian Wolff	21.02.2011

##### Dessauer Schaltschrank- und Gehäusetechnik GmbH

Sandra Miosge	15.10.2010
Patrick Hanisch	01.11.2010
Peggy Ungurean	01.12.2010
Thomas Witte	13.12.2010
Danny Bülow	01.02.2011
Heinz-Jürgen Nabert	01.02.2011

##### BRITZE Elektronik und Gerätebau GmbH

Max Bellenbaum	01.01.2011
Helmut Richter	01.01.2011
Stallenberger Günter	01.03.2011

#### Ihr Betriebsjubiläum feiern

##### 25-jähriges Betriebsjubiläum:

Meryem Güven in der BRITZE Elektronik und Gerätebau GmbH;

Reinhard Schubert in der Dessauer Schaltschrank- und Gehäusetechnik GmbH.

##### 10-jähriges Betriebsjubiläum:

Hans-Joachim Börold und Andreas Majewsky in der Geyer Umformtechnik GmbH;

Stefan Höweling und Thorsten Reiche in der BRITZE Elektronik und Gerätebau GmbH;

Gordon Wolter in der Dessauer Schaltschrank- und Gehäusebau GmbH.

Geyer-Flyer gratuliert und wünscht alles Gute den neuen Kollegen und den Jubilaren!

#### IMPRESSUM

**Herausgeber:** GEYER GRUPPE Industrieholding GmbH, Blohmstraße 37-61, 12307 Berlin  
Telefon (030) 60 97 686-0

**V.i.S.d.P.:** Norbert Geyer

**Redaktion:** Siegurd Seifert

**Artikel:** Siegurd Seifert, Norbert Geyer, Thorsten Reiche, Axel Poblitzki, Uwe Glasenapp, Detlef Scheer, Dr. Christian Wolff

**Fotos:** Siegurd Seifert, Jan Marehn (S.11)

**Layout:** Power DesignThing GmbH

**Druck:** Print24.de

**Kontakt:**

norbert.geyer@geyer-gruppe.de

sseifert@sisware.de, (030) 525 36 17