



Erfolgsfaktor Fachpersonal

Der Erfolg der GEYER GRUPPE hängt vor allem vom Wissen und dem Engagement des Personals ab.

Aus dem Kindergarten in die Führungsetage

Die demografische Entwicklung wird uns in den nächsten Jahren nicht nur eine alternde Gesellschaft bescheren, sondern es beginnt so langsam auch ein Wettrennen um die klügsten Köpfe, was an der Vielzahl von Aktivitäten in Verbänden und Betrieben abzulesen ist. Für unsere Branche, der Metall-Elektroindustrie, wird viel davon abhängen, ob es uns gelingt, eine große Zahl junger Menschen davon zu überzeugen, dass die technischen Berufe in unserem Land zukunftssicher sind und gutes Einkommen in Aussicht stellen. Die MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) sind es, auf die es uns ankommt. Zugegeben, die Lehrinhalte sind anspruchsvoll. Darum ist es auch äußerst wichtig, Begeisterung dafür zu entfachen und Lerneifer zu erzeugen. Wie macht man das? Was tut unser Unternehmen dafür, den Industriestandort Deutschland und dort besonders Dessau und Berlin, zukunftsfähig zu erhalten?

Nicht auf die Bildungspolitik verlassen

Zunächst wissen wir, dass es unsere betriebliche Aufgabe sein wird, das Thema zu bearbeiten. Wenn wir uns auf die bildungspolitischen Aktivitäten verlassen würden, wären wir schlecht beraten. Das föderalistische Bildungssystem in Deutschland wird wohl eher reparieren als gestalten. Schulterchluss mit der Basis ist gefragt! Die Lehrkräfte in den Schulen sind auf unsere Unterstützung angewiesen und die meisten von ihnen sind auch hochgradig daran interessiert, mit uns zusammen zu arbeiten. Wie sieht unsere praktische Arbeit aus? Wir fangen schon im Kindergarten an. Besuche der Kinder aus der Kita „Pusteblume“ in Dessau haben bei den Kleinen Begeisterung erzeugt. Mit der Initiative „Haus der Kleinen Forscher“ werden in unserem Forum in Berlin seit vielen Monaten Erzieherinnen und Erzieher darin ausgebildet, mit kindgerechten



Experimenten in den Tagesstätten, Lust auf Technik zu machen. Weiter geht es in den Grund- und Oberschulen. Mit vier Schulpartnerschaften organisieren wir Werksbesichtigungen und Ausflüge, bieten Praktika und Lehrstellen an. Abendliche, beruflich ausgerichtete Infoveranstaltungen mit Betriebsbesichtigungen, die wir für Schüler aus den Abschlussklassen, deren Eltern und den Klassenlehrkräften in unserem Forum abhalten, sind unser neuestes Angebot an die Schulen. Besonders sind aber unsere Porsche-Diesel-Projekte zu nennen, die Sie ja alle kennen und mit denen wir viel Aufmerksamkeit auf dem Markt erreichen. Weiter geht es mit dualen Studiengängen, die wir für qualifizierte Schulabsolventen bereithalten, um sie an uns zu binden und nach Ihrer Ausbildung als Ingenieurinnen und Ingenieure in unserer Unternehmensgruppe begrüßen zu können. Mit Projekten, die von Studierenden unterschiedlichster Fachbereiche in unserem Unternehmen realisiert werden, halten wir Kontakt zu den Hochschulen und bieten den jungen Leuten Einblicke in die betriebliche Praxis. Die guten Erfahrungen der Vergangenheit stärken unsere Zuversicht, auch künftig motivierte, junge Nachwuchskräfte für unser Unternehmen zu gewinnen.

Arbeit muss für alle attraktiv sein

Mehr denn je werden wir uns um die betriebliche Weiterbildung kümmern, um unsere Belegschaft „auf dem Stand der Technik“ zu halten. Altersgerechte Arbeitsplätze werden wir einrichten, damit unsere älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch die verlängerte Lebensarbeitszeit gesund und munter bei uns verbringen können. Nicht zuletzt steht das Thema Familienfreundlichkeit auf der Agenda. Unsere Kindertagesstätte in der Berliner Blohmstraße soll nur ein Anfang sein, familiengerechte Beschäftigungsangebote unterbreiten zu können. Teilzeitbeschäftigung, Job-Sharing und auf die individuellen Bedürfnisse der Familien zugeschnittene Arbeitszeiten werden wir in der Zukunft noch besser organisieren, um unseren Fach- und Arbeitskräftebedarf decken zu können.

Es muss uns gelingen, die Zukunftsfähigkeit unserer Unternehmensgruppe nicht nur mit innovativen Produkten und Verfahren zu beweisen, sondern auch alles dafür zu tun, dass die technikbegeisterten Kinder aus den Kindergärten unsere Nachfolger in den Führungsetagen werden können.

Aus der Krippe in die Führungsetage... ist ein gutes Motto, um wettbewerbsfähig zu bleiben und unseren Wohlstand auch künftig zu sichern.

Ihr

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Norbert Geyer'. The signature is stylized and cursive.

Norbert Geyer

Die Geschäftsführer melden sich zu Wort



Vertrauen

Nichts kann den Menschen mehr stärken als das Vertrauen, das man ihm entgegenbringt! (Adolf von Harnack)

Wenn andere an mir zweifeln, erfordert es viel Kraft, selbstsicher zu bleiben. Leider ist unsere Gesellschaft heutzutage dahingegen gepolt, immer mehr von sich selber abzulenken und andere ins Schwanken zu bringen. Sein Nachteil ist mein Vorteil. Dieses prägt sich schon in der Schule und wird verstärkt in die Arbeitswelt, bis hin zu Kollegen in den Führungsebenen hereingetragen.

Unausgesprochene aber doch fühlbare Kritik macht sich ja oft nicht an konkreten Schwächen oder Fehlern fest die diskutiert und beseitigt werden können. Das Misstrauen bleibt so vage und wirkt sich auf die tiefen Schichten der Persönlichkeit aus. Es reduziert unsere Arbeits- und Lebensfreude. Umgekehrt festigt erlebbares Vertrauen die Verhaltenssicherheit. Voller Zuversicht können wir aus der Fülle unseres guten Willens und auf der Basis schon erworbener Kompetenz, Handlungsschritte wagen, gemäß dem Sprichwort: Frisch gewagt ist halb gewonnen.

Lassen Sie uns alle daran Arbeiten, mehr Vertrauen in die Handlungen der Mitarbeiter, aber auch mehr Vertrauen in die Handlungen des Vorgesetzten zu entwickeln. Niemand handelt grundsätzlich böswillig, es sei denn, er ist kein Teamplayer und nur „ich-bezogen“ und somit für das Unternehmen sofort entbehrlich.

Ich lade alle Mitarbeiter ein, unser Team neu zusammenzustellen auf den Säulen des Vertrauens.

Dr. Christian Wolff

Dr. Christian Wolff wurde zum 1. Juni 2011 als Geschäftsführer der Geyer Umformtechnik GmbH berufen. Er löst damit den bisherigen Geschäftsführer Uwe Glasenapp ab, der sich zukünftig anderen Aufgaben widmen wird.

Die scheinbar einfachen Dinge des täglichen Lebens sind manchmal schwieriger zu meistern, als wir annehmen. Es beutet, sich jeden Tag aufs Neue den Herausforderungen mit Neugierde, Klugheit, Mut und Ausdauer zu stellen. Auch der offene Blick zu seinen Mitmenschen ist hilfreich und notwendig, wenn die Dinge gut gelingen sollen. Die helfende Hand reichen wie auch annehmen ist ebenso wichtig, wie der faire Umgang miteinander. Dies besonders in schwierigen Situationen und unter Anspannung. Jeder von uns kennt dies aus seinem privaten wie beruflichen Umfeld. Aber erst wenn wir in der Lage sind, die einfachen Dinge mit Routine immer wieder gut zu meistern, sind wir bereit, auch kompliziertere Aufgaben zu bewältigen. Wir sollten uns jeden Tag erneut daran erinnern.

Ich möchte hier gern die Gelegenheit nutzen, Herrn Dr. Schumann als unseren neuen Leiter der QS und zugleich QMB in unseren Reihen zu begrüßen. Mit Herrn Dr. Schumann haben wir einen erfahrenen Mitstreiter gewinnen können. Herr Vogel, der diese Funktion zuvor innehatte und gleichzeitig unser Schweißfachingenieur ist, erhält nun die Freiräume, die für die intensive Betreuung und Weiterentwicklung unseres Schweißtechnikbereiches, aufgrund der gestiegenen Anforderungen und der zunehmenden Komplexität unsere Projekte, notwendig wird.

Im September werden wir mit der Realchule am Rathaus in Dessau einen Kooperationsvertrag schließen um die gute Tradition, die in Berlin begonnen wurde, an unserem Standort fortzusetzen und Jugendliche für Technik zu begeistern und erste Einblicke in die Ausbildung und das Berufsleben zu ermöglichen. Ein Porsche-Diesel-Traktor steht bereits für ein gemeinsames Restaurierungs-Projekt bereit.

Dipl.-Ing. Axel Poblitzki

Einer der wichtigsten Faktoren für den Erfolg einer Firma sind die ihre Mitarbeiter. Maschinen und Materialien kaufen alle Wettbewerber zu ähnlichen Konditionen ein. Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sind aber das Zünglein an der Waage. Um solche Beschäftigte einzustellen und dauerhaft an die Firma zu binden sind mehrere Punkte wichtig:

Wir als Britze Elektronik und Gerätebau GmbH müssen uns, auch wegen des demografischen Wandels, um die Ausbildung kümmern. Es freut mich, dass wir dieses Jahr wieder Auszubildende im kaufmännischen Bereich einstellen und zum ersten Mal auch im technischen Bereich junge Mitarbeiter ausbilden.

Der zweite Weg ist die Qualifizierung von Mitarbeitern. Sie müssen eine Perspektive im Unternehmen haben, für die sich die Anstrengung lohnt. Auch hier freue ich mich, dass in den letzten Jahren sowohl innerbetriebliche als auch externe Qualifizierungen stattgefunden haben. Wir haben einige wichtige Stellen mit internen Bewerbern besetzen können. Das beweist, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

Den persönlichen Umgang kann man schwer in Arbeitsanweisungen niederschreiben und dennoch lebt ein Unternehmen ganz entschieden davon. Man muss nicht bei jedem Fehler den Anderen „fertigmachen“, man kann viel einfacher gemeinsam nach konstruktiven Wegen suchen. Wir arbeiten in einem Betrieb und nicht in einer Abteilung. Und glauben Sie mir: Ein einfaches „Danke“ oder ein Lob bewirkt oft Wunder. Wenn ein Mensch Spaß an der Arbeit hat, seinen Fähigkeiten entsprechend eingesetzt wird und dadurch besser motiviert ist, wird er ganz automatisch bessere Ergebnisse bringen. Ich glaube, dass wir in diesen Bereichen schon ganz gut unterwegs sind und dennoch jeden Tag neu darum ringen sollten, das gute Betriebsklima zu erhalten und weiter auszubauen.

Dipl.-Ing. Thorsten Reiche

Ohajo Mr. Matsuda oder Lernen von den Besten

Am Montag, den 18.7.2011 konnten wir in der Geyer-Umformtechnik den wohl bekanntesten Berater für das Toyota-Produktions-System, Ryutaro Matsuda, begrüßen. Herr Matsuda kam mit seinem Dolmetscher Herrn Mittelhäußer direkt aus Japan und hat die Geyer-Umformtechnik besucht. Der Besuch kam nicht zufällig zustande, sondern zwischen Herrn Matsuda und Herrn Dr. Christian Wolff existiert eine langjährige Partnerschaft, die man schon zu einer Freundschaft zählen darf. In den Jahren vor der Geyer-Umformtechnik hatte Dr. Wolff regen Kontakt zu Herrn Matsuda, der ihn auch in zahlreichen Workshops in die SPS (Synchrones-Produktions-System) und TPM (Total-Productive-Maintenance) ausgebildet und unterwiesen hat. Zusammen haben Sie nicht nur Firmen, in denen Dr. Wolff gearbeitet hat, untersucht, sondern Dr. Wolff war auch zu Fremdfirmen mit eingeladen, um so einen sehr breiten Horizont über verschiedene Techniken und Arbeitsweisen zu erhalten.

In seiner einzigartigen Art und Weise hat Herr Matsuda (komplett in japanischer Sprache) einen möglichen Weg von einem „mittelmäßigen“ Unternehmen zu einem Spitzenunternehmen skizziert. Hierzu benötigte er weder Power-Point-

Folien, noch scharf geschliffenen Handouts um die Thematik interessant und fesselnd zu vermitteln. Die „Waffen“ von Herrn Matsuda sind eher 3 bunte Karten, Eddingstifte und drei große Blätter Papier. Auch hier zeigt sich schon, dass man mit Minimalismus und Low-Cost schwierige Themen fesselnd und interessant den Zuhörern vermitteln kann.

Matsuda fesselt das Publikum und benötigt wenige Hilfsmittel für komplexe Themen. Besonders spannend war der anschließende Rundgang durch die Fabrik mit vielen Anregungen und Hinweisen zum visuellen Management. Es gibt in allen Firmen Potenziale die größer 30 Prozent liegen, man muss sie nur erkennen und vor allem die Kraft haben, sie zu heben. Darin liegt oft das Problem deutscher Firmen. Fehler oder Missstände werden oft erkannt, doch eine Umsetzung dauert Jahre, wenn sie überhaupt angegangen werden. Viele Manager lassen lieber Studien und Strategiepapiere anfertigen. Hier wird versucht, bis im kleinsten Detail Maßnahmen in Projektgruppen zu beschreiben, um dann über Monate hinweg Papiere zu generieren, die im Anschluss in einer Schublade verschwinden. Diese Verhaltensweise ist Dr. Wolff persönlich bekannt. Umso erfreu-

licher ist, dass wir hier in der Geyer Umformtechnik GmbH anders handeln und bekannte Probleme direkt angehen und versuchen, sie direkt zu beseitigen.

Während des Rundgangs wurde gleich ein Miniworkshop in der Abteilung Biegerei organisiert. Hier galt es Rüstzeiten gegen „0“ zu reduzieren, um Auftragslosgrößen so gering wie möglich zu halten. Trotz der geringen Zeit in der Fertigung kamen hier erstaunliche Ergebnisse hervor, die bereits jetzt in der Umsetzung sind.

Trotz der intensiven Arbeit am Thema „Rüsten“ kam der Spaß nicht zu kurz. Die entspannte Atmosphäre übertrug sich aufs Team und schließlich auch auf die ersten Erkenntnisse. Wichtig erscheint, das Gelebte zu verlassen und sich auf Neues einzulassen, um so durch unkonventionelle Maßnahmen neue Abläufe und Strukturen zuzulassen.

An dieser Stelle möchte ich mich nicht nur ganz herzlich bei Herrn Matsuda und Herrn Mittelhäußer, sondern auch bei Roland Preußler und den ganzen Geyer UT-Team bedanken, die uns während des Rüstprozesses ständig mit praktischen Hilfestellungen unterstützten.

Dr. Christian Wolff





Ismet Artisik prüft die Leiterplatten auf eventuelle Fehler. Das ist eine verantwortungsvolle Tätigkeit, bei der jahrelange Erfahrungen ebenso wichtig sind wie fundiertes Wissen.

BRITZE Elektronik und Gerätebau GmbH

Gutes Fachpersonal wird das Problem

Eigentlich könnte Geschäftsführer Thorsten Reiche ganz zufrieden sein: Die BRITZE Elektronik und Gerätebau GmbH verzeichnet einen hohen Auftrags-eingang. Die Produktion ist ausgelastet, die Entwickler arbeiten an innovativen Produkten.

Das Problem wird mehr und mehr das Fachpersonal, das heißt, qualifizierte und motivierte Mitarbeiter. „Der Lebenslauf ist nicht mehr das ausschlaggebende Instrument, das über Einstellung oder Nichteinstellung entscheidet“, betont Reiche. „Welche praktischen Erfahrungen bringt der Bewerber mit, über welche Soft Skills, also soziale Kompetenzen, verfügt er“. In der BRITZE Elektronik und Gerätebau GmbH laufen komplexe Fertigungsprozesse ab. Ein Mitarbeiter muss mitdenken und nicht nur seine Arbeit ableisten. Neben praktischen Erfahrungen, soziale Kompetenzen kommt also noch Engagement. Das sind die Anforderungen an Mitarbeiter in einem High-Tech-Unternehmen.

Am besten, man kümmert sich gleich selbst um den geeigneten und hoch qualifizierten Nachwuchs. In der GEYER GRUPPE ist das jahrelange erfolgreiche Praxis. So werden ab Herbst auch wieder sieben junge Menschen ihre Ausbildung im Unternehmen beginnen, drei im kaufmännischen und vier im technischen Bereich.

Zurzeit arbeiten 18 Leiharbeitskräfte in der Firma. Viele Unternehmer sehen in diesem Potenzial an Arbeitskräften ihr Heil und beschäftigen fast nur solche Mitarbeiter. Für Reiche sind sie eine Möglichkeit, auf Schwankungen des Marktes zu reagieren. Allerdings muss jeder von ihnen eingearbeitet werden und das birgt gewisse Risiken und verursacht Kosten. Ein ständiger Wechsel ist also gar nicht möglich.

Max Bellenbaum bestückt einen Schalt-schrank. Auch für ihn gilt: Erfahrung gepaart mit Wissen bringt den Erfolg!



Vorbeugen ist besser als reparieren

Jedem Unternehmen können immense Kosten durch ausgefallene Maschinen entstehen. Zeit wird verschwendet und im schlimmsten Fall wird der Maschinenpark ruiniert. Im privaten Bereich hat das jeder verstanden und schafft sein Auto regelmäßig zur Durchsicht. Der Trick besteht gerade darin, Fehler zu beseitigen, bevor sie auftreten.

An dieser Stelle setzt TPM ein. Ausgeschrieben heißt es Total Productive Maintenance und es bedeutet so viel wie vorbeugende Instandhaltung. In der Geyer Umformtechnik GmbH arbeiten die beiden Werkstudenten Paul Pagel (26) und Florian Biegall (24) an diesem Projekt.

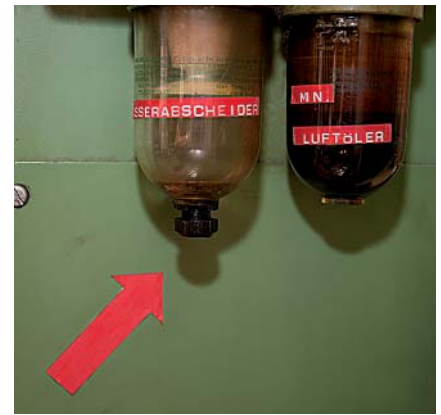
Beide studieren an der Beuth-Hochschule im dritten Semester Wirtschaftsingenieurwesen in der Fachrichtung Maschinenbau. Beide bringen hervorragende Voraussetzungen für dieses Projekt mit: Vor ihrem Studium haben sie bereits gearbeitet. Biegall hat sieben Jahre in einer großen Firma gelernt und gearbeitet, Pagel war bei der Bundeswehr, zuletzt im Luftwaffenmuseum in Berlin. Und beide waren in ihren Bereichen in der Instandhaltung tätig. Biegall war sogar speziell mit TPM beschäftigt.

Ihr Projekt nennen sie „Geyer FIT“. Das großgeschriebene FIT ist ihnen wichtig, soll doch das Unternehmen besser und leistungsfähiger werden.

In der ersten Stufe erfassen sie alle Wartungsstellen an den Maschinen. Behälter für Schmieröl, Ölnippel und Luftfilter werden in einem Inspektions- und Reinigungsplan erfasst und die Wartungsintervalle festgelegt. Der ergibt sich aus den Dokumentationen der Hersteller oder aus dem Verschleiß der Anlagen. An den Maschinen selbst werden diese Stellen übersichtlich mit roten und gelben Pfeilen gekennzeichnet. Alles soll selbsterklärend sein.

Das Ziel ist eine autonome Instandhaltung. Im ersten Schritt wird der Anlagenbediener, also der Mitarbeiter selbst die Inspektions-, Reinigungs- und Schmierarbeiten durchführen. Im nächsten Schritt wird er auch kleinere Wartungsarbeiten durchführen können. Auf jeden Fall werden durch eindeutige Kennzeichnung den Instandhaltern signalisiert, wo das Problem liegt und es wird durch ein System von roten und weißen Kärtchen kontrollierbar werden. Außerdem werden die wartungsbedingten Ausfallzeiten reduziert, was wiederum eine Reduzierung der Kosten bedeutet.

Jetzt kommt es auf die Mitarbeiter an. Sie müssen mitgenommen werden. Wenn man ihnen erklärt, dass eine „fite“ Umformtechnik auch ein „fiter“ Arbeitsplatz bedeutet, werden sie es verstehen. ■



Die Werkstudenten Paul Pagel (links) und Florian Biegall (rechts) leisten mit Sichttafeln Aufklärungsarbeit für ihr Projekt.

Mit besten Noten ins Arbeitsleben

Holger Thomas erzielt 92 Punkte in der Prüfung

Eine Prüfung mit 92 vom 100 möglichen Punkten zu bestehen, das ist schon eine Leistung. Früher waren solche Leistungen einfacher zu durchschauen. Da gab es eine Eins oder eine Fünf, später eine Sechs. Heute wird jede Frage einzeln bewertet und daraus ergibt sich ein Gesamtergebnis. Bei Holger Thomas (23) waren das genau 92 Punkte. Und das macht ihn schon stolz. Er ist jetzt nach einer dreijährigen Ausbildung ein Industriekaufmann.

Heutzutage können sich Jugendliche auch mal ausprobieren. Sie müssen nicht unbedingt nach der Schule sofort wissen, was sie die nächsten 45 Jahre tun wollen. Thomas probierte es mal mit einem Studium des Wirtschaftsingenieurwesens, merkte aber, dass ihn da ein paar Interessen fehlten. Also bewarb er sich so ins Blaue hinein - man nennt das fachmännisch „Initiativbewerbung“ - bei fünf oder sechs Firmen. Die Geyer Umformtechnik GmbH meldete sich und so kam

man zusammen. Seit 2008 war er Auszubildender in diesem Betrieb.

Für ihn ist dieser Ausbildungsplatz erste Wahl. „Man gewinnt in einem mittelständischen Betrieb einen umfassenden Blick auf alle Prozesse“, erklärt er. Besonders der logistisch-administrative Bereich hat es ihm angetan. Hier sieht er auch seine Zukunft. Er hat an einem Oberstufenzentrum gelernt und hat damit die Fachhochschulreife. Einmal hat er sich schon eine Fachhochschule von innen angesehen, er könnte sich vorstellen, es ein zweites Mal zu probieren. Diesmal hat er konkrete Vorstellungen und würde anders an die Sache herangehen. Und welche Studienrichtung schwebt ihm da vor? Natürlich ein Logistikstudium. Da weiß er, wovon er spricht.

Jetzt aber fühlt er sich in der Geyer Umformtechnik GmbH erst einmal gut aufgehoben. Er mag die Kollegen und die Atmosphäre. ■



Johanna Eisenträger erreichte ebenfalls 92 Punkte

Handelt es sich um eine reine Duplizität der Ereignisse? Lehrmeister Frank Thümmel würde das bestreiten. „Johanna ist eine sehr ehrgeizige Auszubildende gewesen“, widerspricht er.

Johanna Eisenträger, 21 Jahre jung und seit kurzem Konstruktionsmechanikerin mit IHK-Abschluss in der Dessauer Schaltschrank- und Gehäusetechnik GmbH, freut sich über dieses Ergebnis, überbewertet es aber nicht. Spricht man mit ihr über die Prüfung, scheint sie eher bescheiden zu sein. Für ihr Prüfungsstück, eine Biegevorrichtung für Blechstreifen, musste sie biegen, schweißen, drehen. Alles sind Tätigkeiten, die ihr Spaß machen. Es sind allerdings auch Arbeiten, die nach wie vor noch nicht typisch für Mädchen ihren Alters sind. Nach wie vor sind Berufe in der Metallverarbeitung eine Domäne der männlichen Bewerber. Im nächsten Lehrjahr werden wieder drei junge Männer ihre Ausbildung in der Dessauer Schaltschrank- und Ge-

häusetechnik GmbH beginnen. Auch aus diesem Grund ist Johanna Eisenträger eine bemerkenswerte junge Frau.

Ihr Weg in das Dessauer Unternehmen war lang. In Berlin geboren, in Aachen zur Schule gegangen und durch einen Einsatzwechsel der Eltern nach Dessau verschlagen, so kam sie in Frank Thümmels Lehrwerkstatt.

Für Johanna ist das Lernen nicht zu Ende. Sie studiert als Dualstudentin Maschinenbauingenieurin an der Magdeburger Otto-von-Guericke-Universität. Sie hat noch zwei Studienjahre vor sich und wird dann mit einem Bachelor abschließen. Und natürlich wird sie nach dem Studium für eine längere Zeit dem Unternehmen erhalten bleiben. Die GEYER GRUPPE kann von solchen Mitarbeitern nur profitieren.

Und was würde sie den neuen Azubis mit auf dem Weg geben? „Durchhalten, nicht so schnell aufgeben und bei Problemen mit dem Lehrmeister reden!“ ■



Dessauer Schaltschrank- und Gehäusetechnik GmbH

Für Interessenten jederzeit offen sein

Norbert Geyer begrüßt Berliner Schüler in Dessau

Langsam fährt der Bus auf das Betriebsgelände. Die Türen öffnen sich und eine Schar quirliger Jugendlicher drängt in den Hof. Norbert Geyer, geschäftsführender Gesellschafter der GEYER GRUPPE, begrüßt jeden Einzelnen mit Handschlag. Alte Bekannte treffen sich.



Auf seine Einladung hin besuchen Schüler der Hermann-von-Helmholtz-Schule und der Gemeinschaftsschule des Rütli-Campus aus Berlin-Neukölln die Dessauer Schaltschrank- und Gehäusetechnik GmbH.

Seit dem letzten Besuch der beiden Schulen hat sich viel getan, nicht nur in den Schulen. Es wurde der Rütli-Campus gegründet, der Arbeitslehreunterricht hat sich verändert, die Helmholtzschüler sind fast mit der Restaurierung eines von Geyer spendierten Traktors fertig.

Aber auch in Dessau hat sich einiges verändert: Die neue Halle, von der es beim letzten Besuch der Schüler noch nicht einmal den Grundstein gab, ist fertig und es wird in ihr produziert. Viel Platz ist dort für die Montage von riesigen Einhausungen und einer großen Lackiererei.

Sicher wird keiner der Berliner Schüler sich in Dessau bewerben. Aber wenn die Schüler die Prozesse verstehen und die Arbeit interessant finden, ist nach Norbert Geyers Selbstverständnis der Ausflug nach Dessau erfolgreich gewesen. Sein oft wiederholtes Credo: „Wir müssen in die Jugend investieren!“ ■

Sich einen Betrieb anzuschauen oder auch mal eine Tätigkeit ausprobieren zu können, sind zwei paar Schuhe. Den Schülern hat es gefallen.



Dessauer Wirtschaftsjurien zeigen sich beeindruckt von Produktionsprozesse

Besucher ganz anderer Art konnte Geschäftsführer Axel Poblitzki begrüßen. Bereits am 3. Mai besuchten die Dessauer „Wirtschaftsjunioren“ die Dessauer Schaltschrank- und Gehäusetechnik GmbH.

Die Wirtschaftsjurien sind ein deutschlandweiter Verein junger Unternehmer mit regionalen Unterorganisationen. Er hat rund 10.000 Mitglieder zwischen 18 und 40 Jahren. Sie tragen Verantwortung für 300.000 Arbeits- und 35.000 Ausbildungsplätze. Den Dessauer Wirtschaftsjurienkreis gibt es bereits seit November 1990. Ihre Ziele sind ehrbares Unternehmertum und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie wollen in ihren Unternehmen in Bildung investieren und nationale und inter-



Geschäftsführer Axel Poblitzki muss auf viele Fragen zum kontinuierlichen Verbesserungsprozess im Dessauer Betrieb antworten.

nationale Netze knüpfen. Dass sie dabei innovationsstark und gleichzeitig ressourcenschonend produzieren wollen, ist notwendige Voraussetzung.

In der Dessauer Schaltschrank- und Gehäusetechnik GmbH wollten die Wirtschaftsjurien sich über die Leistungsfähigkeit des Unternehmens informieren. Vor Jahren hätte ein Unternehmer noch Bedenken darüber gehabt, andere Unternehmer so weit in seine Produktionstechnik blicken zu lassen. Anders Axel Poblitzki. Er erläuterte ausführlich die Umsetzung von Prozessrichtlinien und die Verbesserung der Arbeit, die neben höherer Produktivität auch eine Verbesserung des Arbeitsklimas mit sich bringt. Er erläuterte am Beispiel einer Wandtafel, die früher nur ein Sammelsurium mehr oder weniger wichtiger Notizen war, die Mitarbeit der Kollegen. Sie haben die Tafel optisch ansprechend gestaltet und jetzt sind auf ihr wichtige Kennziffern der Produktion zu sehen. Das ist auch das Geheimnis des Erfolgs: Die Mitarbeiter werden von Anfang an in diesen kontinuierlichen Verbesserungsprozess einbezogen.

Die Wirtschaftsjurien bedankten sich am Ende ihres Rundgangs bei Geschäftsführer Axel Poblitzki und Vertriebsleiter Uwe Krönert und damit stellvertretend auch bei den Mitarbeitern. ■

Kindergarten I

Das Kind als Partner wahrnehmen

Kindergärten hatten früher manchmal ein Feeling von „Kinder abgeben“. Wer sich kein eigenes Kindermädchen leisten konnte oder wollte, brachte sein Kind in den Kindergarten oder gar in die Kinderkrippe. Heute ist der Kindergarten ein Stätte der Förderung und Entwicklung. In besonderem Maße geschieht das im Kindergarten Kaengoo, der sich auf dem Gelände der GEYER GRUPPE befindet. Am 3. Dezember 2008 weihten ihn Mitglieder des Unternehmensnetzwerks „Motzener Straße“ ein.

Seit dem ist viel passiert. Zurzeit besuchen 55 Kinder im Alter von einem bis fünf Jahren die Einrichtung, bis Ende des Jahres werden es ungefähr 65 sein. Ge-

treu dem Motto der 1980 verstorbenen ungarischen Kinderärztin Emmi Pikler werden die Kinder als Mensch und Partner wahrgenommen. Neben musikalischer Früherziehung steht das Erlernen der englischen Sprache oder die Arbeit im neu angelegten Garten auf der Tagesordnung. Wissen über gesunde Ernährung wird den Kindern quasi beim täglichen Essen vermittelt. Regelmäßig kommen Ärzte vorbei und untersuchen die Kinder.

Auch die Unternehmen haben sich nicht aus der Verantwortung ausgeklinkt. Geschenke zu den Feiertagen oder die Nachfrage durch die Geschäftsführer gehören dazu. Kindergartenleiterin Sabine Lehmann kann sich nicht beklagen. ■



Eine geräumige Außenanlage mit Spielgerät und Buddelkasten lässt Kinderherzen höher schlagen.

Kindergarten II

Pustebblumen und Porsche-Traktor

Hella schaut mit ganz großen Augen auf die riesige Maschine. Das kracht und rattert, wie von Zauberhand huschen Werkzeuge hin und her, am Ende schmeißt ein Greifarm ein Blech in eine Kiste. So etwas hat sie noch nie gesehen. Fast wirkt sie etwas verschüchtert, aber dieser Eindruck täuscht über ihre Wissbegier hinweg.

Hella, Ben, Luke, Valentino, Philipp und Til sind Kinder aus dem Kindergarten Pustebblume in Dessau-Kleinkühnau und sie besuchen heute Bens Mutti Silke Neukirchen in ihrer Arbeit. Es ist ungemütliches Wetter in Dessau, viele Kinder sind wegen Erkrankungen zu Hause geblieben. Aber das ist ganz gut, die kleine Gruppe wird umso intensiver betreut.

Der Weg durch die Hallen, vorbei an all den Maschinen, die man den Kindern so schlecht erklären kann, die sie aber jetzt anschaulich erleben und begreifen können, wird von einigen Überraschungen begleitet. Silke Neukirchen hat sich etwas ganz Besonderes ausgedacht: An jeder Station wird etwas für die Kinder hergestellt. An der Laserstanzmaschine wirft die Maschine ein Stück Blech aus. „Ein Fisch, ein Fisch“ rufen die Kinder. An der nächsten Station wird der scheinbare Schwanz umgebogen, aus dem Fisch ist ein Ei geworden. Klar, dass

die Eier nach der Lackiererei auch noch bunt werden.

Die Kindergärtnerinnen Ellen Tribeß und Karla Radtke würden gern öfters solche Erfahrungen vermitteln können. Es ist wichtig für die Kinder, dass sie auch wissen, wo ihre Eltern arbeiten. ■

Höhepunkt der Besichtigung war die Lehrwerkstatt mit ihrem Porsche-Traktor. Das Gruppenbild ist da schon fast Pflicht.



Wenn ich Pech habe, muss ich bis 70 arbeiten!

Oder: Hunde wollt Ihr ewig leben?

Vor Jahren hieß es: „Mit vierzig bist du in der IT – Branche nicht mehr vermittelbar!“ Dann griff dieses Phänomen fast auf alle Branchen über. Vor kurzem hieß es einmal: „Das wichtigste Kapital eines Unternehmens ist das Humankapital!“ oder „auf die Erfahrungen der älteren Mitarbeiter kann ein Unternehmen bei zunehmendem Fachkräftemangel nicht verzichten!“ Egal, wie es hieß, besonders freundlich war es gegenüber den Menschen nicht. Weder den „alten“ Menschen (ab vierzig, heute eher ab fünfzig) gegenüber, noch den Jungen, die ihre Uhr viel schneller ablaufen sahen, als es nötig oder realistisch gewesen wäre. Die Jobs wurden trotzdem abgebaut. „State of the Art“ heute: Die Jungen sind schneller, die Alten besser.

Ein Seminarteilnehmer sagte neulich: „Wenn ich Pech habe, muss ich bis 70 arbeiten!“ ein anderer sagte daraufhin, wie aus der Pistole geschossen: „Wenn ich Glück habe, darf ich bis 70 arbeiten!“ Was war jetzt das?

Der eine befürchtete die Erhöhung des Renteneintrittsalters, der andere, dass die Rente trotzdem nichts taugen würde und er sowieso weiter arbeiten müsse, um sich selbst oder vielleicht sogar noch

weitere Personen durchzubringen. Sicher, die Bedenken scheinen berechtigt. Aber:

Gerade wir Deutschen scheinen uns darin zugefallen, vor allem die Nachteile von Ereignissen oder Entwicklungen zu sehen und dabei zu übersehen, auf welcher Grundlage wir uns eigentlich Sorgen machen!

Warum freuen wir uns nicht erst einmal, dass unsere Lebenserwartung dermaßen gestiegen ist, dass wir locker mit 70 noch arbeiten können, ohne, dass unsere Lebensqualität spürbar sinkt? Ganz im Gegenteil? Wollten die „Alten“ nicht immer schon „gebraucht“ werden? Einen Sinn in Ihrem Leben entdecken,

anstatt in Ruhe auf das Ende zu warten und von der knappen Rente auch noch etwas absparen, damit sie etwas zu vererben hatten? Manchmal reden meine 50jährigen Bekannten davon, wie man sich am besten und schnellsten in den Vorruhestand begeben kann, und hoffen öffentlich auf weiterhin bestehende Programme, die es besonders schnell ermöglichen, sich möglichst schnell aus dem aktiven Berufsleben zurückziehen zu können. „Ich kann diese ewige „Mahlzeit!“ mittags nicht mehr hören!“, sagt mein Freund Olaf. Aus dem Augenblick heraus verständlich. Aber so richtig viel Geld hat er auch nicht, er müsste auf jeden Fall mit Einschränkungen leben.

Und was machen sie dann mit 70? Vielleicht brauchen sie dann schon einen Beschäftigungstherapeuten, damit sie „geistig rege“ bleiben? Und ob den dann die Kasse bezahlt? Dann doch lieber weiterarbeiten, oder? Ach ja: Mahlzeit!

Heinz-Detlef Scheer

Thema: Lebenserwartung

Die Angaben schwanken stark je nach Quelle: Stern, Spiegel, Zeit, Focus, Statistisches Bundesamt, Goethe-Institut und andere Quellen: Frauen leben im Schnitt 4 Jahre länger als Männer, Beamte am längsten. Besserverdiener länger als Durchschnittsverdiener, was verschiedene nicht ganz klare Gründe hat. 1960 hat ein Rentner noch ca. 4 Jahre gelebt, heute sind es mehr als 15 Jahre. Ein ganzer Berufszweig beschäftigt sich mit Beschäftigungstherapie von „Senioren“. Das treibt die Kosten hoch. Menschen, die länger oder mehr arbeiten, bleiben offenbar auch länger gesund und werden älter. Empfehlung: Surfen Sie mal selbst: Sie werden staunen!

Preisrätsel

Was ist auf diesem Foto abgebildet?!

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

Beim letzten Mal (Heft 01/2011) haben gewonnen: einen Gutschein über 25 Euro: Bettina Teichgräber, über 15 Euro: Sandra Miosge und über 10 Euro: Holger Lehmann.

Herzlichen Glückwunsch!



Teamgeist über den Feierabend hinaus:

Eine wahrhaft sportliche Firma



Die GEYER GRUPPE hat wieder einmal bewiesen, dass sie sich nicht nur technologisch auf der Höhe befindet, sondern auch sportlich fit ist. Oder ist sie das eine, weil sie das andere ist? Wie dem auch sei, am 14. Mai trafen sich Mitarbeiter aus allen Unternehmensbereichen zur zweiten Fußballmeisterschaft in der Soccerworld Mariendorf. Zwei Mannschaften aus der Dessauer Schaltschrank- und Gehäusebau GmbH, eine aus der Geyer Umformtechnik GmbH, eine aus der BRITZE Elektronik und Gerätebau GmbH sowie eine gemischte Mannschaft spielten um Ehre und Gewinn. Das Turnier wurde durch den ehemaligen Bundesliga-Schiedsrichter und Britze-Mitarbeiter Norbert Haupt geleitet, der die Spiele der Amateur-Kicker souverän im Griff hatte. Leider nahm diesmal keine Mannschaft der Berliner Werkstätten für Behinderte GmbH teil, die befanden sich gerade in einem Trainingslager zur Vorbereitung der Berliner Landesmeisterschaft. Im abschließenden Spielbericht schreibt Norbert Haupt: „Gesiegt haben auch Spaß, Freude und Teamgeist.“ Gerade darin liegt die Stärke solcher innerbetrieblichen Turniere.

Ein weiteres sportliches Event gab es am 24. Juni im Tiergarten: Traditionell fand dort der Firmenstaffellauf statt. Waren anfänglich nur wenige Unternehmen zu begeistern gewesen, ist es jetzt ein nicht mehr wegzudenkendes Sportereignis in Berlin geworden. Inzwischen findet es an vier aufeinanderfolgenden Tagen statt und dennoch werden jedes Jahr Firmen abgewiesen, weil zu viel Läufer antreten möchten. Die Veranstalter bekommen aber nur diese vier Tage genehmigt, füllen könnten sie locker weitere ein, zwei Tage. Auch der GEYER GRUPPE ereilte im vergangenen Jahr dieses Schicksal. In diesem Jahr allerdings meldete man sich zeitig genug an und war mit mehreren Mannschaften am Start. Auch die Mitarbeiter aus Dessau waren wieder angereist und Rainer Jürschik und seine Kollegen rannten um die Ehre der Firma. Er war Startläufer in seiner Staffel und war der erste Läufer, der ungefähr 500 Meter vor dem Ziel am Fotografen vorbei lief. ■



Aktiv über den Feierabend hinaus

Es passiert eher selten, dass einer der Betriebsräte der GEYER GRUPPE in der Redaktion des Geyer-Flyers anruft und bittet: „Berichten Sie doch mal über den Kollegen!“ Die Vorsitzende des Betriebsrats der BRITZE Elektronik und Gerätebau GmbH, Inge Zeppe, hat es getan.

Solch eine Empfehlung macht einen Journalisten neugierig. Wer mag das sein, der so empfohlen wird? Wir verabreden uns im Lager, denn das ist sein Arbeitsplatz. Die Rede ist von Robert Gonnermann, 28 Jahre alt, von Beruf Industriekaufmann und demnächst verheiratet.

Fast sein ganzes Berufsleben hat er in der GEYER GRUPPE zugebracht. Zuerst war er in der Geyer Umformtechnik GmbH im Einkauf tätig, später in der Produktionsvorbereitung. Beide Tätigkeiten haben ihm gefallen. Als das Angebot kam, in der BRITZE Elektronik und Gerätebau GmbH im Einkauf zu arbeiten, nahm er es gern an. Allerdings gibt es gewisse Unterschiede zwischen einer Elektronikfirma und einem Unternehmen, das Schaltschränke herstellt. Er wechselte ins Lager, einfach um die Teile kennenzulernen.

Gonnermann wäre nicht er selbst, wären ihm nicht sofort einige Dinge aufgefallen, die man verbessern könnte. Allein sein Bildschirm zeugt von Kreativität. Er hat sich die Programme so visualisiert, dass selbst eine Vertretung sofort damit klar käme.



Neben seinen beruflichen Pflichten ist er über den Feierabend hinaus sehr engagiert. Er organisierte das letzte Fußballturnier und eine Tippgemeinschaft zur letzten WM und EM. Auch der P-Day, der Pizza-Tag, den es jeden Freitag gibt und zu dem Pizzen zum Mittag bestellt werden, gehen auf sein Konto.

Der Besuch im Lager der BRITZE Elektronik und Gerätebau GmbH hat sich auf jeden Fall gelohnt. ■

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

Wir begrüßen neue Mitarbeiter

Geyer Umformtechnik GmbH

Sebastian Klatt	01.04.2011
Steven Philips	01.05.2011
Paul Pagel	23.05.2011
Florian Biegall	30.05.2011
Robert Hainke	01.06.2011
Andy Berg	01.07.2011
Daniel Heyer	01.07.2011
Hermann Kirchner	01.07.2011
David Masuch	01.07.2011
André Polster	01.07.2011
Michael Ramm	01.07.2011
Ulrich Rath	01.07.2011
Karl-Heinz Reichel	01.07.2011
Thomas Tischer	01.07.2011
Thomas Jasny	18.07.2011
Frank Roseneit	15.08.2011
Rene Keller	01.09.2011
Roland Stupka	01.09.2011

Dessauer Schaltschrank- und Gehäuse-technik GmbH

Gerd Krüger	01.03.2011
Martin Heintze	21.03.2011
Stefan Decker	11.04.2011
Marcel Melzer	09.05.2011
Sebastian Walter	09.05.2011
André Bube	01.06.2011
Elke Schuster	15.06.2011

Stefan Hübel	16.06.2011
Norman Krökel	01.07.2011
Falk Naumann	01.07.2011
Andreas Henning	07.07.2011
Dr. Ralf Schumann	18.07.2011
Daniel Knorre	01.08.2011
Matthias Urban	01.08.2011
Hartmut Els	08.08.2011
Kai Stöber	15.08.2011
Daniel Brandt	16.08.2011
Ralf Koch	16.08.2011

BRITZE Elektronik und Gerätebau GmbH

Gerd-Rudolf Kriegge	01.04.2011
Benjamin Richardt	01.04.2011
Markus Barainsky	11.04.2011
Burkhardt Sigrid	15.08.2011

Wir wünschen allen neuen Mitarbeitern alles Gute und viel Erfolg im neuen Tätigkeitsfeld.

In den Firmen der GEYER GRUPPE haben insgesamt 13 junge Menschen ihre Ausbildung in den unterschiedlichsten Berufen begonnen. Einer guten Tradition folgend wird Geyer-Flyer sie im nächsten Heft vorstellen.

Ihr Betriebsjubiläum feiern

Geyer Umformtechnik GmbH

Michele Candeloro	10 Jahre
Wladimir Ristok	10 Jahre
Brigitte Krappatsch	10 Jahre
Gabriele Pasch	10 Jahre

Dessauer Schaltschrank- und Gehäuse-technik GmbH

Frank Kühne	40 Jahre
Thomas Henze	25 Jahre
Andreas Fuchs	25 Jahre
Jens Thielemann	10 Jahre

BRITZE Elektronik und Gerätebau GmbH

Frank Jacobitz	40 Jahre
Hans Steiner	25 Jahre

IMPRESSUM

Herausgeber: GEYER GRUPPE Industrieholding GmbH, Blohmstraße 37–61, 12307 Berlin
Telefon (030) 6097 686-0

Vi.S.d.P.: Norbert Geyer

Redaktion: Siegurd Seifert

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

Fotos: Siegurd Seifert

Layout: Power DesignThing GmbH

Druck: Print24.de

Kontakt:

norbert.geyer@geyer-gruppe.de
sseifert@sisware.de, (030) 525 36 17