UNTERNEHMENSLEITBILD UND FÜHRUNGSGRUNDSÄTZE DER FIRMENGRUPPE SCHERDEL

IM MITTELPUNKT UNSERES TUNS UND HANDELNS STEHT DER MENSCH!

SCHERDEL

SCHERDEL - EIN FAMILIENUNTERNEHMEN

SEIT GENERATIONEN IN DER HAND DER GRÜNDERFAMILIE

In der abwechslungsreichen Geschichte des Hauses **SCHERDEL** haben Kreativität, Innovationsbereitschaft und Qualitätsstreben stets eine herausragende Rolle gespielt. Seit über 125 Jahren ist **SCHERDEL** damit gegenüber den vielfältigen politischen und wirtschaftlichen Herausforderungen bestens gewappnet.

Die Unternehmensleiter entstammen als geschäftsführende Gesellschafter bis heute traditionell der Familie des Gründers Sigmund Scherdel.

Nach dessen Söhnen Max und Rudi übernahm der heutige Seniorsprecher der Geschäftsleitung, Walter Bach, die Führungsverantwortung.

Seit Herbst 2013 geht nun auch die neue Führungsmannschaft zukunftsweisende Wege. Mit Marcus Bach, Maximilian von Waldenfels und Christian Schiener ist es die vierte Generation, die in der Verantwortung um unser traditionsreiches Familienunternehmen steht.

„Fortschritt aus Tradition,
Wachstum durch Innovation“

UNTERNEHMENSZIELE

1. Kundenbegeisterung
2. Mitarbeiterzufriedenheit
3. Markterweiterung
4. Innovationserfolg
5. Nachhaltigkeit
6. Kapitalverzinsung

SCHERDEL IN DER DRITTEN GENERATION ZUM MARKTFÜHRER

SCHERDEL wirkt heute in Europa, Amerika und Asien mit eigenen Fertigungsstätten und Vertriebsniederlassungen. Im internationalen Wettbewerb hält die Firmengruppe **SCHERDEL** fachbezogen einen der vordersten Plätze. Die von Synergieeffekten profitierenden Bereiche aus Produktion und Service sind:

- **Technische Federn**
- **Komponenten für Fahrzeugausstattung**
- **Stanz- und Biegetechnik**
- **Verbindungstechnik**
- **Montagetechnik**
- **Maschinen- und Anlagenbau**
- **Automatisierungs- und Steuerungstechnik**
- **Werkzeuge und Vorrichtungen**
- **Oberflächentechnik**
- **Forschung und Entwicklung**

UNTERNEHMENSLEITBILD DER FIRMENGRUPPE SCHERDEL

ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE DER GESCHÄFTSPOLITIK

Wir wollen ein unabhängiges Familienunternehmen bleiben.

Wir wollen als eine Unternehmensgruppe am Markt auftreten, unter Nutzung der eingeführten Produktnamen.

Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen der Eigenverantwortung unserer Standorte und den Synergien der Firmengruppe bildet die Basis für Flexibilität und technische Kompetenz zum größtmöglichen Nutzen unserer Kunden.

Die kontinuierliche Weiterentwicklung des Unternehmens soll, im Rahmen unserer Möglichkeiten, in Anlehnung an uns bekannte Produkte und Märkte im In- und Ausland erfolgen.

Wir wollen einen Gewinn erzielen, der ausreicht, das Wachstum unseres Unternehmens zu gewährleisten und unsere anderen Zielsetzungen zu verwirklichen.

In den uns zugänglichen Märkten wollen wir als Technologie- und Kostenführer zu den führenden Anbietern gehören. Wir messen der Kreativität und Innovation einen hohen Stellenwert bei und werden neue Technologien permanent als Chance für Wachstum und Rationalisierung nutzen.

Zur Stärkung unserer Leistungsfähigkeit bzw. zur Optimierung unseres Produktprogramms sind wir bereit, uns an anderen Unternehmen zu beteiligen und Kooperationen einzugehen.

VERHALTEN GEGENÜBER DEM MARKT

Unser Maßstab ist der Markt und seine Anforderungen.

Unser breites Produktspektrum und unsere globale Präsenz ergänzen unseren Anspruch als Spezialist und Problemlöser. Wir wollen durch Qualität und Service überzeugen. Nur dadurch können wir das Vertrauen unserer Kunden gewinnen und erhalten.

Für die Geschäftspartner jedes Mitgliedunternehmens der **SCHERDEL***Gruppe* muss ersichtlich sein, dass sie es mit einem einzigen Unternehmen zu tun haben, für dessen verschiedene Bereiche, gleiche Maßstäbe und Grundsätze gelten.

Der Kunde muss wissen, dass seine Bedürfnisse verstanden werden, und dass wir alles unternehmen, um effiziente Lösungen für seine Probleme zu finden.

Wir verpflichten uns – gemeinsam mit unserem Innovationsteam – gegenüber unseren Kunden, Lieferanten und Wettbewerbern als zuverlässiger Partner fair, gemäß den kaufmännischen Gepflogenheiten, aufzutreten.

VERHALTEN GEGENÜBER MITARBEITERN

Der Arbeitsplatz eines jeden Mitarbeiters soll ihm, auf Grund seiner Leistungen, sicher sein.

Wir werden alle sich uns bietenden Möglichkeiten ausschöpfen, um die Sicherheit dieser Arbeitsplätze zu gewährleisten. Die individuelle Leistung des Mitarbeiters soll anerkannt

werden, um ihm zu helfen, sich mit seiner Arbeit zu identifizieren sowie Selbstwertgefühl und persönliche Genugtuung zu erlangen.

Wir wollen die Initiative, Kreativität und Eigenverantwortung unserer Mitarbeiter fördern, indem wir dem Einzelnen einen weiten Entscheidungsspielraum zum Erreichen der klar definierten Ziele einräumen.

Besonderen Wert legen wir auf den qualifikationsgerechten Einsatz eines jeden Mitarbeiters sowie auf seine optimale Aus- und Weiterbildung.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern die Bereitschaft zu Leistung, zur Anpassung an notwendige betriebliche Gegebenheiten und zur ständigen Aus- und Weiterbildung.

VERHALTEN GEGENÜBER DER UMWELT

Wir wollen unsere ökologische und gesellschaftliche Verantwortung gegenüber unserer Umwelt und den künftigen Generationen erfüllen.

Wir verpflichten uns zum verantwortungsvollen Einsatz von Rohstoffen und Energie und sind bestrebt alle Prozesse hinsichtlich ihrer Umweltverträglichkeit zu optimieren.

Zu Ausbildung und Beschäftigung sowie zur Förderung von Sport, Kultur und Gemeinwesen leisten unsere Unternehmen einen angemessenen Beitrag.

Wir befürworten die aktive Mitwirkung unserer Mitarbeiter in Institutionen, Vereinen und Körperschaften, die dem Wohle unseres Gemeinwesens dienen.

FÜHRUNGSGRUNDSÄTZE

Die Notwendigkeit zur raschen Anpassung an veränderte Bedingungen und die Vergrößerung der Schlagkraft erfordern die Verkürzung der Entscheidungs- und Arbeitsabläufe in unserem Unternehmen. Die schnelle und sachgerechte Durchführung der Aufgaben bedingt das Mitdenken und die Verantwortungsbereitschaft jedes einzelnen Mitarbeiters. Die dafür notwendige Handlungs- und Entscheidungsfreiheit wird ihm im Rahmen eines klar definierten Aufgabenbereiches eingeräumt, welcher durch Funktionsbeschreibungen festgelegt wird.

Unser Leitgedanke ist:

„Jeder Mitarbeiter ist sein eigener Unternehmer an seinem Arbeitsplatz!“

Jeder Mitarbeiter trägt die Verantwortung dafür, dass alle Aufgaben im Unternehmen durch ihn oder seine Kollegen wahrgenommen werden, dies gilt gerade und besonders, wenn diese nicht klar zugeordnet oder nicht klar abgrenzbar sind. Dazu gehört die stetige Betrachtung des Ist-Zustandes des Unternehmens, mit dem Ziel einer kontinuierlichen Verbesserung aller Prozesse.

Unser Leitgedanke erlaubt es grundsätzlich, dass Mitarbeiter Fehler machen - sofern es sich dabei nicht um Wiederholungen handelt - denn auch auf Grund der Fehlererkennung können Veränderungen vorgenommen und Fortschritte erzielt werden. Der Mitarbeiter ist jedoch angehalten sein Tun so vorausschauend anzulegen, dass Fehler gar nicht erst auftreten.

Eine besondere Ausprägung des „Unternehmers am Arbeitsplatz“ stellt das Projektmanagement bei SCHERDEL dar. In der Funktion als Projektleiter ist der Mitarbeiter berechtigt und verpflichtet über seine Funktionsbeschreibung hinaus Führungs- und Koordinationsaufgaben bereichsübergreifend wahrzunehmen.

Bei allen Handlungen und Maßnahmen sind Vorgesetzte und Mitarbeiter stets verpflichtet, dem Umweltgedanken entsprechend unseren Unternehmenszielen Rechnung zu tragen. Unser Führungskonzept baut grundsätzlich auf dem Management-Modell „FührungsEnergie“ des © Schmidt-Collegs auf. (Management-Modell „FührungskräfteEnergie“ nach Josef Schmidt)

Es werden ebenso die Richtlinien ISO/TS 16949 und DIN ISO 9000 ff berücksichtigt. Für die Zusammenarbeit unserer Mitarbeiter sind allgemein gültige und verbindliche Grundsätze - als Bestandteil unserer Führungsstrategie - erforderlich. Sie bestehen im Einzelnen aus folgenden Pflichten und Rechten, an die sich jeder zu halten hat und auf die sich jeder berufen kann:

PFLICHTEN UND RECHTE DES VORGESETZTEN

ZIELSETZUNG UND KOORDINIERUNG

Der Vorgesetzte hat die Pflicht, alle Mitarbeiter umfassend über die lang-, mittel- und kurzfristigen Unternehmensziele zu informieren. Die hieraus resultierenden Einzelziele sind in Zusammenarbeit mit dem Mitarbeiter festzulegen und Schwerpunkte zu bestimmen.

STELLENBESETZUNG

Der Vorgesetzte hat dafür zu sorgen, dass die ihm zugeordneten Stellen nach Zahl und Qualifikation mit den richtigen Mitarbeitern besetzt sind. Dabei hat er darauf zu achten, dass Nachwuchskräfte ein ausreichendes Entwicklungspotential besitzen und die Stelleninhaber ihre Tätigkeit ständig weiterentwickeln.

Der Vorgesetzte hat die Tätigkeiten seiner Mitarbeiter zu koordinieren. Entscheidungen, die die Aufgaben von Kollegen tangieren, hat er mit diesen abzustimmen.

EINHALTUNG DER DELEGATIONSBEREICHE

Der Vorgesetzte hat den Mitarbeiter entsprechend seinem Reifegrad in Bezug auf eine bestimmte Aufgabe oder Funktion zu führen. Ziel der Führung ist das Hinleiten zu weitgehender Eigenständigkeit der Mitarbeiter:

Der Vorgesetzte soll dabei nach Möglichkeit Mitarbeiter in ihrem Aufgabenbereich selbstständig entscheiden und handeln lassen.

INFORMATION

Der Vorgesetzte hat seine Mitarbeiter in ihre Aufgabenbereiche einzuweisen. Er muss sie so rechtzeitig und in dem Umfang informieren, wie es für die eigenständige Durchführung der Aufgaben notwendig ist.

Der Vorgesetzte ist berechtigt, sich in begründeten Fällen auch bei den seinen Mitarbeitern nachgeordneten Stellen zu informieren.

ERFOLGSKONTROLLE

Der Vorgesetzte hat mit seinem Mitarbeiter regelmäßig Mitarbeiter- und Zielvereinbarungsgespräche zu führen. Der Vorgesetzte soll sich im Rahmen der Zielvereinbarungsgespräche, Projektbesprechungen und durch Stichproben von der ordnungsgemäßen Aufgabenabwicklung, dem Arbeitsfortschritt und der Zielerreichung überzeugen.
Die Ergebnisse der Erfolgskontrolle finden in der Beurteilung des Mitarbeiters ihren Niederschlag.

FÖRDERUNG

Der Vorgesetzte ist verpflichtet, seine Mitarbeiter nach Maßgabe der Beurteilung zu fördern, um Leistungsschwächen im gegenwärtigen Aufgabenbereich auszuräumen, oder um die Mitarbeiter auf andere Aufgaben vorzubereiten.
Ferner gehört es zu seinen Aufgaben, sich fortzubilden und sich darüber Gedanken zu machen, mit welchen Mitteln (interne und externe Schulung) eine optimale Weiterbildung seiner selbst sowie der Mitarbeiter erreicht werden kann.

MANAGEMENTSTRATEGIE

Führungskräfte haben für sich und ihre Mitarbeiter ausreichend Freiräume zu schaffen, um Strategien zur Umsetzung der langfristigen Unternehmensziele und zukunftsorientierte Visionen zu entwickeln. Strategie und Vision sind durch mittel- und kurzfristige Ziele auszufüllen und deren Erreichen sicherzustellen.
Der individuelle Führungsstil soll ein ausgewogenes Maß an Mitarbeiter- und Zielorientierung aufweisen. Wir legen besonderen Wert auf die Vorbildfunktion der Führungskraft.

„Mich interessiert vor allem die Zukunft, denn das ist die Zeit, in der ich leben werde.“
(Albert Einstein)

ENTSCHEIDUNGSFINDUNG UND -UMSETZUNG

Auf gemeinsam getragene Entscheidungen und deren konsequente Umsetzung legen wir besonderen Wert. Dies drückt sich durch unsere sachorientierte Streitkultur unter Wahrung der gegenseitigen Achtung gegenüber Kollegen und deren Standpunkten aus.
Wir wollen überzeugen statt überstimmen. Getroffene Entscheidungen sind jedoch vorbehaltlos umzusetzen.
Teamarbeit ist dabei unsere bevorzugte Arbeitsweise, ohne dadurch unklare Verantwortlichkeiten entstehen zu lassen.

PFLICHTEN UND RECHTE DES MITARBEITERS

INFORMATION / BERICHT AN DEN VORGESETZTEN

Der Mitarbeiter hat die Pflicht, sich über die aktuellen lang-, mittel- und kurzfristigen Ziele bei seinem Vorgesetzten zu informieren und bei der Ableitung seiner individuellen Ziele mitzuwirken.
Der Mitarbeiter hat seinen Vorgesetzten und seine Kollegen unaufgefordert so weit und so rechtzeitig zu informieren, dass diese in der Lage sind, sachgerecht zu entscheiden und zu handeln. Des Weiteren ist er verpflichtet, unverzüglich alle Betroffenen und seinen Vorgesetzten über wesentliche Abweichungen und besondere Ereignisse, sowie regelmäßig über den Bearbeitungsstand ihm übertragener Aufgaben zu informieren. Die Initiative zur Information hat vom Mitarbeiter auszugehen!

SELBSTSTÄNDIGES ENTSCHEIDEN UND HANDELN

Der Mitarbeiter hat im Rahmen seines Aufgabenbereiches selbstständig zu entscheiden und zu handeln. Vorgänge, die den ihm eingeräumten Entscheidungsrahmen überschreiten, oder bei deren Entscheidung er sich unsicher ist, hat er seinem Vorgesetzten zur Entscheidung vorzulegen und ihn dabei entsprechend zu beraten.

Getroffene Entscheidungen müssen eindeutig und klar definiert und dokumentiert werden, um effektiv umgesetzt werden zu können.

KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG

Der Mitarbeiter hat, im Rahmen der Zielsetzung seiner Stelle, die Einzelaufgaben auf ihre Notwendigkeit, den Arbeitsablauf auf seine Zweckmäßigkeit und den Erfolg seiner Arbeit auf die Erreichung optimaler Ergebnisse hin zu prüfen. Verbesserungen, die seinen eigenen Aufgabenbereich berühren, hat er selbst zu veranlassen; fallen sie in andere Bereiche, hat er seinem Vorgesetzten Vorschläge zu unterbreiten. Der Mitarbeiter ist angehalten, alle seine Ideen und Vorschläge durch Nutzung des Ideenmanagements ins Unternehmen einzubringen.

BERATUNG

Der Mitarbeiter hat seinen Vorgesetzten in allen Fällen angemessen zu beraten. Dabei soll er zum Problem so Stellung nehmen, als ob er selbst die Entscheidung zu treffen hätte. Die Beratung schließt sachgerechte Kritik an Vorstellungen und Maßnahmen des Vorgesetzten ein.

FORTBILDUNG

Jeder Mitarbeiter soll sich über Entwicklungen seines Aufgabenbereiches auf dem Laufenden halten. Er hat die Pflicht, sich in dem Maße fortzubilden und fortbilden zu lassen, wie es zur Durchführung der ihm übertragenen oder zukünftigen Aufgaben notwendig ist.
Dies schließt ein, dass er sich ständig über das Angebot geeigneter Fortbildungsmöglichkeiten informiert und dem Vorgesetzten dazu Vorschläge unterbreitet.

FÜHRUNGSLEITSÄTZE

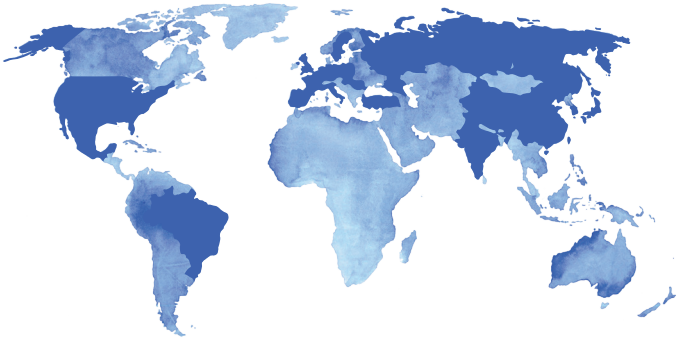
Innerhalb der **SCHERDEL***Gruppe* gilt für die Vorgesetzten und Mitarbeiter folgender Grundsatz:
„Denke und sei positiv!“

Auf folgende „Gebote“ muss besonders geachtet werden:
„Wünsche Dir nie etwas, ohne zu handeln!“
„Handle nie ohne Ziel!“
„Untergrabe oder verzögere nie von Vorgesetzten getroffene Entscheidungen!“

Viel Freude und Erfolg bei Ihren Aufgaben
in der **SCHERDEL***Gruppe*

Marcus Bach
SCHERDEL

SCHERDEL*weltweit*



DEUTSCHLAND:
Marktredwitz
Marienberg
Berlin
Chemnitz
Coburg
Erlangen
Plauen
Röslau
Seifhennersdorf
Treuen

EUROPA:
Frankreich:
I´Arbresle, Beauvais
Portugal:
S.J. da Madeira
Russland: Kaluga
Slovakei: Myjava
Tschechien: Bor

AMERIKA:
Brasilien:
Sorocaba
Mexico: Silao
USA: Muskegon

ASIEN:
China: Anqing,
Huzhou
Japan: Nagoya
Indien: Jaipur

SCHERDEL GmbH | Scherdelstr. 2 | 95615 Marktredwitz
Tel.: +49 9231 603-0 | info@scherdel.de | **www.scherdel.com**

SCHERDEL