

Pressepiegel



Bruchsal

BNN Bruchsal	☐	Pforzheimer Zeitung	☐
BNN Bretten	☒	Mühlacker Tageblatt	☐
BNN Kreisseite	☐	Handelsblatt	☐
Brettener Woche	☐	IHK	☐
Kurier	☐	Wochenblatt	☐
		Amtsblatt Stadt Bruchsal	☐
		Pforzheimer Rundschau	☐

Datum 3. Feb.2011

Ideen der Mitarbeiter sind höchst willkommen Allein im vergangenen Jahr wurden bei Neff in Bretten rund 5 000 Verbesserungsvorschläge eingereicht

Von unserem Redaktionsmitglied
Rudolf Baier

Bretten. Am Fließband kommen manchen die besten Ideen: Statt fünf Schrauben genügen eigentlich drei, um das Bauteil sicher zu befestigen; statt zwei Elemente zu schweißen könnte man sie auch mit Kleber verbinden, mit einem dünneren Blech

könnte man ohne Qualitätsstrafe Material sparen: Mitarbeiter können wesentlich zur Verbesserung von Produkten und Abläufen in der Firma beitragen – wenn sie mit ihren Vorschlägen auf offene Ohren stoßen.

Bei Neff in Bretten hat man das erkannt und bereits vor mehr als 15 Jahren ein „Ideen-Management“ eingerichtet. „Die Leute wissen extrem viel über ihre Arbeit, sie spüren das oftmals in den Fingern, ob etwas gut ist oder nicht. Das ist der Schlüssel für Verbesserungen, erklärt Neff-Geschäftsführer Albin Andreas Finck.

„Durch das Know-how unserer Mitarbeiter und deren Ideen zur Verbesserung sichern wir

unseren Standort.“ Klar definierte Abläufe und Strukturen stellen sicher, dass gute Vorschläge von Mitarbeitern aufgegriffen und auch belohnt werden. Mit Alexandra Mohr hat der größte Brettener Arbeitgeber eine eigene Prozess-Managerin für Mitarbeiter-Ideen, bei Neff „top-idee“ genannt.

Der Aufwand lohnt sich offenbar. Allein im vergangenen Jahr gingen mehr als 5 000 Vorschläge ein. Mit gut 1 000 Einreichern haben sich 87 Prozent der Mitarbeiter daran beteiligt. Und in der

Mehrzahl waren es brauchbare Vorschläge. 57 Prozent der Ideen wurden umgesetzt, berichtet Geschäftsführer Finck. Da ging es etwa um kostengünstigere Produktion, Transport und Reparatur, um optimierte Arbeitsabläufe und Qualitätsverbesserung, um Unfallverhütung und Energieeinsparnis.

Das Ideen-Management zahlt sich für Neff in harter Münze aus. Im vergangenen Jahr erbrachte es rund 650 000 Euro rechenbare Einsparungen. Der tatsächliche Nutzeffekt dürfte ein Mehrfaches betragen. Und natürlich haben

auch die Mitarbeiter ihren Nutzen davon. In einer Betriebsvereinbarung ist geregelt, wie erfolgreiche Vorschläge honoriert werden. Zusätzlich zu Geldzahlungen gibt es Aktionen wie Musical-Besuche oder Sachprämien. Erwartet wird allerdings auch ein klar definierter Verbesserungsvorschlag.

Ins Detail muss er dagegen nicht gehen. Einzelheiten können im Dialog mit Vorgesetzten oder den Entscheidern ausgearbeitet werden.

Auch wenn der Vorschlag nicht sofort umgesetzt wird, kann er später noch belohnt werden. Sechs Jahre lang hat der Einreicher einen Anspruch darauf.

Und wenn es mit der Umsetzung dann doch nicht klappt? „Dann gibt es trotzdem Anerkennungsprämien, um zu honorieren, dass der Mitarbeiter mitgedacht hat“, erklärt Alexandra Mohr. Die Motivation der Mitarbeiter sieht man bei Neff als wichtigen Aspekt des Ideenmanagements. „Es steckt in der Natur des Menschen, dass er Bestätigung erfahren möchte“, sagt Albin Andreas Finck. Sogar kleine,

scheinbar unbedeutende Vorschläge fallen bei seiner Firma nicht unter den Tisch. Zusätzlich zur „top-idee“ gibt es den „tip“, der auf kleinere Probleme etwa bei der Optimierung am eigenen Arbeitsplatz oder Fragen der Arbeitssicherheit eingeht.

Damit gute Ideen nicht von einer umständlichen Bürokratie verhindert werden, wurden mehrere Zugangsmöglichkeiten zum Ideenmanagement eingerichtet. Zusätzlich zum herkömmlichen Papierformular kann der Mitarbeiter

Neben Geldprämien gibt es auch mal ein Musicalbesuch

auch übers firmeninterne Netzwerk seinen Vorschlag in den „ideaChannel“ stellen. „Dennächst wird das auch von zuhause aus übers Internet möglich sein“, kündigt Finck an.

Und wenn einer die ganz revolutionäre Super-Idee hat, die alles bisher Dagewesene in den Schatten stellt? Dann könnte sie vielleicht sogar zum Patent angemeldet werden. „Patentwürdige Ideen werden in der Zentrale in München bearbeitet und auch honoriert“, erklärt der Geschäftsführer.

Pressespiegel

BNN Bruchsal ☐
 BNN Bretten ☒
 BNN Kreiszeitung ☐
 Brettener Woche ☐
 Kurier ☐

Datum **3. Feb**2011

Pforzheimer Zeitung ☐
 Mühhlacker Tageblatt ☐
 Handelsblatt ☐
 IHK ☐
 Wochenblatt ☐
 Amtsblatt Stadt Bruchsal ☐
 Pforzheimer Rundschau ☐

www.ka-news.de ☐
www.bruchsal-net.de ☐
www.bruchsal.org.de ☐
www.landfunke.de ☐
www.bak-bretten ☐



| Bruchsal

Hintergrund

Das rote Omega

Das 1877 von Carl Andreas Neff gegründete Unternehmen mit dem roten Omega als Markenzeichen ist der größte Arbeitgeber in Bretten.

2010 wurden rund 1 300 Mitarbeiter beschäftigt, darunter 50 Auszubildende, im neuen Jahr soll die Zahl auf 1 400 steigen. Neff gehört zur Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH (BSH) in München und produziert

Neff ist Bretten größter Arbeitgeber

duziert Herde und Backöfen sowie Dunstabzüge. Für die Hauben ist Bretten der einzige Produktionsstandort, Herde und Backöfen werden außerdem im bayerischen Traunreut hergestellt.

Im vergangenen Jahr verließen rund 390 000 Herde und Backöfen sowie rund 875 000 Dunstabzüge die Produktionsanlagen im Ruter Tal. Kennzeichnend für Neff ist die große Variantenvielfalt der Herde und Dunstabzüge, die nicht nur mit dem Neff-Markenzeichen vom Band laufen, sondern mit diversen Logos von BSH-Konzernmarken von Siemens bis Gaggenau. Die Endmontage erfolgt auf 25 Montagelinien.

Die Produkte aus Bretten werden in die ganze Welt exportiert. Besonders bleibt sind Neff-Geräte in Großbritannien, Spanien, Frankreich, Nord-Europa und in den Niederlanden. Der Exportanteil beträgt rund 60 Prozent.



ÜBER ARBEITSABLAUFE, aber auch über die Verbesserung der Produkte machen sich Neff-Mitarbeiter ihre Gedanken – mit Erfolg: Mindestens 650 000 Euro hat die Brettener Traditionsfirma allein im vergangenen Jahr durch das Ideen-Management eingespart.

Foto: pr