

## Partnerschaftliche Unternehmenskultur – Erfolgsfaktor Nummer eins

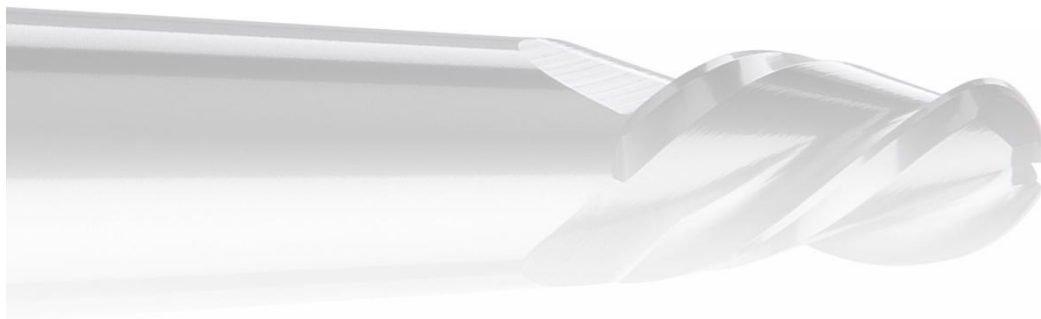


**Unser  
Unternehmen**

**Unser  
System**

**Unsere  
Mitarbeiter**

**Unsere  
Ziele**



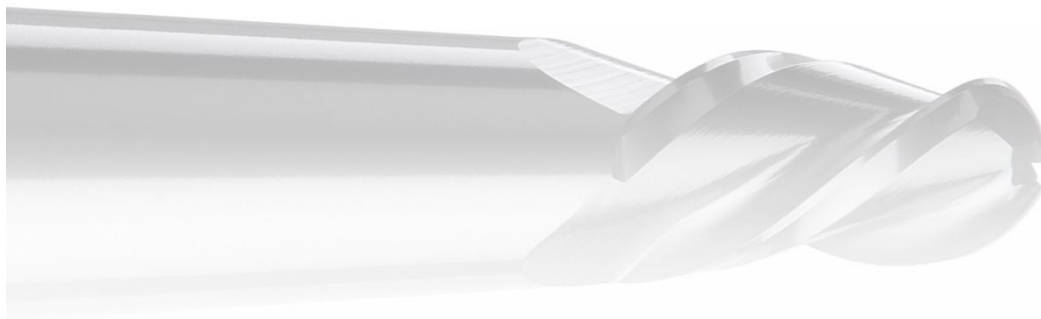
**1970 v. Helmut Kopp gegründet**

**Marktlücke Werkzeugschleiferei**

**Was von Anfang an wichtig war:**

- immer auf dem aktuellsten Stand der Technik sein

- ein partnerschaftliches Verhältnis zu den Mitarbeitern



**Nachschleifservice für  
Zerspanungswerkzeuge**

**Herstellung von  
Vollhartmetall-Werkzeugen**

**Überwiegend  
Sonderlösungen**

**Werkzeugentwicklung  
für und mit den Kunden**

**Serviceleistungen exakt auf  
Unsere Kunden abgestimmt**

## Unser Unternehmen – Was wir heute anders machen



**Erfolgreicher Generationswechsel**

**Moderne Führung mit  
Transparenz und Offenheit**

**Führungsteam**

**Achim Kopp – Geschäftsführung**

**Heike Kopp – Buchhaltung / Lohn**

**Jürgen Kopp – Technische Leitung**

**33 Mitarbeiter**

**Umsatz 5,3 Mio €**

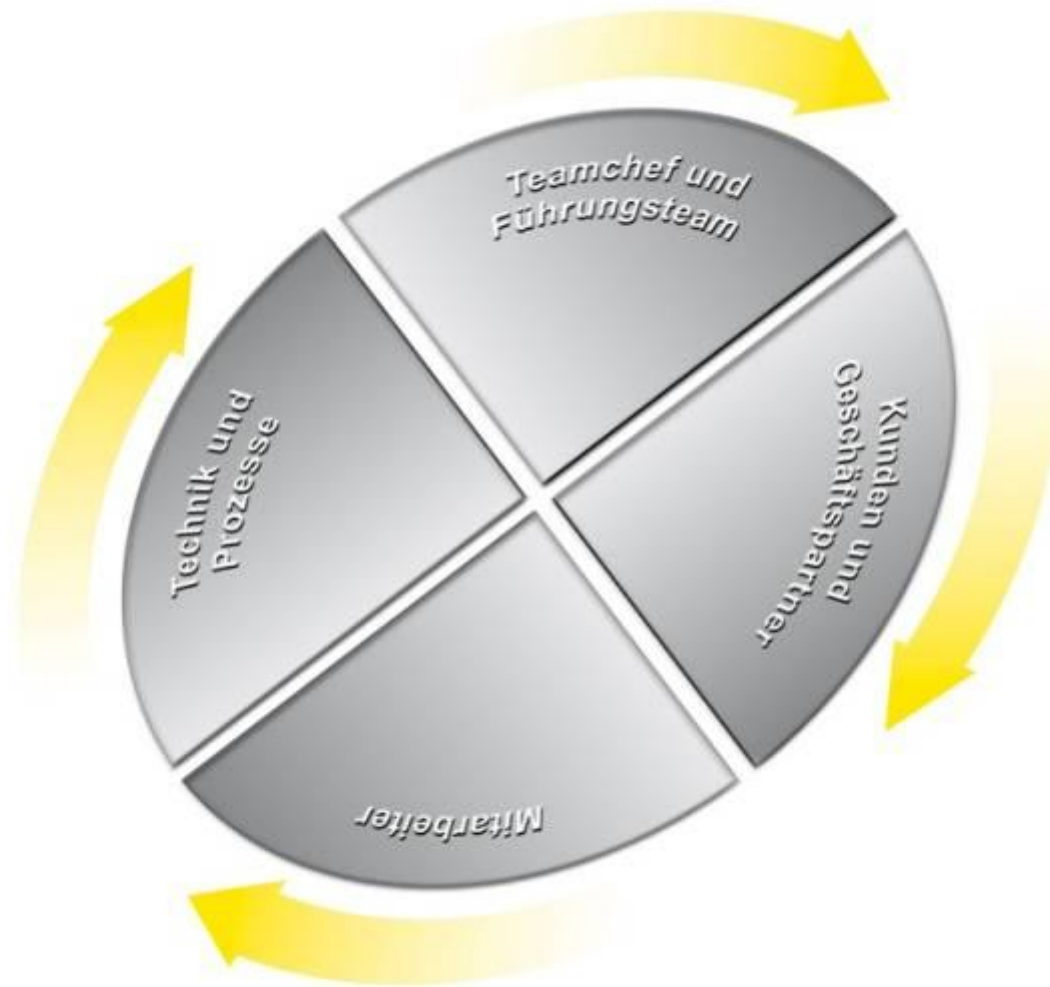


**Unser  
Unternehmen**

**Unser  
System**

**Unsere  
Mitarbeiter**

**Unsere  
Ziele**



## Segmente des Erfolgs

Teamchef und Führungsteam

Kunden und Geschäftspartner

**Mitarbeiter**

Technik und Prozesse

+

Umwelt, Gesellschaft, Soziales



„Sorge dafür, dass im Unternehmen positive Energie herrscht, das ist viel wichtiger, als im Tagesgeschäft mitzuwirken“

Richtung und Orientierung geben

Sicherheit geben

Messen und prüfen



„Mit einem zufriedenen Kunden  
geben wir uns nicht zufrieden.  
Wir wollen unsere Kunden  
zu Fan´s machen“

Messbar erfolgreicher

Intensive, echte Partnerschaften



„Wir wollen aus Mitarbeitern  
Mitunternehmer machen“



**„Wir schaffen Standards und Systeme und uns ist bewusst, dass wir ohne den Einsatz modernster Technik am Markt keine Chance haben“**

**Standards und Systeme schaffen**

**Auf dem aktuellsten Stand der Technik sein**

**Technik sinnvoll nutzen**



„Für uns eine Verpflichtung:  
Das Engagement für  
gesellschaftliche und soziale  
Einrichtungen“

Unterstützung von  
Vereinen  
Verbänden  
Kirchengemeinde  
Soziale Einrichtungen  
Stiftungen



**Unser  
Unternehmen**

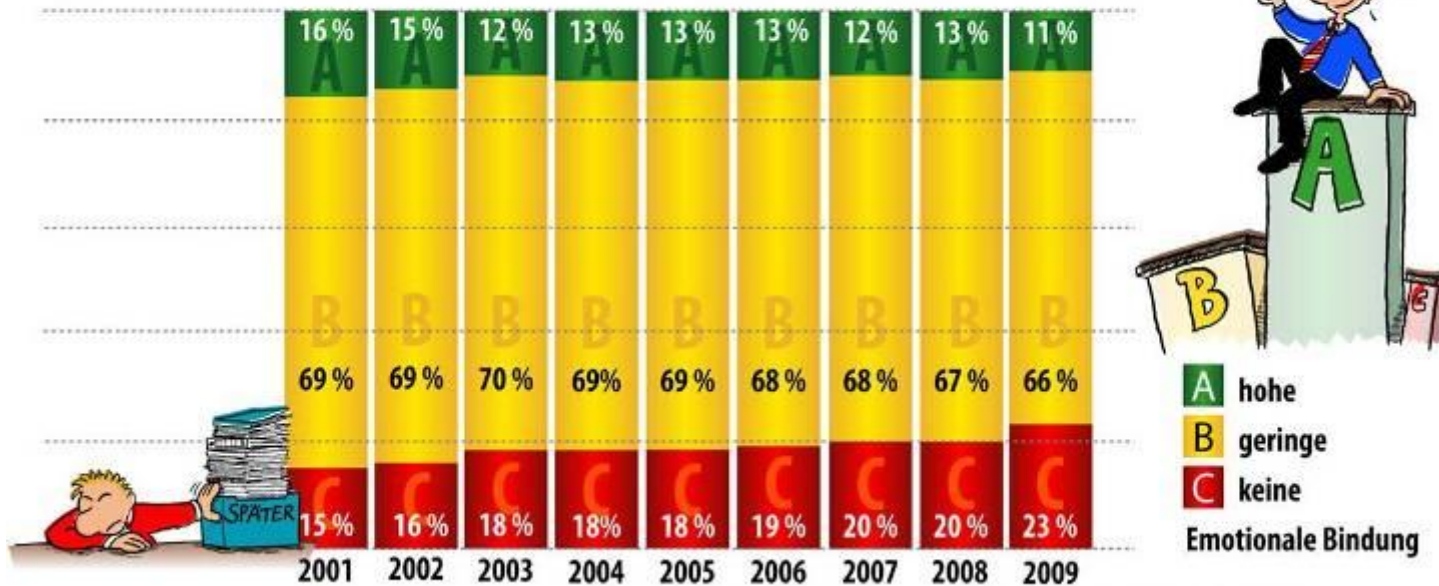
**Unser  
System**

**Unsere  
Mitarbeiter**

**Unsere  
Ziele**

## Engagement Index

DEUTSCHLAND



Basis: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahre • Quelle: Gallup



Engagement in deutschen Unternehmen

11 % hochmotiviert

66 % Dienst nach Vorschrift

23 % innerlich gekündigt



## Unsere Spielregeln

### 7 Spielregeln im persönlichen Umgang

#### 1. Ehrlichkeit – ohne wenn und aber

Unser Umgang untereinander soll von Ehrlichkeit und gegenseitiger Achtung geprägt sein und wir respektieren die Persönlichkeit des Anderen.



#### 2. Vertrauen – Ersetzt Kontrolle

Wir pflegen eine Kultur des Vertrauens, der Freundlichkeit und der persönlichen Wertschätzung im Umgang miteinander.

#### 3. Kommunikation – Verbindung schaffen

Wir bemühen uns aktiv um eine offene Kommunikation, darum, einander zu verstehen und um partnerschaftliche Konfliktlösungen



#### 4. Offenheit – Basis für eine gesunde Weiterentwicklung

Wir sind für neue Ideen, Anregungen und Vorschläge stets offen, ohne Vorurteile

#### 5. Initiative ergreifen – Entscheidungen treffen

Wir gestalten Entscheidungen mit und bemühen uns sie schnell und stets zum Wohle des Unternehmens zu treffen.

#### 6. Anerkennung und Kritik

Wir geben uns gegenseitig echte Anerkennung und bemühen uns intensiv darum, bei Kritik Sachebene und Persönliche Ebene so bewusst wie möglich auseinander zu halten. Wir versuchen, Stärken und Schwächen des anderen so weit als möglich zu akzeptieren.



#### 7. Teamwork - Miteinander arbeiten, einander helfen

Wir helfen und unterstützen uns gegenseitig, auch über unser eigenes Arbeitsumfeld hinaus. Wir freuen uns miteinander über Erfolge und tragen gemeinsam Misserfolge. Das verstehen wir unter Teamwork!



Leitfaden für das  
tägliche Miteinander

7 Spielregeln für den  
geschäftlichen Umgang

zum Beispiel  
- Der Kunde als „Arbeit-geber“

7 Spielregeln für den  
persönlichen Umgang

zum Beispiel  
- Vertrauen ersetzt Kontrolle

Spielregel des Monats

Thema bei Mitarbeiterbesprechung  
und beim Mitarbeitergespräch



### **KOPP-MIS Mitarbeiter-Informationssystem**

- Zahlen, Daten und Fakten...
    - Umsätze
    - Qualitätsrate
    - Kundenhitliste
    - Auftragseingang
    - Kundenmeinungen
  - Langfristige Planungen
  - Ziele, Projekte, Termine
- ...über aktuelles Aushangwesen



## Mitarbeiter-Informationssystem KOPP-MIS

- Mitarbeiterbesprechungen ...monatlich mit allen MA
- Schulungen und Workshops ...mehrmals im Jahr
- Mitarbeiterzeitung ...monatlich
- Präsenz in der Fertigung ...täglich mehrmals



„Vertrauen“ heißt das Zauberwort

Offenheit und Ehrlichkeit

Echtes Interesse zeigen

Bedürfnisse und Wünsche  
der Mitarbeiter erkennen

Verantwortung übertragen

Beispiel...

...KOPP-VIT

Verbesserung im Team

...keine zentrale Endkontrolle

In Entscheidungen einbeziehen

Beispiel...

...Neubau Fertigungshalle

Lob und Anerkennung



**Ziele gemeinsam erreichen**

**Unsere Mitarbeiter wissen...**

**...wenn´s dem Unternehmen gut geht, dann geht´s uns allen gut**

**Übertariflicher Lohn**

**Viele kleine Aufmerksamkeiten**

**Beteiligung am Unternehmenserfolg**

Arbeitsmarkt

## Handwerk sucht Auszubildende

**MAINZ/LUDWIGSHAFEN.** Dem rheinland-pfälzischen Handwerk gehen die Auszubildenden aus. Nach Hochrechnungen der Handwerkskammer Pfalz wurden im vergangenen Jahr 500 bis 1000 Ausbildungsstellen im Land nicht besetzt. Die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge ging leicht auf 9098 zurück (2009: 9126), teilte die Kammer gestern stellvertretend für die vier rheinland-pfälzischen Handwerkskammern in Mainz mit. Damit waren am 31. Dezember 25 050 junge Menschen in einer handwerklichen Ausbildung. Ende 2009 waren es den Angaben nach noch 1250 Lehrlinge mehr gewesen.

dpa

Der Kampf um die Talente  
hat bereits begonnen

Der Wohlfühl-Effekt

Krisenjahr 2009

## Unsere Mitarbeiter – Warum das alles ?



14 %	Umsatzsteigerung pro Jahr, letzte 10 Jahre
99,8 %	Qualität, dauerhaft
0 %	Fluktuation
98,1 %	Gesundheit (incl. OP's und Unfälle), letzte 5 Jahre
98,8 %	Gesundheit (ohne OP's und Unfälle), letzte 5 Jahre
1,75	Benotung bei Kundenbefragung 2009
1,7	Spitzenwert bei Mitarbeiterbefragung 2010
10.000	Euro mehr pro Jahr bei Erfolgsbeteiligung für MA

## Unsere Mitarbeiter – Warum das alles ?



Deutschlands  
**Kundenchampions**  
2009 **impulse**



**Großer Preis des  
MITTELSTANDES**  
Oskar-Patzelt-Stiftung

TEMP-Award 2008

Deutschlands  
Kundenchampions 2009  
bestes Unternehmen in der  
Kategorie bis 50 Mitarbeiter

Großer Preis des Mittelstandes  
Finalist 2010

Traumfirma Award  
für partnerschaftliche  
Unternehmenskultur

Azubi erster Bundessieger 2010  
im Leistungswettbewerb  
des Deutschen Handwerks



**Unser  
Unternehmen**

**Unser  
System**

**Unsere  
Mitarbeiter**

**Unsere  
Ziele**



**„Wir wollen führend  
in Qualität und Service  
in unserer Branche werden“**

**„Wir wollen zu den Besten  
Unternehmen unseres Landes  
gehören“**



**„Wenn Du ein Schiff bauen willst, dann trommle nicht die Männer zusammen, um Holz zu beschaffen, Aufgaben zu vergeben und die Arbeiten einzuteilen, sondern lehre sie die Sehnsucht nach dem weiten, endlosen Meer“**

*Antoine de Saint-Exupéry*