

**Verdi – Wissensmanagement Kongress-
Wissen ist was wert**

11. bis 13. Februar 2003 Maritim Kongress Zentrum Bremen

Betriebliches Vorschlagswesen als Führungsinstrument - Zusammenfassung

Helmut Rötzel, Zentralbereichsleiter Personalservice, Deutsche Post AG, Bonn

Forum 1

Wissen ist anstößig – Ideenmanagement und kontinuierliche Verbesserungsprozesse
am 11.02.03 16:00 bis 18:30 Uhr

Das **neue** Vorschlagswesen besteht bei der Deutschen Post 3 ½ Jahre.

Was hat sich im Vorschlagswesen verändert ?

Der Vorstand, gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung, haben mit dem neuen Ideenmanagement das Ideenpotential der Mitarbeiter in den Blickpunkt der Führungstätigkeit gerückt. Das neue Vorschlagswesen ist ein zentrales Führungsinstrument und das konzernweit.

Immer mehr Führungskräfte engagieren sich, ihre Mitarbeiter in die Lösung der gestellten Aufgaben einzubeziehen, Mitarbeiterideen aufzugreifen und umzusetzen.

Vor 5 Jahren waren es nur knapp 16 % der Ideen, die realisiert wurden. Heute wird bereits jede zweite Idee in die Praxis umgesetzt.

Die eigene Idee realisiert zu sehen, das ist der Motivationsschub für jeden Einreicher, der wieder neue Geistesblitze auslöst.

Generell erwarten kreative Mitarbeiter Wertschätzung von ihrer Führungskraft und eine angemessene Anerkennung für Leistungen, die dem Unternehmen nützen. Das ist natürlich eine Frage der Kultur im Unternehmen.

Anzahl und wirtschaftliche Wirksamkeit der eingereichten Verbesserungsvorschläge sind heute bereits Ausdruck für engagierte Mitarbeiter und ihre Verbundenheit mit dem Konzern Deutsche Post.

Wirkungen des neuen BVW

Das neue Vorschlagswesen hat insbesondere 3 wesentliche Wirkungen gezeigt:

- Außenwirkung für ein besseres Image der Post
- Der Beitrag zur Förderung der Unternehmenskultur
- Wertsteigerung des Unternehmens

Außenwirkung

Das meßbar gewachsene kreative Engagement der Mitarbeiter wirkt sich auf das Image der Post nach außen positiv aus und unterstützte den erfolgreichen Gang an die Börse.

Das Deutsche Institut für Betriebswirtschaft, die Dachorganisation für das Ideenmanagement in Deutschland – ermittelte in einer bundesweit durchgeführten Analyse - dass das Ideenmanagement der Deutschen Post die Nummer 1 in der Dienstleistungsbranche ist.

Unternehmenskultur

Mit Recht können wir feststellen, dass mit dem neuen Vorschlagswesen der Wandel in Richtung einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur gefördert wird.

Die Führungskraft ist auf dem direkten Weg Ansprechpartner und Entscheider für Ideen seiner Mitarbeiter.

Persönliche Kommunikation und Wissenstransfer vor Ort schaffen Vertrauen und fördern unternehmerisches Handeln

Wertsteigerung

Jeder eingereichte Verbesserungsvorschlag brachte in 2002 im Durchschnitt betrachtet ein rechenbares Einsparpotential von über **550 Euro**.

BVW Einsparsumme

2000	12,2 Mio Euro
2001	38,6 Mio Euro
2002	52,4 Mio Euro

Die **Verbesserungsvorschläge der Postmitarbeiter** sind darauf gerichtet:

- 1. finanzielle Verluste der Post zu mindern** durch
Entgeldsicherung
Reparaturkosten technischer Ausrüstungen senken
Günstiger Einkauf von Betriebsmitteln
Elektroenergie sparen
- 2. Arbeitskräfte, Technik und Arbeitszeit effizienter einzusetzen** durch
Softwareprogramme zur Erleichterung und Beschleunigung von Arbeitsprozessen,
Routenplanung verbessern,
- 3. Arbeitssicherheit und Umweltschutz zu erhöhen** durch
Arbeitserschwernisse vermindern
Müllentsorgung umweltfreundlich gestalten

BVW Anzahl eingegangener Verbesserungsvorschläge

2000	60.700
2001	84.500
2002	94.000

Warum sind diese Zahlen der Entwicklung des BVW wichtig ?

Viele Verbesserungsvorschläge der Mitarbeiter
sind Ausdruck einer hohen Leistungsbereitschaft
sind Gradmesser für das kreative Potenzial der Postmitarbeiter
sind Beweis für die Identifikation mit dem Unternehmen.

Das Betriebliche Vorschlagswesen (BVW) ist eines von vielen wichtigen Werkzeugen, die uns helfen, unser Unternehmen erfolgreich zu machen und damit in letzter Konsequenz auch Arbeitsplätze zu sichern.

Wir haben daher drei konkrete mittelfristige Ziele:

1. Wir wollen einen Jahresnutzen von **100 Mio Euro** erreichen (2001 52 Mio Euro).
2. Wir wollen **einen Verbesserungsvorschlag pro Mitarbeiter** im Durchschnitt erreichen, (heute weist die Statistik 0,3 Vorschläge pro Mitarbeiter aus).
3. Wir wollen eine Beteiligungsquote von 60% der Beschäftigten, zur Zeit sind es 10%.