



Unternehmenskultur

ZWP

Wir arbeiten zusammen für Zukunft und Erfolg!



Inhalt



<input type="checkbox"/> Inhalt	2
<input type="checkbox"/> Grundwerte und Unternehmenskultur	3
<input type="checkbox"/> Respekt	4
<input type="checkbox"/> Vertrauen	6
<input type="checkbox"/> Toleranz	8
<input type="checkbox"/> Offenheit und Ehrlichkeit	10
<input type="checkbox"/> Kritik- und Konfliktfähigkeit	12
<input type="checkbox"/> Transparenz und Klarheit	14
<input type="checkbox"/> Feedback	16
<input type="checkbox"/> Engagement und Verantwortung	18
<input type="checkbox"/> Weiterbildung	20
<input type="checkbox"/> Danksagung	22
<input type="checkbox"/> Copyright	23

Im Folgenden sind die wesentlichen Inhalte unserer Unternehmenskultur, entstanden aus Einstellungen, Umgangsformen und gewachsenen Traditionen beschrieben. Integrale Bestandteile unserer Unternehmenskultur sind unsere Grundwerte:

- Wir sind zuverlässig.
- Wir sichern unsere Zukunft, indem wir innovative und kreative Wege gehen.
- Wir achten unsere Partner, Mitarbeiter und Kunden und gehen offen und aufrichtig miteinander um.

Unternehmenskultur ist als ein Baustein innerhalb des Fundamentes zu verstehen, das dem Unternehmen Erfolg, den Kunden Qualität und Innovation und unseren Mitarbeitern Freude und Lebensqualität gibt.

Unsere Unternehmenskultur schafft mit den hier beschriebenen Inhalten Orientierungswerte, an denen wir uns selbst und auch gegenseitig überprüfen können. Wir wollen uns kontinuierlich verbessern, um den Fortschritt voran zu treiben.

„Wer aufhört, besser sein zu wollen, hat aufgehört, gut zu sein.“

Jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, diese Inhalte zu leben, sie einzufordern und sich für sie einzusetzen.

1

Respekt

Wir wollen mit Respekt füreinander arbeiten und erfolgreich sein.

Respekt ist eine grundlegende Umgangsform zwischen Menschen. Die Achtung des Mitarbeiters, des Vorgesetzten, des Kollegen in seiner Würde und Persönlichkeit schafft die Basis für eine konstruktive Zusammenarbeit. Ein respektvolles Miteinander verlangt nach Aufmerksamkeit und ermöglicht dann erst ein Verständnis für aufrichtiges Lob und auch Tadel.

Mangelnder Respekt voreinander führt zu Missverständnissen, persönlicher Betroffenheit, „hinter dem Rücken“-Kommunikation und beeinträchtigt die Unternehmensatmosphäre und den Erfolg negativ.



Erhard Rüter, Vorstand



Vertrauen

Wir vertrauen auf die Stärke unserer Mitarbeiter.

Unter Vertrauen verstehen wir das Zutrauen in die Kompetenz, Leistungsfähigkeit und Integrität des Mitarbeiters und der Kollegen wie auch in die Unternehmensstrategien. Das gilt ebenso für das Vertrauen in gefällte Entscheidungen und deren Übernahme in das eigene Wollen.

Letzteres bedeutet im Kern Unternehmensloyalität.

Um dauerhaft erfolgreich zu sein, müssen die vielfältigen Aufgaben und Verantwortungen in unserem Unternehmen von möglichst vielen Schultern getragen werden. Die Delegation von Aufgaben sowie die Übernahme von Verantwortung erfordern Vertrauen in Mitarbeiter und Kollegen.

Vertrauen schließt Kontrollen nicht aus. Kontrolle dient dem koordinierten Erreichen von Zielen oder Zwischenzielen. Kontrolle enthebt nicht der Selbstverantwortung. Erfolg wird bei uns in der Spannung von Kontrolle und Selbstverantwortung gestaltet.



Nanda Ziehmer, Vorstandssekretariat



Toleranz

Wir wollen durch eine tolerante Grundhaltung die Vielfalt der Meinungen und Charaktere bei ZWP fördern und empfinden dies als Bereicherung für unsere Arbeitsatmosphäre.

Toleranz heißt, der Individualität von Menschen unvoreingenommen zu begegnen. Es bedeutet aber nicht Gleichgültigkeit oder unkritisches Miteinander.

Unser Unternehmen ist dadurch stark, dass es Mitarbeiter mit unterschiedlichen Ansichten, Denkstrukturen und soziokultureller Prägung fördert und so eine Vielzahl an Möglichkeiten für den Unternehmenserfolg öffnet.



Andy Tagoe, Niederlassungsleiter Hamburg

4

Offenheit und Ehrlichkeit

Wir diskutieren offen und ehrlich, um unsere Kollegen und Mitarbeiter zu ermutigen, ihre besten Ideen und Vorschläge einzubringen.

Offenheit ist die Einstellung, mit der wir uns als Person nach außen mitteilen und nach innen aufnahmebereit sind. Wir reden offen miteinander über Ideen und Probleme, über Stärken und Schwächen, über Sorgen und Erkenntnisse. Es gilt dabei, selbst zu erkennen, was in der Sache nützlich ist und was dem Anderen weiterhilft. Offen ist, wer andere Ideen, Meinungen, Kritik und Feedback reflektiert und annimmt, und es sich auch eingestehen kann, wenn die eigene Überzeugung eine Lösung nicht unterstützt.

Ehrlichkeit bedeutet: offen zu sagen, was man denkt, fühlt und für richtig hält; authentisch zu seiner Meinung zu stehen und nie für den eigenen Erfolg andere Personen oder Sachverhalte zu manipulieren; so weiß jeder, woran er wirklich ist.



Christoph Zibell, Vorstand



Kritik- und Konfliktfähigkeit

Wir tragen Konflikte fair und offen aus.

In einem Unternehmen mit engagierten und selbstverantwortlich handelnden Mitarbeitern kommt es zum Aufeinanderstoßen von Meinungen und unterschiedlicher Wertung von Sachverhalten. Wir wollen, dass Konflikte konstruktiv und sachlich ausgetragen werden. Dazu gehört die Bereitschaft und Fähigkeit, Kritik anzunehmen. Jeder Konflikt ist eine Chance für Veränderungen und Verbesserungen.

Voraussetzung für eine Kultur, in der Konflikte fair ausgetragen werden, sind Respekt, Vertrauen und Offenheit.



Melanie Sondermann, Konstrukteurin

6

Transparenz und Klarheit

Wir wollen Transparenz geben und Klarheit einfordern.

Transparenz meint die Erklärung von Entscheidungen, von Unternehmensnotwendigkeiten, von Strategien, von Zielen. Damit jeder in seinem Verantwortungsbereich bestens Bescheid weiß, sind Informationen zugänglich und transparent.

Diese offene und transparente Arbeitsweise in unserem Unternehmen erfordert eine entsprechende Vertraulichkeit, Verlässlichkeit und Verschwiegenheit nach außen. Wenn klare Absprachen getroffen sind, gilt dies auch nach innen.

Klarheit verbunden mit Transparenz meint eine deutliche, einfache und verständliche Kommunikation. Handeln und Konsequenzen tragen gehört immer zusammen. Es muss klar sein, woran ich bei ZWP bin: „Welche Erwartungen werden an mich gestellt? Sind mir die Aufgaben klar? Ist mir klar, wie weit ich selbst verantwortlich handle? Wo fange ich an, den Rahmen zu überschreiten? Wie beurteilt mein Vorgesetzter meine Leistungen?“.

Klarheit schafft Bewusstsein für das eigene Handeln.



Anatol Rivkin, Lüftungstechnik

7

Feedback

Durch Feedback unterstützen wir uns alle in unserer persönlichen Entwicklung.

Feedback ist die Rückmeldung persönlicher Wahrnehmungen und grundsätzlich ein Zeichen der Wertschätzung und des Interesses für den Kollegen. Wir fördern eine Feedback-Kultur, in der wir uns zeitnah und persönlich Rückmeldungen geben.

Feedback ist unabhängig vom Status oder von der Führungsebene erwünscht.



Nicole Gössl, Personalreferentin



Engagement & Verantwortung

Wir bringen durch engagiertes und verantwortungsbewusstes Handeln unser Unternehmen vorwärts.

Das Prinzip der Selbstverantwortung ist eine der tragenden Säulen in unserem Unternehmensfundament. Ganz konkret meint Engagement und Verantwortung innerhalb des Bereiches der Unternehmenskultur einfach: Sei aktiv, bring dich ein, handle bewusst und gestalte die Zukunft.

Dabei gibt es Menschen mit unterschiedlich hohem Aktionspotential. Wir erwarten von jedem, dass er eine eigene Meinung hat, dass er sich Gedanken zu einer Problemlösung macht und sein Bestes gibt, um dem Unternehmen und damit den Kollegen und sich selbst Erfolg zu sichern. Kollegen unterstützen sich gegenseitig, besonders dann, wenn jemand zeitweise nicht belastbar ist. Wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass unprofessionelles Verhalten frühzeitig bemerkt, angemahnt und korrigiert wird. Auch das gehört zur Verantwortung.

Wer seiner Verantwortung durch unprofessionelle Haltung nicht gerecht wird, belastet das Unternehmen und seine Mitarbeiter.



Thomas Bühl-Nebel, Niederlassungsleiter Innovation, Köln



Weiterbildung

Durch Weiterbildung machen wir unser Unternehmen zukunftsfähig.

Im Blick auf veränderte Rahmenbedingungen in unserer Gesellschaft ist lebenslanges Lernen eine Notwendigkeit für jeden Mitarbeiter.

Wir erwarten von jedem Mitarbeiter, dass er in diesem Sinne unternehmerisch für sich tätig wird und somit wettbewerbsfähig bleibt.

Wir fördern Fort- und Weiterbildung und erwarten, dass alle Mitarbeiter ihren Beitrag dazu leisten.



Theresa Günther, Auszubildende CAD



Danksagung

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

seit unser Firmengründer, Herr Bernhard Zibell, die „Zibell Ingenieure“ gegründet hat, sind nunmehr schon 30 Jahre vergangen.

Unser Unternehmen hat sich innerhalb dieser Zeit von einem kleinen regionalen Ingenieurbüro zu einer bundesweit agierenden und führenden Ingenieurgesellschaft der Technischen Gebäudeausrüstung entwickelt.

Ganz besonderes Augenmerk legen wir auf die Entwicklung von ökonomischen und ökologischen Energiekonzepten in den von uns geplanten Gebäuden und eine ganzheitliche Betrachtung von Sanierungen im Gebäudebestand.

Wir können und wollen dazu beitragen, dass wir den Eingriff, den die Menschheit in den natürlichen Rhythmus unseres Planeten vollzieht, so gering wie möglich halten. Dies ist unsere Verantwortung für unsere Nachkommen.

Den Erfolg unseres Unternehmens in den letzten 30 Jahren verdanken wir in erster Linie Ihnen, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hierfür möchten wir uns bei Ihnen herzlich bedanken.

Möge unsere Unternehmenskultur zum weiteren Gelingen unserer Unternehmensziele, schonend mit unserer Umwelt umzugehen, und dabei die Profitabilität unseres Unternehmens und das Wohlfühlen unserer Mitarbeiter nicht aus den Augen zu verlieren, beitragen.

Herzlichst,

Ihr Erhard Rüter



Copyright

Copyright:

Alle in dieser Broschüre eingestellten Texte, Grafiken und Fotos sind urheberrechtlich geschützt und dürfen ohne ausdrückliche schriftliche Genehmigung des Urhebers - privat oder kommerziell – weder kopiert, reproduziert und gedruckt noch in anderer veränderter oder unveränderter Form genutzt werden.

Gestaltung und Fotos: Solveig Böhl

Texte: ZWP Ingenieur-AG

Umschlagfoto vorn: Jürgen Schmidt, Köln

Umschlagfotos hinten: ZWP Ingenieur-AG

Druck: asmuth, Köln

Copyright © 2010 ZWP Ingenieur-AG

ZWP

Ingenieur-AG



An der Münze 12 - 18
50668 Köln
Telefon (02 21) 97 31 82 - 0
Telefax (02 21) 97 31 82 - 40
E-Mail koeln@zwp.de



Massenbergstr. 15 - 17
44787 Bochum
Telefon (02 34) 96 42 3 - 0
Telefax (02 34) 96 42 3 - 40
E-Mail bochum@zwp.de



Bülowstr. 66, Aufgang D3
10783 Berlin
Telefon (0 30) 7 55 00 8 - 0
Telefax (0 30) 7 55 00 8 - 99
E-Mail berlin@zwp.de



Dessauerstr. 15
80992 München
Telefon (0 89) 12 11 21 - 0
Telefax (0 89) 12 11 21 - 40
E-Mail muenchen@zwp.de



August-Bebel-Str. 23
01219 Dresden
Telefon (03 51) 47 37 2 - 0
Telefax (03 51) 47 37 2 - 50
E-Mail dresden@zwp.de



Am Born 19
22765 Hamburg
Telefon (040) 29 81 26 4 - 0
Telefax (040) 29 81 26 4 - 40
E-Mail hamburg@zwp.de



Blumenstraße 6
65189 Wiesbaden
Telefon (06 11) 33 44 4 - 7
Telefax (06 11) 33 44 4 - 80
E-Mail wiesbaden@zwp.de



JMP Stuttgart
Ein Unternehmen der ZWP-Gruppe
Gropiusplatz 10
70563 Stuttgart
Telefon (0711) 72 57 0 - 0
Telefax (0711) 72 57 0 - 10
E-Mail mail@jmpgmbh.de