Bauunternehmen Jökel, Schlüchtern

**Erfolgreiches Qualitätsmanagement – das EFQM-Modell**

Mit neun Kriterien zum Erfolg

Auf 130 Jahre erfolgreiche Unternehmensentwicklung blickte das Schlüchterner Bauunternehmen Jökel im Jahr 2017 zurück – 2012 beging das Familienunternehmen sein 125. Geschäftsjubiläum in der fünften Generation. Die Brüder Peter und Stefan Jökel leiten das Unternehmen seit dem Jahr 2001.

Das Leistungsspektrum von Jökel ist bewusst sehr breit angelegt, um zum einen bedarfsgerecht Synergien zu nutzen und zum anderen gewisse Risiken möglichst breit zu streuen.

Zum 31.12.2017 beschäftigte das Unternehmen 105 Mitarbeiter sowie zahlreiche Partnerunternehmen und setzte 2017 mit der Jökel Bau GmbH & Co KG 42,37 Mio. Euro um. 2016 wurde die Verschmelzung der bisherigen Firmen „Lorenz Jökel“ und „Jökel Bau“ initiiert und firmiert seit Juni 2017 übergreifend und ausschließlich unter dem Namen: Jökel Bau GmbH & Co. KG. Die wirtschaftliche Kraft beider ehemaliger Unternehmen wird damit zukünftig als nur noch ein Unternehmen am Markt dargestellt und wahrgenommen.

Die Brüder Jökel verstehen ihr Bauunternehmen als „lernende Organisation“, und „wir sind im Rahmen einer konsequenten Unternehmensstrategie bestrebt, klar definierte, erreichbare und messbare Ziele durch entsprechende Planungen, ihre Umsetzung, Auswertung und Analyse von Jahr zu Jahr erfolgreich fortzuschreiben.“ Jökel Bau wird nach dem Qualitätsmanagement-System der EFQM – European Foundation for Quality Management, Brüssel, geführt und ist darüber hinaus nach DIN EN ISO 9001:2008 zertifiziert.

Als erste Bauunternehmung im Main-Kinzig-Kreis hat sich die Bauunternehmung Jökel 2004 ISO-zertifizieren lassen und dadurch enorm viel Sicherheit und Stabilität in den relevanten Abläufen gewonnen. „Die Gestaltung von Verfahren und Prozessen mit dieser Norm gibt uns die Gewissheit, alle Dienstleistungen auf einem hohen Niveau anbieten zu können – eine der vorrangigsten Aufgaben unseres Führungsteams“ – so Peter und Stefan Jökel übereinstimmend.

**Ludwig-Erhard-Preis auf der EFQM Basis**

Nach der ISO-Zertifizierung machten sich Peter und Stefan Jökel auf der Suche nach einem Verfahren zur weiteren Optimierung und strukturierten Weiterentwicklung der bauunternehmerischen und erfolgsrelevanten Unternehmensprozesse und stießen dabei wie selbstverständlich auf das EFQM Excellence Model der European Foundation for Quality Management. Und die Brüder waren sicher, mit diesem System ein umfangreiches Analyse-Instrument gefunden zu haben, das ihnen im Sinne eines dauerhaften Unternehmenserfolgs die Augen für entscheidende Verbesserungspotenziale öffnet. Denn sie sehen in diesem Modell eine große Chance, „das Unternehmen konsequent nach vorne zu bringen, indem nicht nur die bestehenden Prozesse strukturiert, sondern auch neue Prozesse durchdacht und gezielt eingeführt werden“.

Nach einer Selbstanalyse im Jahr 2008 mit damals 300 Punkten. Nach der Realisierung zahlreicher Verbesserungen konnte nach einer weiteren Bewertung durch die EFQM im Jahr 2010 mit einer deutlich höheren Zahl von 448 Punkten und der Verleihung des Titels „4 Star – Recognised for Excellence“ durch den damaligen Bundespräsiden Dr. h.c. Joachim Gauck alles daran gesetzt werden, den Weg zur „Business Excellence“ konsequent weiter zu beschreiten. 2013 erhielt das Unternehmen mit 535 Punkten die Auszeichnung „5 Star – Recognised for Excellence“ und stieg damit in die Bundesliga des Qualitätsmanagements auf. 2015 schließlich gewannen die Brüder Jökel mit ihrem Unternehmen den anerkannten Ludwig-Erhard-Preis größen- und branchenübergreifend und belegten mit weit über 600 Punkten Rang 1 vor BMW München und ABB Mannheim. Besser noch ist der Ludwig Erhard Preis bekannt als Auszeichnung für hervorragendes Unternehmens- und Qualitätsmanagement und wird seit nunmehr 22 Jahren verliehen.

**Neun Kriterien des EFQM-Modells ...**

Die „Neun Kriterien“ dieses Modells dienen dem Unternehmen kompromisslos – wenngleich flexibel in ihrer Interpretation – zur Beurteilung des Fortschritts auf dem Weg zu Spitzenleistungen:

* Führung / Leadership
* Strategie und Planung
* Mitarbeiterorientierung
* Partnerschaften und Ressourcen
* Prozesse – Produkte und Dienstleistungen
* Kundenbezogene Ergebnisse
* Mitarbeiterbezogene Ergebnisse
* Gesellschaftsbezogene Ergebnisse
* Schlüsselergebnisse

„Die Kriterien dieses Modells helfen uns Tag für Tag, unser Führungsverhalten und unsere Entscheidungen integriert zu betrachten, uns selber zu bewerten und extern bewerten zu lassen“ – so die Brüder Jökel übereinstimmend. Das bedeutet …

**... im Detail**

* Das Kriterium „Führung“ überprüft, wie Führungskräfte die Vision und die Mission in den Alltag einbinden und deren Erreichen fördern. Und es geht darum, wie Führungskräfte für den langfristigen Erfolg die erforderlichen Werte erarbeiten und diese durch entsprechende Maßnahmen und Verhaltensweisen umsetzen.
* Das Kriterium „Strategie und Planung“ behandelt, wie ein Unternehmen seine Vision und Mission durch eine klare, auf die Interessengruppen (Kunden, Mitarbeiter, Eigentümer, Banken, Öffentlichkeit usw.) ausgerichtete Strategie einführt und wie diese durch entsprechende Unternehmenspolitik, Pläne, Ziele, Teilziele und Prozesse unterstützt wird.
* Das Kriterium „Mitarbeiterorientierung“ beurteilt, wie das Unternehmen das Wissen und das gesamte Potenzial seiner Mitarbeiter auf individueller, teamorientierter und organisatorischer Ebene managt, entwickelt und freisetzt. Und wie sie diese Aktivitäten plant, um ihre Strategie und Planung sowie die Effektivität ihrer Prozesse zu unterstützen.
* Das Kriterium „Partnerschaften und Ressourcen“ bewertet, wie das Unternehmen seine externen Partnerschaften und internen Ressourcen plant und managt, um Strategie und Planung sowie die Effektivität der Prozesse positiv zu beeinflussen.
* Im Kriterium „Prozesse“ wird erarbeitet, wie das Unternehmen seine Prozesse gestaltet, managt und verbessert, um die eigene Strategie und Planung umzusetzen und seine Kunden und andere Interessengruppen zufrieden zu stellen und ihre Wertschöpfung zu steigern.
* Das Kriterium „Kundenbezogene Ergebnisse“ soll dokumentieren, wie es dem Unternehmen gelingt, seine Kunden in jeder relevanten Beziehung zu erreichen und wie die Kunden ihre Zufriedenheit und Anerkennung zum Ausdruck bringen.
* Das Kriterium „Mitarbeiterbezogene Ergebnisse“ zeigt auf, wie Mitarbeiter auf die Mitarbeiterorientierung des Unternehmen mit all seinen Maßnahmen reagieren und sich begeistern lassen, sich mit der Philosophie und den Zielen identifizieren und ihr Engagement zum Ausdruck bringen.
* Das Kriterium „Gesellschaftsbezogene Ergebnisse“ beweist, dass die gezielten Maßnahmen des Unternehmens in seinem gesellschaftlichen Umfeld positiv wirken und dem Unternehmen entsprechende Anerkennung entgegen gebracht wird.
* Das Kriterium „Geschäftserfolge“ analysiert die Erreichbarkeit materieller und immaterieller Erfolge auf der Basis geplanter Leistungen im Rahmen seines Jahreszielplans bzw. seiner Balance Score Card BSC.

**Großer qualitativer Gewinn für das Unternehmen**

Das Modell ist für die Führungskräfte ein großer Gewinn, denn ihr Denken und Handeln wird ganzheitlich auf die wesentlichen Erfolgsfaktoren ausgerichtet. Sie haben mit dem Modell einen gemeinsamen Denkrahmen. Die entsprechend ausgerichtete Führung ist für alle Mitarbeiter durch die Arbeit mit dem EFQM-Modell transparenter und einsichtiger geworden.

Doch nicht nur für die Führungsmannschaft, sondern auch für die Mitarbeiter hat das Modell enorme Vorteile. Und für die Banken spielen nachweisbare Management-Faktoren bei der Beurteilung ihrer Kunden eine immer wesentlichere Rolle. Ohne das EFQM-Modell wäre es Jökel nicht gelungen, jedes Jahr ihr Managementsystem erkennbar zu verbessern.

„Mit der Bewerbung um den Ludwig-Erhard-Preis im Jahr 2015 war es unser Ziel,

* unser Unternehmen im Sinne unserer Mitarbeiter und Kunden konsequent

 an die Spitze der hessischen Bauunternehmen zu bringen,

* den nachhaltigen Fortbestand unseres Unternehmens zu sichern,
* uns in einem zunehmend härter werdenden Wettbewerb dauerhaft zu

 behaupten,

* unsere erfolgsrelevanten Arbeitsabläufe zu optimieren und systematisch

 weiter zu entwickeln und

* um den Unternehmenserfolg über die wirtschaftlichen Ergebnisse hinaus

 messbar zu machen.

Es ist den Unternehmern bewusst, dass sie im Rahmen der ISO-Zertifizierung und auch des EFQM-Modells mit sehr viel Theorie arbeiten. Aus diesem gewichtigen Grund spielt daher für die Brüder Peter und Stefan Jökel neben der individuellen Anpassung aller Kriterien an das Unternehmen und einem prozessorientierten Qualitätsmanagement auch das Stimmungs-Management eine entscheidende Rolle auf der Bühne der Jökel’schen Mitarbeitermotivation und Kundenbegeisterung.

**Ansprechpartner:**

Peter Jökel Karin Dircks – KD Kommunikation

Jökel Bauunternehmung Sonnenberger Straße 15

Gartenstraße 44 – 36381 Schlüchtern 65193 Wiesbaden

Tel: (0 66 61) 84-0 / Fax: (0 66 61) 84-20 Tel: (06 11) 52 63 12 / Fax: 52 97 79

E-Mail info@joekel.de E-Mail: Karin.Dircks@KDKom.de

Internet: www.joekel.de

**Schlüchtern, 2018 / 2019**