

Best Practice

Continuous **Improve-** **ment Programm – DMK**

Group entwickelt
mit eigenland® Online
die Basis für das
gemeinsame
Erfolgsbild



01 Ausgangslage

- › Die DMK-Group hat als Leitbild eine Vision 2030 entwickelt, die als Basis zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit der nächsten Jahre gilt
- › Um die Vision Wirklichkeit werden zu lassen, trägt jede/r Einzelne bei der DMK Group die Verantwortung, das Unternehmen täglich ein Stück besser zu machen

02 Ziel

- › Implementierung eines unternehmensweiten Continuous-Improvement-Programms (CI-Programms) zur Erreichung der DMK Vision 2030
- › Entwicklung eines gemeinsamen Erfolgsbildes für das CI-Programm mit allen Programmverantwortlichen
- › Klarheit und ein gemeinsames Verständnis über das CI-Programm, um durch gezielte interne Kommunikation das gesamte Unternehmen für CI zu befähigen

03 Vorgehensweise

- › Einsatz von eigenland® Online als führendes Tool für zwei halbtägige Workshops innerhalb einer Woche
- › Durchführung des ersten Workshops mit dem Programmboard und den Stakeholdern mit dem Ziel, sich über das Erfolgsbild des CI-Programms auszutauschen und dieses zu schärfen
- › Durchführung des zweiten Workshops ausschließlich mit den Programmboard zur Entwicklung eines eigenen Golden Circles (nach Simon Sinek) für das CI-Programm
- › Nutzung der Videokonferenztools Webex und Microsoft Teams

DMK Deutsches Milch- kontor GmbH:

Die größte deutsche Molkereigenossenschaft verarbeitet mit rund 7.700 Mitarbeitern an mehr als 20 Standorten in Deutschland, den Niederlanden und weiteren internationalen Hubs Milch zu Lebensmitteln höchster Qualität. Das Produktportfolio reicht von Käse, Molkereiprodukten und Ingredients über Babynahrung, Eis und Molkenprodukte. Marken wie MILRAM, Oldenburger, Uniekaas, Alete und Humana genießen bei Verbrauchern im In- und Ausland großes Vertrauen und machen das Unternehmen zur festen Größe in seinen Heimat- und ausgewählten Zielmärkten rund um den Globus. Als einer der größten Lieferanten des deutschen Lebensmittel-einzelhandels und mit einem Umsatz von 5,8 Milliarden Euro gehört die DMK Group europaweit zu den führenden Unternehmen der Milchwirtschaft.

- > **Branche: Molkereien | Lebensmittel**
- > **weltweit mehr als 20 Standorte**
- > **ca. 7.700 Mitarbeitende**
- > **Marken: MILRAM, Oldenburger, Humana, Alete & Co.**

➔ www.dmk.de





Begeisterung für ein Continuous Improvement Programm schaffen

„Continuous Improvement bedeutet viel mehr als nur Ressourcen- und Budgeteinsparung“ weiß Matthias Schrader, Leiter des CI-Programms. Doch was genau ist ein CI-Programm? Und was bedeutet das für die DMK Group? Was macht ein KVP-Mindset aus? Und wie wird dieses Mindset bei allen Menschen in der Organisation generiert? Viele offene Fragen, deren gemeinsame Beantwortung durch das CI-Team in eigenland® Online Workshops erfolgt ist.

Die DMK Group hat zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit die Vision 2030 entwickelt. Für den erfolgreichen Weg dort hin, weiß die Organisation, dass die Bereitschaft von jedem/jeder Einzelnen in der Group erforderlich ist, täglich nach Verbesserungspotentialen – im Kleinen wie im Großen – Ausschau zu halten. Aus diesem Grund ist ein CI-Programm entwickelt worden, dass das Ziel verfolgt, alle Menschen in der Organisation zu befähigen, ein KVP-Mindset zu entwickeln und in ihrem täglichen Handeln selbstverständlich und eigenverantwortlich zu implementieren. Nora Mönning, Moderatorin des eigenland® Online Workshops, ist sich sicher: „Die DMK Group hat das Gelingen des CI-Programms selbst in der Hand. Alles, was für die Umsetzung benötigt wird, ist bei der DMK Group bereits vorhanden. Es gilt jetzt, das vorhandene Potenzial zu nutzen und die Kräfte in eine Richtung zu bündeln.“

»Ich bin überrascht, wie gut die Durchführung von Online Workshops sein kann. Alles was es dazu braucht sind die richtigen Tools. Die Interaktion und die Leichtigkeit des eigenland® Online Workshops haben mich beeindruckt.«

Ingo Müller DMK-CEO

Durch den eigenland® Online Workshop soll ein gemeinsames Verständnis innerhalb des CI-Teams für das Programm entwickelt werden, um im nächsten Schritt herauszufinden, wie bei Mitarbeiter/innen die Lust geweckt wird, sich kontinuierlich mit dem Thema auseinanderzusetzen.

eigenland® Multisense war bereits schon mehrfach innerhalb der DMK Group erfolgreich im Einsatz, unter anderem wurden in einer Session mit mehr als 70 Führungskräften bei dem Leadership Offsite 2018 die Grundlagen für die DMK Vision 2030 gelegt. Da die Gruppen-Konstellation für beide Workshops wechselten und aufgrund von Covid-19 ein persönliches Workshop-Setting ohnehin nicht infrage kam, wurde der Workshop von Anfang an als rein digitaler Workshop konzipiert.



Weichen für das CI-Programm mit einem eigenland® Online Workshop stellen



Um genau dieses gemeinsame Verständnis zu entwickeln, sind zwei halbtägige Online Workshops durchgeführt worden, um mit eigenland® Online die Weichen für ein erfolgreiches CI-Programm zu stellen.

Der erste Workshop ist gemeinsam mit dem Programmboard und den Stakeholdern durchgeführt worden, um ein gemeinsames Bild für das Projekt zu schaffen. Vor Beginn des Workshops sind in Absprache mit dem Projektverantwortlichen verschiedene Handlungsfelder festgelegt worden:

- › **Erfolgsbild & Verständnis**
- › **Zusammenarbeit & Umsetzung**
- › **Maßnahmen & Ideen**

Nach einer kurzen Einführung und einer Kennenlernrunde sind die Thesen mit dem webbasierten eigenland® Online Tool intuitiv bewertet worden. Nach dem die Moderatorin eine These zur Bewertung freigibt, kann diese von den Teilnehmenden mithilfe von farbigen Steinen hinsichtlich der Zustimmung bzw. der Ablehnung bewertet werden. Im Anschluss werden die Bewertungen durch das System auf Basis der Zustimmung zu der These und der Einigkeit innerhalb des Teams ausgewertet und den Teilnehmenden zur Verfügung gestellt. Unter Anleitung des Moderators werden in einer anschließenden Diskussion die unterschiedlichen Meinungen und Erfahrungen der Teammitglieder miteinander geteilt und neue Erkenntnisse für ein gemeinsames Zielbild gewonnen.

Der Ablauf des zweiten halbtägigen Online Workshops erfolgte ähnlich zu dem ersten Workshop ergänzt um weitere Übungen zu den zentralen Golden Circle Elementen (Why?, How?, What?). Der Workshop ist ausschließlich mit dem Programmboard durchgeführt worden und setzte an den entwickelten Ergebnissen des vorherigen Workshops an. Der Fokus lag dabei auf der Entwicklung des Golden Circles für das CI-Programm.



Teer
Das trifft nicht zu
(1)



Perlmutter
Das trifft kaum zu
(2)



Kristall
Das trifft weniger zu
(3)



Edelstein
Das trifft eher zu
(4)



Gold
Das trifft voll zu
(5)

Ich kann be- schreiben, was ein erfolgreiches CI Mindset für mich ausmacht



67%

Zustimmung

Programm statt Projekt

Auf Basis einer offenen und wertschätzenden Diskussion haben die Teilnehmenden innerhalb kürzester Zeit neue und wichtige Erkenntnisse zum gemeinsamen Verständnis des CI-Programms entwickelt. Während vor Beginn des Workshops noch unterschiedliche Bilder in Bezug auf das Programm existierten und teilweise die Klarheit fehlte, sind in den Workshops schnell Antworten zu den offenen Fragen durch das Team herausgearbeitet worden:

- › Was bedeutet CI für uns?
- › Warum ist ein CI-Programm für uns wichtig?
- › Was zeichnet ein CI Mindset aus?
- › Was brauchen wir für die Entwicklung eines CI Mindsets?
- › Und wie entsteht ein CI Mindset bei allen Mitarbeitern?

Schnell wurde deutlich, dass das CI-Programm kein „Projekt“ mit klar definiertem Anfang und Ende ist, sondern ein iterativer Prozess, der alle auf dem erfolgreichen Weg zur Erreichung der Vision 2030 ständig begleiten wird. Aufgrund unterschiedlicher Perspektiven haben die Teilnehmenden gleich zu Beginn des Workshops erarbeitet, was für sie ein erfolgreiches CI-Mindset und eine CI-DNA ausmachen. Als Schlagwörter wurden eine Feedbackkultur, Eigenverantwortung, Transparenz sowie das Teilen von Wissen genannt.

CI fängt bei uns selbst an. Wir müssen selbst mit gutem Beispiel voran gehen

98%
Zustimmung

Um das CI-Mindset bei allen Mitarbeitern und somit in der gesamten Organisation zu implementieren, stellten alle Teilnehmenden heraus, dass Veränderung bei jedem/jeder Einzelnen selbst beginnt und sie allen voran selbst als Vorbild in der Organisation agieren müssen. Nur so kann den anderen Organisationsmitgliedern glaubhaft Lust auf Entwicklung gemacht und der Sinn des CI Programms vermittelt werden. Für die anderen Mitglieder der Organisation muss durch einheitliche Botschaften und motivierende Bilder klar werden, welche Ziele das CI-Programm verfolgt und welchen Mehrwert jeder Einzelne dadurch gewinnt. Um genau dieses Ziel zu erreichen, haben die Teilnehmenden während des Workshops verschiedene Maßnahmen erarbeitet, wie z.B. das Aufzeigen von Erfolgsgeschichten oder die Verbesserung der internen Kommunikation durch konkretere Botschaften hinsichtlich des WHY und HOW aus dem Golden Circle des CI-Programms.

Hungrig sein & den Status quo nicht akzeptieren

Auf Basis der Ergebnisse der Online Workshops haben die Teilnehmenden für das CI-Programm der DMK Group den TIGER als Leitmotiv benannt. In den Workshops wurde deutlich, dass alle Mitarbeiter der DMK Group „hungrig“ auf Veränderung sein sollen und für eine erfolgreiche Zukunft den Status Quo ständig hinterfragen müssen und dürfen. Der TIGER wird die DMK Group zukünftig an vielen Stellen begegnen, um immer wieder zu motivieren, über den eigenen Tellerrand zu schauen, Abläufe weiter zu verbessern und sich gegenseitig Wertschätzung dafür zu schenken.



Auf Basis der erzielten Ergebnisse in den zwei halbtägigen Online Workshops konnte neue Energie für das CI-Programm bei den Teilnehmenden geweckt werden. Durch die anschließende Ausarbeitung und Umsetzung haben sich inzwischen Struktur und Abläufe des CI-Teams dem gemeinsamen Zielbild angeglichen und das Team hat sechs Themenbereiche identifiziert, in denen sie sich kontinuierlich weiterentwickeln.

Stay HUNGRY



> **H igh End** – wir liefern beste Qualität: Die Lebensmittelsicherheit und Qualität unserer Produkte hat für uns oberste Priorität. Nur so können wir die Wünsche unserer Kunden angemessen erfüllen. Jeder leistet seinen Beitrag dazu und übernimmt Verantwortung für seinen Aufgabenbereich. Gemeinsam stehen wir für High-End-Produkte.

> **U nfallfreies Arbeiten** ist das Ziel unseres Arbeitsschutzes: Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist ein wichtiger Baustein für den Unternehmenserfolg. Wir verbessern das Arbeitsumfeld kontinuierlich und fördern ein aktives Sicherheitsbewusstsein bei DMK. Nur wer sicher arbeitet, kann auch erfolgreich sein.

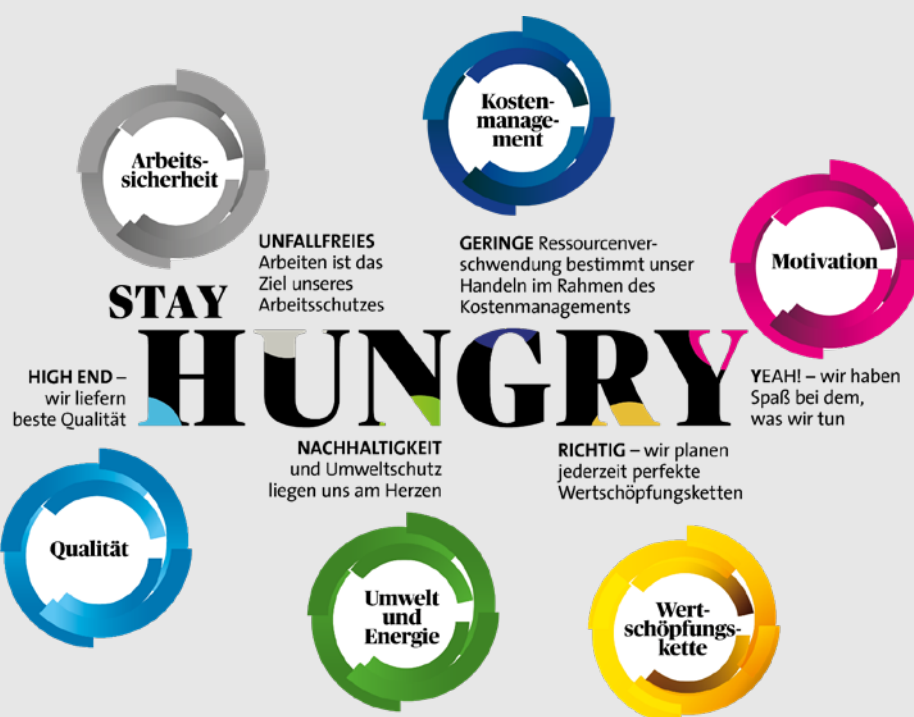
> **N achhaltigkeit und Umweltschutz** liegen uns am Herzen: Wir gehen verantwortungsvoll mit den natürlichen Ressourcen um und reduzieren unsere Emissionen. Wir verbessern konsequent die Umwelleistung und Energieeffizienz von DMK. Die Natur liegt uns am Herzen.

> **G eringe Ressourcenverschwendung** bestimmt unser Handeln im Rahmen des Kostenmanagements: Wir gehen verantwortungsvoll mit unseren Ressourcen um. Damit ist das Geld unserer Eigentümer ebenso gemeint wie die Arbeitszeit unserer Mitarbeiter oder die Rohstoffe unserer Landwirte. Jeder

ist hungrig darauf, unsere Ressourcen im Rahmen des Kostenmanagements sinnvoll für alle einzusetzen.

> **R ichtig** – wir planen jederzeit perfekte Wertschöpfungsketten: Eine vorausschauende Planung ist der Schlüssel für Kundenzufriedenheit und die wertschöpfende Verarbeitung unseres Rohstoffes. Dafür braucht es von der Kundenanfrage bis zur Belieferung die richtige Abstimmung zwischen Kollegen in nahezu allen Bereichen von DMK. Dafür sind wir jederzeit bereit.

> **Y eah!** – wir haben Spaß bei dem, was wir tun: Unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind die wahren Experten des DMK. Ihre Ideen sind das Fundament unseres Unternehmens und zugleich Wegweiser in die Zukunft. Wir stärken eine Kultur der Eigenverantwortung, die geprägt ist von Wertschätzung. Jeder hat Spaß bei dem, was er tut.



01 Ausgangslage

- > Die DMK-Group hat als Leitbild eine Vision 2030 entwickelt, die als Basis zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit der nächsten Jahre gilt
- > Um die Vision Wirklichkeit werden zu lassen,

02 Ziel

- > Implementierung eines unternehmensweiten Continuous-Improvement-Programms (CI-Programms) zur Erreichung der DMK Vision 2030
- > Entwicklung eines gemeinsamen Erfolgsbildes für das CI-Programm mit allen

03 Vorgehensweise

- > Einsatz von eigenland® Online als führendes Tool für zwei halbtägige Workshops innerhalb einer Woche
- > Durchführung des ersten Workshops mit dem Programmboard und den Stakeholdern mit dem Ziel sich über das

04 Ergebnisse

- > Erarbeitung einer Basis für das gemeinsame Zielbild zum CI-Programm
- > Entwicklung eines Golden Circles für das CI-Programm
- > Freisetzen neuer Energie & Motivation für die Umsetzung des CI-Programms
- > Auf Basis der Workshop-Ergebnisse und des neuen Zielbildes ist eine Angleichung der Strukturen & Prozesse durch das CI-Team selbst erfolgt

Die eigenland® Online Workshops haben in kurzer Zeit zahlreiche und sehr konkrete Ergebnisse für unser CI-Programm hervorgebracht, mit denen wir super weiterarbeiten konnten. **Zudem war das Team nach dem Workshop äußerst motiviert – das war eine sehr gute Basis für die Umsetzung unseres Programmes.**

Oliver Bartelt Global Head of Corporate Communications



eigenland[®] bewegt Menschen. Prozesse. Organisationen. Und Sie.

Wann und wie Sie von eigenland[®] profitieren liegt in Ihrer Hand. Gerne zeigen wir Ihnen die verschiedenen Möglichkeiten, eigenland[®] zu nutzen, in einer Live-Demo.

Starten leicht gemacht: www.eigenland.de/...

Büro | Office Haltern am See

Gantepoth 1
45721 Haltern am See
+49 23 64 50 52 -940
hallo@eigenland.de

Büro | Office München

Augustenstraße 7
80333 München
+49 89 45 55 49 48