



# BEWERBUNG zu „LEADING by Example“

Best Practice bei SCQ – Dr. Robert Wernicke

**TÜV NORD GROUP**

Expertise for your Success



**BEST PRACTICE BEI SCQ**  
**OUT OF THE BOX**  
**WARUM KÖNNEN WIR „SO GUT“ ARBEITEN?**

# BEST PRACTICE BEI SCQ

## BEZEICHNUNG



## OUT OF THE BOX



## CHARAKTERISIERUNG



SCQ ist interner Dienstleister. In der Abteilung leben wir diese Rolle, denn unsere Führungskraft, Robert lebt den ganzheitlichen **Service-Gedanken** vor: Unser Teamdenken ist **gesellschaftsübergreifend** und **offen**. Qua der Natur unserer Aufgabe ist **Silo-Denken keine Option**. Robert **motiviert** und **animiert** uns immer wieder, unsere **Schnittstellen zu pflegen**. Somit werden **übergreifende** Projektideen, das Denken „**out of the Box**“ sowie die gesellschaftliche Ausrichtung der TNS / des GB IS / der TNG gefördert.

Robert ist **reflektiert**, **bodenständig** und **offen** mit uns, er malt nichts schön. Denn Arbeit ist nicht immer schön: „*Wir machen hier nicht immer Sachen die Spaß machen, wir machen hier Grundlagenarbeit, wir kümmern uns um Zertifizierungen, um Dokumente, Daten und Analysen und deren Aktualisierung.*“ Durch seine reflektierte Herangehensweise an unsere Aufgaben und Verantwortlichkeiten in der Abteilung, motiviert er uns, **positiv** und **ganzheitlich** auf unsere Arbeit zu blicken. Denn sie hat gute und vor allem sinnvolle Seiten: Sie ist die Grundlage für die TÜV-Arbeit extern beim Kunden. Sprich ohne die Vielzahl an Zertifizierungen und Akkreditierungen wären wir nicht so leistungsfähig wie wir heute sind.

Wir schaffen die Grundlagen, dass unsere Kollegen sicher und gut ausgerüstet ihren Job machen können. Durch das **Teilen von Erfolgen** und der **Weitergabe von Lob**, das an ihn herangetragen wird, leitet Robert unseren Blick auch immer wieder auf die **Erfolge** unserer Arbeit, somit ist er für uns nicht nur Chef sondern auch interner Berater.

Unseren Chef sehen wir als **Vorbild** für **Ehrlichkeit** (ja, Arbeit darf auch nerven; Feedback darf konstruktiv sein), **Authentizität** („*Jeder hat mal einen schlechten Tag und ich hatte gestern einen - entschuldigt!*“) und **Offenheit** (Jeder braucht einen anderen Führungsstil, Aufgaben werden primär nach Talenten zugeordnet). Wir als Team versuchen seine Werte zu übernehmen und sie weiter zu unseren internen Kunden – unseren Kollegen zu tragen.

# Best Practice bei SCQ

Team Robert

**Navigation:**  
Die Kunst, herauszufinden  
und zu planen, wo man sich  
gerade befindet und wohin  
man unterwegs ist.



Video



SCQ

Wir halten Führungsverhalten für den entscheidenden Faktor, wenn es um Teamarbeit und um erfolgreiches Arbeiten geht. Jeder Mitarbeitende ist anders – nur ausgesprochen gute Führungskräfte formen daraus ein gutes Arbeitsteam.

Wir betrachten Robert als „unseren Kapitän“, unaufdringlich wird der Weg aufgezeigt und unterstützt. Die Schiffsmannschaft (unser Team) erledigt die notwendigen Arbeiten an Board. Dabei muss jeder einmal das Deck schrubben. Wir dürfen mitreden, mitplanen, „mit Ideen kommen“.

## Best Practice bei SCQ



# DAS TEAM

## FÜHRUNGSKRAFT

Dr. Robert Wernicke, [rwernicke@tuev-nord.de](mailto:rwernicke@tuev-nord.de),  
Abteilungsleiter Integriertes Managementsystem  
(SCQ), TN Systems

## TEAMMITGLIEDER

(Direct Reports, an dem Best Practice -  
Ansatz Beteiligte, ...)

Olaf Abbé  
Klaus Berndt  
Ralf Dederichs  
Sarah Fink  
Jens Klunkat  
Barbara Oestreich  
Oliver Siems  
Kerstin Trzeczak



## ERSTELLER DER BEWERBUNG

(Personen, die an der Erstellung der  
Beschreibung des Best Practice –  
Ansatzes mitwirken)

Dederichs, Ralf, [rdederichs@tuev-nord.de](mailto:rdederichs@tuev-nord.de), Auditor, Sifa, TNS  
Fink, Sarah, [sfink@tuev-nord.de](mailto:sfink@tuev-nord.de), Auditorin, TNS  
Trzeczak, Kerstin, [ktrzeczak@tuev-nord.de](mailto:ktrzeczak@tuev-nord.de), Auditorin, Sifa, TNS  
Abbé, Olaf, [oabbe@tuev-nord.de](mailto:oabbe@tuev-nord.de), Datenschutzkoordinator, TNS

# BEITRAG DES BEST PRACTICE ANSATZES INSGESAMT

## UMSETZUNG

Bitte beschreiben Sie, wie der Best Practice Ansatz in Ihrem Geschäftsalltag implementiert wurde und umgesetzt wird.

*In diesem Team gemeinschaftlich zu arbeiten, bedeutet für uns täglich, bestehende Anforderungen in sinnvoll handhabbare Handlungsanweisungen umzusetzen und uns zu fragen, was kann der Mitarbeitende aber auch die Geschäftsführung damit anfangen, um immer besser zu werden.*



## IMPAKT

Welchen positiv bemerkbaren Unterschied macht dies im Miteinander innerhalb des Teams und/oder der teamübergreifenden Zusammenarbeit?

*Etwas scherzhaft wird unser Aufgabengebiet mit „alle Themen, die keiner mag ... aber alle brauchen“ vorgestellt. Diese Themen im Unternehmen zu vernetzen, Mitarbeitende zu beteiligen und den Schritt vom Anweisungenschreiber und Kontrolleur zu einem lebenden System zu gehen, schafft hohe Akzeptanz und trägt zum unternehmerischen Erfolg bei.*

***Mit etwas Stolz registrieren wir als Team eine Strahlkraft (OUT OF THE BOX), die diese Herangehensweise auf das gesamte Unternehmen und auch Tochterunternehmen im Geschäftsbereich ausübt.***

## WERTBEITRAG

Welcher Nutzen ergibt sich daraus für TÜV NORD und unsere Kunden insgesamt?



*Zwei Themen prägen unser Selbstverständnis:*

- Das integrierte Managementsystem bildet die Basis vieler unserer Anerkennungen/Akkreditierungen, ohne die unser Geschäftsmodell nicht funktioniert. Wir verstehen dieses aber auch als systemischen Ansatz um TÜV NORD unternehmerisch weiterzuentwickeln.*
- Die Sicherheit und die Gesundheit aller Mitarbeitenden bei der Arbeit liegt uns am Herzen; das motiviert uns täglich. Unser Ziel ist es, die Grundlagen dafür zu schaffen, dass alle Mitarbeitenden ihre anspruchsvollen Tätigkeiten unter sicheren Randbedingungen ausüben können.*

# BEITRAG DES BEST PRACTICE ANSATZES ZU EINZELNEN FÜHRUNGSLEITLINIEN

## AUF WELCHE FÜHRUNGSLEITLINIEN ZAHLT IHR BEST PRACTICE ANSATZ KONKRET EIN?

Kreuzen Sie bitte eine oder mehrere Leitlinien an.

<input checked="" type="checkbox"/>	Unsere Kunden stehen im Fokus
<input checked="" type="checkbox"/>	Unsere Mitarbeitenden sind der Schlüssel zum Erfolg
<input checked="" type="checkbox"/>	Unsere Integrität ist die Basis allen Handelns
<input type="checkbox"/>	Unsere Vielfalt eröffnet neue Chancen
<input type="checkbox"/>	Unsere Innovationskultur weist in die Zukunft

# BEITRAG DES BEST PRACTICE ANSATZES ZU EINZELNEN FÜHRUNGSLEITLINIEN

FÜHRUNGSLEITLINIE	UNSERE KUNDEN (FÜR SCQ: UNSERE KOLLEGEN) STEHEN IM FOKUS WER FÜHRT stellt den Kunden in den Fokus und handelt konsequent im Sinne des Kunden und dessen Anforderungen
<p>Wie wird die Führungsleitlinie durch den Best Practice Ansatz konkret erfahrbar?</p>	<p>Unsere internen Kunden sind die Mitarbeitenden des Unternehmens, sie gewährleisten unsere Wertschöpfung. Sie sollen gesund, gut informiert und motiviert sein und bleiben. Dafür ist ein Gesamtpaket notwendig und das versuchen wir gemeinsam für den Bereich des integrierten Managementsystems (QM, UM, Arbeitssicherheit) zu schnüren.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div data-bbox="484 534 1133 742" style="background-color: #e0f2f7; padding: 5px; border: 1px solid #ccc;"> <p>Die Pandemiezeit stellte und stellt eine wesentliche Aufgabe der vergangenen 1,5 Jahren dar. Es wurde eine übergeordnete Betreuung innerhalb des GB sichergestellt, die Mitarbeitenden wurden abgeholt und die externe Kundenbetreuung damit gesichert.</p> </div> <div data-bbox="1159 534 1782 711" style="background-color: #e0f2f7; padding: 5px; border: 1px solid #ccc;"> <p>Sofortige Reaktion auf Fragen der Kollegen rund um die Themen Managementsystem, Datenschutz und Arbeitssicherheit (Stakeholder-Analyse)</p> </div> <div data-bbox="1808 534 2431 674" style="background-color: #e0f2f7; padding: 5px; border: 1px solid #ccc;"> <p>Projektarbeit (Ermittlung von psychischen Belastungen, Alters- und altersgerechtes Arbeiten – eine Standortbestimmung in der TNS)</p> </div> </div>
<p>Was tun Sie praktisch, um die Führungsleitlinie in Ihrem Geschäftsalltag umzusetzen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Vorbereitet sein! Auf Grundlage einer vorbereiteten Pandemieplanung wurde im März 2020 ein Stufenplan entwickelt, der dazu dient, die MA vor Ansteckung zu schützen und den Geschäftsbetrieb aufrecht zu erhalten. Bis zum heutigen Tag erhalten wir positive Rückmeldungen aus der Belegschaft. Wir stehen seit 1,5 Jahren zu Corona-Fragen für alle Kollegen als Ansprechpartner und Sorgentelefon zur Verfügung und unterstützen.</li> <li>➤ Das Ziel alle MA gesund zu halten wurde in einem Projekt „Alters- und altersgerechtes Arbeiten“ aufgegriffen. Die Projektleitung liegt bei SCQ</li> </ul>
<p>Welche positiven Effekte ergeben sich daraus?</p>	<p>Handlungsgrundlage für Geschäftsführung, Führungskräfte und alle Mitarbeitenden. Klare Orientierung für unser Team, um die vielfältigen Fragen im Zusammenhang mit Corona praxisorientiert zu beantworten. Hier geht es <b>aus der Box heraus</b> in den gesamten GB.</p>

# BEITRAG DES BEST PRACTICE ANSATZES ZU EINZELNEN FÜHRUNGSLEITLINIEN

<b>FÜHRUNGSLEITLINIE</b>	<b>UNSERE MITARBEITENDEN SIND DER SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG</b> WER FÜHRT: <ul style="list-style-type: none"><li>- nimmt die Mitarbeitenden mit und begeistert für anstehende Aufgaben</li><li>- vermittelt den Mitarbeitenden den persönlichen Beitrag zum Team- und Unternehmenserfolg</li><li>- übernimmt Verantwortung für das Bild der TÜV NORD GROUP als Arbeitgeber</li></ul>
Wie wird die Führungsleitlinie durch den Best Practice Ansatz konkret erfahrbar?	<b>„Vertrauen ist der Anfang von allem“</b> Diese Anforderungen stellen wir an uns selbst und an unsere Führungskraft. Das bedeutet, dass wir offen und ehrlich Probleme ansprechen können und immer eine „offene Tür“ bei allen Belangen finden. Das Arbeitsklima ist wichtig. Nicht immer machen alle Aufgaben Spaß (wer schreibt gern Verfahrensanweisungen ☹), aber es gibt ein Ziel, wo wir hin wollen und dabei einen Mix an Aufgaben, der uns die Dinge immer positiv anpacken lässt.
Was tun Sie praktisch, um die Führungsleitlinie in Ihrem Geschäftsalltag umzusetzen?	<b>„Menschen arbeiten für Menschen!“</b> Damit verbunden ist bei jeder Aufgabe die Frage nach den Stärken jedes Einzelnen und wer an welcher Stelle welche Unterstützung benötigt. Eine Führungskraft soll nicht alles „besser wissen“, aber sie sollte wissen, was nötig ist, um zu besten Ergebnissen und Entscheidungen zu gelangen, denn jeder möchte für das Unternehmen erfolgreich sein.
Welche positiven Effekte ergeben sich daraus?	<b>„Visionen und Ziele“</b> Das Leitbild, die Kultur und die Werte des Unternehmens werden transportiert und gelebt. Das Team ist motiviert, die Qualifikation für die wachsenden Aufgaben werden für alle im Blick gehalten. Weiterbildungen - auch unkonventionell z.B. in Form von Supervisionen ( <b>OUT OF THE BOX</b> ) - sind selbstverständlich.

# BEITRAG DES BEST PRACTICE ANSATZES ZU EINZELNEN FÜHRUNGSLEITLINIEN

FÜHRUNGSLEITLINIE	<p>UNSERE INTEGRITÄT IST DIE BASIS ALLEN HANDELNS</p> <p>WER FÜHRT geht als Vorbild voran und handelt als Persönlichkeit authentisch und integer</p>
<p>Wie wird die Führungsleitlinie durch den Best Practice Ansatz konkret erfahrbar?</p>	<p>Robert kommuniziert auf <b>3 Ebenen</b>:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ebene: Sachliche Berichterstattung zu Situationen und Sachverhalte. <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Er gibt uns die Chance, selbst einzuschätzen und zu bewerten.</li> </ul> </li> <li>2. Ebene: Einordnung der Situation und Sachverhalte auf Basis der eigenen Werte und Erfahrungen <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Er gibt fordert uns auf, Situation/Sachverhalt mit anderen Augen zu sehen (<b>OUT OF THE BOX</b>), ohne uns aber zu beeinflussen. Denn unsere Meinung haben wir ja bereits bilden können.</li> </ul> </li> <li>3. Ebene: Er fragt uns nach unserer Einordnung. <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Und zeigt sich reflektiert bereit, von seiner Einschätzung abzuweichen.</li> </ul> </li> </ol>
<p>Was tun Sie praktisch, um die Führungsleitlinie in Ihrem Geschäftsalltag umzusetzen?</p>	<p>Die Glaubwürdigkeit des eigenen Handelns immer wieder hinterfragen und auch eigene Fehler oder Fehlentscheidungen erkennen und ansprechen.</p>
<p>Welche positiven Effekte ergeben sich daraus?</p>	<p>Ralf:  <i>„Die von Robert vorgelebte Integrität gibt uns Mut, selbst authentisch in unserem Arbeitsumfeld zu sein und auch unseren internen Kunden Authentizität vorzuleben.“</i></p> <p>Kerstin:  <i>„Durch vorgelebte Authentizität und aber auch Fördern von Integrität in unserem Team, leben und arbeiten wir in der jeweils besten Arbeitsrolle für uns. Somit ergibt sich eine hohe Teameffizienz, weil wir uns persönlich und in unseren Stärken auf unsere Arbeit konzentrieren. Nicht auf das Vorspielen einer Rolle oder das Erfüllen von Aufgaben, die uns gar nicht liegen.“</i></p>



**OUT OF THE BOX**  
Leinen los  
für unser Boot mit einer  
Teamführung, die wir  
verdienen

