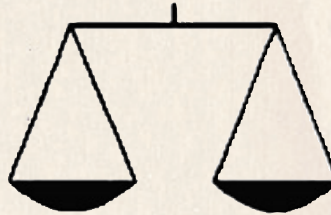


# Jahresrückblick 2005

## Unser Leitbild

### Miteinander ankommen

Das Miteinander steht für das Menschenorientierte, die Moral und für solide Werte.



Das Ankommen steht für das Zielorientierte, den Erfolg und für die wirtschaftliche Stabilität.

In unserem Schaffen streben wir danach, auf diese beiden Bereiche gleichermaßen mit Priorität zu achten und zu erleben, wie sowohl die menschliche als auch die geschäftliche Seite aufblühen können.

#### **Miteinander ankommen – mit der Belegschaft**

Der Erhalt der Arbeitsplätze ist uns wichtiger als die Maximierung von Umsatz und Profit.

#### **Miteinander ankommen – mit dem Unternehmen**

Die langfristige Marktteilnahme ist uns wichtiger als kurzfristige Marktführerschaft.

#### **Miteinander ankommen – mit der Gesellschaft**

Die Achtung solider Werte ist uns wichtiger als Vorteile durch suspekte Geschäfte.

#### **Miteinander ankommen – mit der Branche Holzbearbeitungsmaschinen**

Wir streben danach, der Branche als ausgezeichnete Informationsquelle zu dienen. Wir streben danach, über alle Holzbearbeitungsmaschinen aller relevanten Hersteller und Baujahre ausgezeichnet Auskunft, Angebot und Service geben zu können. Ausgezeichnet bedeutet für uns: aufrichtig, kompetent, transparent und schnell.



**Höchsmann**  
TECHNOLOGY FOR WOOD

# Rückblick 2005 – Ausblick 2006



**Stefan Höchsmann**

Als wir 2003 erstmals ein Jahresmotto formulierten und später bei der Mitarbeiterbefragung fragten, wie die Umsetzung klappte, waren sich alle einig: „Abgesehen von der Formulierung hat sich nicht viel getan.“ Daraus haben wir jedoch gelernt: Seit 2004 gibt es nun nicht nur

eine Formulierung, sondern auch einen Plan zur Umsetzung des Jahresmottos. 2004 war für uns das Jahr der Ordnung. Wir legten mit dem Jahresmotto sozusagen den Grundstein für alle zukünftigen Jahresprojekte. Wir führten Ordnungsstandards ein und achteten auf deren Umsetzung.

Für das Jahresmotto 2005 wählten wir den Titel „Das Tagesgeschäft besser für den Aufbau von Fachwissen nutzen“. Mit diesem Jahresprojekt setzten wir nun den ersten Baustein auf das Fundament „Ordnung“. Wir haben angefangen das hervorragende Fachwissen vieler Mitarbeiter systematisch auf andere zu übertragen und in ein Datenbanksystem zu verankern. So ist es blitzschnell für jeden Nutzer abrufbar. Im Verkauf veranstalten wir regelmäßige „Wissensaustausche“, bei denen die Lagerneueingänge inspiziert werden und Fachwissen auf andere Mitarbeiter übertragen wird. Im Einkauf haben wir angefangen, die Sachbearbeiterinnen, die die Maschinendaten eingeben durch Herrn Schmidt zu schulen. Sie sind auch teilweise bei der Maschinenaufnahme dabei. In der Technik gelang die Umsetzung des Mottos leider nicht, weil das Jahr so voll war. Dies hat mit der erfreulichen Auftragslage im Anlagenbau zu tun. In den Jahren zuvor standen unsere Anlagenbauer noch oft für die Gebrauchtmaschinenabteilung zur Verfügung, in 2005 konnten wir die Arbeit dann nur noch durch Leiharbeiter bewältigen. So erfreulich für uns auch die Auftragsflut im Anlagenbau war, so schmerzhaft war dann der Weggang von unserem Leiter Herrn Uhlemann Ende des 3. Quartals. Geschäftlich werden wir 2005 aller Voraussicht nach sehr positiv abschließen, da wir bei einer nur geringen Kostensteigerung ein Umsatzplus von etwa 20 % gegenüber 2004 erwarten. Unser Jahresziel von + 7,5 % haben wir somit weit übertroffen.

Das wir mit unseren Jahresprojekten in 2004 und 2005 viel erreicht haben, verdanken wir der Tatsache, dass wir uns schwerpunktmäßig auf ein Projekt konzentriert haben und viele andere hinten angestellt haben. Es hat sich bewährt, nach dem Grundsatz „alles hat seine Zeit“ zu verfahren und zahlreiche Optimierungsprojekte nicht zu hastig umzusetzen. Erfreulich ist, dass wir die Ordnung, die wir uns in 2004 im Rahmen des Jahresprojektes angeeignet haben, nicht verloren haben. Sie ist zur Gewohnheit

geworden. Nun gilt es auch, den Wissensaufbau zur Gewohnheit werden zu lassen. Wir wollen also in 2006 weitermachen und die Wissensaustausche ausweiten, so dass auch die technischen Mitarbeiter mehr davon profitieren.

Darüber hinaus haben wir uns vorgenommen, einen weiteren Baustein auf das Fundament Ordnung und an den ersten Baustein Fachwissen zu setzen.

**2008 Miteinander\***

**2007 Effizienz\***

**2006 Qualität**

**2005 Fachwissen**

**2004 Ordnung**

\* für 2007 und 2008 sind bereits grobe Vorstellungen für die Jahresprojekte vorhanden

Mit dem Jahresmotto 2006 „Qualitätsstandards vereinbaren und umsetzen“ wagen wir uns an etwas heran, was uns schon lange ein Anliegen ist. Es geht um eine veränderte Arbeitsweise, bei der wir im Unternehmen konsequent Schwachstellen erkennen und abstellen wollen. Sicher haben wir dies auch schon in der Vergangenheit getan, teilweise sogar mit gutem Erfolg. Andererseits ging vieles oft nur sehr zäh voran, weil wir unsere Anliegen unzureichend kommunizierten, und weil wir zu wenig auf der Einhaltung der Qualitätsstandards beharrten. Wenn man wie wir viel Wert auf ein gutes Betriebsklima legt, besteht bei uns Leitern die Gefahr der Inkonsequenz, weil wir Spannungen vermeiden wollen. Doch es ist nichts Verwerfliches, wenn man auf der Einhaltung von Qualitätsstandards beharrt, vielmehr ist dies nötig für eine stabile Unternehmenszukunft. So wollen wir in 2006 ein Umdenken erreichen und lernen, wie wir gemeinsam Qualitätsstandards formulieren und einhalten. Hierbei ist es im ersten Jahr nicht so wichtig, dass wir Riesenschritte in Richtung Qualität machen. Wir wollen den einen wichtigen Schritt machen, nämlich lernen, konsequent mit gemeinsamen Standards umzugehen. Dafür benötigen wir eine Kompetenz, die man auf keiner Universität erlernen kann – wir benötigen dazu Charakterstärke. Besonders wir Leiter brauchen nicht nur fachliche, sondern auch soziale Kompetenzen. Wenn mir z. B. auffällt, dass jemand die vereinbarten Qualitätsstandards nicht einhält, dann darf ich dazu nicht schweigen. Wenn ich allerdings bei meiner Kritik die Person ablehne und von oben herab behandle, habe ich sie verloren. Ich sollte die Sache, nicht die Person



kritisieren. Optimal ist es, wenn ich die Person schätze und somit ein echtes Wohlwollen durchscheinen lasse. Mit dem Wohlwollen bringe ich einen guten Ausgleich zu der Kritik, die häufig Verletzungen hervorrufen kann. Mit einer solchen Haltung bestehen gute Chancen, dass man die Person für eine Veränderung gewinnt.

Allerdings scheint diese Kombination aus Kritik und Wertschätzung heute nicht mehr zeitgemäß zu sein. Das Gebot der Nächstenliebe wurde durch die Maxime „Jeder sucht seinen eigenen Vorteil und Genuss“ verdrängt. Dennoch zeigt sich im Alltag, dass es ohne Wertschätzung nicht geht. Solche Wertschätzung ist nicht davon abhängig, ob einem die Nase des anderen gefällt oder nicht. Solche Wertschätzung orientiert sich einfach an der Tatsache, dass jeder Mensch wunderbar und einzigartig gemacht ist und daher Würde hat. Ich bin überzeugt davon, dass die Unternehmen, für die solche Werte noch etwas zählen, einen echten Wettbewerbsvorteil haben. Wenn man sich innerhalb eines Unternehmens gegenseitig schätzt und respektiert, dann arbeitet man auch besser zusammen, und wird bessere Lösungen hervorbringen. Wer also seinen Nächsten wertschätzt, der braucht sich nicht für seine Position zu schämen, wenn er z. B. die Inkonsequenz seines Kollegen aufdeckt. Denn, in dem er so handelt, kritisiert er die Sache und schätzt trotzdem die Person. Außerdem setzt er sich auch indirekt für die kritisierte Person ein, weil die Sache – und damit der von Qualitätsstandards abhängige langfristige Erfolg des Unternehmens – auch der kritisierten Person dient. Die zu kritisierende Person darf in unserem Fall gerne auch der Vorgesetzte sein, denn wir machen genug Fehler und brauchen Qualitätsstandards, an denen wir gemessen werden können.

Praktisch wollen wir das Jahresmotto 2006 folgendermaßen angehen: Einmal pro Monat setzen sich die Abteilungen zusammen und erörtern, was schief gegangen ist und wie es abgestellt werden soll. In größeren Abständen kommen wir dann auch abteilungsübergreifend zusammen. In den Arbeitsgruppen wird daran gearbeitet, die Wiederholung von Fehlern durch die gemeinsame Formulierung von Qualitätsleitsätzen zu vermeiden. Diese Qualitätsleitsätze werden auf einer aktuellen Liste notiert, auf der nur die Punkte stehen, bei denen es häufig zu Problemen kommt. Wenn die konsequente Umsetzung eines Punktes gut läuft, verschwindet dieser Punkt von der aktuellen Liste und wandert auf eine zweite Liste, in das langfristige Qualitätslexikon. Um uns nicht im Detail zu verlieren, gehen wir im ersten Jahr an die Probleme ran, bei denen leicht Qualitätsleitsätze und Lösungen gefunden werden können.

Bei der Formulierung der Leitsätze wirken alle mit und tauschen Argumente aus. Falls keine Einigung in der Formulierung erzielt werden kann, sollte der Leitung vertraut werden. Im darauf folgenden Monat tauschen wir uns dann aus, wo Qualitätsleitsätze nicht eingehalten wurden. Die Mitarbeit in diesen Gruppen und die Konsequenz

beim Umsetzen dient auch als Bemessungsgrundlage für die Willigkeit aller Beteiligten.

Anfang 2005 waren wir aufgrund des sich schnell verändernden Gebrauchtmarchtes vorsichtig und haben ausnahmsweise keine Gehaltserhöhung vorgenommen. Dennoch haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter großartigen Einsatz gebracht und hervorragende Arbeit geleistet. Danke für Ihr Vertrauen, nun ist es für mich umso erfreulicher, dass wir dieses Jahr eine satte Prämie ausschütten können, mit der wir die nicht vorgenommene Gehaltserhöhung mehr als ausgleichen können. Lassen Sie uns auch 2006 motiviert und engagiert angehen und lassen Sie uns miteinander lernen, unsere Schwachstellen zu erkennen und auszuräumen. Ich bin zuversichtlich, dass Sie alle dieses Anliegen unterstützen werden, und dass wir im vor uns liegenden Jahr durch allgemeine Willigkeit und gegenseitiges Wohlwollen einen großen Schritt in Richtung Qualität vorankommen.

### Unser Jahresmotto 2005:

Das Tagesgeschäft besser für den Aufbau von Fachwissen nutzen.

Wesentliche Kenntnisse der täglich durch das Unternehmen laufenden Maschinen sollen von möglichst vielen Mitarbeitern aktiv verinnerlicht, verankert und verbreitet werden.

Verinnerlichen: Der Einzelne engagiert sich persönlich.  
Verankern: Das Gelernte wird abgespeichert und so allen zugänglich gemacht.  
Verbreiten: Das Gelernte wird bereitwillig und gezielt an Mitarbeiter weitergegeben.

Bei dieser Aufgabe konzentriert sich jede Abteilung auf ihre Teilbereiche:

Einkauf: Optimale Informationswege und Dokumentation  
Studium von Herstellerhistorien und Absatzverbindungen  
Kompletterung der Verkaufsunterlagen

Verkauf: Optimale Vermarktung und Beratung  
Studium von Technik, Absatzländern und Marktpreisen  
Optimierung der Kriterien

Technik: Optimale Prüfung und Präsentation  
Studium von Problem- und Verschleißzonen  
Entwicklung von Prüfkriterien u. Zustandseinschätzungen

Ich setze mich persönlich für die Umsetzung  
des Jahresmottos ein!  
Klipphausen, Februar 2005



## Rückblick 1. Quartal 2005

Über den Jahreswechsel wurde der Eingangsbereich des Hauses komplett umgestaltet. Besucher gehen durch ein



Museum mit historischen Werkzeugen hindurch in den ebenfalls komplett neu eingerichteten Fachmarkt.



Die Kundschaft wird in einer rustikal eingerichteten Werkstatt beraten.

Sortimentsbereinigung: Wir trennen uns von weiteren Werkzeugangeboten, u.a.: Profilmesser, STEHLE- und STARK-Ersatzmesser für Fensterwerkzeuge, ISO-Werkzeuge, da diese kaum noch Absatz finden. Im Angebot sind noch einige gängige Hobelmesser und das FREUD-Messerprogramm.

Am 24.3. findet zusammen mit dem Farbenhersteller REMMERS in unserem Haus ein „System-Garantie-



Event“ statt. 45 Fensterbauunternehmen wird die 10-Jahres-Garantie auf Holzfenster und ein neuartiges Beschichtungssystem mit dem HÖCHSMANN-Sprühtunnel vorgestellt. Die Veranstaltung wurde von allen Seiten als sehr gelungen gelobt. In der Abteilung Anlagenproduktion gehen in den nächsten Wochen einige große Aufträge ein – die Abteilung ist bis ca. Oktober ausgebucht.

Angebote erhalten Ende März neue Überschriften. Wir können ab sofort per Knopfdruck auswählen, ob zusammen mit einem Maschinenangebot eine Maschinenkarte und ein gescanntes Prospekt versendet werden soll. Außerdem sind bis zu 6 Fotos pro Maschine per Mail versendbar.

## Rückblick 2. Quartal 2005

Die Maschinentypenkartei füllt sich. Wir sammeln zu jedem Maschinentyp eines Herstellers Informationen über technischen Besonderheiten, Marktpreis, Ausstattungen etc.. Damit entsteht eine Wissensquelle für umfassende Fachinformation, die jedem Höchsmann-Mitarbeiter zugänglich ist.

Die Übersicht über Ansprechpartner bei Kunden und Lieferanten wird vereinheitlicht. Wir können ab sofort total einfach speichern, welche Person bei einem Hersteller oder Händler auf welchem Gebiet Kenntnisse hat, wer für Ersatzteile, Prospekte etc. zuständig ist.

Das Prospektarchiv ist fertig. Stellen Sie sich vor: Man nimmt sich ohne suchen zu müssen sofort das richtige Prospekt oder eine Preisliste einer älteren Maschine aus der richtigen Mappe aus dem Schrank - toll.

Öffentlichkeitsarbeit: Insgesamt 30 Schüler der 3. Klasse der Grundschule des Ortes erhalten eine Betriebsführung. Titel: „Eine Zeitreise durch die Welt der Holzbearbeitung.“ Angefangen vom Sägen mit einer Schrotsäge über eine Dicke aus den 1920er Jahren bis hin zu einem modernen CNC-Zentrum erhalten die 9-jährigen Kinder einen Einblick über die Vielfältigkeit der Holzbearbeitung. Die Kleinen sind schwer begeistert – am Ende gibt es sogar noch einen auf der CNC gefrästen Untersetzer für jedes Kind – 30 neue HÖCHSMANN – Fans gewonnen.

Kunden- und Lieferantenkartei fertiggestellt. Ab sofort kann man per Knopfdruck auswählen, welcher Ansprechpartner bei einem Kunden das eben erstellte Angebot auf seine persönliche Faxnummer oder Mailadresse bekommen soll.

Das Lager ist derart voll geworden, dass Maschinen bereits in den Gängen stehen – dringend muss eine Lösung her – Herr Höchsmann regt eine Abverkaufsaktion aus Platzgründen an.



Daraufhin werden viele Lagermaschinen drastisch gesenkt. Am 24.6. starten wir eine Mailaktion zunächst an alle Händler. Kaum zu glauben – unsere Mails werden wirklich noch gelesen; innerhalb von Minuten rufen Händler an und kaufen kräftig ein – über 100 Maschinen werden in den nächsten 5 Arbeitstagen verkauft – so was gab es noch nie in der Firmengeschichte.

## Rückblick 3. Quartal 2005

Ein großer Auftrag über die Produktion und Lieferung einer kompletten Farbgebungsanlage aus Süddeutschland geht ein – Arbeit bis März 2006.

Größerer Einkauf in Belgien – leider wussten wir vorher nicht, dass es dort noch ein Stromnetz gibt, was sich vom normalen europ. Stromnetz unterscheidet.

Glücklicherweise konnten unsere Elektriker mit einigen techn. Tricks und Umklemmarbeiten helfen und wir die meisten Maschinen ohne Probleme weiterverkaufen.



Die Vorbereitungen für den neuen Gebrauchtmaschinenkatalog laufen an.

Ende September erscheint der Katalog, diesmal zweisprachig.

Tausende Kataloge werden in mehreren Staffeln versendet um die Nacharbeit im Vertrieb zu beherrschen.

## Rückblick 4. Quartal 2005

Auffällig ist, dass Speditionskosten deutlich teurer geworden sind. Früher reichten „1000 DM für einmal quer durch Deutschland“ – heute zahlt man ca. 20% mehr. Wir lassen mittlerweile alles über 1-2 kompetente Speditionen fahren und tlw. auch abbauen. Transportschäden kommen so gut wie nie vor – gute Partner – gute Zusammenarbeit.

Unser guter alter LKW wird verkauft. Jahrelang tat er gute Dienste, lieferte viele Maschinen vor allem an die sächsische Kundschaft in der Umgebung. Aber leider reichte die Zuladung einfach nicht mehr aus und der Transportbedarf in der Nähe der Firma ist verschwindend gering geworden.



## Statistik

- 250 bis 350 Besucher täglich auf unserer Homepage
- insgesamt verkaufte Maschinen: 1008
- verkaufte Maschinen pro Arbeitstag: 3,95 (2004: 3,6)
- Anteil des direkten Auslandsumsatzes: 58% (2004: 58,6%)

verkaufte Maschinen - Top 10:

1. 64 Kantenanleimer
2. 57 Tischfräsen
3. 38 Breitbandschleifmaschinen
4. 37 Formatsägen
5. 35 CNC-Maschinen
6. 23 Kompressoren
7. 21 Dübelbohrmaschinen
8. 20 liegende Plattensägen
9. 19 Kehlmaschinen, 19 Abrichten, 19 Mobilentstauber
10. 18 Langbandschleimaschinen

im Anlagenbau produzierten wir:

- 10 Sprühtunnel
- 3 Quertakter
- 6 Flutanlagen
- 5 Spritzanlagen



Sprühtunnel kurz vor der Auslieferung



#### Stefan Höchsmann - Geschäftsführung

Da ich mangels technischer Ausbildung nur Quereinsteiger in die Holzbearbeitungstechnik bin, waren für mich die Wissensaustausche sehr profitabel. Ich bin den vielen ausgezeichneten Technikern im Hause dankbar, dass sie mir durch die Beantwortung meiner Fragen von ihrem Wissen abgeben haben.

In 2005 haben sich meine Kenntnisse besonders auf dem Gebiet der „weißen“ CNC-Maschinen verbessert. Hier eine 2000er Homag BOF für Treppen, über die wir nach Lieferung im Februar 06 sicher Wissen austauschen werden.



#### Mathias Tempel - Betriebsleitung

Mit Breitbandschleifmaschinen wie z.B. der KÜNDIG-Primo 1350E Bj.2002, deren Ausstattungsvarianten und Einsatzgebiete haben wir uns in diesem Jahr intensiv beschäftigt. Schließlich wurden in 2005 38 Maschinen verkauft. Unsere Mitarbeiter in Einkauf, Vertrieb und Technik sind in der Lage

den Zustand einzuschätzen und Kunden fachlich richtig zu beraten. Diese Maschine geht an einen indischen Möbelhersteller. Wir sind uns sicher, dass er damit eine gute Wahl traf.



#### Ronald Ulbricht - operative Verkaufsleitung

Im Jahr 2005 haben wir 35 CNC-Bearbeitungszentren verkauft. Das sind 45% mehr als im Vorjahr. Dies ist auch ein Ergebnis unserer intensiven Schulungen an den Maschinen und der Aneignung von technischem Fachwissen bei den zahlreichen

Recherchearbeiten. Fragen Sie uns nach der für Sie richtigen Maschine! Diese Woche BP150 kaufte ein Branchenkollege für einen seiner Kunden in Asien.



#### Norbert Zeller - Verkauf Überseemärkte

Weinig Unimat 23 vs. Unimat 23E: In unserem Wissensaustausch konnte endlich einmal Licht in das Dunkel der oft veränderten Weinig Typenbezeichnungen, Farben und Modellreihen gebracht werden.



## Jahresmotto 2005 „Das Tagesgeschäft besser für den Aufbau von Fachwissen nutzen“



#### Norman Schmidt

Nachdem wir in 2004 sehr gute Fortschritte durch unser Jahresmotto „Ordnung und Systematik“ erreichen konnten, setzten wir uns Anfang 2005 vor allem zwei Ziele:

Die in 2004 geschaffene Ordnung und Systematik soll beibehalten und weiter optimiert werden.

Wir arbeiten intensiv an unserem Jahresmotto 2005 „Das Tagesgeschäft besser für den Aufbau von Fachwissen nutzen“.

Beides soll uns helfen auch dem deutlich härter werdenden Markt zu trotzen. Im Januar 2005 diskutierten die Leiter über mögliche Varianten unsere Zielstellung optimal zu erfüllen. Die ersten Schritte waren relativ leicht. Es galt, alle Mitarbeiter zu überzeugen, dass das Fachwissen in unserem Unternehmen ein wesentlicher Schlüssel zum Erfolg ist. Um besonders leistungsfähig zu sein, darf dieses Wissen nicht nur an wenigen Stellen im Unternehmen verankert sein und wachsen, sondern sollte auf recht breiter Front verteilt, vermehrt und für jeden zugänglich gemacht werden.

Das dies trotz ausreichend vorhandener Motivation kein Selbstlaufmodell wird, war uns von Anfang an klar. Konkrete Ideen zum Aufbau von Fachwissen wurden gesammelt. Die ersten Vorschläge und Versuche gingen in Richtung Schulungen, welche vor allem im Vertrieb und im Einkauf durchgeführt wurden. Dabei informierten sich Kollegen abwechselnd intensiv über einzelne Maschinentypen und gaben ihr Wissen an die entsprechende Runde in einer Art Vortrag weiter. Die übrigen Teilnehmer sollten sich im Vorfeld kurz mit den Prospekten zur Maschine auseinandersetzen und ihre Fragen dazu notieren, welche sie während der Schulung stellen konnten. Oft wurde dies direkt neben einer der vielen Maschinen in unseren Lagerhallen durchgeführt, um die Technik hautnah erleben zu können. Die Informationen wurden von den wissensdurstigen Teilnehmern sehr dankbar aufgenommen. Besonders über Hintergrundinformationen, welche durch teilweise aufwendige Recherchen gewonnen wurden, freuten sich die Kollegen. Großer Beliebtheit erfreuten sich auch die praktischen Vorführungen von Maschinen, bei denen uns die Technik tatkräftig unterstützte.

Bei den Vorbereitungen für diese Veranstaltungen wurden unzählige kostbare Informationen über Holzbearbeitungsmaschinen-Hersteller, konkrete Maschinentypen und die verschiedenen Märkte gewonnen. In unserer internen Software schuf Herr Idczak die nötigen Funktionen und



# chäft besser für den Aufbau von n nutzen“

Verknüpfungen, die es ermöglichen, solche Informationen für alle Mitarbeiter blitzschnell abrufbar und systematisch abzuspeichern. Somit sind wir auch in ferner Zukunft in der Lage, uns an heute gewonnene Erkenntnisse „zu erinnern“.

Auf längere Sicht war der Vorbereitungsaufwand für Schulungen einfach zu groß und das Tagesgeschäft dadurch zu sehr zeitlich beeinflusst. Schrittweise gingen wir deshalb zu einer etwas veränderten Variante der Wissensvermittlung über. Diese setzte in erster Linie darauf, bereits vorhandenes Fachwissen an alle Kollegen weiterzugeben und dieses an den richtigen Stellen in unserer Software zu speichern. Wir verzichteten also weitestgehend darauf, dass sich Kollegen zeitaufwendig in eine neue Materie hineindenken müssen, um dann eine Schulung abzuhalten. Weil bei den Mitarbeitern zwar sehr viel aber eben doch unterschiedliches Wissen vorhanden war, entschieden wir uns für die neue Variante „Wissensaustausch“. Das Ergebnis waren fruchtbare Gesprächsrunden, in denen über vorhandenes und gerade neu recherchiertes Wissen gesprochen wurde. Dabei ging man nicht mehr so ins Detail, sondern konzentrierte sich auf die wesentlichen Punkte.

Eine letzte Veränderung in Sachen Wissensaustausch waren die wöchentlichen Rundgänge der Vertriebsmannschaft zu Maschinen, die in den Tagen vorher unser Lager erreicht hatten. Bei diesen Touren sprach man ganz konkret über die Vor- und Nachteile der einzelnen Modelle und konnte sich dadurch selbst einen Eindruck von deren Zustand verschaffen. Auch hierbei bedurfte es nur einer kurzen Vorbereitung einzelner Kollegen, die ihre Informationen aus Prospekten, von externen Fachleuten oder anderen Quellen bezogen und in unserer Software hinterlegten.

In jedem Falle hat uns das Jahresmotto 2005 alle ein ganzes Stück voran gebracht. Im Jahr 2006 können wir nun auf eine sehr stabile Fundament aufbauen und unser Fachwissen im Unternehmen ständig erweitern.



**Robert Janas - Verkauf Polen**

Eine fast unbenutzte Strukturiermaschine des namhaften Herstellers BRAUN wurde für einen sehr attraktiven Preis an einen poln. Möbelhersteller verkauft.

Die Wissenaustausche helfen mir die genauen Anwendungen der angebotenen Maschinen zu verstehen.

Mein Name ist Robert Janas und ich bin für den Vertrieb auf dem polnischen Markt verantwortlich.



**Ludmilla Bogdanova - Verkauf russ. Sprachraum**

Nachfrage besteht für Winkelanlagen immer; besonders Weing-Maschinen sind gefragt. Diese Unicontrol 6 wurde ins Baltikum verkauft. Unsere Kollegen aus der Abteilung Technik führten im Hause eine ausführliche Bedienschulung durch.

Als wir auf der Messe in Riga waren, hatten wir dann die Möglichkeit die Anlage beim Kunden in der Produktion zu sehen. Der Kunde ist mit der Maschine zufrieden, was für uns ganz wichtig ist.



**Zuzana Puhhallova - Verkauf Tschechien/Slowakei**

In diesem Jahr bekam ich viele Anfragen nach Plattenaufteilanlagen. Unser regelmäßiger Wissensaustausch hilft mir bei der Weiterentwicklung meiner technischen Kenntnisse, wodurch mir eine gute und fachkompetente

Beratung meiner Kunden möglich wird, wie z. B. bei der SCM Plattenaufteilanlage SIGMA, die ich an einen großen polnischen Möbelhersteller verkaufen konnte.



**Silke Szameitat - Sekretariat Verkauf**

Ich freue mich, das ich durch den wöchentlichen Wissensaustausch viele Dinge über Holzbearbeitungsmaschinen gelernt habe und so auch als Sekretärin im Verkauf oft

unseren Kunden helfen kann, wenn bei einer Anfrage mal wieder alle Verkäufer telefonieren !



# Vom Medienglanz zur Ignoranz

## Warum Kinder solidere Werte brauchen als die Botschaft vom Glänzen



Stefan Höchsmann

In unserem Unternehmensleitbild „Miteinander ankommen“ haben wir unsere Ziele langfristig gesteckt. Wir wollen als Firma in einer wirtschaftlich stabilen Zukunft ankommen und dabei auf dem Weg als Menschen zusammen bleiben, zu einander halten und uns für die gemeinsame Sache ein-

setzen. Mit den soliden Werten aus unserer Unternehmenskultur sind wir zuversichtlich, dass dies gelingen kann. Allerdings gehört zum Ankommen mehr als das: Wir sind auch abhängig von den großen globalen und nationalen Entwicklungen. Das Umfeld für Unternehmen wird z. B. in 25 Jahren auch davon geprägt sein, in welche Richtung die Kinder von heute gelenkt werden. Und hier liegt – meiner persönlichen Meinung nach – Grund zur Sorge und Grund zum Umdenken, wie in dem folgenden Artikel beschrieben.

### Filmkommentar zu Robots:

Deutschland hat ein beispielloses Maß an Wohlstand erreicht, doch viele Menschen sorgen sich um die Zukunft. Für die schlechte Stimmung gibt es gute Gründe: „Entweder unsere Wirtschaft wächst wieder oder unser Land erlebt eine Pleite“, so führende Politiker, und parallel dazu: „Entweder das Weltwirtschaftswachstum schwächt sich ab oder unser Ökosystem erlebt einen Kollaps“, so führende Wissenschaftler. Es gibt also Grund genug, sich über unsere Zukunft Gedanken zu machen, besonders wenn man Nachwuchs hat. Unseren Kindern wünschen wir, dass Sie in der Welt von morgen zufrieden leben können. Wegen der fortschreitenden Polarisierung zwischen Arm und Reich wird der Wohlstand wohl für viele abnehmen. Doch ein geringeres Maß an Wohlstand muss nicht unbedingt weniger Glück bedeuten. Worüber wir uns eher Sorgen machen ist die Frage, ob die Gesellschaft von morgen die Spannungen zwischen Arm und Reich aushalten wird, ohne sich der Freiheit und des Friedens zu berauben. Wenn wir also zukünftig mit mehr sozialen Spannungen rechnen müssen, dann sollten wir uns und unsere Kinder auf diese Welt von morgen vorbereiten. Was wir brauchen, ist ein solides Wertefundament, welches Spannungen aushalten kann. Viele Eltern scheinen die Ansicht zu vertreten, dass der Bau dieses Wertefundaments ausreichend durch Schulen und Medien erledigt wird. Doch unsere Kinder leben zu sehr unter dem Einfluss des globalen Wirtschaftssystems, als dass sie ohne elterliche Lenkung fit für diese Zukunft werden könnten. Das globale Wirtschafts- und Finanzsystem denkt nicht langfristig oder besonnen und nicht so wie Eltern – es sucht in erster Linie nach willigen

Konsumenten. Dabei ist es dem globalen System auch recht, wenn sich seine Gier auf die jungen Menschen von heute überträgt. Von Gier getriebene Kinder konsumieren besser, das ist logisch. Es ist aber auch offensichtlich, dass eine von Gier geleitete Gesellschaft in Krisenzeiten eher entgleitet als eine bescheidene. Falls der Wohlstand vieler abnehmen sollte, dann wäre eine gierige Gesellschaft wie eine Zeitbombe. Gier neigt zum Frust, Frust zu unüberlegten Wutausbrüchen und diese zu Rücksichtslosigkeit gegenüber Mitmenschen. Als Vorsorge für eine zufriedene Zukunft brauchen unsere Kinder also weniger Gier und mehr solide Werte, auf deren Grundlage sie zu stabilen Persönlichkeiten heranwachsen können.

Die Medienvielfalt unserer Kommunikationsgesellschaft wäre eine ideale Umgebung für die Vermittlung solcher Werte. Doch die Medienkonzerne haben verständlicherweise mehr Interesse an Marktanteilen und deshalb ist Wertevermittlung immer noch Aufgabe von uns Eltern. Wir sollten prüfen, was in der Umgebung unserer Kinder angeboten wird und dann durch unser Konsumverhalten auswählen, was wir als gute Wertevermittlung anerkennen und was nicht. So kam es mir im September gerade recht, als ich Dank der Offenheit des Schulleiters der Grundschule meiner Töchter mit ins Kino durfte. Uns wurde ein Kinderfilm mit Überraschungen geboten. Zuerst zeigte der Film das Dilemma unseres globalen Systems auf, dann versuchte er einen Ausweg aufzuzeigen. An sich ein sehr komplexes Thema für 8 – 10jährige.



Die Medienwelt zeigte ihm, was für sie zählt: Vor anderen strahlen und sie auf die Plätze verweisen.



So war es auch nicht verwunderlich, dass erst nach etwa 30 Minuten der erste Lacherfolg bei den Kindern verbucht werden konnte, als einem Roboter die Hose runterrutschte und sich sein Blechhinterteil entblöbte. Kurz darauf zog der Film eine Trumpfkarte und gewann die volle Aufmerksamkeit des jungen Publikums: Aus den Roboterhinterteilen kamen Puppe hervor, und diesen Trumpf zelebrierte man etwa 2 Minuten lang in verschiedenen Variationen. Solche Effekte kamen dann natürlich bei den Kindern an. Mich als Vater interessierte eher, welche Antwort der Film anbieten würde auf das dargestellte Dilemma des globalen Systems.

Robots erzählt die Geschichte des heranwachsenden Roboters Rodney. Er leidet, weil er als Sohn unbedeutender und armer Eltern nicht so ist, wie sein großes Idol Mr. Bigweld, der geniale Erfinder und Unternehmer aus Robot City. Rodney ist selbst inspirierter Nachwuchserfinder und will sich durch seine bescheidene Herkunft die Karriere nicht vermiesen lassen. So verlässt der Halbwüchsige die elterliche Obhut und pilgert in die Metropole Robot City. Dort möchte Rodney auch als glänzender Erfinder groß heraus kommen. Doch die ersten Eindrücke der boomenden Stadt sind für den pubertierenden Robotsstar ernüchternd. Jeder Quadratmeter ist mit Industrie und Schornsteinen zugebaut. Überall lauern dubiose Gestalten, die voller Profitgier an die Geldbörse des Minderjährigen ran wollen. Rodney's Vorbild Bigweld wurde Opfer einer Verschwörung und ist unauffindbar verschollen. Der geschäftstüchtige Ratchet hat das Regiment über den Bigweld Konzern übernommen und hat nur noch eines im Kopf: Wachstum – egal auf wessen Kosten. Da die Megafirma die ganze Wirtschaft von Robot City dominiert, ist jeder in der Stadt Ratchets Strategien ausgeliefert. Er beendet den Verkauf von Ersatzteilen und zwingt die Gemeinde der reparaturbedürftigen Roboter zum Kauf von teuren Upgrades. Wer sich diese nicht leisten kann, dem macht er den Schmelzofentod schmackhaft mit dem cleveren, der realen Welt verblüffend ähnlichen Geschäftsmotto:

**„Warum dir treu sein, du kannst schon heute neu sein?“**

Doch die nun zu Auslaufmodellen abgestempelten Roboter fallen auf den Trick des boshafte Geschäftemachers nicht herein. Statt bereitwillig ihre Identität aufzugeben und sich in der Feuerglut des Recyclingofens neutralisieren zu lassen, sammeln sie sich im Untergrund und organisieren den Widerstand. Der mutige Rodney stellt sich auf die Seite der Verfolgten und kann ihnen durch sein handwerkliches Geschick vorübergehend Ersatzteile liefern. Nun beginnt der voller Effekte inszenierte Kampf, indem zwei Parteien ihre Robotermuskeln spielen lassen. Auf der einen Seite ein junger Held, der sich für die Altmittelmodelle einsetzt, auf der anderen Seite ein gieriger Bösewicht, der nur an seinen Profit aus dem Neumodellverkauf denkt. Die Kräfte sind ungleich verteilt, aber durch eine kühne Offensive gelingt es Rodney's Team den abgeschirmten Bigweld zu befreien und ihn für ihren Kampf zu mobilisieren. Das Happyend gelingt in letzter Minute, als der nur äußerlich glänzende Ratchet in den Feuerofen geworden wird, den er für die matten Auslaufmodelle angeheizt hatte. Rodney hingegen erntet die volle Bewunderung von Mr. Bigweld und von seinen Eltern. Nun hat er seinen Traum verwirklicht und ist ein großer Erfinder und Unternehmer in Robot City geworden. Am Ende unterstreicht der Film seine Botschaft, in dem er Rodney's Lebensmotto



**Norman Schmidt - Einkauf**

Besitzerwechsel im Eiltempo: Um Kreuzsprossenfräsen habe ich lange Zeit lieber einen großen Bogen gemacht. Zu speziell, zu kompliziert, zu schwer zu verkaufen dachte ich. Dieses Jahr schafften wir es aber, innerhalb weniger Tage zwei Kreuzsprossenfräsen (KSF-2/4 und KSF-R) zu kaufen und wieder zu verkaufen. Das Geschäft war nur möglich geworden, weil wir in der Lage waren, zu einem bestimmten Zeitpunkt zwei konkrete Nachfragen mit zwei Angeboten zu verbinden.



**Peer-Olaf Weniger - Verkauf und Sachbearbeitung**

Ich stehe hier vor einer der qualitativ hochwertigsten Rahmen- und Staketenbohrmaschinen, die es auf dem deutschen Markt gibt. Wir hatten dieses Jahr alles, von der einfachen Maschine für den Handwerksbetrieb bis zum programmierbaren Rahmendübelautomat von STEGHER.

Gebrauchte Technik muß nicht veraltet sein!



**Mayk Ziegs - Technische Leitung**

Kantenanleimmaschinen sind eine wichtige Produktgruppe besonders für uns im Gebrauchtmaschinenhandel. Wir bieten Maschinen der unterschiedlichsten Hersteller z.B. von Stefani, Ima, Ott, Brandt, HolzHer, Homag an. Immer mehr Kunden nutzen dabei unser leistungsstarkes Serviceteam. Einweisung und Schulung ihres Personals in die Bedienung der Anlagen sind für uns selbstverständlich.



„Du kannst glänzen, egal woraus du gemacht bist“ als Ausweg auf das Dilemma aus Ratchets globalem System präsentiert.

Auf den ersten Blick könnte man die Botschaft von Robots als hilfreich für die Wertevermittlung ansehen. Der Film befördert den Retter der Globalisierungsoffer und bestraft den skrupellosen Profitgeier. Komisch ist nur, dass es sich bei dem mächtigen Medienkonzern hinter dem Film selbst um einen Nutznießer des globalen Systems handelt.

Eigentlich würde man eher vermuten, dass solch ein Konzern Filmbotschaften verwendet, die seinen eigenen Interessen dienlicher sind. Solche Medienkonglomerate werden nicht ernsthaft daran interessiert sein, dass wieder „mehr Ersatzteile verkauft“ werden, oder – übertragen auf die Medienbranche - wieder mehr Menschen den reichen Schatz an alten Filmen ansehen. Ansonsten hätte man ja



nicht mehr so viele Zuschauer für die vielen weiteren Produktionen dieser Art, die fast im Wochentakt in unsere Kinos gelangen. Wenn man sich allerdings das Motto von Rodney genauer betrachtet, dann fällt auf, dass die Botschaft vom Glänzen gar nicht so profitfeindlich ist. An sich ist nichts gegen glänzen wollen einzuwenden im Sinne von, das menschliche Bedürfnis nach Anerkennung zu befriedigen. Aber das globale System, im Einklang mit seinen wirtschaftlichen Interessen, schürt die Versessenheit auf das vor anderen Glänzen wollen, und das ist nur im Film die Lösung der Profitgier - in Wahrheit ist es seine Ursache. Das sieht man z. B. an unserem durch die Medien manipuliertem Verhalten bei dem Thema Schönheit: Erst wird ein unrealistisch glänzendes Idealbild kommuniziert, dann schauen sich die Menschen in den Spiegel und sehen ihre angeblichen Defizite, dann entsteht in ihnen der Wunsch, die Defizite auszugleichen und dann rennen sie durch die Gegend und konsumieren. Ist nicht unsere Versessenheit auf das Vor-anderen-Menschen-glänzen-wollen – was auch bedeutet, sie in den Schatten zu stellen - Ursache für viele Spannungen wie Scham, Neid und Eifersucht? Kaufen wir nicht viele Dinge, die wir nicht brauchen, von dem Geld, das wir nicht haben, um den Leuten zu gefallen, die wir nicht

mögen – nur weil wir vor anderen glänzen wollen? Wenn wir Rodney's Motto so verstehen, dann sehen wir auch, dass der Medienkonzern durchaus seinen Grundsätzen treu geblieben ist und sich mit seiner Botschaft kein Eigentor geschossen hat. Kinder, die durch das globale System so erzogen werden, dass sie unbedingt vor Anderen glänzen wollen, werden auch in Zukunft, sofern es ihr Wohlstand zulässt, willig und gierig konsumieren. Die neuesten Produktionen der Medienkonzerne zu konsumieren, ist für viele Eltern heute eine Selbstverständlichkeit, schon alleine deshalb, damit ihre Kinder nicht als glanzlose Außenseiter dastehen. Verloren in der globalen Welt ohne Wertebezugspunkt, lässt man den Medienglanz einfach nur stillschweigend vorbeirauschen und zeigt Ignoranz für die Botschaften. Doch weil eine ungewisse und vielleicht unangenehmere Zukunft vor uns liegt, sollten wir als Eltern den Mut fassen, unseren Kindern bessere Werte zu vermitteln und es nicht allein den Einflüssen überlassen, die weniger edle Motive haben als wir. Da wir unseren Kindern wünschen, dass sie in einer stabilen und zufriedenen Zukunft ankommen, wollen wir ihnen statt Gier Werte wie Bescheidenheit, Besonnenheit und Beziehungsfähigkeit vermitteln. Dazu ist folgendes Lebensmotto gut geeignet: **„Als Mensch hast du Würde und Glanz, egal mit welchem Gesicht oder welchen Gaben du gemacht bist. Vor anderen brauchst du nicht glänzen – du sollst sie lieben.“**

Dieses Motto fördert Zufriedenheit und Harmonie, hindert aber Gier und Rücksichtslosigkeit. Sicher bietet es in Bezug auf das Konsumverhalten nicht die beste Wachstumsperspektive für die globale Wirtschaft, doch immerhin beugt es zukünftigen sozialen Spannungsfeldern vor.

Eigentlich sollte uns dieses Motto auch irgendwie bekannt vorkommen, denn wir feiern ja alle Jahre wieder Weihnachten. Da heißt es: „In Christus kam das Licht Gottes in die Finsternis der Welt“. Nun können die Menschen, die der Schöpfer mit Würde und Glanz in Seinem Ebenbild geschaffen hat, sein Licht reflektieren, wenn sie auf Seinen Sohn schauen und Ihm vertrauen. Und wenn es da heißt „Ehre sei Gott in der Höhe“, dann sehen wir daran, dass der Mensch nicht dafür geschaffen ist, für sich selber Ehre und Glanz zu erstreben, sondern um Gott zu ehren. Und wenn es da weiter heißt, „Frieden auf Erden den Menschen seines Wohlgefallens“ meint Er neben der Befriedung unserer Schuld auch, dass Er uns Menschen von der stressigen Plage befreien will, ständig vor anderen glänzen zu müssen. So werden wir darauf vorbereitet, Ihm in Seinem herrlichen Licht zu begegnen, welches ansonsten für uns unerträglich wäre. Allerdings muss man in der Weihnachtszeit schon die glänzenden Effekte des globalen Systems auf Sparmodus schalten, um diese befreiende und Mut machende Botschaft hören und aufnehmen zu können.



# 10-jährige Jubiläen 2005



**Henry Berthold**

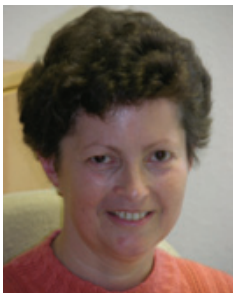
44 Jahre, verheiratet, 1 Kind, seit 10 Jahren tätig im Anlagenbau

Ich kam im Februar 1995 zur Fa. Höchsmann. Meine vorherige Tätigkeit entsprach nicht meiner beruflichen Qualifikation.

Ich wollte in meinen erlernten Beruf zurückkehren, deshalb bewarb ich mich auf eine Anzeige der Fa. Höchsmann in der Sächsischen Zeitung. Der Sitz der Firma befand sich damals noch in Radebeul. Mein Vorstellungsgespräch mit Leopold Höchsmann fand in einer im Bau befindlichen

Halle in Klipphausen statt. Herr Höchsmann erklärte mir mein zukünftiges Aufgabengebiet, was mich von Anfang an sehr interessierte.

Anfangs war ich sehr oft im Hauptsitz der Firma in Langen tätig. In der ersten Zeit wurden Anlagen hauptsächlich für das Inland gebaut. Später erweiterte sich die Produktion auch auf Projekte im Ausland, z.B. Litauen, Schweiz, Österreich, Polen und Tschechien. Diese Tätigkeit war sehr oft mit längeren Montagen verbunden. In diesen 10 Jahren meines Mitwirkens im Anlagenbau habe ich mein Wissen und Können stets erweitert und in die Firma eingebracht. Die momentane gute Auftragslage lässt mich positiv in die Zukunft blicken.



**Liebgard Böhme**

Wie kam ich nach Klipphausen zur Firma Höchsmann ?

Kurz gesagt, 1995 mit einer Stellenanzeige aus der „Sächsischen Zeitung“ in der Hand, einem erfolgreich absolvierten Bewerbungstest und mit dem Trabi über Radebeul.

Das liest sich wie etwas durcheinander, ist es aber nicht, denn für die Firmenerweiterung am zukünftigen Standort Klipphausen suchte die Fa. Höchsmann Personal. Und das begann für mich am alten Firmensitz in Radebeul. So sollte die Stellenanzeige am 14.01.1995 in der Sächsischen Zeitung, „Sachbearbeiterin in der Unternehmensverwaltung gesucht“, mein weiteres berufliches Leben maßgeblich und positiv bestimmen. Bange war mir nicht, hatte ich doch gute Voraussetzungen für einen solchen Job. Denn: Nach der Lehre zur Industriekauffrau (1967-1969) und einem Studium zum Ingenieurökonom (1971-1974), Fachrichtung Rechnungsführung, arbeitete ich mit unterschiedlichen Aufgabenstellungen auf diesem Gebiet in einem großen Herrenschuhbetrieb und später in einem Großhandelsbetrieb. Selbständig zu arbeiten war ich gewohnt, den Übergang von der Planwirtschaft zur Marktwirtschaft mit der DM-Eröffnungsbilanz hatte ich erfolgreich mit erarbeitet und ich war überzeugt, gute Fähigkeiten und eine Reihe Erfahrungen zu besitzen.

Nun war ich ab Januar 1995 außerdem auf Arbeitssuche, denn mein damaliger Arbeitgeber hatte im Dezember 1994 den Betrieb eingestellt und so kam die Stellenanzeige auch gerade zum rechten Zeitpunkt. Also habe ich mich beworben und dann war es soweit. Für den 31. Januar 1995 wurde ich zum schriftlichen Bewerbungstest eingeladen. Das war für mich eine Premiere. Auf diesem Gebiet hatte ich in meinem Berufsleben noch keine Erfahrungen sammeln müssen. Plötzlich war da wieder so etwas wie Prüfungsdruck mit dem Unterschied, dass es nicht schlechthin um Bewertung ging, sondern ganz frei nach einem großen Dichter um „Job oder nicht Job“. Es wurde „Job“ daraus. Womit ich letztlich überzeugt habe, weiß ich nicht so

recht. Garantiert war es nicht die schriftliche Lösung der Aufgaben auf der damaligen Höchsmann'schen Schreibmaschine. Die Maschine gab den Geist auf, weil ich sie nicht beherrscht habe oder sie mich beherrscht hat. Das wurde bis heute nicht geklärt. Vielleicht haben die u.a. geforderten Buchungssätze für einige Wirtschaftsvorgänge doch den Ausschlag gegeben. Inzwischen sind wir an dieser Stelle ja technisch und inhaltlich glücklicherweise 10 Jahre vorangekommen.

Seit März 1995 bin ich also in diesem Unternehmen beschäftigt. Die mehr als 20-jährige Berufserfahrung musste ich am Anfang erst mal unter Beweis stellen und mir das nötige Vertrauen erarbeiten, um wieder Arbeitsaufgaben in hohem Maße selbständig und verantwortlich erledigen zu dürfen. Das war und ist für mich aber schon immer Ansporn und Anspruch gewesen und in den Jahren gelungen. Die Übertragung weiterer Aufgaben ist ein Zeugnis dafür.

Heute sind neben dem kompletten Buchhaltungsaufgaben auch ganz neue Inhalte und Aufgaben an mich und meine Arbeit gestellt, die mir im Laufe der Jahre übertragen wurden. So seit 2001 die Personalbuchhaltung, die bis dahin von Frau Höchsmann erledigt wurde und mit der Firmenerweiterung 2004 verwalte ich nun auch das Buchwerk unserer Immobilienfirma. Obwohl ich seit mehr als 35 Jahren schon einiges an Bilanzmaterial erarbeitet, bearbeitet, erklärt und verteidigt habe, ist diese gesamte Arbeit nach wie vor interessant, spannend und ständig herausfordernd. Dafür sorgen nicht nur immer wieder neue Gesetzgebungen die in unserem Buchwerk umgesetzt werden müssen, sondern auch das tägliche Geschäft, die Mitarbeiter, die Kunden und, und, und.....

Neben den vielen normalen Tagesfragen erfordert das ein ständiges Lernen im und für den Arbeitsprozess. Gute Ergebnisse dabei setzen ein gutes Betriebsklima voraus. So gesehen habe ich beste Bedingungen für noch viele „10 Jahre“.

P.S.: Bei der Funktionalität von Computer, Fax, Drucker, und Co. baue ich aber doch weiter auf Erfahrung und Teamgeist der Spezialisten in unserem Haus.



### Mathias Tempel

Jahrgang 1967, verheiratet, 3 Kinder  
1994/95 absolvierte ich ein  
Aufbaustudium zum Wirtschafts-inge-  
nieur.

Ich war auf der Suche nach einem  
Arbeitsplatz, idealerweise in der Nähe  
meines Wohnortes und unbedingt in  
Sachsen. So fuhr ich durch die

Gewerbegebiete der Gegend, die damals wie Pilze aus  
dem Boden schossen und nahm Kontakt mit Personen  
auf, die auf den Bautafeln als Bauherren ausgeschrieben  
waren. Mein Plan war: Eine Firma, die hier Fuß fassen  
wollte, brauchte auch Mitarbeiter – mein Vorteil: Ich  
konnte als Praktikant erst einmal preiswert für den  
Arbeitgeber und ohne langfristige Bindung sehen, ob mir  
der neue Job zusagt. Zwei, drei Telefonate mit Herrn  
Höchsmann, ein kurzer Besuch am alten Firmenstandort  
und dann das erste Treffen im Rohbau in Klipphausen. Es  
tropfte überall vom unfertigen Dach; in der Ecke stand ein  
Wohnmobil was als Büro diente. Um dahin zu kommen  
mußte man große Schritte machen um nicht in die Pfützen  
zu treten. So fand das Einstellungsgespräch statt. Richtig



### Ronald Ulbricht

Dem Holz hatte ich mich schon als  
Kind hingegeben. Bereits vor meiner  
Ausbildung zum Bau- und  
Möbeltischler fertigte ich als Bastler  
kleinere Holzzeugnisse in  
Handarbeit, u.a. auch einen  
Schwibbogen.

Die in mei-  
nem Heimatort in einer klei-  
nen Tischlerei erlernten  
Fertigkeiten des  
Tischlerhandwerks und dessen  
unzählige Kniffe prägten mei-  
nen weiteren beruflichen Weg.  
Ich wechselte 1989 in einen  
Betrieb, in dem ich mitwirkte,  
1990 als einer der ersten  
Fensterbaubetriebe in der  
Region Chemnitz  
Isolierglasfenster und Haustüren  
aus Holz nach Euronorm  
IV 68 in eigener Produktion  
herstellen zu können.  
Nach der abgeschlossenen  
Ausbildung zum  
Tischlermeister suchte ich  
eine weitere Herausforderung  
und bewarb mich bei einer  
Holzbaufirma aus Bayern,  
die in Sachsen eine Niederlassung  
gründen wollte; dafür  
wurde ein Tischlermeister  
gesucht. Im Zuge der  
Bewerbung sollte ein Konzept  
und Angebot der künftig  
benötigten Maschinenausstattung  
für den neuen Betrieb  
erarbeitet werden. Damit wand  
ich mich an Herrn Stefan  
Höchsmann, den ich vom  
Werkzeugservice der früheren  
Fensterbaufirma noch kannte.  
Auch wurde inzwischen ein  
kleinerer Fensterbaubetrieb  
eines bekannten Tischlers  
mit Maschinen durch die Fa.  
Höchsmann ausgestattet.  
Zur Eröffnung der neuen  
Gewerberäume in Klipphausen  
im April 1995 wurde ich zur  
Hausmesse eingeladen, um  
das Angebot mit Herrn  
Höchsmann zu besprechen. In dem



los ging es mit der Eröffnungs-Hausmesse Anfang April  
1995. Ich war eingeladen um mich über das Angebot zu  
informieren und die Mitarbeiter kennenzulernen.  
Und nun bin ich fast 11 Jahre da. Es gibt fast nichts, was  
ich nicht gemacht habe, angefangen von Datenpflege,  
Außendienst, Fachmarktverkauf, Schärfdienst,  
Demontagen, Reinigung von Maschinen,  
Maschinenaufnahme – ich kenne also auch die sprich-  
wörtlichen „Ecken“. Später wurde ich Werkstattleiter  
und seit drei Jahren trage ich als Betriebsleiter Verantwortung.  
Einfacher oder leichter ist meine Arbeit nicht geworden.  
Aber sie macht Freude. Ich sehe, wie sich Dinge von  
Monat zu Monat positiv verändern – darf mich über  
Ergebnisse freuen, bekomme sofort mit, wenn etwas nicht  
so läuft wie es gedacht war und darf Einfluss darauf neh-  
men. Ich musste unendlich viel lernen, besonders was den  
Umgang mit Menschen anbelangt und ich lerne täglich  
dazu.

So bin ich überzeugt, dass jedes Unternehmen nur dann  
erfolgreich sein kann, wenn Mitarbeiterinnen und  
Mitarbeiter – egal ob Azubi oder Chef - ob jung oder alt –  
einander achten, sich in ihren Gaben und Fähigkeiten  
ergänzen und sich Tag für Tag voll einbringen.

Zusammenhang erklärte ich, mich gerade beruflich verän-  
dern zu wollen und eine neue Zukunft nach der abge-  
schlossenen Meisterschule suche.

Am 1. Juli 1995 begann ich meine Arbeit bei der Firma  
Höchsmann. Zunächst im Bereich Fensterbaumaschinen  
und Flutanlagen, danach Außendienst in Westsachsen und  
Thüringen. Mit der Ausrichtung des Unternehmens auf  
den Schwerpunkt Gebrauchtmaschinen wurde mein  
Aufgabengebiet der Verkauf von Maschinen im Hause  
Höchsmann mit der heutigen operativen Leitung der  
Verkaufsabteilung. Hier einige Episoden aus dem Alltag:  
Vor einigen Jahren befand sich eine Zeichenfigur auf  
unserer Internetseite und in unseren Gebrauchtmaschi-  
nen-Katalogen mit dem  
Namen Fred Fräser. Wir erhiel-  
ten eine Anfrage aus Asien per  
E-Mail mit der Anrede: "Sehr  
geehrter Herr Fräser...".

Noch heute muß ich lachen,  
wenn ich an das Telefonat mit  
einem unserer Kunden denke,  
der sagte, sein Kollege habe  
kürzlich mit einem Herrn  
Pullover aus unserer  
Verkaufsabteilung telefoniert,  
ein Angebot von diesem  
Bearbeiter läge ihm auch schon  
vor. Er meinte aber unsere  
Mitarbeiterin Frau Zuzana  
Puhallova.



Ich wünsche allen Lesern dieser Zeitung und unseren  
Kunden ein gesegnetes Weihnachtsfest und die herzlich-  
sten Wünsche für das Jahr 2006. Ich bedanke mich im  
Namen der gesamten Vertriebsabteilung bei unseren  
Geschäftspartnern für die gute Zusammenarbeit.



# Eine **HOLZ – ♥** Kantenanleimmaschine erzählt

Gestatten Sie, dass ich mich zunächst kurz bei Ihnen vorstelle. Ich bin eine grüne Holz-Herz Kantenanleimmaschine und habe bis vor kurzem noch fleißig alle möglichen Kanten für meinen Tischlermeister Neukauf angeleimt und nachbearbeitet. Bei der Arbeit habe ich mich immer voll und ganz für gute Qualität eingesetzt. Trotzdem bemerkte ich irgendwann, dass sich Neukauf nach einer neuen Kantenanleimmaschine umsah, welche schneller und genauer arbeiten sollte. Ich machte mir Sorgen darüber, wie es mit mir wohl weitergehen sollte. Die alte Banhans-Bandsäge hatte mal schaurige Geschichten über Schrott und einen schrecklich heißen Ofen erzählt.

Kurz darauf wurden mir Strom und Luft genommen und ich per Stapler auf einen LKW geladen. Jetzt geht's zum Schrott, dachte ich besorgt. Der LKW stoppte nach einer langen Reise und ich machte am Ziel zuerst mit Herrn Schubert Bekanntschaft, der mich mit dem Gabelstapler behutsam von der Ladefläche hob. Ich war erleichtert, als ich in der Halle sehr viele weitere Maschinen um mich herum entdeckte. Offenbar bin ich doch noch nicht in Richtung „Ofen“ unterwegs. Neben etlichen weiteren Kantenanleimmaschinen fand ich erst mal etwas Ruhe nach der holprigen Reise. An den Maschinen hingen Zettel in Klarsichthüllen, worauf alles über die jeweilige Maschine geschrieben stand. Dort las ich auch den Namen „Höchstmann GmbH“ und wusste endlich, wo man mich hingebbracht hatte.

Wenige Augenblicke später bäugte mich Herr Polei kritisch von allen Seiten und drückte mir einen Aufkleber mit einer Nummer auf, um mich eindeutig von den anderen unterscheiden zu können. Er hatte ein Notebook bei sich, auf dessen Bildschirm ich schon jede Menge über meine Eigenheiten lesen konnte. Woher wusste man nur schon so genau Bescheid über mich? Später erfuhr ich, dass Frau Wittig sich schon vor meiner Fahrt genau bei meinem Hersteller informiert hatte. Sogar Fotos von mir flimmerten bereits auf der Mattscheibe. Jetzt weiß ich, warum mich Meister Neukauf in der Werkstatt so gründlich abgelichtet hatte. Herr Polei öffnete nun meine Hauben und schaute genau in mich hinein. Dabei fand er auch meine Betriebsanleitung, die der Meister mir mitgegeben hatte, entnahm diese und verschwand.

Wenige Stunden später kehrte Herr Polei zu mir zurück. Nun erhielt ich auch so eine Klarsichthülle mit vielen Zetteln.

Langweilig wurde es mir in der Maschinenhalle überhaupt nicht. Ständig kamen Menschen aus aller Welt vorbei und schauten mich und andere Maschinen an. Mit ihnen lernte ich auch die Maschinenverkäufer kennen, die sich in allerlei Sprachen mit den Kunden unterhielten. Einer dieser Besucher schien sich sehr für mich zu interessieren, was mir natürlich schmeichelte. Allerdings zweifelte dieser noch etwas daran, dass ich auch ihm gute Dienste leisten kann. Gern wollte ich ihn davon überzeugen, aber allein konnte ich so eine schwierige Aufgabe nicht erfüllen. Zum Glück eilte Hilfe herbei. Herr Liebscher nahm sich zuerst Zeit für mich und klemmte Strom und alle möglichen Messgerätschaften an mich an. Sein Gesichtsausdruck zeigte mir, dass wohl alles in Ordnung sei mit meiner Elektrik. Der Weg für Herrn Reimers war nun geebnet, welcher mir nach der Arbeitspause wieder Leben einhauchte und Probewerkstücke auf mir fertigte, bis ihm die Qualität genügte. Er konnte nun den Verkauf und dieser wiederum den Interessenten darüber informieren, dass ich wirklich noch gute Arbeit leiste.

Von hier an ging alles blitzschnell. Ich wurde für den Transport fein gemacht und wieder mit der Betriebsanleitung bepackt. Dann setzte mich Herr Schubert vorsichtig auf die LKW-Ladefläche.

Es war eine schöne Zeit bei den netten Leuten der Firma Höchstmann und ich freue mich nun auf meine neue Werkstatt. Zu gern wüsste ich, wo die Reise hingeht.

Das war`s von mir...

Ihre Holz-Herz Kantenanleimmaschine



# Gebrauchtmaschinen im Kundenauftrag sind Vertrauenssache

Der Einkauf von Gebrauchtmaschinen ist für uns manchmal mit großen Risiken verbunden. Das Lagerrisiko ist besonders schwerwiegend und bedeutet, dass wir beim Einkauf einer Maschine oft nicht sagen können, wie schnell und zu welchem Preis wir diese wieder verkaufen können. Das betrifft natürlich nicht alle Maschinen, denn als Spezialist wissen wir bei einer erstaunlich großen Anzahl von Maschinen recht genau, wie wir sie verkaufen können, und das ist unsere Vermarktungskompetenz. In solchen Fällen, bei denen wir die Vermarktungschancen nicht gut einschätzen können, oder in Zeiten, wenn unser Lager voll ist und wir zu viele ähnliche Maschinen am Lager haben, zahlen wir keine guten Preise für einen Lagerankauf. Das nennen wir dann unser Lagerrisiko. Da dies natürlich keine gute Perspektive für einen Kunden ist, der seine Maschine verkaufen will, haben wir seit Herbst 2004 ein Konzept entwickelt, wie wir im Rahmen von Exklusivvermarktungen gemeinsam mit Kunden das Lagerrisiko tragen und somit in Aussicht stellen, höhere Preise zu erzielen. Wir haben nun etliche solcher Exklusivvermarktungen durchgezogen und sind erfreut, dass fast alle Kunden sehr zufrieden mit uns waren. Hier einige Stellungnahmen von unseren Kunden:

*„Nachdem nun bereits seit 4 Wochen unsere gemeinsamen Geschäfte abgeschlossen sind, möchte ich es nicht versäumen mich bei Ihnen persönlich für die überaus faire und partnerschaftliche Zusammenarbeit zu bedanken. Auch Ihren Mitarbeitern und vor allem Ihren sehr vertrauensvollen Monteuren gebührt entsprechende Anerkennung und Dank für den erbrachten Einsatz. Würde ich wieder in die Situation kommen zu verkaufen, wäre sicherlich die Fa.Höchstmann mein erster Ansprechpartner.“*

*Ich wünsche Ihnen und Ihren Mitarbeitern eine geruh-same Adventszeit, erholsame Feiertage und ein erfolg-reiches Jahr 2006...“*

Robert Hug KG, Altinger Straße 44, 71083 Herrenberg

**Robert Hug KG**  
Schreinerei / WANDOTEC® / WANDOVARIO®  
fliesenlose Badgestaltung mit System  
Autorisierter CREAMIT® - / CORIAN® Fachverarbeiter

Sehr geehrter Herr Höchstmann,  
„gerne erfülle ich Ihnen den Wunsch, die Zusammenarbeit mit Ihrer Firma in Zeilen zu fassen!

Anfang des Jahres haben Sie für mich die Exklusivvermarktung einiger Maschinen übernommen. Der Verkauf verlief zügig und erfolgreich. Das ist m.E. eine logische Folge Ihrer Professionalität und Ihrer internationalen Kontakte. Die finanzielle Abwicklung bestätigte mein Vertrauen in Ihre Firma. Stets erfolgte die Zahlung bevor die Maschine abgeholt wurde.

Der wirklich freundliche Umgang, den Sie und Ihre Mitarbeiter mit Ihren Kunden pflegen, ist leider heute keine Selbstverständlichkeit mehr. Er sei nicht nur deshalb hier erwähnt! Es war eine echte Freude, mit Ihnen zusammen zu arbeiten...“

*Hendri Schierbaum*

Hendri Schierbaum

Ihre Ansprechpartnerin für Manufakturfenster und merischgerechte Bauk...

- Manufakturfenster, Fassade, Licht und  
Baubiologie-  
Kielweg 78 - 49356 Diepholz



**„Herr Höchstmann war persönlich bei uns im Hause um die gesamte Vorgehensweise und Abwicklung zu besprechen. Nachdem wir uns über die Einzelheiten geeinigt haben, meldeten sich schon bald die ersten Interessenten zu Besichtigungsterminen vor Ort. Nach kurzer Zeit waren schon die ersten Maschinen verkauft und die Firma Höchstmann beginnt demnächst mit der Demontage und dem Abtransport der Maschinen. Die Geschäftsabwicklung läuft professionell und korrekt und die Bezahlungen erfolgen pünktlich...“**

**Reinhard Grabher**

Grabher KEG, Rheinsdorfer Straße 37, A-6890 Lustenau

**GRABHER  
FENSTERBAU**

**„EIN SEHR WICHTIGER PUNKT FÜR UNS BEIDE WAR DAS GEGENSEITIGE VERTRAUEN ZUEINANDER, WELCHES IN KÜRZESTER ZEIT AUFGRUND DER BEIDSEITIGEN EHRLICHKEIT AUFGEBAUT WAR.“**

LOGISCHERWEISE WAR ICH SEHR DARAN INTERESSIERT, ALLE MASCHINEN KURZFRISTIG ZU VERKAUFEN UND DABEI EINEN GUTEN PREIS ZU ERZIELEN. IM NACHHINEIN BETRACHTET, BIN ICH MIT DEM ABLAUF SEHR ZUFRIEDEN UND WÜRDTE JEDERZEIT WIEDER MIT IHNEN GESCHÄFTE MACHEN. WIE SIE ES VERSPROCHEN HATTEN, IST KEINE MASCHINE AUS DER WERKSTATT GEGANGEN, BEVOR NICHT DAS GELD AUF UNSEREM KONTO WAR. ALLE KONTAKTE UND ZAHLUNGEN WURDEN AUSSCHLIEßLICH ÜBER IHRE FIRMA ABGEWICKELT, SO DASS WIR NUR EINEN ANSPRECHPARTNER HATTEN. DA BEI EINEM SOLCHEN GESCHÄFT LOGISCHERWEISE VIELE FRAGEN AUFTAUCHEN, HABE ICH HÄUFIG IN IHRER FIRMA ANGERUFEN. ALLE MITARBEITER, MIT DENEN ICH GESPROCHEN HABE, WAREN KOMPETENT, SEHR FREUNDLICH UND HATTEN JEDERZEIT EIN OFFENES OHR FÜR ALLE MEINE PROBLEME. ...“

CHRISTOPH CONRADY

**Tischlerei Conrady GmbH**



Fenster und Türen aus Kunststoff und Holz · Treppen · Innenausbau · Möbel  
Alles nach Ihren Wünschen – maßgenau für Ihren Bau

Tischlerei Conrady GmbH · Altenhof 17a · 37115 Duderstadt



37115 Duderstadt  
QT Hillerode  
Altenhof 17a  
Tel. (0 55 29) 91 90 20  
Fax (0 55 29) 91 90 22  
eMail C.Conrady@t-online.de

qualifizierter  
Meisterbetrieb

Bankkonto:  
Sparkasse Duderstadt 3 081 197



# Horch, was tönt denn da aus Klipphausen

Stellen Sie sich vor, Sie hätten am 17.12.2004 gegen 15.00 Uhr bei einem unserer Verkäufer auf dem Handy angerufen und dieser hätte unbewusst in seiner Hosentasche anstelle der Taste 'Aus' die Taste 'Abnehmen' gedrückt. Dann hätten Sie wohl ungewohnte Töne von ihrem Gebrauchtmachinespezialisten gehört. Denn zu dieser Zeit versammelte sich die ganze Mannschaft zur Weihnachtsfeier. Dieses Jahr waren musikalische Beiträge von verschiedenen Mitarbeitern dran.

Sie hätten dann vermutlich etwas Neues von Höchsmann mitbekommen, nämlich z. B. wie sich die Stimme ihres Ansprechpartners singend anhört. Falls das Sie ohnehin nicht interessiert können wir Sie beruhigen: wir haben auch in Zukunft vor, bei unseren telefonischen Auskünften weiterhin das Sprechen dem Singen vorzuziehen.



Frank Reimers kann nicht nur Kantenanleimmaschinen aller Hersteller und Baujahre flott machen, sondern auch moderne Weihnachtslieder vorsingen.

Stefan Höchsmann kann nicht nur innerhalb von kurzer Zeit viele Maschinen kaufen sondern auch andächtige Lieder aus dem 19ten Jahrhundert auswendig vortragen.



Karl-Heinz Walter kann nicht nur das Maschinenmetall zum Glänzen bringen, sondern auch mit seinem Neffen glänzende Töne aus dem Metall hervorbringen. Mathias Tempel kann nicht nur den Betrieb in Klipphausen strategisch auf richtigen Kurs führen, sondern auch mit seinem Onkel sanfte metallene Töne erklingen lassen.

Norbert Zeller kann nicht nur sehr kompetent und fließend zweisprachig über alle Arten von Holzbearbeitungsmaschinen Auskunft geben, sondern auch seine Kollegen mit jazziger Instrumentalmusik unterhalten.




Die Höchsmann Belegschaft kann nicht nur den kulinarischen Genüssen frönen, sondern auch vorher erstmal geduldig abwarten und zuhören.



Wir bedanken uns bei unseren Geschäftspartnern und Mitarbeitern für das entgegengebrachte Vertrauen und die gute Zusammenarbeit im Jahr 2005. Wir würden uns freuen, wenn wir gemeinsam auch im Jahr 2006 gut "miteinander ankommen".

Deutsche Post 

Entgelt bezahlt  
01665 Meißen



## Teilumsetzung Unternehmensleitbild erfolgreich vollzogen!

Unser Leitbild „Miteinander ankommen“ enthält die Zielsetzung, zusammen mit allen willigen Mitarbeitern die Marke „Rentenbezug“ zu erreichen. Nun haben wir das erste diesbezügliche Ergebnis in unserer Firmengeschichte und das wurde bereits gebührend gefeiert. Wir beglückwünschen unseren jung gebliebenen Senior zu seinem wohlverdienten Ausstieg aus dem Arbeitsleben und wünschen ihm und seiner Familie eine interessante und entspannte Zukunft. Herr Lutz Thürbach war als Elektriker für uns eine wichtige Stütze bei der Prüfung und Überholung von zahlreichen Maschinen. Sein Humor und seine Leichtigkeit, mit denen er alle Spannungen und Herausforderungen gemeistert hat, lassen ihn uns in guter Erinnerung bleiben. Sein Kommentar zu der Frage „Was sind die Stärken der Höchsmann GmbH“ aus der Mitarbeiterbefragung 2004 war: „Das es bei uns ordentlich und ehrlich zugeht“.



[www.hoechsmann.com](http://www.hoechsmann.com)

Höchsmann GmbH, Schwabacher Straße 4, D-01665 Klipphausen,  
Tel: 0049/(0)35204/6510, info@hoechsmann.com