

DORFNER IST BEREIT FÜR DIE ZUKUNFT!

PERSONAL & WISSEN – NACHHALTIGKEIT – ORGANISATION – DIGITALISIERUNG

DIE DEFINITION DES MASTERPLANS 2033 FINDEN SIE AB SEITE 4.

SERVICEROBOTER

Die smarten Helfer im Bereich Catering.

Seite 14

PARTIKELVISUALISIERUNG

Wir machen den Schmutz sichtbar!

Seite 16

TECHNISCHE AUDITS

Mit höchsten Qualitätsstandards arbeiten.

Seite 19



Die verwendeten Bezeichnungen im Text gelten für Menschen aller Geschlechter. Wir haben die Charta der Vielfalt unterzeichnet und sehen Gleichberechtigung, Toleranz und Respekt als wesentliche Werte unserer Unternehmenskultur an.



Karlheinz Rohrwild (l.), Stiftungsratsvorsitzender, und Peter Engelbrecht, Gesamtgeschäftsführer

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

vielen Menschen, vermehrt aber auch Unternehmen fällt es schwer, einen planvollen Blick in die Zukunft zu werfen. Grund dafür sind die zahlreichen Umbrüche, die wir in den vergangenen Jahren erlebt haben, und die großen Veränderungen, die noch bevorstehen.

Nach der Pandemie, einem Digitalisierungsschub der Gesellschaft, der vielzitierten Zeitenwende in der Außenpolitik oder auch dem Hype um Künstliche Intelligenz (KI) scheint sich die Welt neu zu ordnen. Der Halt, die große Vision, geht verloren – zumindest aber schwimmt sie zunehmend.

Genau in diese Gemengelage stoßen wir bei der Dorfner Gruppe zum richtigen Zeitpunkt mit einem Plan, der uns für die nächsten zehn Jahre als Richtschnur dienen soll. Mit dem sogenannten „Masterplan 2033“ ordnen wir zumindest in der Dorfner-Welt das, was uns wichtig ist. Wir definieren Themen, die uns heute schon beschäftigen und morgen noch wichtiger sein werden. Im Mittelpunkt unserer Zukunftsstrategie stehen klare Ziele. Stakeholder, für die wir immer als Partner, Dienstleister und verlässlicher Arbeitgeber da sein wollen, werden benannt und nach ihnen richten wir den Fokus unseres Handelns aus.

Wir haben uns vor fast 75 Jahren auf einen Weg gemacht und arbeiten seitdem daran, das Beste für Mensch und Gebäude zu erreichen. In all den Jahren kamen wir an Wegscheidungen, mussten Hürden überwinden und hin und wieder umkehren, um eine neue Ab-

zweigung zu finden. Mit dem Masterplan 2033 sorgen wir nun dafür, dass die Wegweiser für eine weitere Dekade klar erkennbar sind. Wir schaffen die Grundlage für eine gemeinsame Mission, die Klarheit innerhalb des Unternehmens und auch gegenüber unseren Kunden und Partnern schafft. Wir stehen stolz zu dem, was wir uns vorgenommen haben.

Klar ist: Wer sich viel vornimmt, kann auch scheitern. Aber dieser Gedanke hemmt uns nicht, sondern motiviert uns zusätzlich. Dann nämlich, wenn wir als Team, als Familie zusammenstehen und uns gegenseitig immer wieder ermuntern und auch mal auffangen, wenn einer stolpert. Das in Summe – also die Vision vor Augen und die Gemeinschaft im Rücken – wird dafür sorgen, dass wir mit unserem Masterplan erfolgreich sein werden.

Worauf wir uns festgelegt haben und welche Handlungsfelder wir genau bearbeiten, können Sie in dieser Ausgabe der **con[takt]** genauso nachlesen wie zahlreiche weitere spannende Nachrichten aus unserem Haus. Neue Entwicklungen aus der Robotik, ein Einblick in den Alltag unserer Wäscherei oder das wichtige Thema Reinraum werden beleuchtet. Auch die Bedeutung des Facility-Managements für eine nachhaltige Zukunft und unsere zahlreichen neuen Aufträge, die wir zuletzt feiern durften, greifen wir diesmal wieder auf.

Mit diesen und vielen weiteren Themen aus unseren vielfältigen Geschäftsbereichen wünschen wir Ihnen viel Spaß beim Lesen, einen erfolgreichen Ausklang des Jahres und eine besonders besinnliche Zeit im Kreise Ihrer Liebsten.

ERBILTORIAL

STANDPUNKT

PROF. MARKUS KAISER ÜBER VERÄNDERUNGSBEREITSCHAFT

Ich bin gescheitert. In all meinen beruflichen Stationen wollte ich immer Veränderungen vorantreiben. Als Journalist hatte ich Ende der 1990er Jahre meinem damaligen Verlagsleiter vorgeschlagen, eine Website für Studenten aufzubauen. Seine Antwort: „Das Internet wird überschätzt.“ In den 2010er Jahren habe ich als Leiter der Medienstandort-Agentur des Freistaats Bayern versucht, Themen wie Datenjournalismus, Multimedia-Storytelling, ja generell die Digitalisierung von Medienunternehmen voranzutreiben. Es lief sehr schleppend.

Daher habe ich mich neben diesen fachlichen Themen auf diejenigen fokussiert, ohne die Veränderungen nie funktionieren: die Menschen. Ohne Veränderungsbereitschaft, man kann auch von einer Change-Kultur in einem Unternehmen sprechen, lassen sich Innovationen nicht durchsetzen. Man kann – das habe ich inzwischen gelernt – kein Unternehmen verändern. Man kann es nur schaffen, dass sich die individuellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ändern, um dann eine gemeinsame Veränderung zu erzielen.

Seit ich den Fokus auf Change Management lege, macht es viel mehr Spaß, sich solche Prozesse heranzuwagen. Einfache Modelle helfen mir hier sehr weiter, sie sind in der Praxis meine täglichen Begleiter. Der häufigste Fehler, der gemacht wird: Wenn eine Veränderung be-

vorsteht, beispielsweise eine neue Software eingeführt wird, steckt man die Mitarbeitenden erst einmal in eine Schulung. Diese ist jedoch in der Regel höchst ineffizient.

Am Anfang steht immer, Bewusstsein bei den Betroffenen für die Veränderung zu schaffen. Es muss folgen, den Wunsch zu wecken, sich zu verändern. Das habe ich in den 1990er Jahren bei meinem Verlagsleiter und in den 2010er Jahren in der Medienbranche versäumt. Erst dann folgt die Wissensvermittlung. Anschließend muss man auch die Möglichkeit für die Veränderung schaffen und diese fest verankern. Das klingt an sich logisch – und das US-Unternehmen Prosci hat es in einem häufig verwendeten Modell wissenschaftlich nachgewiesen. Aber in der Praxis erlebe ich leider noch immer viel zu oft, dass dies vergessen wird.

Menschen sind in der Regel bereit für Veränderungen. Sie werden nur ungern verändert und haben oft Angst, weil sie nicht wissen, wohin die Reise geht. Es fehlt ihnen oft eine klare Vision. Man muss sie mitnehmen, erklären, was sich ändert, warum man etwas anstößt und was sie selbst dazu beitragen können. Dies kostet viel Zeit. Change Management sorgt aber dafür, dass man am Ende auch Kosten spart, weil Projekte seltener scheitern.

STANDPUNKT

Foto: ©Patrick Hübner



PROF. MARKUS KAISER DER AUTOR

Markus Kaiser ist seit 2016 Professor für digitalen Journalismus, Medieninnovationen und Change Management an der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm. Darüber hinaus berät der gelernte Journalist Unternehmen in Change Management, Kommunikation, Social Media, Innovationsmanagement und Leadership. Zuvor hat der zertifizierte Design-Thinking-Coach die Medienstandort-Agentur des Freistaats Bayern geleitet, war Pressesprecher einer Behörde und Wissenschafts- sowie Sportjournalist.

www.markus-kaiser.org

MASTERPLAN 2033

ORIENTIERUNG UND SICHERHEIT IN VOLATILEN ZEITEN

„Zukunft planen heißt, Ziele zu formulieren.“ Der ebenso prägnante wie richtige Satz stammt von Josef Recla, einem bekannten Bibliographen aus Österreich. Man kann das Zitat durchaus als einen Leitsatz verstehen, an dem sich die Geschäftsführung der Dorfner Gruppe in den vergangenen Monaten intensiv orientiert hat. Gesamtgeschäftsführer Peter Engelbrecht hat gemeinsam mit seinen Kollegen Harald Griebel, Holger Lösch und Sinan Akdeniz sowie zahlreichen anderen Führungskräften und Fachspezialisten intensiv an der Zukunft der Unternehmensgruppe gearbeitet. Ein Ergebnis dieser Beschäftigung ist der „Masterplan 2033“, der jetzt im Unternehmen ausgerollt wird. Wir haben mit Peter Engelbrecht über die Inhalte, die Bedeutung und die Besonderheiten des „Masterplans 2033“ gesprochen.



con[takt]: Herr Engelbrecht, was verbirgt sich hinter dem „Masterplan 2033“ konkret?

Peter Engelbrecht: Unsere wichtigste Aufgabe als Geschäftsführung ist es, die Zukunft unserer Dorfner Gruppe schon heute zu gestalten. Es geht darum, das Unternehmen und seine wichtigsten Handlungsfelder genau zu durchleuchten und punktgenau Maßnahmen zu implementieren, die uns erfolgreich in die Zukunft führen. Das haben wir getan und einen Plan aufgesetzt, der uns hilft, uns gemeinsam mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf die Reise zu machen. Der Plan ist zunächst auf den Zeitraum bis 2033 ausgelegt, wird aber natürlich permanent fortgeschrieben.

con[takt]: Wie können wir uns diesen Plan vorstellen?

Peter Engelbrecht: Vereinfacht ausgedrückt haben wir uns in den wichtigsten Handlungsfeldern – damit meinen wir die Digitalisierung, unsere gesamte Organisationsstruktur, die Nachhaltigkeit und den gesamten Bereich der Wissensvermittlung und Personalarbeit – kurz-, mittel- und langfristige Ziele gegeben. Und zwar Ziele, die mess- und damit auch sichtbar sind. Orientiert an diesen Zielvorgaben gibt es in jedem Handlungsfeld eine große Anzahl von einzelnen Projekten, die zur Erreichung unserer Vorgaben dienen sollen. All das ist jetzt in einem Plan, dem „Masterplan 2033“, festgeschrieben und nachvollziehbar dargelegt.

con[takt]: Sind die Projekte, die Sie jetzt gestartet haben, alle neu?

Peter Engelbrecht: Nein, der überwiegende Teil der Projekte sind laufende Maßnahmen, die zum Teil schon über längere Zeit bearbeitet werden. Neu ist allerdings, dass wir alle Projekte jetzt zusammengefasst haben und sowohl in ihrer Gesamtheit als auch

in ihren jeweiligen Details in einer für alle Beteiligten zugänglichen Software abbilden können und zukünftig jeder über den Entwicklungsstand informiert ist. Das hilft uns immens, die notwendige Transparenz für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten.

con[takt]: Welche Wirkung versprechen Sie sich davon?

Peter Engelbrecht: Der Plan an sich gibt uns allen Orientierung und Sicherheit. Das ist extrem wichtig. Wir machen das, weil wir der festen Überzeugung sind, dass wir alle Menschen, die die Dorfner-Familie ausmachen, auf diesem Weg mitnehmen müssen und wollen. Unsere Ziele werden wir nur dann erreichen, wenn wir gemeinsam an unsere eigenen Stärken glauben und die Strecke zusammen beschreiten. Erfolgreich werden wir nur bleiben, wenn wir zufriedene Kunden und zufriedene Mitarbeitende haben. Nur dann werden wir wirtschaftlich erfolgreich in unseren Märkten agieren können.

con[takt]: Können Sie die zentralen Ziele in einem Satz beschreiben?

Peter Engelbrecht: Ich kann es versuchen (*lacht*). Im Jahr 2033 wollen wir als gesamte Unternehmensgruppe die ertragreiche nachhaltige Umsatzmarke von 500 Mio. Euro erreichen! Dazu müssen wir unser gesamtes Unternehmen ständig optimieren, um die bestmöglichen Voraussetzungen zu schaffen. Das bedeutet gleichzeitig, dass wir die Unabhängigkeit unseres Unternehmens bewahren und die Widerstandsfähigkeit weiter ausbauen und dass unser ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein gegenüber unseren Mitarbeitenden und unseren Kunden der Maßstab unseres Handelns bleibt.



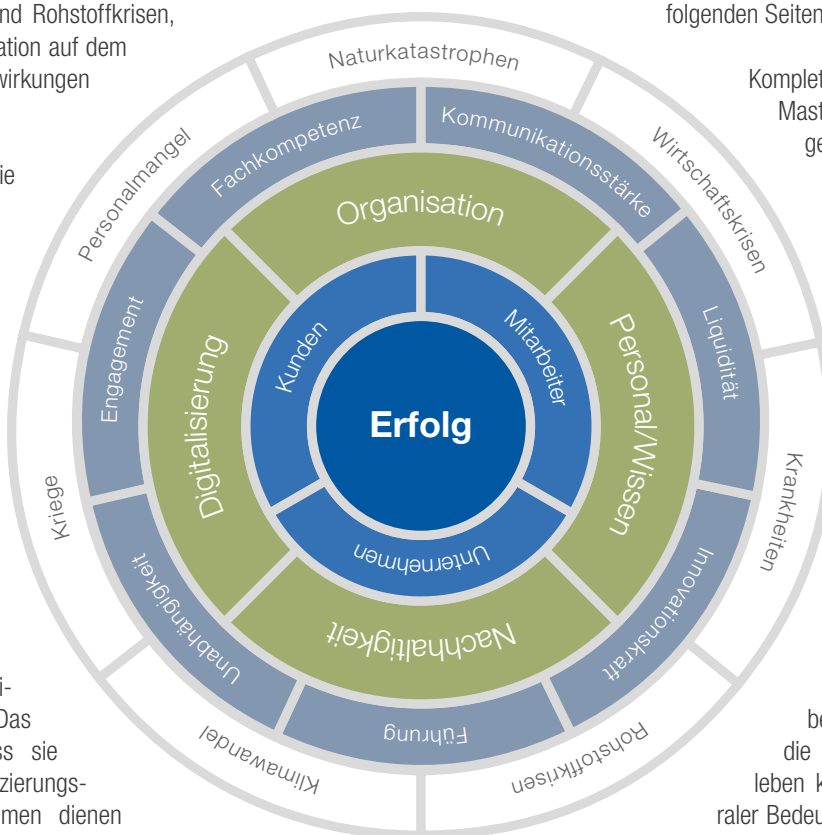
DIE ZUKUNFT SCHON HEUTE GESTALTEN SO IST DER MASTERPLAN 2033 AUFGEBAUT

Der Masterplan hat eine in sich stimmige Systematik. Das Kreisdiagramm zeigt von außen nach innen die wichtigsten Bestandteile. Der äußere Ring beschreibt das Umfeld bzw. Rahmenbedingungen, unter denen die Dorfner Gruppe und alle anderen Unternehmen agieren. Darunter fallen geopolitische Entwicklungen wie Kriege, Wirtschafts- und Rohstoffkrisen, aber auch die aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt oder die Auswirkungen des Klimawandels.

Der zweite Ring umfasst die Fähigkeiten, die aus Sicht der Geschäftsführung notwendig sind, um Krisen zu meistern und zielgerichtet am unternehmerischen Erfolg zu arbeiten. Konkret sind das die Skills Führungs- und Kommunikationsstärke, Engagement, Fachkompetenz, wirtschaftliche Stabilität und Innovationskraft. Für alle Aktivitäten werden diese Fähigkeiten in unterschiedlicher Intensität gebraucht. Das bedeutet gleichzeitig, dass sie als Leitlinien für alle Qualifizierungsmaßnahmen im Unternehmen dienen müssen.

Die zentralen Bausteine des Masterplans 2033 sind im grünen Kreis abgebildet – die Handlungsfelder. Hier spielt, um es salopp zu formulieren, die Musik. Alle Maßnahmen, alle Projekte und

Anstrengungen konzentrieren sich auf die vier Themengebiete, die als die wichtigsten Felder für die zukünftige Entwicklung der Dorfner Gruppe identifiziert wurden. Das sind im Einzelnen die Digitalisierung, die Nachhaltigkeit, die Organisation sowie die Rekrutierung und Qualifizierung von Mitarbeitenden (siehe auch die folgenden Seiten).



Komplettiert wird die Darstellung des Masterplans 2033 durch die so genannten Stakeholder im Zentrum. Damit sind diejenigen Gruppen gemeint, die von der erfolgreichen Umsetzung aller Zielvorgaben profitieren. Konkret handelt es sich um die Kunden, die Mitarbeitenden, die Partner und das Unternehmen als solches – also die Dorfner-Familie. Dieses Beziehungsdreieck „Kunden – Mitarbeitende – Unternehmen“ ist das Kernstück des Geschäftsmodells. Es handelt sich um eine Symbiose, bei der jede Gruppe nur durch die Existenz der anderen Teile leben kann. Daher ist es von zentraler Bedeutung, einen fairen und steten Ausgleich der Interessen aller Beteiligten zu schaffen.

Erst dann sind die Voraussetzungen geschaffen, um das zu erreichen, was im Zentrum des Diagramms steht – den Erfolg.

HANDLUNGSFELD PERSONAL & WISSEN

WIR UNTERSTÜTZEN DAS LEBENSLANGE LERNEN WEITERENTWICKLUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE UND AUFBAU DES NACHWUCHSES

Vor allem die jungen Talente, aber auch die „alten Hasen“ mit Führungsverantwortung werden bei Dorfner immer gefördert. Das eigens dafür vorgesehene Nachwuchs- und das Führungskräfte-Entwicklungsprogramm sorgen für Sicherheit in der alltäglichen Arbeit, Weiterentwicklung auf Basis individueller Stärken sowie einen Zuwachs von fachlicher Kompetenz, die dem ganzen Dorfner-Team zugutekommt.

Durch unser Führungskräfte-Entwicklungsprogramm wird Wissen vermittelt, vertieft und erweitert. Das Programm ist in drei aufeinander aufbauende Stufen unterteilt, die jeweils auf die spezifischen Herausforderungen in der Führungsebene zugeschnitten sind: erste Führungsebene, mittleres Management und Top-Management. Ziel ist, eine individuelle Führungsfähigkeit zu entwickeln, die auf zukünftige Herausforderungen im Umgang mit den Mitarbeitern ausgelegt ist. Sowohl digitale Schulungen als auch Präsenzveranstaltungen sind integraler Bestandteil dieses nachhaltigen und begleitenden Lernprozesses. Im Januar 2024 wird das erste Modul dieses Programms eingeführt.

Im Nachwuchsprogramm der Dorfner Gruppe sind vor allem die jungen Talente bestens aufgehoben. Die eineinhalbjährige Weiterbildung unterstützt nicht nur ihre individuellen Stärken, sondern verleiht der

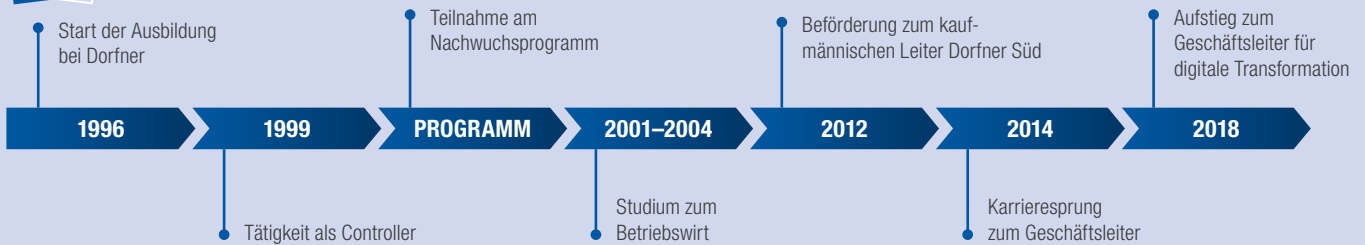
Karriere bei Dorfner einen deutlichen Schub. Darüber hinaus trägt das Programm dazu bei, unseren internen Talentpool zu erweitern und Schlüsselpositionen optimal zu besetzen. Die Teilnehmenden erweitern fachliche Kompetenzen und wachsen vor allem persönlich an ihren Aufgaben. In vielfältigen Praxisseminaren wird unter anderem zu den Themen Selbst- und Projektmanagement gearbeitet. Darüber hinaus haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Kommunikationsfähigkeiten und ihre Kompetenzen in der Konfliktlösung zu verbessern, ihr Auftreten zu verfeinern und ihre Körpersprache zu optimieren. Während des Programms bietet die Dorfner Gruppe den Teilnehmenden die Gelegenheit, ihre eigene Position im Unternehmen zu schärfen und ihr persönliches Netzwerk zu erweitern.

Dass genau diese Investition in die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden erfolgreich ist, zeigen zwei ehemalige Azubis der Dorfner Gruppe. Beide haben eine Ausbildung mit anschließender Teilnahme im Nachwuchsprogramm absolviert und haben nun zentrale Funktionen in unserem Unternehmen.

Jetzt für das Nachwuchsprogramm 2024 bewerben!
Mehr Informationen finden Sie hier:



Vincenzo Montalto: Vom Azubi zum Geschäftsleiter



Adrian Hoffmann: Fachinformatiker wird Robotics-Experte



IMMER AUF DEM NEUESTEN STAND VOM COACHING BIS ZUM ONLINECAMPUS

Neben individuellen Angeboten wie Coaching, Beratung und fachlichen Qualifikationen bietet Dorfner auch Programme zu weiteren Schulungszwecken an. Die Hans Dorfner Akademie unterstützt diese Weiterentwicklung mit Inhouse-Präsenzseminaren in Schulungsräumen in Selb und Nürnberg. Zusätzlich werden die Schulungsinhalte online durch verschiedene E-Learning-Module ergänzt: Einige von ihnen werden intern von den Fachabteilungen erstellt, andere von externen Anbietern. Es wird zwischen Pflichtschulungen, wie beispielsweise Arbeits- und Datenschutzschulungen, sowie freiwilligen E-Learning-Angeboten unterschieden. Die freiwilligen Schulungen decken ein breites Themenspektrum ab, das von Teamarbeit über Führungskompetenzen bis hin zur persönlichen Weiterentwicklung reicht. Aber nicht nur Angestellte haben Zugriff auf

die E-Learnings, auch unsere gewerblichen Mitarbeitenden schulen wir mittlerweile online.

Auf der digitalen Plattform Hans Dorfner Onlinecampus erhalten gewerbliche neue Mitarbeiter einen vorgegebenen Lernpfad, den sie in ihren ersten Wochen absolvieren. In den unterschiedlichen Modulen starten sie in der Regel mit einem erklärenden Video und wenden das Wissen anschließend in einem interaktiven Abschnitt an. Nach dem Abschlusstest erhalten sie ein digitales Zertifikat – der ideale Ansporn und ein wichtiger Schritt im effektiven Onboarding neuer Kräfte.

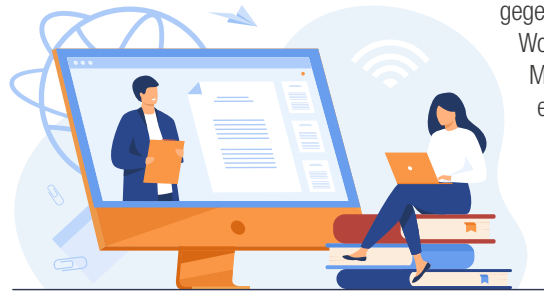


Illustration: ©Freepik/Freepik

Ändern sich Arbeitsprozesse im Laufe der Zeit, werden die Mitarbeiter automatisch benachrichtigt und bekommen die Neuerungen als aktuelle Lektionen im Onlinecampus bereitgestellt. So sind alle stets auf dem neuesten Stand.

ZUFRIEDENHEIT HAT HÖCHSTE PRIORITÄT! UMGANG MIT DEM PERSONALMANGEL

Im Umgang mit unseren Mitarbeitenden sind natürlich nicht nur einwandfreie Weiterbildung und Förderung wichtig, sondern vor allem die Zufriedenheit im gesamten Team ist ein wichtiger Erfolgsfaktor! Wir bieten daher unterschiedliche Benefits: JobRad und Corporate Benefits sind nur zwei Beispiele. Um zudem ein besseres Verständnis davon zu gewinnen, wie die Stimmung im Team ist, setzen wir auf Umfragen zur Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden und fördern das persönliche Wohlbefinden durch ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Dieses Maßnahmenbündel ist ein wichtiger Schritt, um das große Engagement innerhalb der Dorfner Gruppe zu belohnen und zugleich dem immer größer werdenden Personalmangel vorzubeugen. Apropos: Unsere Recruiting-Abteilung geht immer neue Wege und hat hierfür, in Zusammenarbeit mit dem Marketing, eine Social-Media-Kampagne gestartet, eine neue am Bewerber orientierte Karriereseite gelauncht und testet Algorithmus- und KI-gestütztes Recruiting.

*Einige Aufnahmen aus
unserer Social-Media-Kampagne:*

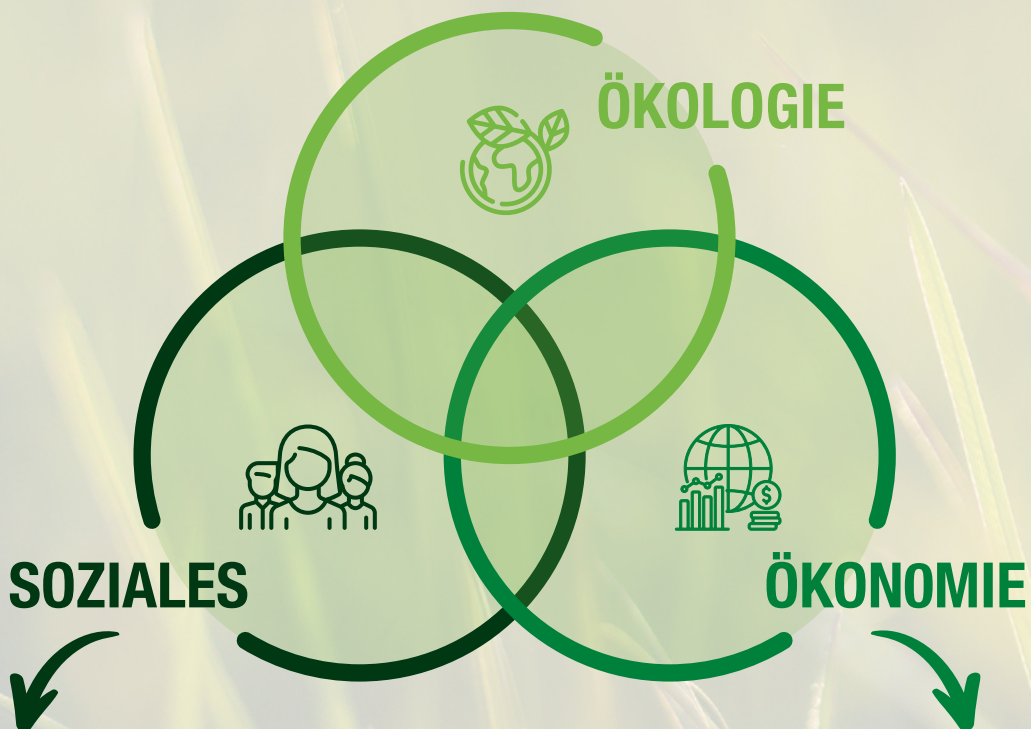


HANDLUNGSFELD NACHHALTIGKEIT

NACHHALTIGKEIT GEHT UNS ALLE ETWAS AN! IN DREI BEREICHEN ZUM ERFOLG

Das Thema Nachhaltigkeit ist heute aktueller denn je und geht uns alle etwas an. Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung versteht darunter, „die Bedürfnisse der Gegenwart so zu befriedigen, dass die Möglichkeiten zukünftiger Generationen nicht eingeschränkt werden“. Dabei sollten die drei Bereiche Ökologie, Ökonomie und Soziales gleichwertig betrachtet werden. Bei Dorfner haben wir im Rahmen des Masterplans verschiedene Maßnahmen ausgearbeitet und teilweise auch schon umgesetzt.

Wir setzen konsequent auf E-Mobilität und bauen unsere Flotte dahingehend aus. Denn der Fuhrpark spielt bei der Reduktion von Treibhausgasen eine besonders wichtige Rolle. Wer jetzt denkt, dass wir den Stromverbrauch vergessen haben, der irrt: Unsere Standorte sind bereits deutschlandweit auf 100 Prozent grünen Strom umgestellt.



Zudem achten wir auf Arbeitssicherheit, Gesundheit, Menschenrechte sowie die Gleichberechtigung aller Menschen. Konkret setzen wir dazu unter anderem ein zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) der BG BAU ein und erfüllen die Anforderungen der DIN ISO 45001. Das garantiert sowohl die Sicherheit unserer Mitarbeitenden als auch deren Gesundheit und sorgt gleichzeitig für eine produktive sowie effiziente Arbeitsumgebung.

Wir denken und handeln langfristig orientiert, bemühen uns um einen fairen Wettbewerb und sorgen für eine gerechte Wertschöpfungskette. Weiterhin achten wir auf die Qualität unserer Arbeit, aber auch unserer Arbeitsmittel, und legen damit den Grundstein dafür, dass die Beschaffungswege möglichst kurz gehalten werden. Die Dorfner-Familienstiftung, die generationenübergreifend das Fortbestehen der Gruppe und unseren unternehmerischen Erfolg sichert, hilft uns beim Erreichen der ökonomischen Ziele.

WIR DENKEN VORAUSSCHAUEND VON DER IDEE BIS ZUM FERTIGEN NACHHALTIGKEITSBERICHT

Um in Zukunft noch besser zu werden, werden wir einen Nachhaltigkeitsbericht – basierend auf dem deutschen Nachhaltigkeitskodex – erstellen. Wir behalten damit einen Überblick über unsere Leistungen, fokussieren uns auf das Wesentliche und sorgen für Transparenz im Unternehmen und gegenüber unseren unterschiedlichen Partnern. Neben Inhalten zum Konzept wird die Ist-Situation strategisch analysiert und neue Ziele werden definiert. Darüber hinaus leiten wir Maßnahmen ab, die dazu beitragen sollen, die gesteckten Ziele zu erreichen. Das angewandte „Comply or Explain“-Prinzip verpflichtet uns, zu allen Punkten aus-

föhrlich zu berichten. Entweder wird mit Daten und Fakten belegt, wie, warum und wann die jeweiligen Punkte umgesetzt werden (Comply), oder es wird erklärt, weshalb noch keine konkreten Aussagen getroffen werden können (Explain).

Derzeit legen wir den Grundstein unserer Nachhaltigkeitsstrategie, indem wir die für uns wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen erarbeiten. Hierbei orientieren wir uns an den 17 „Sustainable Development Goals“ der Vereinten Nationen.



HANDLUNGSFELD **DIGITALISIERUNG**

FÜR DIE ZUKUNFT AUFGESTELLT DORFNER SETZT AUF DIGITALISIERUNG IN ALLEN BEREICHEN

Die Welt entwickelt sich stetig weiter und neue Technologien kommen täglich auf den Markt. Digitalisierung ist daher das Schlagwort schlechthin. Was gestern mit Stift und Papier erledigt wurde, wird heute durch eine Berührung auf einem Bildschirm bearbeitet. Morgen arbeiten wir vielleicht nur noch mit Systemen, die wir über unsere Augen steuern – oder Künstliche Intelligenz (KI) unterstützt uns wie von Geisterhand. Um mit dem schnellen Wandel Schritt zu halten, ist es daher auch für die Dorfner Gruppe unumgänglich, Prozesse anzupacken und zu optimieren. Die logische Konsequenz: Digitalisierung ist ein wichtiges Handlungsfeld im Masterplan 2033.

Ziel ist es, unsere Effizienz zu steigern, um in Zukunft weiterhin wettbewerbsfähig zu

bleiben. Dazu müssen wir sämtliche Prozesse von der Operativen bis zur Buchhaltung sinnvoll um digitale Lösungen ergänzen. Beispielsweise können wir so die Datenverarbeitung im Unternehmen optimieren oder für eine schnellere Kommunikation in und zwischen den Teams sorgen. Wir wollen innovativ sein, durch die digitale Transformation wachsen und neue Geschäftsfelder erschließen. Selbstverständlich fangen wir nicht erst jetzt an, unsere Systeme zu digitalisieren, sondern sind bereits mittendrin. Schon seit einigen Jahren ist die Digitalisierung bei uns im Haus ein großes Thema. Zahlreiche Projekte sind in vollem Gange oder bereits abgeschlossen. Das Wichtige dabei ist, am Ball zu bleiben und uns konsequent weiterzuentwickeln. Dann steht einem zukunftsorientierten Umbau des Unternehmens nichts mehr im Weg.

“ Wir wollen innovativ sein, durch die digitale Transformation wachsen und neue Geschäftsfelder erschließen.

Vincenzo Montalto
Chief Digital Officer der Dorfner Gruppe

“



Vincenzo Montalto über unsere Digitalisierung

➤ Mit smapOne haben wir einen wichtigen Kooperationspartner gefunden, der uns bei der digitalen Transformation hilft. Das Baukastensystem erlaubt uns, selbstständig Apps für den internen Gebrauch und zukünftig auch für den externen Gebrauch zu erstellen. Das Programm funktioniert mit dem No-Code-Prinzip – es sind keine Programmierkenntnisse notwendig.

” **Einige Anwendungen sind bereits im Dorfner-Alltag in Gebrauch.**



Foto: ©freepik/freepik



Foto: ©our-team/freepik

➤ Mit dem webbasierten CAFM-System (Computer-Aided Facility Management) iTWO fm steuern wir unsere Facility-Management-Prozesse in Echtzeit. Die Bewirtschaftung und Verwaltung von Immobilien ist dadurch komplett softwaregestützt.

” **Ziel ist es vor allem, den Prozess zu vereinheitlichen. Parallel können wir durch den modularen Aufbau des Systems auf Kundenwünsche eingehen.**

➤ Das CRM-System (Customer Relations Management) speichert relevante Daten von Kunden und Aufträgen in einer zentralen Plattform. Das Vertriebsteam und die Account Manager sind so in der Lage, einen besseren Überblick zu behalten und durch Automatisierungen Zeit zu sparen.

” **Wir können dadurch leichter auf Kundenwünsche oder -bedürfnisse eingehen.**



Foto: ©hik33/freepik

HANDLUNGSFELD ORGANISATION

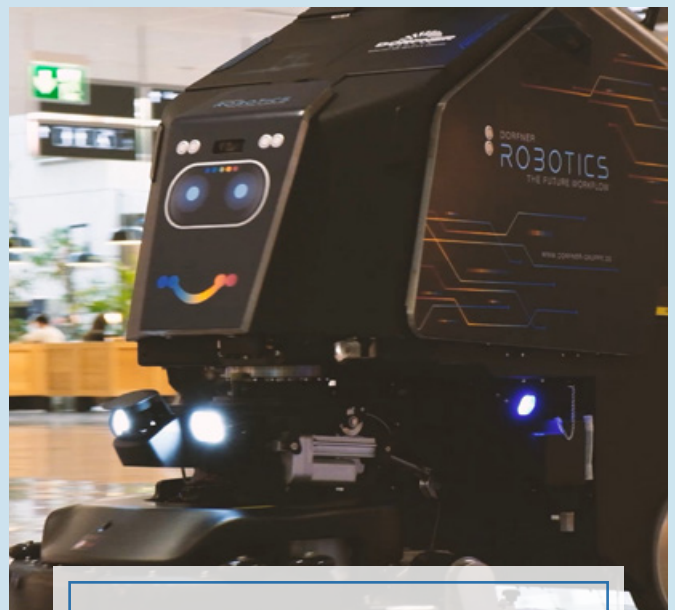
RESILIENZ DANK FLEXIBILITÄT MIT NEUEN STRUKTUREN FÜR DIE ZUKUNFT GEWAPPNET

Neue Systeme, geänderte gesetzliche Bestimmungen oder die digitale Transformation haben einen Effekt auf uns als Unternehmen. Doch auch gesellschaftliche Umbrüche und neue Denkweisen kommen hierbei zum Tragen und verändern Arbeitsweisen ohne unser Zutun. Wir müssen unsere Organisationsstruktur anpassen, um Anforderungen und Bedürfnissen unserer Kollegen und insbesondere der Kunden weiterhin gerecht zu werden. Konkret heißt das am Anfang für alle: Komfortzone verlassen und neue Wege gehen! Ein wichtiger Punkt ist dabei, flexibel zu bleiben und Prozesse so umzuwandeln, dass auch sie dynamisch und einfach an neue Rahmenbedingungen angepasst werden können.

Foto: ©Freepik/Freepik



➤ Neue und moderne Arbeitsmodelle für unsere Kollegen in der Verwaltung spielen eine immer größere Rolle – Stichwort mobiles Arbeiten. Wir können dadurch nicht nur unsere Bürofläche effizienter nutzen, sondern bleiben auf dem Arbeitsmarkt attraktiv. Voraussetzung ist hier wiederum eine digitale Arbeitsumgebung, sodass überhaupt die Möglichkeit besteht, remote zu arbeiten.



➤ Dass wir uns bei Dorfner zu aktuellen Entwicklungen rund um unsere Zusammenarbeit aktiv Gedanken machen, ist zwar nichts Neues, wird aber auch in Zukunft ein essenzieller Antrieb bleiben. Immerhin entscheiden diese Rahmenbedingungen darüber, wie wir effizient zu einem qualitativ hochwertigen Ergebnis kommen. Womit wir schon bei einem weiteren wichtigen Thema unseres Masterplans 2033 sind – der Zukunft. Heute bereits über morgen nachzudenken, hilft dabei, stets eine Vorreiterrolle einnehmen zu können.

Mit unseren Projekten zur Künstlichen Intelligenz (KI) und zu Robotics erschließen wir uns neue Geschäftsfelder und holen noch mehr aus unseren bisherigen Kompetenzen raus. Die KI soll in Zukunft durch groß angelegte Datenbanken, die flexibel reagieren und mitlernen, das Wissen unserer Spezialisten erweitern. Unsere Roboter, von denen zum Teil schon einige im Einsatz sind, erleichtern zudem die Arbeit unserer Kollegen in den Kundenobjekten. Sie können sich auf andere Bereiche konzentrieren und arbeiten so Hand in Hand mit den digitalen Helfern.



*Gemeinsam blicken wir in die Zukunft und meistern
zusammen die Herausforderungen der nächsten Jahre!*



← Zum Film:



EIN KELLNER AUF VIER RÄDERN SERVIERROBOTER ÜBERZEUGT IM PRAXISTEST

In unserem Praxistest konnte der Servierroboter „DinerBot T5“ von Keenon auf ganzer Linie überzeugen! Nicht nur Adrian Hoffmann, Head of Robotics bei der Dorfner Gruppe, auch die zahlreichen Gäste, die von unserem automatisierten Helfer bedient wurden, waren positiv beeindruckt.

Ist der Kantinen-Kellner der Zukunft ein Roboter? Dieser Frage wollte unser Robotics-Team mit einem Test unter Normalbedingungen auf den Grund gehen. Dabei machte der „DinerBot T5“ eine gute Figur und brachte mit seinem gelegentlichen digitalen Augenzwinkern den ein oder anderen Gast zum Schmunzeln. Die Akkulaufzeit von bis zu 14 Stunden überdauert jeden Arbeitstag und die Geschwindigkeit kann variabel zwischen zügigen 1,2 und entspannten 0,3 Metern pro Sekunde festgelegt werden. Der automatisierte Kellner kann so die Speisen stets warm, aber vor allem sicher zu den Tischen bringen und manövriert dank der zahlreichen Sensoren garantiert unfallfrei

durch das Betriebsrestaurant. Möglich macht das eine zuvor gründlich erstellte und optimierte Karte, erklärt Adrian Hoffmann das Vorgehen.

Um mehrere Gäste nacheinander bedienen zu können, besitzt der Servierroboter vier flexibel einstellbare Ablagefächer, die gummiert und abwaschbar sind. Denn auch bei den Roboter-Kollegen steht Hygiene immer an erster Stelle. „Es gibt einige Einrichtungen, in denen so ein Roboter sehr gut unterstützen könnte. In Senioreneinrichtungen oder Rehazentren zum Beispiel, wo die Essensteilnehmer körperlich eingeschränkt sind, kann er die Prozesse vereinfachen. Dann können die Besucher bequem warten, bis der Servierroboter das Essen an den Tisch bringt, und müssen das Tablett nur noch in Empfang nehmen“, resümiert Adrian Hoffmann nach der erfolgreichen Testphase und ergänzt: „Er wird keine Arbeitskräfte ersetzen, sondern unterstützt unsere Kollegen bei ihren Arbeitsabläufen.“

EIN GELUNGENER START DER PARTNERSCHAFT DORFNER CATERING BEIM JAHRESFEST DER DIAKONIE-GEMEINSCHAFT PUSCHENDORF

Ein Glücksrad, eine Tombola und Infos zur gesunden Ernährung – das sind unsere Dorfner-Catering-Zutaten für ein gutes Fest!

Wir waren zu Gast beim Jahresfest der Diakonie-Gemeinschaft Puschendorf, denn seit Anfang September verköstigen wir dort die Bewohner, Diakonissen, Gäste und Mitarbeiter. Eine rundum gelungene Veranstaltung mit mehr als 600 Gästen, bei denen unser Stand, aber auch unsere Expertise rund um die Ernährung sehr gut ankamen. Besser kann eine Zusammenarbeit gar nicht starten!



V. l. n. r.: Thorsten Walter, Geschäftsführer Diakonie-Gemeinschaft Puschendorf, Alexander Predovic, Janine Robisch, Annalena Föhl und Thomas Hilger von der Dorfner-Gruppe beim Jahresfest in Puschendorf.

DORFNER WÄSCHEREI IN WÜRZBURG

DER WASCHTAG AUS SICHT EINES WISCHMOPPS

Unsere Wäscherei in Würzburg ist ein essenzieller Teil unserer internen Abläufe. Denn: ohne saubere Wischmopps und Reinigungstücher keine sauberen Böden. Und ohne saubere Böden keine zufriedenen Kunden. Genau deshalb nehmen wir – beziehungsweise nimmt Mopsi – unsere Leser heute mal mit auf einen Trip in die Wäscherei.



Hallo, ich bin Mopsi, und ich bin gerade auf dem Weg zur Reinigung. Den Tag habe ich immer dick im Kalender angestrichen – denn dann sehe ich alle meine Freunde wieder, die allerdings auch schon mal besser ausgesehen und gerochen haben als heute. Nach einem spannenden Arbeitstag geht es für mich und meine Mopp-Kollegen per Lkw zur Wäscherei. Angeliefert werden wir

in großen Tüten und gleich zu Beginn werden wir per Chip registriert. Ein großer Computer neben dem Förderband zeigt alle Daten über uns an – so wissen die Kollegen vor Ort ganz genau, wie oft jeder von uns schon da war. Heute ist mein zwölftes Mal in der Wäscherei.

Wenn wir Löcher haben oder zu alt werden, gehen wir direkt in den Ruhestand. So ist es meiner Kollegin Möppi ergangen, die vor wenigen Tagen ausgemustert wurde. Sie genießt jetzt ihre Rente irgendwo in der Sonne, nehme ich an. Aber zurück zur Wäscherei: Nach der Ankunft geht es für uns auf eine kleine Achterbahnfahrt, den Weg hoch zur großen Waschstraße. In der Maschine angekommen, füllt

sich auch schon alles mit Wasser und von allen Seiten kommt das Waschmittel dazu. Nach der kleinen Schaumparty purzeln wir aus der Waschmaschine und werden erst einmal mit der Presse ausgequetscht. Schritt zwei des Wellnessprogramms ist der kleine Vortrockner, der uns wieder etwas auflockert. Im Anschluss werden wir noch nach Farben sortiert – Ordnung muss schließlich sein – und in den großen Trockner gebracht.

Frisch gewaschen und perfekt frisiert landen wir schließlich bei einem Kollegen, der uns für die jeweiligen Kundenobjekte vorsortiert. Wir sind ja nicht nur zum Spaß hier, sondern sollen bald wieder unserer Arbeit nachgehen. Die letzten Meter machen wir dann in großen Rollis, die mit weichen Säcken ausgelegt sind. So wird sichergestellt, dass niemand rausfällt und wir bis zur nächsten Schicht gut aufgehoben sind. In den Rollis neben mir habe ich auch noch ganz viele andere Wäscheteile gesehen. Da finden sich beispielsweise Polizeiuniformen oder Arbeiterhosen, T-Shirts oder frisch gebügelte Kasacks (das trägt das Personal in Arztpraxen oder Krankenhäusern immer). Hinten in der Ecke steht auch eine große Mangel – quasi ein riesiges Bügeleisen, das mit Wasserdampf alles glatt macht. Da sind zum Beispiel Bettlaken, Bettwäsche, Kopfkissenbezüge oder große Handtücher drin.

Ein Lkw bringt uns letztlich zum Kundenobjekt – wo mich dann die Reinigungskraft aus dem Regal holt, mit mir den Boden wischt und mich schließlich nach einem harten Arbeitstag auf die Reise zurück zur Wäscherei schickt.

Tschüssi, Freunde, bis zum nächsten Waschtage. Euer Mopsi



DER „LABOR EXPRESS“

ZWEI NEUE ELEKTROBUSSE IN WÜRZBURG

Seit März verstärken zwei Elektrobusse unsere Fahrzeugflotte. Einer von ihnen erfüllt alle nötigen Auflagen für den Transport von Laborproben und Medikamenten unserer Kunden im medizinischen Bereich und kommt vor allem am Klinikcampus in Würzburg zum Einsatz. Durch fest verbaute Kühlboxen im Laderaum können wir konstante Temperaturen gewährleisten und transportieren ohne Unterbrechung der Kühlkette. Die beiden Fahrzeuge sind ideal für schnelle und häufige

Lieferungen und schonen dank Elektroantrieb zusätzlich die Umwelt. So können wir gleich zwei unserer Ziele – Klimaneutralität und Produktsicherheit – erfüllen. Wenn nicht gerade Laborproben transportiert werden, können bis zu acht Personen ganz ohne CO₂-Ausstoß zum Einsatzort fahren. Den Strom beziehen die beiden Fahrzeuge über Ladesäulen an unserem Standort in Würzburg, die wiederum durch hauseigene PV-Anlagen gespeist werden.

Vorteile:



Sicherheit



Temperaturkontrolle

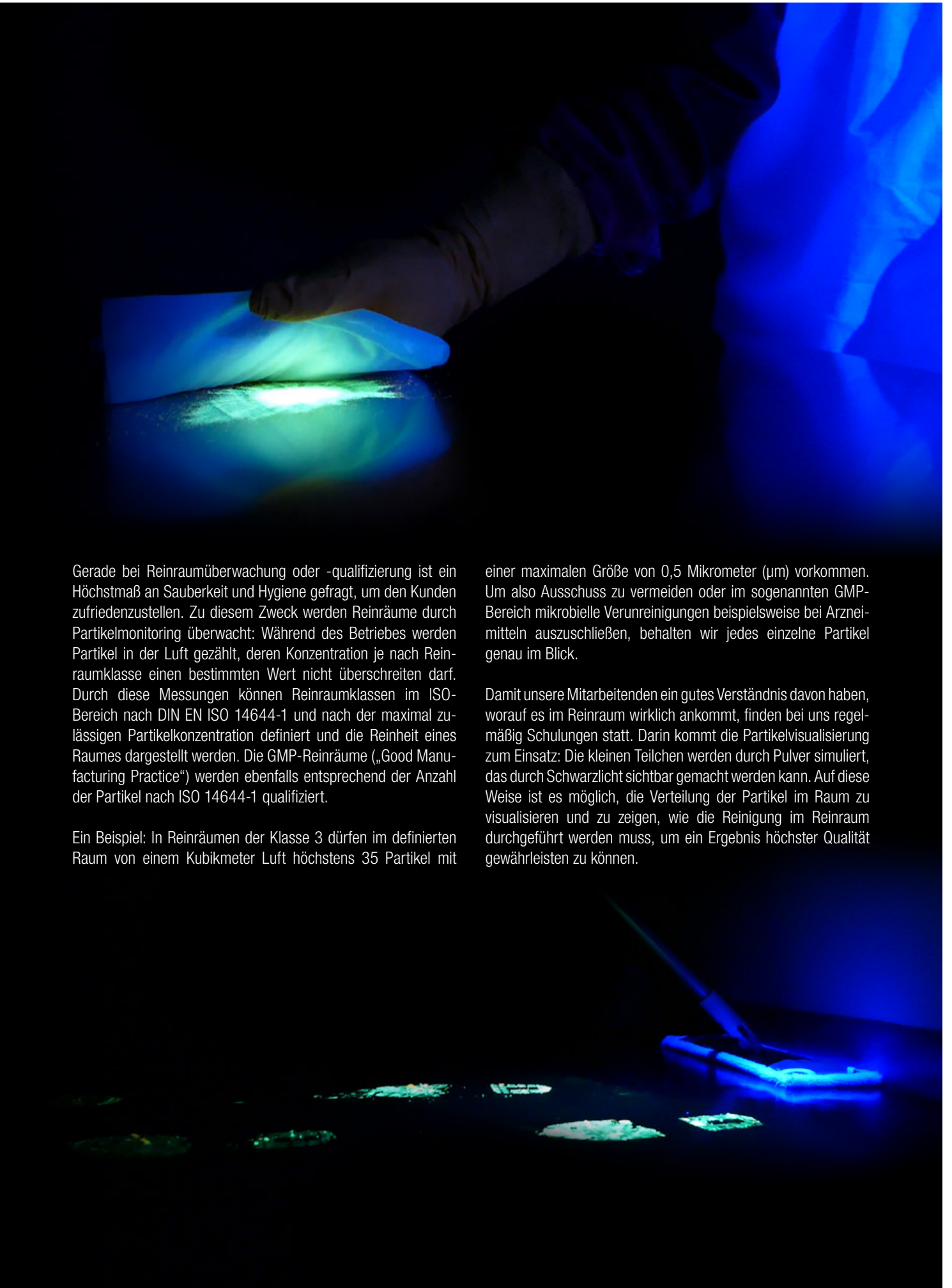


Elektroantrieb



SCHMUTZ SICHTBAR MACHEN
PARTIKELVISUALISIERUNG FÜR
SCHULUNGSZWECKE





Gerade bei Reinraumüberwachung oder -qualifizierung ist ein Höchstmaß an Sauberkeit und Hygiene gefragt, um den Kunden zufriedenzustellen. Zu diesem Zweck werden Reinräume durch Partikelmonitoring überwacht: Während des Betriebes werden Partikel in der Luft gezählt, deren Konzentration je nach Reinraumklasse einen bestimmten Wert nicht überschreiten darf. Durch diese Messungen können Reinraumklassen im ISO-Bereich nach DIN EN ISO 14644-1 und nach der maximal zulässigen Partikelkonzentration definiert und die Reinheit eines Raumes dargestellt werden. Die GMP-Reinräume („Good Manufacturing Practice“) werden ebenfalls entsprechend der Anzahl der Partikel nach ISO 14644-1 qualifiziert.

Ein Beispiel: In Reinräumen der Klasse 3 dürfen im definierten Raum von einem Kubikmeter Luft höchstens 35 Partikel mit

einer maximalen Größe von 0,5 Mikrometer (μm) vorkommen. Um also Ausschuss zu vermeiden oder im sogenannten GMP-Bereich mikrobielle Verunreinigungen beispielsweise bei Arzneimitteln auszuschließen, behalten wir jedes einzelne Partikel genau im Blick.

Damit unsere Mitarbeitenden ein gutes Verständnis davon haben, worauf es im Reinraum wirklich ankommt, finden bei uns regelmäßig Schulungen statt. Darin kommt die Partikelvisualisierung zum Einsatz: Die kleinen Teilchen werden durch Pulver simuliert, das durch Schwarzlicht sichtbar gemacht werden kann. Auf diese Weise ist es möglich, die Verteilung der Partikel im Raum zu visualisieren und zu zeigen, wie die Reinigung im Reinraum durchgeführt werden muss, um ein Ergebnis höchster Qualität gewährleisten zu können.

NACHHALTIGKEIT IM FACILITY-MANAGEMENT

ESG IN WIRTSCHAFT, INDUSTRIE UND VERWALTUNG

Der deutsche Verband für Facility Management (GEFMA) startete im letzten Jahr gemeinsam mit der Fachzeitschrift „Der Facility Manager“ ein Veranstaltungsformat zum Thema Nachhaltigkeit. Im September traf sich die Immobilienbranche in Berlin, um sich zu wichtigen Fragen rund um die gestiegenen Energie- und Rohstoffpreise, Versorgungs- und Lieferkonzepte, die EU-Taxonomieverordnung und die Reduzierung des Energieverbrauchs auszutauschen. Auch die Erfüllung und Einhaltung der Kriterien und Rahmenbedingungen für die Berücksichtigung von Umwelt-, Nachhaltigkeits- und Sozialfragen – kurz: ESG-Kriterien – stand im Mittelpunkt. Elvira Kurz, kaufmännische Geschäftsleiterin, und Helmut Walter, technischer Geschäftsleiter, waren für die Dorfner Gruppe vor Ort und haben zahlreiche Erkenntnisse mitgebracht.

Fakt ist, dass Energieeinsparungen alleine nicht ausreichen, um die ESG-Anforderungen zu erfüllen. Auch ganz allgemein im Kampf gegen die Klimaerwärmung spielt die Reduktion des Verbrauchs nur eine nachgelagerte Rolle. Trotzdem ist die nachhaltige Energienutzung bzw. -einsparung ein durchaus nicht zu vernachlässigender Baustein der Bemühungen im Sinne des Umweltschutzes. Das Facility Management kann einerseits helfen, den Einsatz von fossilen Energieträgern zu reduzieren, und andererseits umfangreiche Daten liefern. In standardisierten Formaten dienen die Aufzeichnungen dazu, Einsparungen zu überwachen, aber auch Zertifizierungsstandards wie CREM, GRESB oder DGNB effizient zu belegen. Das Managen und Verifizieren der erhobenen Daten ist dabei durchaus eine Herausforderung. Denn: Die Marktteilnehmer in der Immobilienwirtschaft benötigen die Daten in den unterschiedlichsten Formen und Abstufungen.

Nimmt man die gesamte Facility-Management-Branche in den Blick, dann zeigt sich, dass ein Einzelner allein nicht gewinnen kann. Es braucht Teamwork von Anlegern, Investoren, Banken, Versicherungen, Asset-, Property- und Facility-Managern, Maklern und auch Mietern. Je besser das Team aufgestellt ist, die Aufgaben verteilt sind und die Zusammenarbeit funktioniert, desto schneller kommen wir gemeinsam ans Ziel.

Obwohl alle mit anpacken müssen, kommt dem Facility-Management eine Schlüsselposition zu. Wir stehen im Zentrum und nehmen Daten zu Energieverbräuchen, Objektdaten, Flächen, Abfallarten und -mengen, Nutzerdaten sowie Objektberichte und Investitionsplanungen auf. Diese Informationen werden gespeichert und für die Identifikation von Maßnahmen genutzt, um sie letztendlich an die anderen Marktteilnehmer für ein fortlaufendes ESG-Controlling und -Reporting zu verteilen. Mit unserem CAFM-System sind wir dafür schon sehr gut aufgestellt. Wer jetzt der Meinung ist, alles sei beisammen und es könne losgehen, wird höchstwahrscheinlich scheitern. Denn Nachhaltigkeit entsteht nicht aus sauber sortierten Daten, sondern in und am Gebäude. Dafür brauchen wir die richtige Anlagentechnik und ordentliche Produktpartner. Wir erreichen das Ziel nur, wenn wir konsequent die Schwachpunkte identifizieren und an den richtigen Stellen anpacken. Wir als Dorfner Gruppe können als Facility-Manager mit viel Know-how und einer großen Bandbreite an Kompetenzen unter ESG-Gesichtspunkten jedes Team gut verstärken. Unsere langfristigen Kundenbeziehungen und Objektkenntnisse bilden die Basis. In Verbindung mit unserer IT-Landschaft mit CAFM, ERP, App-Konfigurator und Data Warehouse sind wir ein breit aufgestellter Dienstleister und Datenlieferant für unsere Kunden.

Wir müssen uns heute entscheiden, wie unsere Erde in Zukunft aussehen soll.

Wollen wir eine Welt, in der immer extremere Wetterereignisse über uns hereinbrechen und gesellschaftliche sowie soziale Brüche zur Folge haben? Oder können wir eine Zukunft gestalten, die sich an einen mäßigen Klimawandel anpasst und gemeinsam die Herausforderungen bewältigt?

Die Bundesregierung hat beschlossen, dass unser Land bis 2045 klimaneutral sein soll – auf geht's!





FÜR HÖCHSTE QUALITÄTSSTANDARDS TECHNISCHE AUDITS ZUR SICHERUNG DER QUALITÄT UND BETREIBERVERANTWORTUNG

Um höchste Qualitätsstandards zu erfüllen und diese auch halten zu können, sind Audits bei Dorfner von entscheidender Bedeutung. Diese internen Prüfungen sind ein Schlüsselement für ein wirksames und stabiles Managementsystem.

Abgesehen von den grundlegenden Anforderungen der Managementsysteme ISO 9001, ISO 14001 und ISO 50001 umfassen die Audits bei Dorfner Gebäudemanagement zusätzliche technische und vertragliche Aspekte. Zu den erweiterten Prüfpunkten zählt beispielsweise die Wahrnehmung der sogenannten Betreiberverantwortung gemäß Richtlinie GEFMA 190, um den sicheren Betrieb von Gebäuden und gebäudetechnischen Anlagen zu gewährleisten. Analysiert wird vor allem die Einhaltung der technischen Regelwerke und gesetzlichen Prüfpflichten. Außerdem betrachten wir dabei, ob eine aussagekräftige und vollständige Bestands- und Betriebsdokumentation vorliegt, zu der unter anderem Bau- und Genehmigungsunterlagen, Grundrisse, Brandschutzkonzepte bis hin zu Elektro-, Sanitär- und HLK-Plänen, aber auch Instandhaltungsaufzeichnungen, Betriebsbücher für technische Anlagen und Subunternehmereinweisungen gehören.

Darüber hinaus werden der Aufbau der Elektroorganisation und notwendige Qualifikationsnachweise von sachkundigen Personen kontrolliert. Technische Audits sind ein wichtiges Werkzeug, um sicherzustellen, dass alle Prozesse den geforderten Standards entsprechen und dass Kunden und Partner sich auf die Qualität und Sicherheit der Dienstleistungen von Dorfner Gebäudemanagement verlassen können.

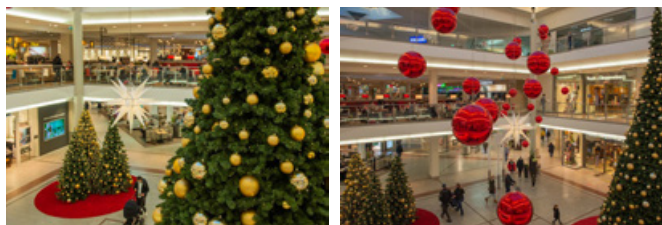


NEUE AUFTRÄGE UND AUFREGENDE HERAUSFORDERUNGEN DORFNER BLEIBT IN BEWEGUNG

Die Rubrik „Dorfner bleibt in Bewegung“ hat sich mittlerweile als fester Bestandteil in der con[takt etabliert. Hier möchten wir unsere Erfolge bei der Gewinnung neuer Kunden und der Erweiterung bestehender Verträge teilen. Die Tatsache, dass wir in den letzten Monaten neue Kunden gewonnen und bestehende Verträge verlängert haben, ist dem Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verdanken, die täglich höchsten Qualitätsstandards gerecht werden. Wir möchten uns herzlich für ihren hervorragenden Einsatz bedanken!

Verpflegung und Versorgung im Seniorenzentrum

Seit dem 1. August 2023 betreut Dorfner Catering das Seniorenzentrum Heinrich Kolffhaus gGmbH in Bonn. Bereits während der ersten Monate haben wir uns als Experte in Sachen Gemeinschaftsverpflegung gezeigt und alle anstehenden Aufgaben souverän umgesetzt. „Von Tag eins an hat das Team von Dorfner Catering sein Können unter Beweis gestellt. Teamwork trifft bei Dorfner auf fundiertes Fachwissen“, betont Bernd Kayser, Geschäftsführer des Seniorenzentrums. Er fügt hinzu: „Die Vielfalt der von Dorfner Catering zubereiteten Gerichte trifft wirklich jeden Geschmack.“ Denn zur umfassenden Verpflegung gehören nicht nur Frühstück, Mittagessen und Nachmittagskaffee, sondern auch das Abendessen für die Bewohnerinnen und Bewohner sowie für die Mitarbeitenden und Gäste des Seniorenzentrums. Darüber hinaus beinhaltet der unbefristete Vertrag das Vollcatering, was auch das Konferenz- und Sonderveranstaltungsangebot einschließt. Der Auftrag beim Seniorenzentrum Heinrich Kolffhaus gGmbH unterstreicht erneut, dass Qualität, ausgewogene Ernährung, Hygiene und Genuss bei uns höchste Priorität haben und wir ein sehr verlässlicher Partner im Pflegesektor sind.



Stabile Leistung im Weserpark

Der Weserpark in Bremen, größtes Einkaufszentrum im Norden Deutschlands, steht für Shopping in 170 Geschäften, Unterhaltung und einen unterhaltbaren Tag mit Freunden. Damit die Besucherinnen und Besucher ihren Tag in vollen Zügen genießen können, sind optimale Bedingungen erforderlich. Hier kommen wir ins Spiel! Seit dem 01.01.2017 sind wir vor Ort mit unserem Rundum-sorglos-Paket im Gebäudemanagement im Einsatz und konnten in dieser Zeit überzeugen. Dieses Jahr stand die zweite Neuausschreibung an, die wir für uns gewinnen konnten. Somit sind wir weiterhin im Weserpark tätig. Kontinuierlich konnten wir neue Kunden hinzugewinnen: zuletzt die Sparkasse Bremen und das große Edeka Center im Erdgeschoss. Doch jetzt freuen wir uns gemeinsam mit dem Team rund um den Weserpark auf die Weihnachtszeit, in der der Weserpark festlich geschmückt ist.



Wir überzeugen die Bäckereikette „Brothaus“

Die Zusammenarbeit zwischen uns und der Brothaus-Filiale in Kitzingen kam im letzten Jahr auf Empfehlung zustande und wir reinigen nun in der Bäckereifiliale die gesamte Bodenfläche. Dies umfasst neben den Mitarbeiter Toiletten auch die Verkaufs- und Caféfläche sowie den Spülraum. „Es wird ordentlich, zuverlässig und sauber gearbeitet“, sagt Michael Utz, Verkaufsleitung der Brothaus-Filialen und ergänzt: „Dorfner hat über die letzten Monate sein Können unter Beweis gestellt. Wir sind wirklich sehr zufrieden mit der Leistung.“ Nicht nur mit zuverlässiger Reinigung konnte Dorfner überzeugen, sondern auch die schnelle Reaktionsbereitschaft weiß der Kunde zu schätzen. Eine direkte Rückmeldung und ein persönlicher Austausch liegen uns ebenso am Herzen wie eine Top-Qualität in der Reinigung und der Hygiene.



Foto: ©3DarkZone/Freepik

Gütesiegel für interkulturelle Vielfalt!

Wir haben es geschafft und das Gütesiegel für interkulturelle Vielfalt erhalten. Das Siegel wurde von der Universitätsstadt Marburg und dem Landkreis Marburg-Biedenkopf bereits zum vierten Mal ausgeschrieben. Das Ziel: die interkulturelle Vielfalt und gelebte Gleichberechtigung zu stärken. Menschen mit Migrationsgeschichte sollen einen leichten Einstieg ins Berufsleben haben und die Fähigkeiten und ihre Leistungen sollen in den Fokus gerückt werden. Wir bei Dorfner setzen uns dafür ein, dass Menschen unterschiedlicher Herkunft sich wohlfühlen und ihre Potenziale einbringen können. Wir fördern die Vielfalt in unseren Teams und sind sehr stolz auf die Auszeichnung aus Marburg.



Foto: ©Ingo Becker Udenkbar Photography, i. A. d. Stadt Marburg

Claudia Römer (2. v. r.) und Mirko Kaufholz (2. v. l.) bei der feierlichen Übergabe der Urkunde.



GEMEINSAM SIND WIR STÄRKER! ZUSAMMENHALT BEI DORFNER

Menschen geraten durch Schicksalsschläge oftmals unverschuldet in Situationen, aus denen sie ohne Hilfe nicht mehr rauskommen. Uns ist es ein Anliegen, diesen Menschen unter die Arme zu greifen. Mit der Sinan-Akdeniz-Stiftung kommt die Hilfe genau da an, wo sie benötigt

wird – bei unseren Mitmenschen! Unbürokratisch, schnell und gezielt unterstützen wir so nicht nur unsere Mitarbeitenden, sondern auch Dritte. Seit der Gründung 2020 haben wir bereits zahlreichen Familien in schwierigen Zeiten beistehen können.



120 ANTRÄGE INSGESAMT

Rund die Hälfte aller Antragsteller hat eine Förderung bekommen.



70 ANTRÄGE VON MITARBEITENDEN

Mehr als die Hälfte wurden bewilligt.



355.383,30 €

Gesamtsumme aller Spenden seit der Gründung.



240.000,00 €

Summe aller Spenden von Dorfner seit der Gründung.



74.743,30 €

Summe aller weiteren Spenden seit der Gründung.



40.640,00 €

Spenden für den Sonderfond Erdbebenopfer in der Türkei und Syrien.



236.132,27 €

Ausbezahlte Fördergelder seit der Gründung.



45.000,00 €

Summe der Spenden im Jahr 2023 von Dorfner (Stand 30.09.).



57.494,64 €

Ausbezahlte Fördergelder im Jahr 2023 (Stand 30.09.).



27.100,00 €

Drei Familien in der Türkei konnte damit nach dem Erdbeben geholfen werden.

LIVE UND IN FARBE! UNSERE JUBILARFEIER IST WIEDER ZURÜCK



Im November hatten wir endlich wieder die Gelegenheit, „live und in Farbe“ zahlreiche Kolleginnen und Kollegen für ihre langjährige Treue zur Dorfner Gruppe zu ehren. Es war eine wunderbare Veranstaltung, auf der wir diejenigen, die seit 10, 25 und sogar 40 Jahren unser Team bereichern, gebührend gefeiert haben. Peter Engelbrecht (übrigens selbst Jubilar) führte durchs Programm.

Wir sind unglaublich stolz auf die Leidenschaft, das Engagement und die harte Arbeit, die die Mitarbeitenden in all den Jahren in unser Unternehmen eingebracht haben. Ihre Loyalität ist ein wertvoller Schatz für uns und trägt maßgeblich zu unserem Erfolg bei. Die Feierlichkeiten waren geprägt von inspirierenden Grußworten von Thomas Pirner, Präsident der HWK Mittelfranken und gleichzeitig Landtagsabgeordneter für Nürnberg-Nord, und von Marcus Pinsel, Obermeister der Gebäudereiniger-Innung Nordbayern. Auch unser Stiftungsratsvorsitzender Karlheinz Rohrwild richtete das Wort in einer bewegenden Ansprache an die Anwesenden. Wir möchten uns bei jedem einzelnen Jubilar herzlich bedanken und freuen uns auf viele weitere Jahre der Zusammenarbeit!

Sinan Akdeniz wurde als wichtiger Teil des Vorstands unserer Familienstiftung nach nun 40 Jahren bei der Dorfner Gruppe von seinen Kollegen besonders geehrt. Seine Laufbahn im Unternehmen begann 1983 als Glasreiniger. Seine Qualifikationen, die er schnell als Springer für Sonderreinigungsgruppen und in den 90er-Jahren beim Aufbau des Regionalbetriebs in Ingolstadt zum Einsatz brachte, wurden extrem geschätzt. In allen Stationen bewies Sinan Akdeniz immer großartiges Engagement, weshalb er 2014 auch in die Geschäftsführung berufen wurde. Ein Karriereweg, der seinesgleichen sucht!



DIE DORFNER-FOTOBOX SCHON ABGELICHTET?

Um schon einmal Vorfreude auf unser Firmenjubiläum 2024 zu schüren, haben wir unsere Fotobox auf Deutschlandtour geschickt. Bis Februar 2024 können sich alle Mitglieder der Dorfner-Familie ablichten lassen und ihre Fotos in die „Fotobox on Tour“-Community auf Viva Engage hochladen oder ausdrucken.

Mitmachen lohnt sich: Jede Gruppe, die ein Foto hochlädt und den Teilnahmechein ausfüllt, nimmt an unserem Gewinnspiel teil. Gesamtgeschäftsführer Peter Engelbrecht zieht am Ende der Reise das Gewinnersteam, das mit einem Event im Wert von 1.000 Euro belohnt wird.



Herausgeber: Dorfner GmbH & Co. KG
Willstätterstraße 71–73, 90449 Nürnberg

Redaktion@dorfner-gruppe.de
www.dorfner-gruppe.de

V.i.S.d.P.: Gesamtgeschäftsführer
Peter Engelbrecht

Text: KONTEXT public relations GmbH
Melli-Beese-Straße 19, 90768 Fürth
www.kontext.com

Redaktion: Susanne Büchele, Jan Frankowski,
Julia Hegwein, Thomas Hilger, Martin Moch,
Vincenzo Montalto, Janine Robisch, Vanessa Rosa,
Claudia Römer, Klaus Schardt, Corinna Schimmel,
Gabriele Woitzik-Peter

Layout: KONTEXT public relations GmbH

Fotos: eigene Aufnahmen, wenn nicht anders
vermerkt

Erscheinungstermine: zweimal jährlich

Die Online-Ausgabe finden Sie unter
www.dorfner-gruppe.de

Die Redaktion behält sich Kürzungen, Änderungen
und Zusammenfassungen vor. Es besteht kein
Anspruch auf Veröffentlichung. Es obliegt dem
Verfasser, die entsprechende Genehmigung für die
Verwertung von Bildmaterial einzuholen und der
Redaktion zu übergeben. In jedem Fall haftet der
Verfasser gegenüber der Redaktion für Urheber-
und Persönlichkeitsrechtsverletzungen.
Abgedruckte Artikel geben nicht unbedingt die
Meinung der Redaktion wieder.

BEREIT FÜR EIN JUBILÄUM?

Im nächsten Jahr feiern wir ein bedeutendes Kapitel.

Denn Dorfner wird 75 Jahre jung. Wir sind dankbar
für die Unterstützung und Treue unserer Mitarbeiten-
den, Kunden und Partner. Vor uns liegt ein Jahr voller
Gemeinschaft, Rückblicke und spannender neuer
Kapitel. Seien Sie dabei, wenn wir das Jubiläum
unseres 75-jährigen Bestehens zelebrieren und die
Weichen für eine noch erfolgreichere Zukunft stellen.

**Gemeinsam
auf die nächsten
75 Jahre!**



VERLOSUNG

Gewinnen Sie zwei Karten für ein
Heimspiel des FC Bayern München
inklusive Essen, Getränke und
einem Parkplatz im Business-Bereich
der Allianz Arena!



*Informieren
und mitmachen!*

