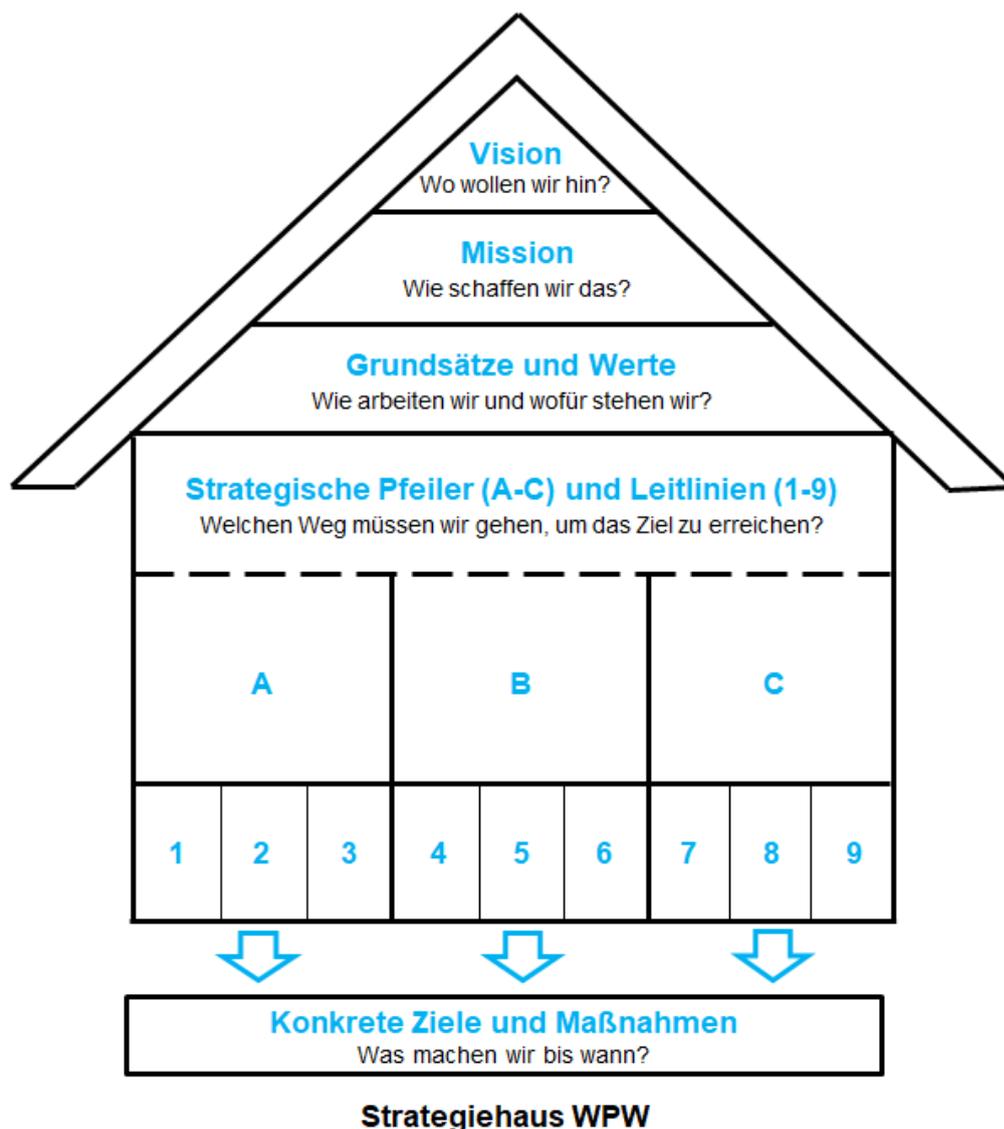


# Ganzheitliches Denken

## von Anfang an

# WPW

## Leitbild 2.0 der WPW-Gruppe



## 1 Präambel

Die interdisziplinär und breit aufgestellte WPW-Gruppe realisiert seit mehr als 75 Jahren komplexe Projekte für ihre Kunden und ist einer der führenden Dienstleister in der Bau- und Immobilienwirtschaft. Der aus verschiedenen Unternehmen bestehende Verbund ist durch eine dezentrale Firmenstruktur sowie durch eine Unternehmensphilosophie geprägt, die den Menschen in den Vordergrund stellt. Die einzelnen Unternehmen und Standorte sind als selbstständige Einheiten in einer flachen Hierarchie organisiert und arbeiten als Netzwerk zum Wohle der gesamten Gruppe zusammen. Das Leitunternehmen WPW GmbH BERATEN PLANEN STEUERN ist und bleibt inhabergeführt. Wir sind unabhängig von Dritten und werden dies auch bleiben.

Vor dem Hintergrund neuer Herausforderungen und sich ständig ändernder Randbedingungen in der Bau- und Immobilienwirtschaft hatte WPW 2013 erstmalig ein Leitbild verfasst und damit einen wichtigen Beitrag dazu geleistet, die Unternehmensgruppe wettbewerbsfähig zu halten und zukunftsorientiert auszurichten. Zugleich wurde damit ein übergeordneter Rahmen geschaffen, der Orientierung nach innen gibt und nach außen deutlich macht, wofür wir stehen.

Die positive Entwicklung aller WPW-Unternehmen in den letzten Jahren zeigt, dass die angestrebten Ziele erreicht wurden. Aufgrund der gravierenden technologischen Veränderungen in der jüngsten Vergangenheit und gewaltiger künftiger Herausforderungen insbesondere durch die Digitalisierung und den Klimawandel ist nun aber ein Update erforderlich: Unser Leitbild ist fortzuschreiben, zu aktualisieren und konzeptionell um wesentliche Inhalte (Vision, Mission) zu ergänzen.

Das vorliegende, entsprechend überarbeitete Leitbild 2.0 fasst unsere Vision, Mission, Grundsätze und Werte sowie unsere grundlegenden Strategieansätze zusammen. Es beschreibt somit unser Selbstverständnis von diesem bedeutsamen Themenkomplex und soll uns auch dazu inspirieren, unsere Handlungen danach auszurichten.

## 2 Vision und Mission

Wo wollen wir hin (Vision) und wie schaffen wir das (Mission)?

**Vision:** Wir planen die Welt von morgen.

**Mission:** Ganzheitliches Denken von Anfang an.

„Wir planen die Welt von morgen“ oder „WIR PLANEN DIE WELT VON MORGEN“ - das ist der Anspruch, den wir täglich an uns und unser Unternehmen stellen. Diese Vision beschreibt, was wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitern, Kunden und Partnern erreichen wollen und dient diesen als Orientierung. Sie Realität werden zu lassen, ist unser langfristiges Ziel. Dabei wollen wir unsere Kunden überzeugen, der Gesellschaft nutzen und Ressourcen effizient einsetzen. Das Wissen, der Einsatz und die Leistungsbereitschaft unserer Mitarbeiter sind die Basis für unseren Erfolg. Wir stellen ihnen dafür sichere, anspruchsvolle und erfüllende Arbeitsplätze zur Verfügung.

Aktuelle Megatrends nehmen wir nicht als lästige Risiken wahr, sondern verstehen sie vielmehr als Chancen, die in unsere Strategieentwicklung einfließen. Beispielhaft genannt seien Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Klimawandel und erneuerbare Energien sowie der demografi-

sche Wandel, die allesamt das Planen und Bauen der Zukunft maßgeblich beeinflussen werden.

Unsere Mission „Ganzheitliches Denken von Anfang an“ war bereits in unserem Leitbild von 2013 unser Leitgedanke, der sich seitdem sehr eingepreßt hat und an vielen Stellen zu finden ist, zum Beispiel auch auf der Rückseite jeder Visitenkarte oder als Briefkopf bei firmenübergreifenden Mitteilungen innerhalb der WPW-Gruppe. Dieser gedankliche Ansatz unterscheidet uns von anderen und ist wesentlicher Bestandteil unserer Kernkompetenz „Generalplanung“, idealerweise in Form der „integralen Planung“.

### **3 Grundsätze und Werte**

In Zeiten von Digitalisierung und Klimawandel sowie volatiler Randbedingungen benötigen Unternehmen eine schlüssige Strategie und ein stabiles Fundament. Ein solches bilden unsere gemeinsamen Grundsätze und Werte.

#### **3.1 Unsere Grundsätze**

##### **Unsere Unabhängigkeit - Garant für eine erfolgreiche Zukunft**

Als inhabergeführtes mittelständisches Planungsunternehmen stehen wir für geistige und wirtschaftliche Unabhängigkeit. Wir sind frei von Interessen Dritter und sichern durch diese Unabhängigkeit die Objektivität unserer Arbeitsergebnisse zu.

Wirtschaftliche Unabhängigkeit und solide Unternehmensfinanzierung in Verbindung mit effizientem und kostenbewusstem Handeln stärken unsere Wettbewerbsfähigkeit. Eine für den Unternehmenserhalt und die Unternehmensweiterentwicklung angemessene Rentabilität hat Vorrang vor dem ebenfalls verfolgten Ziel eines weiteren Wachstums. Darüber hinaus ist uns die langfristige Sicherung der Arbeitsplätze sehr wichtig und ein wesentlicher Bestandteil unserer Strategie.

##### **Unsere Kunden – im Mittelpunkt unseres Handelns**

Wir stellen den Erfolg unserer Kunden in den Mittelpunkt und schaffen durch Beratungskompetenz, Professionalität und Innovationskraft gemeinsam mit unseren Kunden Mehrwerte. Unser Ziel ist es, unsere Kunden mit unseren Leistungen zu begeistern, ihre Zufriedenheit ist dabei unser größter Ansporn. Wir kümmern uns verantwortungsvoll um ihre Anliegen, entwickeln gemeinsam mit ihnen maßgeschneiderte Lösungen, bauen so Vertrauen auf und schaffen langfristige Partnerschaften. Wir reagieren schnell, flexibel und lösungsorientiert auf alle Anforderungen. Konsequente Kundenorientierung und Kundenzufriedenheit bilden das Grundprinzip aller Beziehungen in der WPW-Gruppe. Neben den externen Kunden gibt es auch die internen: So ist jedem Unternehmensangehörigen bewusst, dass sein Kollege auch interner Kunde sein kann und als solcher ein entsprechendes Verhalten erwarten darf.

##### **Unsere Mitarbeiter - kompetent und motiviert**

Unsere Mitarbeiter sind Repräsentanten unseres Unternehmens und bilden mit ihrer fachlichen und sozialen Kompetenz die Grundlage unseres Erfolges. Durch permanente Aus- und Weiterbildung sowie Investitionen in zukunftsorientierte Technologien bieten wir ihnen ein abwechslungsreiches und motivierendes Arbeitsumfeld. Wir fordern und fördern die Eigenver-

antwortung unserer Mitarbeiter, ihre soziale Kompetenz sowie die Teamarbeit und sorgen dafür, dass sie dadurch Freude und Erfüllung an ihrer Arbeit finden. Wir bieten ihnen faire und sozialgerechte Arbeitsbedingungen und legen Wert auf eine ausgewogene Work-Life-Balance. Wir fördern neben der Gesundheit unserer Mitarbeiter auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von gegenseitiger Wertschätzung sowie einem offenen Umgang mit Fehlern. Wir sehen diese als Chance zur Verbesserung.

## **Unsere Qualitätsansprüche - Basis für langfristige Partnerschaften**

Wir stellen an unser fachliches Können und unsere Dienstleistungen höchste Qualitätsanforderungen. Im Mittelpunkt unserer Arbeit stehen unsere Kunden und deren Zufriedenheit. Ihnen bieten wir in unterschiedlichen Kooperationsformen und Netzwerken maßgeschneiderte und umfassende Lösungen mit hoher Qualität und schaffen so die Basis für langfristige, von Vertrauen geprägte Partnerschaften.

Ein zentrales Element unserer Qualitätssicherung ist die hohe Qualifikation unserer Mitarbeiter. Unsere Qualitätsansprüche orientieren sich insbesondere auch an den mit den Kunden vereinbarten Anforderungen. Unter anderem ist die DIN EN ISO 9001 dafür eine Grundlage. Wir verbessern laufend unsere Arbeitsmethoden und -prozesse, setzen hochwertige Hilfsmittel ein und sichern durch Qualitätskontrollen den hohen Standard und die Effizienz der Leistungserbringung. Der Nutzen für unsere Kunden steht dabei im Vordergrund.

## **Unser Mut, unsere Zukunftsorientierung und Innovationsfähigkeit - Motor der Veränderung**

Mut bedeutet für uns, die Herausforderungen unserer Zeit aufzunehmen und neue Wege zu gehen. Unsere Innovationsfähigkeit ist eine wichtige Schlüsselkompetenz, um die sich dabei ergebenden Chancen zu nutzen und neue Märkte mitgestalten zu können. Mit Leidenschaft und Engagement begeistern wir uns und andere dabei. Zukunftsorientierung ist für uns wesentlich, um erfolgreich im Wettbewerb zu bestehen. Die vorgenannten Eigenschaften und Einstellungen sind für uns wesentlicher Motor der Veränderung auf dem Weg in eine erfolgreiche Zukunft.

## **3.2 Unsere Werte**

### **Kollegialität, Fairness, Toleranz, Offenheit, Respekt und Wertschätzung**

Unsere Zusammenarbeit mit Mitarbeitern, Kunden und Partnern wird geprägt durch ein kooperatives und kollegiales Miteinander sowie Fairness, Toleranz, Offenheit, Respekt und Wertschätzung.

### **Vertrauen, Glaubwürdigkeit, Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit**

Unser tägliches Miteinander basiert auf den Werten Vertrauen, Glaubwürdigkeit, Zuverlässigkeit (Einhalten von Terminen und Zusagen) und Pünktlichkeit. Sie sind die Grundlage für unsere partnerschaftliche Denk- und Arbeitsweise.

## Engagement und Verantwortungsbewusstsein

Unsere Mitarbeiter zeigen ein Höchstmaß an Engagement und Verantwortungsbewusstsein. Ihre Ideen und Verbesserungsvorschläge sind ausdrücklich erwünscht und finden Beachtung.

## Nachhaltigkeit und Ressourcenbewusstsein

Wir fühlen uns den Themen „Nachhaltigkeit und Ressourcenbewusstsein“ verpflichtet und streben daher Lösungen an, die nachhaltig und umweltschonend sind sowie die Lebensgrundlagen kommender Generationen so gering wie möglich belasten.

## 4 Strategie, strategische Pfeiler und strategische Leitlinien

Unser übergeordnetes Ziel ist es, unserer Vision entsprechend die Welt lebenswerter zu machen. Unsere Strategie beschreibt, welchen Weg wir gehen müssen, um dieses Ziel zu erreichen. Sie basiert auf den grundlegenden strategischen Pfeilern (A, B, C), die wiederum den Rahmen bilden für neun strategische Leitlinien (1-9). Diese weisen uns den Weg in die Zukunft und sind die Basis für die einzelnen Unternehmen sowie Unternehmens- und Fachbereiche für die Formulierung von konkreten operativen Zielen und Maßnahmen:



Die verschiedenen strategischen Pfeiler und Leitlinien werden nachstehend etwas ausführlicher erläutert:

## **Ⓐ Der Mensch im Mittelpunkt**

Das Wichtigste in unserer täglichen Arbeit und in unseren Projekten sind die beteiligten Menschen. Der respektvolle und faire Umgang mit Kunden, Mitarbeitern und Partnern liegt uns sehr am Herzen. Ihre Bedürfnisse und Erwartungen vorausschauend zu erkennen, sie zu verstehen und zufriedenzustellen, bestimmt unser Denken und Handeln. Als attraktiver Arbeitgeber und Geschäftspartner, der sich seiner sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung bewusst ist, streben wir langfristige Mitarbeiterbindungen und Geschäftsbeziehungen an.

### **① Größtmöglichen Erfolg für unsere Kunden anstreben**

Der Erfolg unserer Kunden ist auch unser Erfolg. Daher setzen wir alle Kräfte dafür ein, den größtmöglichen Nutzen zu bieten. Durch die Nähe zu unseren Kunden ist es uns möglich, vorausschauend zu handeln und uns auf ihre Bedürfnisse rechtzeitig einzustellen.

### **② Unsere Mitarbeiter bestmöglich motivieren und qualifizieren**

Wir fördern aktiv Wissensvermittlung und Kompetenzerweiterung im Unternehmen und möchten durch ein breites Angebot an Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten (intern und extern) Mitarbeiter motivieren und qualifizieren.

Dies beginnt bereits bei der qualifizierten Berufsausbildung zum Start in das Berufsleben (sowohl im technischen wie auch im kaufmännischen Bereich) und setzt sich fort über eine Unterstützung und Begleitung von Studierenden als Werkstudenten, im Dualen Studium oder über ein Stipendium. Aber auch nach Abschluss einer Berufsausbildung oder eines Studiums legen wir Wert auf eine mit dem jeweiligen Mitarbeiter auch auf seine Bedürfnisse hin abgestimmte Weiterqualifizierung, wissen wir doch um die zunehmende Bedeutung und die unabdingbare Notwendigkeit lebenslangen Lernens.

Die soziale Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern und ihren Familien ist für uns eine wesentliche Grundlage für erfolgreiches unternehmerisches Handeln. Wir setzen das zur Verfügung stehende Kapital so ein, dass wir unseren Mitarbeitern interessante, gesunde, zukunftsweisende und sichere Arbeitsplätze zur Verfügung stellen können. Durch eine ganze Reihe weiterer Mehrwerte und Vorzüge für die Mitarbeiter (z.B. Betriebliche Zukunfts-, Invaliditäts- und Gesundheitsvorsorge, Betrieblicher Einkommenschutz, Flexibles Lebensarbeitszeitkonto, Zertifiziertes Familienunternehmen, Gesundheitsmanagement, Dienstrad, Jobticket) schaffen wir ein Umfeld, das die Identifikation mit dem Unternehmen und die Freude an der Arbeit stärken soll. Schließlich ist auch unser firmeneigenes Versorgungssystem (einschließlich einer betrieblichen Altersversorgung) ein wichtiger Bestandteil unserer sozialen Verantwortung.

### **③ Unserer sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden**

Die soziale Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern und ihren Familien ist uns sehr wichtig und wurde im vorhergehenden Punkt bereits ausführlich beschrieben.

Unternehmerisches Handeln, wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung

gehören für uns untrennbar zusammen, denn unsere privatwirtschaftlichen Entscheidungen sind immer auch von volkswirtschaftlicher Bedeutung und beeinflussen die Entwicklungen des Gemeinwesens. Daher sehen wir uns in der Verantwortung, die erwirtschafteten Ressourcen nicht ausschließlich in unser Unternehmen zu stecken, sondern darüber hinaus auch Bereiche zu unterstützen, die uns als besonders förderwürdig erscheinen. In diesem Sinne setzen wir uns für die Förderung von Kunst, Kultur und Bildung ein und unterstützen regelmäßig verschiedene Projekte aus diesen Bereichen.

Ein weiteres Thema im Rahmen unserer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung ist die Nachhaltigkeit im Kontext des immer bedeutsamer werdenden Klimawandels. Da gerade Bauen darauf einen großen Einfluss hat, beschäftigen wir uns schon längere Zeit intensiv damit und forcieren immer mehr nachhaltig gestaltete Projekte. Näheres dazu weiter unten in Punkt 4.

## ③ Die Zukunft im Blick

„Forecasting is very difficult, especially about the future.“ Diesem Ausspruch von Mark Twain ist uneingeschränkt zuzustimmen. Er hält uns dennoch nicht davon ab, unsere Blick auch in die Zukunft zu richten, damit wir die künftige Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft sowie deren Auswirkungen auf unser Unternehmen und unsere Branche rechtzeitig erkennen und hieraus die notwendigen Schlussfolgerungen ziehen können. Hierbei geht es vor allem darum, Megatrends nicht als Bedrohung zu verstehen, sondern als Herausforderung und Chance zu begreifen und zu nutzen. Außerdem wollen wir Innovationen vorantreiben, uns dadurch einen Vorsprung sichern und Wachstum fördern. Und schließlich gilt es, unter dem Motto „Stärken stärken“ unsere Kräfte noch weiter zu bündeln und die Ressourcen dort konzentriert einzusetzen, wo sie die größte Wirkung erzielen.

## ④ Megatrends als Brücke in die Zukunft nutzen

Megatrends sind langfristige Entwicklungen, die für alle Bereiche von Wirtschaft und Gesellschaft prägend sind. Da sie eine Halbwertszeit von mindestens 25 bis 30 Jahren haben, werden sie unsere Zukunft maßgeblich beeinflussen und teilweise zu tiefgreifenden Veränderungsprozessen führen. Diese setzen bestehende Geschäftsmodelle unter Anpassungsdruck, bieten aber gleichzeitig großes Marktpotenzial und Chancen für Weiter- und/oder Neuentwicklungen.

Wir sehen diese Chancen, nutzen sie und passen unsere Strukturen, Geschäftsmodelle sowie Produkte und Dienstleistungen entsprechend an, um so zukünftige Herausforderungen zu meistern. Hierbei sehen wir vor allem zwei Megatrends von überragender Bedeutung: Zum einen ist dies die „Digitalisierung“ oder - zutreffender - die „digitale Transformation“. Diese beschreibt die durch die Digitalisierung ausgelösten Veränderungsprozesse in Wirtschaft und Gesellschaft und damit auch in der Baubranche. Die vollständige Digitalisierung der Wertschöpfungskette von Bauprojekten (Planen - Bauen - Betreiben - Managen) kommt mit großen Schritten auf uns zu. Sie bringt vielfältige und umfassende Veränderungen sowie vollkommen neue Formen der Zusammenarbeit mit sich. Es ist unsere Aufgabe, die Potenziale darin zu erkennen, die sich daraus ergebenden Chancen bestmöglich zu nutzen und die Risiken möglichst gering zu halten. Wir werden unsere digi-

tale Kompetenz konsequent und zielgerichtet auf- und ausbauen, sie zu einem wesentlichen Bestandteil unserer Unternehmensstrategie machen und so unsere Position im Wettbewerb stärken.

Der zweite für uns herausragende Megatrend ist die Nachhaltigkeit im Kontext des immer bedeutsamer werdenden Klimawandels. Nachhaltigkeit für unsere gebaute Umwelt zu erreichen, ist eine zwingende Notwendigkeit. Die Hintergründe sind vielfältig und eigentlich allen klar: Klimaänderung, Energie- und Ressourceninanspruchnahme oder einfach nur die Verbesserung der funktionalen Qualitäten unter Beachtung von optimierten Lebenszykluskosten und vielfältiger ökologischer Aspekte. Nachhaltiges, zukunftsfähiges Planen, Bauen und Betreiben ist also kein Trend des Zeitgeistes, sondern die richtige und notwendige Evolution unserer Branche. Auch hierzu haben wir bereits umfassende Kompetenz aufgebaut, die nun zielgerichtet eingesetzt und ebenfalls Bestandteil unserer Unternehmensstrategie wird.

## ⑤ **Mit Innovationen Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit sichern**

Für Unternehmen bedeutet Zukunftsfähigkeit, sich an ein von ständigen und raschen Veränderungen geprägtes Umfeld anzupassen. Dies erfordert Lernfähigkeit, Wissen und Innovation im Sinne von Neuerung/Erneuerung. Vor allem die Innovationsfähigkeit ist zum Schlüsselfaktor für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen und damit für die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen geworden. Unsere Unternehmenskultur ist seit jeher innovationsfreundlich. Wir fördern kreatives Denken sowie die Offenheit gegenüber Neuem und versuchen, unsere Mitarbeiter für Innovationen zu befähigen und zu begeistern. Damit leisten wir einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung unserer Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit.

## ⑥ **Unsere Stärken stärken und unsere Kernkompetenzen ausbauen**

Die Zukunft stellt uns vor vielfältige Herausforderungen – dies birgt die Gefahr in sich, alles auf einmal verändern zu wollen, sich zu verzetteln und so letztlich wenig Substanzielles zu erreichen. Dieser Gefahr begegnen wir dadurch, dass wir uns zunächst – nach dem Motto „Stärken stärken“ – darauf konzentrieren, unsere Kräfte zu bündeln mit dem Ziel, unsere Kernkompetenzen auszubauen. Dies gilt insbesondere für die zukunftssträchtige, weil immer stärker nachgefragte „Generalplanung“, idealerweise in Form der „integralen Planung“.

## © **Das Ergebnis im Auge**

Wir handeln und arbeiten ergebnisorientiert. Nur als profitables und betriebswirtschaftlich solide aufgestelltes Unternehmen können wir die Infrastruktur vorhalten und die Ressourcen bereitstellen, die wir zum Erreichen unserer Unternehmensziele sowie zur Gewinnung erstklassiger Mitarbeiter benötigen.

## ⑦ **Prozesse optimieren und kontinuierlich verbessern**

Die professionelle Beschäftigung mit Prozessen, also (Geschäfts)Prozessmanagement,

wird im Zeitalter der Digitalisierung zur operativen Notwendigkeit und ist ein entscheidender Faktor, um im Wettbewerb zu bestehen. Es ist daher erforderlich, Abläufe im Unternehmen zu beschreiben, zu dokumentieren und zu überwachen. Prozesse müssen klar definiert sein. Prozessmanagement und Qualitätsmanagement liegen nah beieinander. Die Aufnahme und Analyse der Prozesse innerhalb eines Unternehmens bieten daher die Basis für ein konsequentes, prozessorientiertes Qualitätsmanagement. Unser QM-System war schon vor mehr als 20 Jahren prozessorientiert aufgebaut (noch vor der ISO 9001!) und wird jetzt mit Hilfe von modernem Prozessmanagement vereinfacht und verbessert. In Verbindung mit den wesentlichen Kerngedanken von QM, der kontinuierlichen Verbesserung, wird dies auch zu einer Steigerung unserer Effizienz und damit zu betriebswirtschaftlich besseren Ergebnissen führen.

## ⑧ Mit mehr Eigenverantwortlichkeit Leistung steigern

Eine respektvolle und wertschätzende Zusammenarbeit, Fairness und Harmonie prägen unsere Teams aus hochqualifizierten Fachkräften. Dadurch entsteht eine gesunde Gruppendynamik, in der sich mehr Eigenverantwortlichkeit und Kreativität entfalten können. In Verbindung mit und Unterstützung durch gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erhöhen wir Qualität und Kompetenz in unserer Arbeit und fördern/stärken die Eigenverantwortlichkeit unserer Mitarbeiter. Dies stärkt auch deren Leistungsbereitschaft und führt zu besseren Ergebnissen.

## ⑨ Wirtschaftlichkeit verbessern und Kostenbewusstsein stärken

Die Qualität **und die Kosten** unserer Leistungen werden zunehmend darüber entscheiden, ob und wie wir diese künftig anbieten können. Daher sind qualitäts- **und kostenbewusste** Mitarbeiter eine grundlegende Voraussetzung, damit wir uns im Wettbewerb behaupten können. Wir messen daher dem Kostenbewusstsein unserer Mitarbeiter einen hohen Stellenwert bei, insbesondere auch in unserer internen Fort- und Weiterbildung. In Verbindung mit den zuvor beschriebenen strategischen Leitlinien führt dies auch zu einer Verbesserung der Wirtschaftlichkeit in der Projektabwicklung und so auch zu besseren Unternehmensergebnissen.

## 5 Konkrete Ziele und Maßnahmen

Auf Grundlage des in den vorhergehenden Abschnitten beschriebenen Strategiegerüsts werden für die einzelnen Fach- und Unternehmensbereiche konkrete Ziele und Maßnahmen hergeleitet. Diese werden systematisch umgesetzt und regelmäßig auf Aktualität, Ergänzungs-/Änderungsbedarf und Wirksamkeit der Umsetzung überprüft. Bei Bedarf werden dann umgehend entsprechende (Gegen)Steuerungsmaßnahmen ergriffen.