**NORDRHEIN-WESTFALEN**

 ***Preisträger***

**Augenzentrum Nordwest**

47800 Krefeld

***Besser sehen, besser leben***

Die Augenheilkunde hat in den vergangenen Jahrzehnten enorme Fortschritte gemacht. So wird daran geforscht, mittels Gentechnik Erblindeten wieder zum Sehen zu verhelfen. Glücklicherweise kann den meisten fehlsichtigen Menschen auch einfacher geholfen werden. Das Augen-Zentrum-Nordwest (AZNW) hat sich die Versorgung aus einer Hand auf die Fahnen geschrieben, die das gesamte Spektrum der Augenheilkunde umfasst. Zum AZNW gehören inzwischen zwölf Standorte, darunter elf Augenarztpraxen und die Augenklinik am St. Marienkrankenhaus in Ahaus. Zum Leistungsspektrum zählen Diagnostik und Vorsorge, die Behandlung von Augenkrankheiten sowie das Augenlasern.

Mit den Praxen ermöglicht das AZNW eine wohnortnahe Versorgung für Patienten aller Altersgruppen. Operiert wird im eigenen ambulanten OP-Zentrum auf dem Campus des St. Marienkrankenhauses. Das OP-Zentrum verfügt über eine hochmoderne Ausstattung. Mindestens ebenso wichtig wie modernste Technik sind jedoch qualifizierte Mitarbeiter und kompetente Kooperationspartner, die das eigene Leistungsspektrum optimal ergänzen. So kooperiert das AZNW u. a. mit einer Anästhesiepraxis und dem St. Marien-Krankenhaus und arbeitet eng mit Augenärzten der Umgebung zusammen. Die Fachärzte tauschen sich fachlich aus, organisieren gemeinsame Qualitätszirkel und Fortbildungen. Zudem engagiert sich das AZNW beim Bund der Deutschen Ophtalmo-chirurgen (BDOC) und beim OcuNet-Verbund, einem deutschlandweiten Zusammenschluss großer,

augenmedizinischer Facharztzentren.

Bei der Patientenversorgung ist eine möglichst hohe Kontinuität erforderlich. Beide AZNW-Geschäftsführer entscheiden gemeinsam und können sich gegenseitig vertreten. Dieses Grundprinzip gilt auch für sämtliche anderen Bereiche des Unternehmens. Jede Fachkraft kann bei Ausfall durch mindestens eine Kollegin oder einen Kollegen ersetzt werden, was die zuverlässige Versorgung der Patienten gewährleistet.

Es gibt regelmäßige Trainings für medizinische Notfälle, für den Ausfall von Geräten und Software. In einem Strategieworkshop wurde beschlossen, den innerbetrieblichen Austausch zu optimieren und dafür ein Leitfaden entwickelt.

Die TÜV-Zertifizierung nach ISO EN 9001:2015 rundet das Qualitätsmanagement ab, das von allen Mitarbeitern mit Herz, Hirn und Engagement getragen wird – alles zum Wohle und der optimierten Versorgung der Patienten.

Der wirtschaftliche Erfolg ist beeindruckend. Das AZNW finanziert sich zu 100 Prozent über Eigenkapital. Die Investitionen konnten zwischen 2016 und 2020 fast um den Faktor 20 gesteigert werden. Auch der Umsatz legte, u. a. wegen erfolgreicher Akquisitionen, ständig zu. Die Ausgaben für Modernisierung und Digitalisierung haben sich in dieser Zeit nahezu verdreifacht. Die Anzahl der Mitarbeiter wird von 168 im Jahr 2016 auf voraussichtlich 230 im Jahr 2020 steigen.

Das AZNW bildet aus und ermöglicht seinen Mitarbeitern Weiterbildung in vielen Bereichen. So sind im laufenden Jahr 15 Auszubildende und 17 Praktikanten beim AZNW beschäftigt. Fachkundige Mitarbeiter und externe Referenten schulen Auszubildende ebenso wie Assistenzärzte und kaufmännische Mitarbeiter in den Bereichen Datenschutz, Arbeitsschutz, Brandschutz, Erste Hilfe u. a. m.

Das AZNW ist ein Pilotunternehmen der Initiative „onboarding@Münsterland“. Mittels eines selbst entwickelten Service werden zugezogene Bewerber und bereits eingestellte Mitarbeiter unterstützt, sowohl an ihrem neuen Arbeitsplatz als auch in der Region heimisch zu werden. Zu den Arbeitgeber-Qualitäten des AZNW zählen Familienfreundlichkeit, flache Hierarchien, Weiterbildungsmöglichkeiten, Wertschätzung und Home-Office.

Am wirtschaftlichen Erfolg des AZNW haben alle Mitarbeiter über eine jährliche Bonuszahlung Anteil. Ein weiterer Pluspunkt ist die Teilnahme an wissenschaftlichen Studien sowie ein ausgetüfteltes Wissensmanagement mit einer eigenen E-Learning-Plattform.

Gesunder Körper, gesunde Augen – das AZNW unterstützt die eigenen Mitarbeiter und Sportvereine ebenso wie Gastkinder aus Tschernobyl bei der Erhaltung beziehungsweise Wiedererlangung ihrer (Augen-)Gesundheit.

Aufgrund der Erfolge aus dieser Kernkompetenz konnten zahlreiche Patienten hinzugewonnen und für bestimmte hochwertige augenheilkundliche Betreuungsmaßnahmen gewonnen werden, auch wenn diese nicht im Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenkassen enthalten sind.

*Das Augenzentrum Nordwest wurde zum 6. Mal in Folge zum Wettbewerb „Großer Preis des Mittelstandes“ nominiert, in diesem Jahr von der Bundestagsabgeordneten Ingrid Arndt-Brauer, der Bezirksregierung Münster, der Stadt Ahaus und der Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Borken mbH. 2018 erfolgte die Auszeichnung als“ Finalist“.*

**Colt International GmbH**

47533 Kleve

***Hohe Innovationskraft für besten Gebäudeschutz***

Brände sind eine enorme Gefahr für Privathäuser und gewerbliche Objekte. Die Colt International GmbH ist einer DER Spezialisten in Europa für den Bereich Brandschutz mit einer Produktpalette, über die kein Wettbewerber verfügt. Sämtliche Komponenten des Brandschutzes, für Entrauchung und Entlüftung sind im Programm. Im Laufe der Zeit kamen Klimatechnik und Sonnenschutz hinzu.

Colt hat diverse prominente Großprojekte ausgestattet, darunter die Elbphilharmonie in Hamburg. Die Innovationskraft des Unternehmens beweisen Projekte wie ein Passivhaus in Hamburg: In einer doppelten Glaswand befinden sich Algen und Flüssigkeit, die das Gebäude erwärmen. Das Aufsehen erregende Energieversorgungsmodell wurde sogar von der „New York Times“ gewürdigt.

Sowohl die technische und architektonische als auch die designerische und management-technische Vorreiterrolle von Colt International hat bisher zu zahlreichen Auszeichnungen und einer Spitzenposition im gesamten Wettbewerb geführt. Dabei helfen diverse Kooperationen wie mit der Mimpu Akademie, der Hochschule Rhein Waal und der TU Leipzig.

Um diese Erfolge nachhaltig zu sichern, sind Risiko- und Qualitätsmanagement in einem Strategie-Handbuch hinterlegt. Projektbezogene und gesamtwirtschaftliche Risiken werden kontinuierlich analysiert und mittels Liquiditätsplanung, Cash-Managementsystem und Kredit-Managementsystem reduziert. Zudem werden erfolgreiche Projekte zu Fallstudien aufbereitet und stellen damit ein ideales Marketinginstrument dar, mit dem neue Kunden gewonnen werden können.

Basis des Unternehmens sind engagierte Mitarbeiter. Schon der Gründer des Mutterunternehmens, Jack O´Hea, hat Verhaltensregeln formuliert, die bis heute für Colt gelten und Teil des Erfolges sind. Dazu zählen u. a. enthusiastisch, selbstsicher, kreativ und verantwortlich zu sein. Deshalb haben Colt-Mitarbeiter viel Verantwortung und gleichzeitig Freiheit. Eine Kombination, die sehr attraktiv wirkt und dem Leitbild entspricht: Du bist nur so gut wie dein Team und der direkte Vorgesetzte ist für dessen Mitglieder verantwortlich. So gelingt es Colt, die Mitarbeiteranzahl permanent zu steigern. Das auch dank der hohen Ausbildungsquote von sechs Prozent, der frühzeitigen Mitarbeiter-Akquise über viele Praktikumsstellen sowie der Unterstützung bei Diplomarbeiten. Colt fördert die Weiterqualifizierung der Mitarbeiter. Beispielsweise wird ein Studium nach der Ausbildung finanziert und es werden zahlreiche interne und externe Schulungen durchgeführt. Immer wird betont, dass der Erfolg des Unternehmens auch der Erfolg der Mitarbeiter ist, die daran über verschiedene freiwillige soziale Leistungen - beispielsweise für familiäre Ereignisse und gesundheitliche Bedürfnisse - und eine Gewinnbeteiligung partizipieren.

Ein weiteres Erfolgskriterium von Colt sind die permanenten Produktinnovationen. Hierzu werden sowohl Mitarbeiter als auch Kunden motiviert, mit denen gemeinsam Produkte weiterentwickelt werden. Sie dienen dazu, Colt in den verschiedenen Geschäftsbereichen als Technologieführer zu etablieren und zu halten. Ziel ist es, die Produkte so „smart“ oder „intelligent“ zu machen, dass sie sich in Building-Management-Systeme integrieren lassen oder eigenständig „intelligent“ arbeiten können. Dies wirkt sich besonders im Bereich Klimatechnik positiv aus, dessen Umsatz in den vergangenen vier Jahren verdoppelt wurde. Die Innovationskraft zeigt sich auch in den eingetragenen gewerblichen Schutzrechten – zurzeit sechs Patente und drei Gebrauchsmuster.

Der wirtschaftliche Erfolg von Colt äußert sich in einer permanenten Steigerung von Umsatz und Ertrag. Als sozial eingestelltes Unternehmen sieht man sich auch verantwortlich gegenüber Gesellschaft und Umwelt. Deshalb wurde bereits 1978 die Colt-Foundation gegründet. Seit ihrer Gründung hat sie über 16 Mio. Euro für gemeinnützige, wissenschaftliche und soziale Projekte gespendet. Zudem ist das Unternehmen stark in der Region Niederrhein verankert, was sich u. a. in der Unterstützung von regionalen Kultur- und Karnevalsvereinen zeigt.

*Die Colt International GmbH wurde zum 4. Mal in Folge zum Wettbewerb „Großer Preis des Mittelstandes“ nominiert, in diesem Jahr von der Bundesministerin a. D. Barbara Hendrick (MdB), und der Wirtschaftsförderung Kreis Kleve GmbH. 2018 erfolgte die Auszeichnung als “Finalist“.*

**Fürsorgekasse von 1908**

47800 Krefeld

***Persönliche und unbürokratische Unterstützung***

„Einer trage des Anderen Last.“ Getreu diesem Motto handelt die Fürsorgekasse im Sinne ihrer Mitglieder, und das schon seit mehr als 100 Jahren. So beweist sie gerade in den aktuell schwierigen Zeiten, dass die Rechtsform des VVaG (Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit) immer noch ihre Berechtigung hat und dass gleichzeitig auch ein wirtschaftlicher Erfolg in einer Nische der Versicherungsbranche möglich ist.

Die Fürsorgekasse ist spezialisiert auf Sterbegelder. Das bedeutet, dass sie die Kosten für ein Begräbnis der Versicherten übernimmt. Doch sie weit mehr: sie leistet bei Sterbefällen nicht nur finanzielle Hilfe, sondern bietet den Hinterbliebenen auch im Sinne eines ausgeprägten sozialen Gedankens in den schweren Zeiten der Trauer psychische Unterstützung und weitere karitative Leistungen an. Rund 700 ehrenamtliche Helfer stehen den Hinterbliebenen mit Rat und Tat zur Seite.

Dies bringt nicht nur eine persönliche Komponente in die Arbeit der Fürsorgekasse, sondern spart auch jene Kosten, die für hauptberuflich tätige Mitarbeiter anfallen würden, wie Gehälter und Abschlussprovisionen. So konnte und kann ein Großteil der Versicherungsbeiträge der Mitglieder in die Kapitalanlagen überführt werden.

Der Kapitalstock, also das Anlagevermögen der Versicherten, ist daher deutlich schneller gewachsen als bei anderen Versicherern und die Beiträge sind – je nach Eintrittsalter und Laufzeit des Vertrages – bis zu 50 Prozent günstiger. Kinder werden bis zur Vollendung des 16. Lebensjahres beitragsfrei mitversichert. Insgesamt hat das zur Folge, dass die Versicherten in höchstem Maße von den erwirtschafteten Gewinnen aus den Kapitalanlagen profitieren.

Zusätzlich ist die Versicherungsleistung bewusst auf den Maximalbetrag von 7.669 Euro begrenzt. Das gewährleistet die Steuerbefreiung des Unternehmens und eine bessere Rendite der Versicherten. Zudem ist die Fürsorgekasse eine von nur vier Sterbekassen (von etwa 600), die für ihre Mitglieder bzw. Versicherten einen positivem cash-flow erwirtschaftet.

Diese Vorteile kommen nicht nur den Mitgliedern zugute. Das soziale Engagement der Fürsorgekasse, basierend auf christlichen Werten, wirkt auch weit in die Gesellschaft hinein. Im Laufe des aktuellen Geschäftsjahres 2020 hat sie wegen der Corona-Krise den privaten und gewerblichen Mietern ihrer Immobilien bis zu zwei Monatsmieten erlassen. Außerdem hat sie für Sportvereine, Krankenwagen, Ausstattung für Hospize, Kindergärten und Altenheime 30.000 Euro gespendet.

Die Mitarbeiter unterstützen soziale Einrichtungen auch durch ihre unentgeltliche Mitarbeit und leisten damit einen wichtigen Beitrag, den Personalmangel in sozialen Einrichtungen zu mildern. Das soziale Engagement erstreckt sich über das gesamte Bundesgebiet und teilweise auch in andere Länder.

Die Führungskultur des Unternehmens folgt dem Motto „Vorbild leben!“ Ehrenämter und Soziales sind wichtige Betätigungsfelder sowohl der hauptamtlichen Mitarbeiter als auch der Vorstandsebene.

Um die ehrenamtlichen Mitarbeiter bestmöglich zu fördern, arbeitet die Fürsorgekasse intensiv mit verschiedenen karitativen Verbänden und Organisationen zusammen. Daraus entstehen beispielsweise zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten. Diese sind überwiegend freiwillig. Zusätzlich ist in einer neuen Verordnung die monatliche Weiterbildung u. a. in den Themenfeldern Kommunikation, Solidaritäts- und Subsidiaritätswerte, Datensicherung und demografische Entwicklung zwingend vorgeschrieben. Des Weiteren stehen der Fürsorgekasse verschiedene Kooperationspartner wie der Deutsche Sterbekassenverband, für versicherungsmathematische, versicherungsrechtliche und organisatorische Fragen zur Seite. Auch technisch wollen Vorstand und Mitarbeiter aufrüsten. So wurden im Jahr 2019 150.000 Euro in EDV/IT- und Telekommunikation investiert.

*Die Fürsorgekasse von 1908 wurde zum 5. Mal in Folge zum Wettbewerb „Großer Preis des Mittelstandes“ nominiert, in diesem Jahr von der KFM Deutsche Mittelstand AG. 2019 erfolgte die Auszeichnung als „Finalist“.*

**PFLITSCH GmbH & Co. KG**

42499 Hückeswagen

***Passion for the best Solution – und für Mitarbeiter***

Kabel und Kabelkanäle sind in Gebäuden und Maschinen unverzichtbar. Es gibt wohl Tausende von verschiedenen Modellen und viele Anbieter. Trotz des weiten Konkurrenzumfelds hat sich PFLITSCH mit einem einzigartigen Produktsortiment im Markt als Qualitäts- und Technologieführer etabliert. Daher das Unternehmensmotto: Passion für the best Solution. PFLITSCH ist im Profibereich seit langem nahezu ein Synonym für Kabelverschraubung, Kabelkanal und Kabelschutz. Es gibt für jede Anwendung die passende Lösung.

So ist es dem Unternehmen gelungen, einen Kundenstamm in zehn Branchen und über die ganze Welt verteilt aufzubauen. Die Kunden werden über ein weltweites Vertriebsnetz betreut, das aus vielen Partnern besteht. Die helfen bei der Identifikation und Erschließung von Nischen und bei der Weichenstellung für neue Geschäfte. Ziel von PFLITSCH ist es, viel zu investieren und Produkte weiter zu entwickeln. Deshalb werden Experten der RWT Aachen und der PTU Darmstadt einbezogen, um Synergieeffekte aus Forschung und Entwicklung zu nutzen.

Die konsequente Kundenorientierung zeigt sich nicht nur in der Produktvielfalt, sondern auch in der Etablierung von ganzheitlichen Dienstleistungen, Project Engineering und individuellen Spezialanfertigungen. Erst kürzlich ging die blueglobe Clean Plus PA, die einzige und EHEDG-zertifizierte Kunststoff-Kabelverschraubung **(European Hygienic Engineering & Design Group), in Serie. Der Lohn für die Innovationen sind zahlreiche eingetragene Schutzrechte und Patente.**

PFLITSCH ist in sensiblen Bereichen tätig. Unter anderem ist der Kabel-Spezialist eines der wenigen Unternehmen, das vom Luftfahrtbundesamt (LBA) die Erlaubnis erhielt, Luftfracht zu versenden. Dafür wurden ein Sicherheitsprogramm und ein Notfallkonzept (zum Beispiel für den Fall von Bombendrohungen) entwickelt und vom LBA zertifiziert.

Grundsätzlich spielt das Managen von Risiken eine große Rolle. So gibt es ein unternehmensweites Risikomanagement zum Erfassen, Analysieren und Bewerten von Risiken, zum regelmäßigen Austausch mit Banken, Steuerberatern und Unternehmensberatern sowie einem jährlichen Strategie-Review. Gemeinsam wurde die Unternehmensstrategie Future@PFLITSCH entwickelt und der Claim Passion for the best Solution formuliert. Zertifizierte Qualitätsmanagement- und Energie-Management-System sowie die konstante Verjüngung des Maschinenparks sorgen für Energieeffizienz und Nachhaltigkeit.

Die hochqualifizierten und sensiblen Arbeitsbereiche erfordern entsprechendes Fachpersonal. Für die Akquise nutzt PFLITSCH weiterhin seine eindeutige Positionierung als Employer Brand. Ein kooperativer Führungsstil, sichere Arbeitsplätze, flexible Arbeitszeitmodelle, viele Vorteile für die Familien der Mitarbeiter, umfangreiche Weiterbildungsmöglichkeiten wie ein berufsbegleitendes Studium sowie eine intensive Nachwuchsförderung führen zu einer hohen Mitarbeiterbindung und geringer Fluktuation.

Im laufenden Jahr 2020 wird voraussichtlich die Zielmarke von zehn Prozent Ausbildungsplätzen an der Gesamtbelegschaft übertroffen. Zudem engagiert sich PFLITSCH in Form von Praktikaplätzen, fördert Schulen und Kitas und bietet Bewerbungstrainings für Schulklassen an. Hinzu kommen Spenden und Sponsoring für zahlreiche soziale Einrichtungen sowie die Unterstützung von Sport- und Gesundheitsaktivitäten der Mitarbeiter. Diese Maßnahmen kommen der sozialen und wirtschaftlichen Struktur der gesamten Region zugute.

Die betrieblichen Kennzahlen beweisen den Erfolg der Unternehmensstrategie und ihrer Umsetzung. Seit 2016 wurde der Umsatz um zirka 20 Prozent gesteigert, die Investitionen für F&E, IT und Digitalisierung legten um knapp 50 Prozent zu.

*Die Colt International GmbH* *PFLITSCH GmbH & Co. KG wurde zum 5. Mal in Folge zum Wettbewerb „Großer Preis des Mittelstandes“ nominiert, in diesem Jahr von der Schloss-Stadt Hückeswagen und der GMS Management Service. 2018 erfolgte die Auszeichnung als „Finalist“.*

 ***Finalisten***

**Baum Zerspanungstechnik eKR**

45722 Marl

***Partnerschaft, Qualität, Verantwortung und Wachstum***

„Wir werden nie schnell verdientes Geld dem nachhaltigen Erfolg vorziehen“, betont Melanie Baum, Geschäftsführerin des Unternehmens Baum Zerspanungstechnik. „Der Mensch ist nicht Mittel zum Zweck, um Geld zu verdienen, sondern das Geld ist Mittel für den Menschen“, so die studierte Betriebswirtin und Kommunikationsexpertin. Eine Aussage, die dem Besucher sofort einleuchtet.

Gut gelaunte Mitarbeiter (aktuell 52), viel Lachen und Diskomusik bestimmen die Atmosphäre in der Werkhalle. Die gute Laune kommt nicht nur durch fetzige Musik, sondern auch durch das wertschätzende Miteinander, flexible Arbeitszeiten, viel Verantwortung für jede(n) Einzelne(n), ein umfassendes Gesundheitsmanagement und die deutlich übertarifliche Bezahlung. Ein Unikat ist die BAUMschule, in der wöchentlich Weiterbildungsveranstaltungen zu unterschiedlichen Themen angeboten werden. Diese Vorteile sowie ein starkes Engagement für Schulen in der Region erleichtern die frühzeitige Akquise neuer, junger Mitarbeiter. Ein wichtiger Faktor sind auch die Baum-Ausbildungsbotschafter, die beispielsweise in Schulklassen den Beruf des Zerspanungsmechanikers erläutern.

Bei Baum entstehen aus Metallklötzen anspruchsvolle Maschinenbauteile und Kleinserien bis zu einem Gewicht von 16 Tonnen. Dabei bleiben Späne übrig, daher der Namenszusatz „Zerspanungstechnik“. Baum produziert möglichst wenige - aktuell nur rund 100 verschiedene -, dafür komplizierte und schwere Bauteile, professionell bearbeitet, agil, flexibel und nah am Kunden. Die sind überwiegend Konzerne und international tätige große Mittelständler. Sie schätzen Qualität, das gute Preis-Leistungs-Verhältnis, Zuverlässigkeit und Service. Gemeinsam mit Lieferanten und Kunden werden im Rahmen von Kooperationen neue Produkte entwickelt.

Im Jahr 1983 gründete Baums Vater die Firma als Ein-Mann-Betrieb. Melanie Baum wuchs schon als Jugendliche in verschiedene Bereiche des expandierenden Unternehmens hinein, wurde jedoch nie zur Nachfolge gedrängt.

Der Nachfolgeprozess wurde beispielhaft über mehrere Jahre gestreckt, sodass sie gemeinsam mit dem Strategieteam auch den plötzlichen Tod ihres Vaters im Jahr 2016 unternehmerisch bewältigen konnte. Heute ist sie begeisterte Unternehmerin und engagiert sich in zahlreichen Organisationen wie dem Partnernetzwerk MAK Ruhr – Maschinen- und Anlagenbau Ruhr sowie dem Nachfolgerinnen-Club, um nur zwei ihrer zahlreichen Aktivitäten zu nennen.

Baum bietet regelmäßig Projekte für wissenschaftliche Arbeiten an wie zur Einführung eines neuen ERP-Systems (Enterprise-Ressource-Planing) und zur Digitalisierung von Fertigungsprozessen sowie verschiedene Praktikumsplätze. Die Hälfte des aktuellen Führungsteams entstammt derartigen Maßnahmen.

Ergänzt wird die fortlaufende Professionalisierung aller Arbeitsabläufe durch ein umfassendes Qualitätsmanagement (inklusive Prozessinnovationen) und ein Risikomanagementsystem, das deutlich weiter reicht als übliche Normierungen. Hierbei dient Baum sogar als Benchmark für Unternehmensberater und Geschäftspartner.

So konnten schon diverse Krisen (Wirtschaftskrisen, Ausfall von Kunden, Mitarbeitern und Lieferanten, Wasser- und Blitzschäden) überstanden werden.

Das Unternehmen befindet sich auf der Erfolgsspur. Der Umsatz ist seit 2016 um rund 25 Prozent gestiegen, der Ertrag wurde fast verdreifacht. Das Eigenkapital wurde um fast 70 Prozent gesteigert. Ein hoher Anteil vom Umsatz (zwischen 15 und 25 Prozent) wird in bessere Technik investiert. Die Umsatz- und die Ertragssteigerung sind einer steten Verbesserung der Effizienz zu verdanken. So gelingt es, mit nahezu gleichen Kapazitäten deutlich mehr Aufträge und höhere Preise zu realisieren. Davon profitieren nicht nur die Mitarbeiter, sondern zahlreiche kulturelle und sportliche Veranstaltungen in der Region, die gesponsert werden.

*Baum Zerspanungstechnik eKR wurde zum 6. Mal seit 2013 zum Wettbewerb „Großer Preis des Mittelstandes“ nominiert, in diesem Jahr von Dipl.-Kaufmann Carl-Dietrich Sander, Unternehmensberater.*

**Börger GmbH**

46325 Borken-Weseke

***Alleskönner im Pumpenland***

Panta rhei, alles fließt, wusste schon der griechische Philosoph Heraklit. Doch in unserer hochkomplexen Welt fließen viele Stoffe nicht von allein. Häufig werden Pumpen gebraucht, um das Fließen zu ermöglichen.

Deutschland ist Pumpenland und Börger ist einer der wichtigsten Protagonisten der Branche. Drehkolbenpumpen, in der weltweit geschätzten Börger-Qualität, das zeichnet das Unternehmen, beheimatet im Münsterland, aus.

Gegründet wurde Börger im Jahr 1975 vom damals 25jährigen Landmaschinen-Mechanikermeister Alois Börger, in der Scheune auf dem elterlichen Hof als Betrieb für Landmaschinenhandel und -reparatur. Schon zwei Jahre später erweiterte er sein Angebot um Pumpen und Aufrührtechnik. Eine Erfolgsgeschichte begann.

Immer mehr Produkte für immer mehr Branchen bereicherten das Sortiment, die heute auf über 40.000 qm entwickelt, optimiert und produziert werden. Das Unternehmen ist immer noch in Familienhand. Man legt Wert darauf, keinen Shareholdern verpflichtet zu sein.

Heute werden Börger-Produkte in den unterschiedlichsten Branchen eingesetzt. Ob Umwelttechnik oder Lebensmittelindustrie, Ballastpumpen und Abfallentsorgung auf Schiffen oder das Fässer Befüllen mit Gülle in der Landwirtschaft. Börger-Pumpen zeichnen sich aus durch ihre passgenaue Konfiguration für jeden Kundenwunsch sowie eine hohe Wartungsfreundlichkeit. Sollte doch mal ein Ersatzteil gebraucht werden, wird es per Same-Day-Express zum Kunden geliefert. Doch der Regelfall ist: Eine Börger-Pumpe läuft und läuft und läuft… „Excellence made to last“ ist das Motto des Unternehmens.

Das wissen Kunden in aller Welt, die von 60 Vertriebspartnern betreut werden. Kunden sind gleichzeitig die wichtigsten Kooperationspartner, viele Produkte werden gemeinsam mit ihnen entwickelt. Ein wichtiger Punkt sind die hohen Investitionen in F&E, Modernisierung und IT (u. a. mit einem eigenen F&E-Zentrum), die sich seit 2016 mehr als verdreifacht haben. Der Lohn sind neben begeisterten Kunden zahlreiche Schutzrechte wie Marken und Patente sowie Zertifizierungen. Und nicht zuletzt bestechen Börger-Pumpen durch schlichtes, aber edles Design.

Ein wichtiges Asset in diesem Prozess sind qualifizierte und motivierte Mitarbeiter. Ihre Zahl steigt beständig, von 178 im Jahr 2016 auf voraussichtlich 238 im Jahr 2020. Im selben Zeitraum stieg die Anzahl der Auszubildenden von zwölf auf 21.

Ausgebildet wird in neun Berufen, wobei jeder Auszubildende einen Überblick über das gesamte Unternehmen erhält und so bei Übernahme bestmöglich eingesetzt werden kann.

Kontinuierliche Schulungen und eine intensive Feedback-Kultur optimieren den individuellen Einsatz und das Verhältnis der Mitarbeiter zu ihren Vorgesetzten. Dank der reibungslosen Zusammenarbeit konnte auch ein Großauftrag über mehrere Millionen Euro im vergangenen Jahr erfolgreich realisiert werden. Insgesamt konnte Börger seinen Umsatz seit 2016 um rund 50 Prozent steigern und die Ertragskraft kontinuierlich verbessern.

Das gute Betriebsklima und eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit werden gewährleistet dank organisatorischer Maßnahmen wie Home-Office, Jobrotation, ein belohnungsintensives Vorschlagswesen und vor allem eine offene Führungskultur mit flachen Hierarchien. Ergänzt werden sie durch zahlreiche freiwillige Aktivitäten wie Azubifahrten, Meisterfahrten, Fahrsicherheitstraining, Sportkurse und Zuschüsse fürs Fitness-Studio, um nur einige zu nennen. Hinzu kommt die Unterstützung lokaler Sportvereine (Kunstrasenplatz, Tartanbahn, Trikots, Spendenlauf).

Zur Gewinnung von Nachwuchs kooperiert Börger mit diversen Schulen in der Region. Das Unternehmen bietet beispielsweise Arbeitsgemeinschaften zur Metallbearbeitung und Schulpraktika an, spendet Lernmaterialien und unterstützt den Girls‘ Day, um auch Mädchen einen Einblick in Berufsfelder zu ermöglichen, die sie nicht ohne weiteres in Betracht ziehen.

Das alles dient dem übergeordneten Ziel, international noch weiter zu wachsen. Der Markt von Börger ist die Welt.

*Die Börger GmbH wurde zum 3. Mal seit dem Jahr 2005 zum Wettbewerb „Großer Preis des Mittelstandes“ nominiert, in diesem Jahr von der Stadt Borken und der Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Borken mbH.*

**epcan GmbH**

48691 Vreden

***Das digitale Leben der Kunden erleichtern***

Das ist das Ziel des IT-Spezialisten epcan im Münsterland und kein Lippenbekenntnis, sondern Realität. Der schnell wachsende regionale Service-Provider, der intensiv mit den Stadtwerken der Region kooperiert, hat innerhalb kurzer Zeit einen großen Stamm von Privat- und Firmenkunden gewonnen. Sie erhalten IT aus der Steckdose bzw. aus epcan-eigenen oder externen Rechenzentren und sparen so eine eigene Serverinfrastruktur. Eine Betreuung rund um die Uhr, teils telefonisch, teils persönlich sowie zahlreiche Informationsveranstaltungen garantieren eine hohe Kundenzufriedenheit. Außerdem fördert epcan gemeinsam mit weiteren örtlichen Unternehmen und mehreren Vereinen den Aufbau eines regionalen LoRaWAN (Long Range Wide Area Network)-Netzwerks für die IoT-Infrastruktur. Mit diesen Dienstleistungen hat sich epcon eine führende Stellung im Markt und ein entsprechendes Image erarbeitet. Der Erfolg zeigt sich in steigenden Umsätzen (Faktor 2,5 zwischen 2016 und 2020) und Erträgen sowie einer Erhöhung des Eigenkapitals um zirka 20 Prozent.

Um den Bekanntheitsgrad der Marke epcan und der angeschlossenen Tochterunternehmen (Rechenzentrum epnox, Softwareentwicklung Conga) zu erhöhen, wird beispielsweise die Fußballarena in Vreden (epcan Arena) gefördert und ein Fußballturnier für Kinder (epcan-Cup) veranstaltet.

Das stete Wachstum erfordert immer mehr Mitarbeiter. Aktuell beschäftigt epcan 43 Voll- und Teilzeitkräfte sowie sieben Auszubildende. Die Ausbildung von eigenem Nachwuchs ist in Zeiten des allgemein verbreiteten Fachkräftemangels unabdingbar. Daher hat das Unternehmen einigen Mitarbeitern den Erwerb einer Lizenz als Ausbilder ermöglicht.

Auch Praktikanten und Werkstudenten sind beliebte Arbeitskräfte. Sie lernen das Unternehmen und verschiedene Berufe in der Branche kennen. Hierfür nutzt epcan auch das sog. Vredener Modell. Es besteht im Wesentlichen aus einer Online-Plattform, auf der sich Schulen, Schüler und Eltern über freie Ausbildungs- und Praktikaplätze informieren können. Diese Plattform wurde von epcan mitentwickelt.

Mitarbeiter zu gewinnen ist die eine Sache. Sie im Unternehmen und auf dem neuesten Stand der Technik zu halten, eine weitere. Beiden Zielen dient ein Personalentwicklungsplan. Jeder Mitarbeiter soll individuell gefördert und regelmäßig weiterqualifiziert werden. Dazu zählen beispielsweise Rhetorikkurse, Telefonschulungen und diverse andere Weiterbildungen. Neben diesen fachlich ausgerichteten Maßnahmen spielen auch Spaßfaktoren eine wichtige Rolle. Gemeinsames Frühstück, täglich frisches Obst, kostenfreie Getränke, Gemeinschaftsräume mit Wohlfühl-Ambiente und eine „Spielhölle“ sorgen für ein angenehmes Betriebsklima. Alle Mitarbeiter können sich aktiv einbringen und an der Entwicklung der Unternehmensvision und des Unternehmensleitbildes beteiligen.

epcan ist nach DIN EN ISO 9001 zertifiziert. Ein umfassendes Qualitätsmanagement-system ermöglicht die fortlaufende Prüfung von Prozessen, Produkten und Systemen. Mittels Notfallkonzepten werden Störungen und Ausfälle vermieden. Alle Geräte werden inhouse gewartet und auf den neuesten Stand gebracht. Zudem ist der Digital-Provider ein sozial ausgerichtetes Unternehmen. Alljährlich werden Weihnachten vor allem Vereine unterstützt, die sich für die Gesundheit von Kindern und für Sport einsetzen. Viele Mitarbeiter und Führungskräfte engagieren sich zudem ehrenamtlich in Sportvereinen, in der Jugendarbeit und in Wirtschaftsvereinigungen der Region Münsterland. Dabei bleibt immer das übergeordnete Ziel im Blick: der Ausbau und die Erweiterung der Breitbandnetze, die sich schnellstmöglich über weitere Gebiete im westlichen Münsterland erstrecken sollen.

*epcan wurde zum 2. Mal in Folge zum Wettbewerb „Großer Preis des Mittelstandes“ nominiert, in diesem Jahr durch die Bezirksregierung Münster, die Laudert GmbH + Co. KG, die Stadt Vreden und die Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Borken mbH.*

**Ingenieurgesellschaft Patzke GmbH**

59494 Soest

***Aus Prinzip zuverlässig, sorgfältig und termingerecht***

Bauen ist ein komplexer Vorgang. Nicht immer läuft alles reibungslos, wie prominente Großvorhaben beweisen. Doch gerade im Mittelstand beweist die deutsche Ingenieurskunst ihre überragenden Fähigkeiten.

Eines dieser Unternehmen ist das Ingenieurbüro Patzke in Soest. Aufmaß, Dokumentation, Überwachung, sämtliche Planungsphasen sowie modernste Technik garantieren eine zügige und qualitativ hochwertige Vorbereitung, Ausführung und Überwachung verschiedenster Bauvorhaben. Für gleichbleibende Qualität der Leistungen sorgt ein Qualitätsmanagementsystem basierend auf DIN ISO 9001:2015. Ein Dokumenten- und Projektmanagement-System sichert ein reibungsloses, vernetztes Arbeiten.

Gründer des Unternehmens ist der Geschäftsführer Dipl.-Ing. Bernd Patzke. Er verfügt über jahrzehntelange Erfahrung in der Planung, Ausführung, Überwachung und Abrechnung von Straßen-, Kanal- und Tiefbauprojekten. Doch kein Chef ist alleine für den Erfolg eines Unternehmens verantwortlich. So sagt auch Bernd Patzke: „Die Gewinnentwicklung in unserer Gesellschaft wird auch durch eine flache Hierarchie und das überdurchschnittliche Engagement aller Mitarbeiter des IGP-Teams positiv beeinflusst.“ Dieses besteht aus Ingenieuren, Technikern, Bauzeichnern und kaufmännischen Angestellten. Vor kurzem konnten sogar zwei Ingenieure aus dem Ausland für das Team gewonnen werden.

Mitarbeiter erhalten regelmäßige Weiterbildungen und Coachings. Sie sind überwiegend jung und gerade in der Phase der Familiengründung, deshalb hat die Familienförderung bei Patzke einen hohen Stellenwert.

Belohnt wurde dieses Engagement bereits durch die Auszeichnung „Familienfreundliches Unternehmen“ des Kreises Soest. So wird eine langfristige Zusammenarbeit begünstigt.

Patzke´s Kunden sind vor allem von der ausgeprägten Servicekultur des Unternehmens beeindruckt. Geschäftsführer und Büroleitung sind rund um die Uhr ansprechbar. Zudem werden alle Leistungen vom Unternehmen selbst erbracht und nicht an Subunternehmen vergeben. Kunden schätzen diese Arbeit aus einer Hand. Für Arbeiten, die nicht selbst durchgeführt werden können, wie Bodengutachten und umweltanalytische Untersuchungen, werden ebenfalls in NRW ansässige Büros eingebunden.

Der intensive internationale fachliche Austausch, vor allem über Verbandsaktivitäten, ermöglicht zudem die Erschließung neuer Geschäftsfelder. Das Geschäftsfeld Planung wurde erweitert durch die Anschaffung eines weiteren Multikopters. Diese Drohnen ermöglichen es, Vermessungsarbeiten von Objekt- und Geländeaufnahmen zu rationalisieren und eigene Luftbilder aus 40 bis 100 Meter Flughöhe aufzunehmen.

Die hohe Investitionsrate in Menschen und Technik bringt Erfolg. Patzke konnte den Umsatz seit 2016 fast verdreifachen und den Ertrag stark steigern. Der Gewinn wird überwiegend reinvestiert in Fahrzeuge, Messgeräte, Hard- und Software. Das Eigenkapital wurde im genannten Zeitraum um 40 Prozent erhöht und die Investitionen haben deutlich zugelegt.

Das Unternehmen engagiert sich seit vielen Jahren mit zahlreichen Aktivitäten zur Förderung eines sozialen, kulturellen und nachhaltigen Miteinander. Bereits 2015 wurde IGP als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert. Regelmäßig nimmt IGP mit allen Mitarbeitern am jährlich stattfindenden Sparkassen-Firmenlauf des Kreises Soest teil. Am jährlich stattfindenden City-Golf-Turnier in Soest stellt IGP den Stadtmeister.

Durch Einrichtung eines Video-Konferenzplatzes für Projekt-Besprechungen mit Geschäftspartnern und Auftraggebern über größere Entfernungen hinweg, kann auf einen Teil der Fahrwege und Fahrzeiten umweltverträglich verzichtet werden.

Seit 2014 unterstützt der Geschäftsführer als Mentor das von der IHK-Arnsberg Hellweg Sauerland Cross-Mentoring-Programm und steht Jungunternehmern mit Rat und Tat zur Seite. Seit 2016 ist er Mitglied und stellvertretender Vorsitzender des Beirates der Wirtschaftsförderung des Kreises Soest und unterstützt regionale Wirtschaftsentwicklungen. Seit 2018 ist er Mitglied im DZM-Digitales Zentrum Mittelstand Lippstadt und seit 2014 ist Bernd Patzke Mitglied im Prüfungsausschuss der IHK-Hellweg-Sauerland, für den Ausbildungsberuf des Bauzeichners. Darüber hinaus unterstützt das Unternehmen zahlreiche Verbände und Vereine.

*Die Ingenieurgesellschaft Patzke GmbH wurde zum 5. Mal in Folge zum Wettbewerb „Großer Preis des Mittelstandes“ nominiert, in diesem Jahr von der BVMW Kreisgeschäftsstelle Paderborn-West - Hochsauerland - Waldeck-Frankenberg - Soest und der Wirtschaftsförderung Kreis Soest GmbH.*

**Sanitätshaus Lettermann GmbH**

41847 Viersen

***Medizintechnik zur Erleichterung des Kundenalltags***

Die Gesundheitsbranche mit ihren diversen Teilbereichen ist ein wichtiger ökonomischer Faktor innerhalb der deutschen Wirtschaft und sichert mehr als zwölf Prozent des jährlichen Bruttoinlandsprodukts. Auch der Sanitätsfachhandel verzeichnet seit Jahren steigende Umsätze. Der Markt für Heil- und Hilfsmittel ist ein großer Posten im Gesundheitssektor.

Das Unternehmen Sanitätshaus Lettermann GmbH in Viersen konnte seine Position im Markt in den vergangenen Jahren ausbauen und den Umsatz erhöhen. Durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen wird es allerdings immer schwieriger, auch die Erträge zu steigern. Um trotzdem im Markt bestehen zu können, hat Lettermann in verschiedene Maßnahmen investiert, die zur Stärkung seiner Wettbewerbsposition beitragen. Dazu zählen ein umfassendes Produktportfolio mit führenden Marken, die ganzheitliche Versorgung durch hauseigene Physiotherapeuten (LettsFit) und Orthopädietechniker, ein umfassender Informationsservice für Endkunden über diverse Kommunikationskanäle und eine individuelle Wohnumfeldberatung bei den Kunden Zuhause. Ergänzend wurde vor dem Gebäude der Physiotherapie LettsFit ein 400 qm großer Outdoor-Gehgarten angelegt. Hier können Interessenten auf verschiedenen Bodenarten wie Wald, Pflaster oder Kies, die Bewältigung von Alltagssituationen testen.

Orthopädietechnik ist ein Handwerk, das immer mehr digitalisiert wird. Lettermann ist Innovationsführer bei der OT 4.0 Digitalisierung und Inhaber der Marken Lettronec® und Eo® für individuell gefertigte Präzisionseinlagen. Neben technischen Innovationen spielen auch Menschen eine wichtige Rolle. Um die hohe Beratungs- und Produktkompetenz zu sichern, steht für aus dem Krankenhaus entlassene Patienten an 365 Tagen im Jahr für mehrere Stunden eine Versorgung mit Hilfsmitteln zur Verfügung. Kooperationen wie mit der Bundesfachschule für Orthopädie-Technik Dortmund und der Technischen Hochschule Ulm sichern die Arbeit auf dem aktuellsten wissenschaftlichen und technischen Stand.

Lettermann arbeitet nach DIN EN ISO 13485. Die Arbeit nach dem PDAC-Zyklus ermöglicht die Absicherung von Risiken (u. a. Kennzahlenmanagement, Arbeitsschutz, Hygiene) und den kontinuierlichen Verbesserungsprozess: Plan, Do, Check, Act. Regelmäßig finden interne und externe Schulungen für Mitarbeiter statt. Beispielsweise für Arbeitsplatzsicherheit, Medizinprodukte und Hygiene.

Die Hierarchie-Ebenen sind klar definiert, jeder Mitarbeiter erhält seine Weisungen durch einen eindeutig bestimmten Vorgesetzten. Auch Teambuilding-Maßnahmen und Events sorgen für ein gutes Betriebsklima. Die interne Kommunikation wird optimiert durch die Social-Intranet-Plattform Bitrix 24. Die Anzahl der Mitarbeiter ist seit 2016 von 110 auf 145 gestiegen. Auch Auszubildende (in zehn Ausbildungsberufen) und Praktikanten werden regelmäßig beschäftigt. Außerdem bietet Lettermann Arbeitsplätze für Umschulungsmaßnahmen, Einstiegsqualifizierungen und berufliche Wiedereingliederung an. Eine hohe Motivation wird durch ein leistungsabhängiges Entlohnungssystem, ein transparentes Bonussystem und eine umsatzabhängige Entlohnung im Vertrieb erreicht. All diese Maßnahmen sind notwendig, um weiter zu wachsen.

Deshalb engagiert sich das Unternehmen auch vielfältig für schulische Bildung und die Gewinnung von Nachwuchs im Handwerk. Beispielsweise durch von der IHK ausgebildete Ausbildungsbotschafter für Orthopädietechnik, Gesundheitswesen und Büromanagement. Aber auch mit verschiedenen Kooperationen wie mit der Stiftung Bildung & Handwerk und dem Berufskolleg Viersen. Außerdem fördert Lettermann verschiedene soziale, sportliche und gesellschaftliche Einrichtungen und Start-ups in der Region. Auch das fördert Bekanntheit und Image und ergänzt die anderen Aktivitäten, die dabei helfen, das seit 57 Jahren am Markt bestehende Unternehmen in eine erfolgreiche Zukunft zu führen.

*Sanitätshaus Lettermann GmbH wurde zum 2. Mal seit 2017 zum Wettbewerb „Großer Preis des Mittelstandes“ nominiert, in diesem Jahr durch die Stadt Viersen.*

**Ventana Deutschland GmbH & Co. KG**

48691 Vreden

***Neue Maßstäbe im deutschen Fensterbau setzen***

Das war und ist das Ziel des Fensterspezialisten Ventana Deutschland. Das Unternehmen fertigt Fenster in großer Systemvielfalt, in allen gängigen Profilen. Mit der Nische Sonderbau konnte sich das Unternehmen eine einzigartige Position innerhalb der Branche in Europa erarbeiten. Zudem werden aktuell Hebeschiebetüren aus Aluminium gefertigt. Geplant ist, dieses Geschäftsfeld auf Bogenfenster, Sicherheits- und Haustüren zu erweitern.

Kunden schätzen neben den ausgeklügelten und qualitativ hochwertigen Produkten vor allem die Zuverlässigkeit des Unternehmens, seine hohe Flexibilität und die intensive persönliche Betreuung, auch in schwierigen Zeiten.

Die hohe Qualität aller Leistungen wird auch durch intensive Kooperationen mit den Herstellern von Kunststoffprofilen, Beschlägen, Glaslieferanten und Beschichtern gesichert. Gemeinsam werden Detaillösungen entwickelt und Produkte weiterentwickelt. Dazu dienen projektbezogene Kooperationen mit Technikerschulen aus NRW, die dabei helfen, Produktion, Logistik und Qualitätskontrolle zu optimieren.

Neue Produkte und Fertigungsmethoden bergen Risiken. Daher hat Ventana ein umfassendes Risikomanagement installiert. Für das Qualitätsmanagement bei Produkten und Prozessen wurde extra ein Mitarbeiter eingestellt. Die Produkte werden regelmäßig von unabhängigen Instituten überprüft. Darüber hinaus wurden bestimmte Maßnahmenkataloge für den Fall erstellt, dass der Jahresumsatz unter eine bestimmte Marke sinkt.

Das neue Firmengebäude wurde so konzipiert, dass es bei fehlender eigener Auslastung an andere Industriebetriebe vermietet werden kann. Außerdem wurde mit den Lieferanten der Maschinen vereinbart, dass sie diese innerhalb der nächsten drei Jahre zu bestimmten Preisen zurückkaufen können.

Ventana ist ein beliebter Ausbildungsbetrieb, auch für Dualstudium. Das Unternehmen kooperiert eng mit der lokalen Sekundarschule und dem Gymnasium. Es bietet Schnuppertage, Praktika und Bewerbungstrainings an und bietet Schulabgängern eine vielseitige Ausbildung mit guten Zukunftschancen sowie einer nahezu garantierten Weiterbeschäftigung im Anschluss.

Lernschwächere Schüler erhalten im Betrieb wöchentlichen Unterricht, sodass sie ihre Ausbildung erfolgreich abschließen können. Paten helfen Auszubildenden in allen fachlichen Belangen und stehen ihnen auch bei persönlichen Problemen zur Seite.

Generell nimmt Ventana Rücksicht auf die Bedürfnisse seiner Mitarbeiter und zeichnet sich durch eine vertrauensvolle Atmosphäre und eine Führung mittels offener Türen aus. So wurde beispielsweise der Zwei-Schicht-Betrieb trotz des unternehmerischen Risikos auf Tagschicht umgestellt. In der Verwaltung ist – auch für Führungskräfte – Gleitzeit möglich. Es finden regelmäßige Schulungen und Weiterbildungen statt. Jeder Mitarbeiter wird bei seinen Weiterbildungsambitionen bestmöglich unterstützt.

Mitarbeiter freuen sich über die Möglichkeit, ihre Kinder im Unternehmen betreuen zu lassen. Die „Glücksfabrik“ ist ein regional einmaliges Angebot. Wichtige Impulse für eine familienfreundliche Arbeitssituation erhält Ventana über die Mitgliedschaft im Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“. Außerdem unterstützt das Unternehmen zahlreiche Vereine und Initiativen im Bereich Sport, Gesundheit und Lebensstil, zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Allgemeinbildung von Schülern. Praktika und Ausbildungsplätze für Flüchtlinge sind ein weiterer Teil des sozialen Engagements. So gelang es, die Mitarbeiteranzahl seit 2016 von 148 auf 186 zu erhöhen, die der Auszubildenden von zwölf auf 16.

Der Erfolg der Kombination vieler Einzelmaßnahmen lässt sich in Zahlen ausdrücken. So stieg der Umsatz seit 2016 um rund 40 Prozent, der Ertrag um rund 30 Prozent. Die Investitionen wurden mehr als verdoppelt, Aufwendungen für F&E, Modernisierung, IT und Digitalisierung um rund 40 Prozent gesteigert.

*Die Ventana Deutschland GmbH & Co. KG wurde zum 6. Mal seit 2014 zum Wettbewerb „Großer Preis des Mittelstandes“ nominiert, in diesem Jahr durch die Bezirksregierung Münster, die Laudert GmbH + Co. KG , die Stadt Vreden und die Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Borken mbH.* **O**