



flow change[®]: Change Management

Projektbericht

Einführung von KVP (kontinuierlicher Verbesserungsprozess) bei Continental Fahrradreifen

Matthias Diederichs, flow consulting gmbh

Die flow consulting gmbh hat im Fahrradreifenwerk der Continental in Korbach die Einführung eines KVP-Projekts begleitet. Dieses Projekt haben wir von 2008 bis 2011 begleitet. Aus heutiger Sicht ist vor allem das Vorgehen interessant. Mit gezielten Interventionen, kleinen Trainingseinheiten vor Ort (On-the-job-Learning) und Einbeziehung aller Ebenen konnten mit Hilfe dieses Projektes schnelle Erfolge erzielt werden. An diesem Projektbeispiel wird ein Grundverständnis unseres iterativen Beratungsansatzes deutlich. Deshalb haben wir uns entschieden, diesen Bericht nach wie vor interessierten Lesern zur Verfügung zu stellen. Die Continental Reifen Deutschland GmbH hat der flow consulting gmbh die Zustimmung zur Veröffentlichung des Projektberichtes erteilt.

Die Inhalte, Grafiken und Bilder in diesem Bericht unterliegen dem Urheberrecht. Dieser Artikel und Teile davon dürfen weder reproduziert noch für gewerbliche Zwecke verwendet werden. Dies gilt auch für die Aufnahme in elektronische Datenbanken auf Datenträger oder für das Weiterverbreiten im Internet oder über Social-Media-Kanäle.

Die Urheberrechte liegen bei der flow consulting gmbh.

Weitere Informationen zu unserer Arbeit finden Sie auf unserer Homepage:

<https://www.flow.de>

2019 © flow consulting gmbh

Vorwort

Der folgende Bericht beschreibt, wie die Continental, Geschäftsbereich Zweiradreifen, in ihrer Fahrradreifenproduktion in Nordhessen den kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) einführt, und wie die Organisation lernt, sich in diesem Einführungsprozess selbst zu verändern.

Im Rahmen des Projektes wurden die Veränderungsimpulse, die durch die Implementierung des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses für den Produktionsbereich entstanden, durch eine erfolgreiche Verzahnung von Personalentwicklung und Changemanagement produktiv aufgegriffen.

Trainings, die dem Aufbau von KVP-Kompetenz der Mitarbeiter dienen, wurden mit Instrumenten des Changemanagements gekoppelt, um den kontinuierlichen Verbesserungsprozess in der Produktion zu einer integralen Routine der Produktionsabläufe zu entwickeln.

Die flow consulting gmbh begleitete diesen Verbesserungsprozess an mehreren Steps.

Ein Projekt zur Verbesserung der Produktivität

Continental fertigt in ihrer nordhessischen Produktionsstätte in Korbach neben Motorradreifen und PKW-Reifen qualitativ hochwertige Rennrad- und Mountainbikereifen, die weltweit exportiert werden. Rennradfahrer schätzen die Qualität der Reifen, die in den letzten Jahren aus unabhängigen Tests stets als Testsieger hervorgingen.

Der Trend zu immer leichteren Reifen bringt für den Produktionsprozess große Anforderungen mit sich: mit hochwertigen und filigranen Materialien müssen Reifen mit sehr engen Toleranzspielräumen gefertigt werden. Viele der in der Produktion eingesetzten älteren Maschinen, die ursprünglich für Reifen mit anderen Qualitätsanforderungen ausgelegt waren, geraten an ihre Qualitätsgrenzen. In der Produktion hatte der Ausschuss ein problematisches Ausmaß angenommen.

Von diesem Problem waren alle Stationen des Produktionsprozesses betroffen. Nicht erkannte (oder nicht kommunizierte) Produktionsfehler in einer Produktionsstation werden umso kostspieliger, je später sie im Produktionsprozess ‚durchschlagen‘.

Der in der Produktion anfallende Abfall ist auf Grund teurer Grundmaterialien ein zunehmend großer Kostenfaktor. Dies gab im Jahr 2008 den Anlass, innerhalb der Produktion ein Projekt zur Verbesserung der Produktivität und Verringerung der Kosten aufzusetzen.

Eine Investition in den Maschinenpark war in jenem Jahr ausgeschlossen, also brauchte es intelligente Ansätze innerhalb der Prozessabläufe, um die Ziele zu erreichen.

KVP war besser geeignet als Gruppenarbeit

Bevor das KVP-Projekt gestartet wurde, gab es die Idee, über die Einführung von Gruppenarbeit eine Stärkung der Eigenverantwortung der Mitarbeiter zu erzielen.

Doch eine eingehende Diagnose der Ausgangssituation (Prozessaufnahme und Interviews mit den Schlüsselpersonen) zeigte, dass die einzelnen Arbeitsstationen und Arbeitsbereiche produktionsseitig nur wenig miteinander verbunden waren. Von daher hätte die Einführung von teilautonomen Produktionsgruppen große strukturelle und kulturelle Hürden zu überwinden. Mit bestehenden Arbeitsprozessen war Gruppenarbeit schwer vereinbar; eine Änderung bestehender Produktionslinien erschien ebenfalls nicht sinnvoll.

Stattdessen wurde mit dem Kontinuierlichen Verbesserungsprozess ein Ansatz gefunden, der innerhalb der bestehenden Arbeitsstrukturen realisiert werden konnte. Mit ihm wird den Mitarbeitern ‚wohl dosierte‘ Eigenständigkeit im Rahmen der bisherigen Produktionskultur und –struktur ermöglicht.

Das iterative Prinzip: Klarer Rahmen und kontinuierliches Justieren

Die Einführung von KVP bei der Continental war von Anfang an zwei Zielen verpflichtet:

1. Auf der Ebene der Personalentwicklung sollen die Mitarbeiter befähigt werden mit Werkzeugen des Kontinuierlichen Verbesserungsprozesses kleine Verbesserungen in ihrem Verantwortungsbereich vorzunehmen.
2. Auf der Ebene der Organisationsentwicklung soll die Zusammenarbeit zwischen den Produktionsbereichen verbessert sowie Strukturen effizienter Zusammenarbeit entwickelt werden; eine veränderte Rolle der Schichtführer wurde ebenfalls als Ziel formuliert.

Diese Ziele wurden zwischen dem Produktionsleiter und den direkten Führungskräften diskutiert. Es wurden darüber hinaus Kennziffern für die Produktion erarbeitet, mit der der Veränderungsprozess verlässlich gesteuert werden kann.

Veränderungsprojekte in komplexen und mit tradierten Führungsroutinen geprägten Produktionssystemen laufen selten in vorhersagbaren Bahnen und halten nicht nur für Außenstehende manche Überraschungen bereit. Deshalb haben wir auf einen detailgenauen Ablaufplan aller Schritte verzichtet. Für die Gewinnung von Klarheit im Projekt wurden erste Umsetzungsschritte festgelegt. Die weiteren Maßnahmen ergaben sich im Rahmen einer engen Beobachtung der Entwicklungen und Reaktionen und wurden

mit den Beteiligten im engen Austausch kontinuierlich beraten. So war eine Anpassung des Prozesses auch auf nicht vorhersagbare Entwicklungen möglich. Dies entspricht dem Konzept der iterativen Vorgehensweise.

Das iterative Prinzip verfolgen wir über das gesamte Projekt: zu festgelegten Zeitpunkten und zusätzlich an den Punkten, an denen unvorhergesehene Ereignisse auftreten, besprechen wir die aktuellen Entwicklungen mit Führungskräften und/oder Mitarbeitern. Die Beobachtungen und das Vernetzen von relevanten Perspektiven hilft den Beteiligten mit den Veränderungen und Entwicklungen Schritt zu halten und die richtigen Maßnahmen als nächste Schritte im Gesamtablauf zu planen.

Mit der iterativen Sichtweise bleiben die ursprünglich festgelegten Ziele überprüfbar und die richtigen Maßnahmen können an die Entwicklung im Veränderungsprozess angepasst werden.

Iterative Beratung von flow consulting

Jonglieren mit Dilemmata

- Gehe strukturiert vor, aber fixiere nicht.
- Gehe planvoll vor, aber nicht (durch-)geplant.
- Bleibe beharrlich, aber werde nicht dogmatisch.
- Erhalte deine Flexibilität, ohne beliebig zu werden.

Fünf Prinzipien der iterativen Beratung

1. Achtsamkeit

Richten Sie Ihre Aufmerksamkeit auf mehrere Merkmale eines Ereignisses.
Setzen Sie das Erkannte in Beziehung zueinander.

2. Kombinationsgewandtheit

„Surfen“ Sie in nicht vorgeplanten, organisatorisch nicht vollständig durchdrungenen Situationen, in denen Verhalten nicht vorhersagbar ist.

3. Regelflexibilität

Betrachten Sie Regeln als Tagesordnungspunkte, die in immer neuer Brisanz, überraschender Reihenfolge und verändertem Inhalt auftauchen.

Deuten Sie Regeln „nach bestem Wissen und Gewissen“ - wenden Sie Regeln situationsgerecht an - verändern Sie dadurch Regeln Schritt-für-Schritt.

4. Vorbereitet Sein

Trainieren Sie, im richtigen Moment einen „Plan B“ *on the job* zu (er)finden.

5. Experimente

Handeln Sie zügig, improvisieren Sie, lernen Sie zu reagieren und gehen Sie kleine Schritte.

Die Rolle der Schichtführer wandelt sich

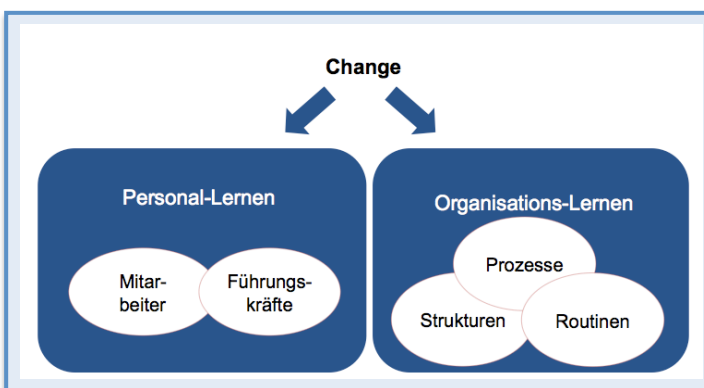
Der KVP-Ansatz sah vor, dass Mitarbeiter in kleinen Verbesserungsteams schichtübergreifend mit KVP-Werkzeugen, wie beispielsweise der Fehleranalyse und der Durchführung kleiner Besprechungen, selbstständig an Verbesserungen arbeiten sollten. Da

sich die Mitarbeiter im kontinuierlichen Verbesserungsprozess in den bestehenden Arbeitstrukturen bewegen, wird die Rolle der Schichtführer als direkte Vorgesetzte nicht in Frage gestellt. Sie erleben die anstehenden Veränderungen kaum als bedrohlich. Auf der einen Seite fördert dies die Akzeptanz des Verbesserungsprojektes bei den direkten Vorgesetzten der Verbesserungsteams, den Schichtführern. Auf der anderen Seite können sich aber die Schichtführer leicht aus dem Veränderungsprozess ausklinken, weil sie meinen, das Projekt betreffe sie nicht.

Doch die Schichtführer erhalten neue Handlungsoptionen und neue Aufgaben, nämlich das KVP-Projekt aktiv voranzutreiben.

So sollen diese z.B. den Verbesserungsteams Themen zur Bearbeitung geben und Verantwortung an die Mitarbeiter delegieren. Die Schichtführer sollen die Kompetenzen der Mitarbeiter fördern und entwickeln.

Darüber hinaus wird die Umsetzung der von den Teams vorgeschlagenen Verbesserungsmaßnahmen automatisch Einfluss auf die Arbeit der Schichtführer haben. Aufgaben werden sich verändern, Strukturen werden in Frage gestellt und aus der Vergangenheit bewährte, aber nicht mehr produktive Prozesse werden neu bewertet. Das bedeutet, dass neue Verhaltensweisen und Fähigkeiten entwickelt werden müssen, nicht nur bei den Mitarbeitern in den KVP-Teams, sondern auch bei den Schichtführern. Veränderungsprozesse müssen verbunden werden mit Prozessen der Personalentwicklung.



Change-Management als Kombination von Personalentwicklung und Organisationsentwicklung

In diesem Projekt wurde deshalb darauf geachtet, dass die Mitarbeiter und Schichtführer die neuen Fähigkeiten „on-the-job“ erlernen können.

Damit ein Nutzen für die Gesamtorganisation entsteht, müssen die Auswirkungen des neu erlernten Verhaltens im Blick bleiben. Um das zu erreichen, helfen Instrumente aus dem Change-Management. Das KVP-Projekt wird zu einem Change-Management- und Personalentwicklungs-Prozess.

Führungsseminare haben eine begrenzte Reichweite

Die neue Rolle der Schichtführer beinhaltet konkret:

1. Sie müssen auf dem Dienstplan Freiräume für die Mitarbeiter in den KVP-Teams organisieren, so dass diese ihre Verbesserungen selbst planen und durchführen können.
2. Sie sollen die Mitarbeiter in der Durchführung der Verbesserungsprojekte unterstützen und beraten.
3. Sie müssen den Rahmen für die KVP-Teams vorgeben, d.h. sie beurteilen, welche Themen in den KVP-Teams bearbeitet werden können und wo die Grenzen der inhaltlichen Kompetenzen und zeitlichen Belastung liegen.
4. Sie sollen selbstständig Verbesserungsprojekte initiieren, die sich vor allem auf Führungsthemen und Schnittstellen zu anderen Werksabteilungen beziehen (wir haben diese Projekte ‚KVP-Führung‘ genannt).

Als erste Personalentwicklungsmaßnahme wurde den Schichtführern ein Führungsseminar als 'klassisches' Training angeboten. Sie konnten ihre neuen Rolle im KVP Prozess reflektieren und Möglichkeiten einer besseren Zusammenarbeit untereinander ausloten; zusätzlich lernten sie, wie effektive Besprechungen durchgeführt werden können.

Die Wirkung dieses Führungstrainings blieb erheblich hinter den Erwartungen zurück. Die Schichtführer erkannten zwar kognitiv die Wichtigkeit dieses Projektes. Eingespielte Routinen in der Produktion, in der Abgrenzung der Schichten voneinander und der Bewahrung von alten Führungsmustern waren aber stärker als diese Seminarintervention. Es zeigte sich der begrenzte Einfluss von klassischen Weiterbildungsmaßnahmen.

Strukturelle Maßnahmen wie z.B. die Einführung eines neuen Schichtsystems und die Verstärkung der ‚On-the-Job‘-Lernprojekte, wie z.B. die Einführung der KVP-Projektgruppe ‚Führung‘ waren wichtige Bausteine, um auch bei den Schichtführern Lernfortschritte zu erzielen, damit diese ihre neue Rolle besser ausfüllen.

Aufbau der KVP-Teams in 2 Wellen führt zu vielen Verbesserungsprojekten

Es wurden auf Mitarbeiter-Ebene insgesamt sieben KVP-Teams eingeführt, diese wurden für ihre Aufgaben in zwei Wellen qualifiziert. In der ersten Welle starteten drei Produktionsbereiche mit jeweils einem KVP-Team. Die KVP-Teams waren 2 – 4 Personen stark. Die Qualifizierung der Mitarbeiter erfolgte in 4 Schritten, die jeweils 4 Stunden dauerten:

1. In der ersten Sitzung eines KVP-Teams werden Basistechniken des Kontinuierlichen Verbesserungsprozesses vorgestellt. Gleichzeitig wird von den Mitgliedern des Teams ein erstes zu bearbeitende Verbesserungsthema ausgewählt. Am Ende dieser Sitzung

kommen der zuständige Schichtführer sowie der Produktionsleiter zum Team dazu und beraten gemeinsam mit allen den Verbesserungsvorschlag. Die gegenseitige Unterstützung und Umsetzung wird verbindlich verabredet. Die erste Sitzung wird von flow consulting moderiert.

2. In der zweiten Sitzung wird der Ist-Stand des Verbesserungsprojektes besprochen: Schwierigkeiten und Erfolge werden bilanziert, nächste Schritte vereinbart. Diese Sitzung wird bereits vom Teamsprecher geleitet, der von flow consulting ein Feedback zu seiner Arbeit erhält. Am Ende der Sitzung kommen wiederum der Schichtführer und Produktionsleiter hinzu, ihnen werden die Ergebnisse berichtet, aufgetretene Schwierigkeiten werden angesprochen und gemeinsam gelöst.
3. Die dritte Sitzung wird selbstständig vom KVP-Team durchgeführt. Am Ende werden dem Schichtführer und dem Produktionsleiter Bericht erstattet. Ein externer Moderator ist bei dieser Sitzung nicht dabei, damit das Team das selbstständige ‚Laufen‘ lernt.
4. In der vierten Sitzung arbeitet das Team eigenständig am Verbesserungsprojekt (Bestandsaufnahme, aktuelle Ergebnisse, Schwierigkeiten und nächste Schritte) und diskutiert mit dem externen Moderator die aufgetretenen Fragen und erhält ein Feedback zur Durchführung der KVP Sitzung. Abschließend werden offene Fragen mit dem Schichtführer sowie dem Produktionsleiter erörtert. Am Ende der Sitzung wird den Teilnehmern symbolisch der 'KVP-Führerschein' erteilt und sie werden vom Produktionsleiter beauftragt, regelmäßig KVP-Sitzungen durchzuführen.

Am Ende dieser ersten Welle bilanzieren flow consulting, die beteiligten Schichtführer, der Produktionsleiter sowie die Teamsprecher die bisherige Arbeit und legen vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen die Rahmenbedingungen für die zweite Welle mit den nächsten 4 Teams fest. Dabei wurden Optimierungen für die Durchführung aufgrund der Lernerfahrungen festgelegt.

Nach gut einem halben Jahr hatten alle Produktionsbereiche funktionierende KVP Teams. Nach einem Jahr KVP-Arbeit sind die verschiedensten Verbesserungsprojekte realisiert: Vom Aufräumen des Vulkanettenschranke (um Verwechslungen zu vermeiden) bis hin zum Umbau von Maschinen (um Verschmutzungen durch austretendes Fett zu vermeiden). Deutliche Einsparungen sind anhand der im Rahmen des Projektes festgelegten Kennziffern nachweisbar.

Wie kann aus den Erfolgen eine dauerhafte neue Routine entstehen?

Die aus allen Produktionsbereichen qualifizierten KVP-Teams stellen eine notwendige Voraussetzung für kontinuierliche Verbesserungen im Produktionsbereich dar. Sie garantieren aber noch nicht, dass in den Bereichen auch *dauerhaft* an Verbesserungen gearbeitet wird.

Unsere Erfahrung aus der Projektarbeit in unterschiedlichen Branchen ist, dass eine mit viel Energie und Aufwand betriebene Qualifizierung von Mitarbeitern nicht automatisch garantiert, dass das neue Know-how auch dauerhaft angewendet und zu einem integralen Bestandteil der Organisation wird.

Aus Beobachtungen von vielen KVP-Projekten in Produktionsbetrieben stellen wir folgende typische Schwierigkeiten fest:

1. Häufig werden neue, konkurrierende Projekte parallel zu laufenden Veränderungsprozessen aus der Taufe gehoben, die die Aufmerksamkeit der Führungskräfte in eine andere Richtung lenken und oft kontraproduktiv wirken.
2. Der steigende Effizienzdruck blockiert die Ressourcen der Mitarbeiter, die KVP-Teams ‚schlafen‘ ein, die neue Qualifikation gerät aus dem Blickwinkel und wird nicht genutzt.
3. Die Führungskräfte sind oft froh, sobald die Qualifizierungswelle vorüber ist. Das Tagesgeschäft, welches noch nach alten Regeln funktioniert, schlägt dann das Verbesserungsprojekt, welches nach neuen Regeln funktionieren soll.
4. Wenn keine neuen Regeln und Strukturen fest implementiert sind, die die Veränderungen stützen, prägen diese alten Strukturen die Arbeitsroutinen besser als die Impulse aus den Veränderungen. Die dauerhafte Implementierung von Innovation und Verbesserung wird verhindert.

Entscheidend ist es, in die Regeln und Strukturen der normalen Produktionsroutinen einzugreifen, um die Erfolge des Veränderungsprozesses abzusichern. Als ein Steuerungsinstrument dafür wurden bei der Continental die KVP-Bilanztage eingeführt.

Bilanztage, die mehr als nur bilanzieren

Die Bilanztage wurden nach folgenden Konzept durchgeführt:

1. Vormittags bereiteten jeweils 2 KVP-Teams gemeinsam und zusammen mit den jeweiligen Schichtführern eine Präsentation eines KVP-Projektes vor.
2. Nachmittags wurden die vorbereiteten Präsentationen den anderen Schichtführern, Teamsprechern, der Qualitätssicherung, dem Produktionsleiter sowie dem Geschäftsbereichsleiter vorgestellt und gemeinsam diskutiert. Aktuelle Themen und Fragestellungen aus der KVP-Arbeit wurden ebenso besprochen wie Schwachstellen identifiziert und gemeinsam nach Lösungen gesucht. Ein Bericht aus den Teamsprechersitzungen war regelmäßig integriert.

Beispielhaft zeigen wir vier Ergebnisse der Bilanztage:

1. **Katalog mit Reifegradkriterien:** Auf Grundlage der bisherigen positiven Erfahrungen wurden Kriterien für eine funktionierende KVP-Arbeit zusammengestellt und im Instrument der 'Reifegradkriterien' zusammengefasst. Mit den Reifegradkriterien

wurden die Durchführung der KVP Sitzungen, die Unterstützung und Aktivität der Vorgesetzten und die Ergebnisse der KVP Projekte eingeschätzt und mit einer Ampellösung bewertet werden.

2. **Anpassung an neue Personalstrukturen:** Durch eine eingeführte Schichtführerrotation wurden die ursprünglich festgelegten Verantwortlichkeiten für die KVP-Teams unklar. Die Folge: die Teams verloren klare Ansprechpartner und zogen sich in ihrem Engagement zurück. Auf dem Bilanztag wurde diese Fehlentwicklung benannt und neue, eindeutige Verantwortlichkeiten innerhalb der neuen Strukturen festgelegt.
3. **KVP vor Ort:** Damit die auch nicht direkt in den KVP-Prozess involvierten Mitarbeiter mehr Verständnis für die Verbesserungsprojekte entwickeln können, wird es Präsentationstermine in der Produktion geben. Jedes Team wird aktuelle oder abgeschlossene Projekte anderen Mitarbeitern, dem Produktionsleiter und dem Geschäftsbereichsleiter im Produktionsbereich vor Ort vorstellen und deren Wirkung diskutieren.
4. **KVP-Führung:** Damit die Schichtführer die notwendigen Strukturen und Prozesse schaffen sowie für die Qualifikation der Mitarbeiter sorgen, um die KVP-Arbeit zu fördern, führen diese ein eigenes KVP-Projekt durch.

Die Bilanztage haben den KVP-Prozess gestärkt und die Akteure immer wieder daran erinnert, das einmal begonnene Thema KVP an veränderte Gegebenheiten anzupassen und weiterzuentwickeln:

1. Erfolgreiche Projekte wurden für alle sichtbar und konnten auf andere Produktionsbereiche übertragen werden.
2. Nachdem anfänglich aus Unsicherheit heraus 'Hochglanzpräsentationen' über die eigenen KVP-Projekte erarbeitet wurden, deren Aufwand in keinem Verhältnis zum Nutzen stand, gelang es zunehmend Fragestellungen und Erkenntnisse des 'Arbeitsalltags' der Schichtführer und KVP-Teams mit einfachen Mitteln vorzustellen und diese offen zu diskutieren.
3. Außeneinflüsse auf die Produktion (z.B. Verlagerung von Personal), die im Zusammenhang mit der Finanzkrise zu bewältigen waren, konnten in ihrem Einfluss auf die KVP-Arbeit besprochen und bearbeitet werden.
4. In die Regelbesprechungen wurde das KVP-Thema mit einer Status-Abfrage integriert. Diese Regelung funktionierte gleichsam als Frühwarnsystem und forderte die Schichtführer auf, ihre KVP-Teams im Auge zu behalten.

Kontinuität im Kontinuierlichen Verbesserungsprozess

Mit diesem Bericht haben wir Ihnen einige Einblicke in den Kontinuierlichen Verbesserungsprozess bei der Continental gegeben, der jetzt im dritten Jahr läuft. Die Fahrradreifen-Produktion der Continental in Korbach verteidigt damit ihre Wettbewerbsfähigkeit auf hohem Niveau. Weiterhin erzielen die Reifen Top-Bewertungen in den Presse-Qualitäts-Tests, der Output wurde deutlich gesteigert und es wurden enorme Fortschritte in der Produktivität erzielt. Das KVP-Projekt in Korbach ist dabei ein Element in der Gesamtstrategie des Fahrradreifenbereiches. Aus unserer Sicht ist der wichtigste Erfolg, dass die Dauerhaftigkeit der veränderten Prozesse in die Wege geleitet ist. Der Veränderungsprozess hat sich allmählich in die Produktionsroutinen hinein verankert. Weitere Schritte müssen und werden folgen. Veränderung und Innovation sind ein lebendiger Bestandteil der Fahrradreifen-Produktion der Continental in Korbach geworden.

Autor



Matthias Diederichs
Senior Consultant
flow consulting gmbh

Kontakt

flow consulting gmbh
Spörckenstraße 89
D-29221 Celle
www.flow.de
mail@flow.de

Anhang: Auszug aus der Internet-Seite von Continental-Fahrradreifen vom 27.04.2011

http://www.conti-online.com/generator/www/de/de/continental/fahrrad/allgemein/werwirsind/deuschetechnik/deuschetechniktext_de.html

Der einzige deutsche Fahrradreifen-Hersteller mit Produktion in Deutschland!

Über 100 Jahre Erfahrung in der Entwicklung und Produktion von Fahrradreifen machen Continental zu einem einzigartigen Unternehmen in der Branche.

Continental ist zudem der einzige deutsche Fahrradreifenhersteller mit Produktion in Deutschland! Dieser Geist spornt unsere Ingenieure und alle in der Fertigung beschäftigten Mitarbeiter zu immer neuen Innovationen an.

In unserem Technologie- und Entwicklungszentrum in Korbach entwickeln wir immer wieder neue, bahnbrechende Technologien wie das unschlagbare Black Chili Compound und die im Rennradsport ultimative Vectran®-Breaker-Technologie.

All diese Innovationen, wie auch die neue „ProTaction“- und „RaceSport“-Technologie für MTB-Reifen, können mit ihren hohen technologischen Ansprüchen an die Fertigungsqualität nur in unserem Stammwerk in Deutschland produziert werden – eben „Handmade in Germany“.

Um für jeden Einsatzzweck den optimalen Reifen anbieten zu können, setzen wir gleichermaßen auf den Dialog mit unseren Profis, Hobbysportlern und Alltagsradlern. So entstehen nicht nur High-End-Produkte für den Spitzensport, wie der neue Podium TT oder der bahnbrechende Downhill-Reifen „Der Kaiser“, sondern auch Alltagsreifen wie die neue innovative Kombination EcoContact/EcoContact Plus als Wegbereiter des aktuellen E-Bike-Trends.

Als Global Player unterhält Continental auch Hightech-Fertigungsstätten außerhalb Deutschlands, in denen mit ebenso großer Sorgfalt und Hingabe Continental Reifen für Sie hergestellt werden. Allen Continental Fahrradreifen ist gemeinsam, dass sie im Technologiezentrum Korbach/Deutschland entwickelt und dort unter strengsten Prüfkriterien getestet werden.

Dem Merkmal „Handmade in Germany“, mit all seinen Produkten und Technologien, fühlen wir uns mit Herz und Seele verbunden.

Viel Freude beim Erfahren und Erleben der Continental Produkte!

change is our business

flow
consulting



flow change[®]: Change Management

flow consulting gmbh
Spörckenstraße 89
D-29221 Celle
Fon +49 (0)5141 740074
Fax +49 (0)5141 740078
mail@flow.de
www.flow.de