

STAU FEN.

IN JEDEM UNTERNEHMEN
STECKT EIN NOCH BESSERES.

Rahmenbedingungen wie Vision, Strategie, und Organisation bilden die Basis für wirksame Führung

Unternehmenskultur als Schatten des Handelns kann durch gezielte Interventionen aktiv weiterentwickelt werden

Durch Selbstreflexion und konstruktives Feedback wird beobachtbares Verhalten regelmäßig gespiegelt

Es wird aktiv an der Weiterentwicklung von fachlichen und sozialen Kompetenzen gearbeitet



Der Mix an Management-, Führungs- und Fachaufgaben ist ausgewogen

Gelebter Rollenvielfalt gemäß Zielsetzung, Situation und Kontext

Instrumente und Werkzeuge mit Mehrwert unterstützen die Führungskraft in ihrer täglichen Arbeit

STAU FEN LEADERSHIP FRAMEWORK

Leitsätze zur Standortbestimmung



Leitsätze zur Standortbestimmung

- Unsere Strategie und unser Handeln sind an einer klaren, ambitionierten Vision ausgerichtet, die uns Orientierung bei täglichen Entscheidungen bietet
- Wir haben den Wettbewerb und unser Produkt-/Serviceportfolio im Blick und reagieren angemessen schnell, konsequent und fokussiert auf Veränderungen des Marktes
- Die Strategie- und Zielentfaltung (horizontal und vertikal) verläuft systematisch und klar nachvollziehbar
- Die Aufbauorganisation unseres Unternehmens wird konsequent weiter entwickelt
- Die Ausrichtung aller Mitarbeiter erfolgt mit aus der Strategie abgeleiteten Zielen und Messgrößen
- Geeignete Kommunikationskanäle halten Mitarbeiter und Führungskräfte in einer wirksamen Beziehung

Rahmenbedingungen
wie Vision, Strategie, und Organisation bilden
die Basis für wirksame Führung



Leitsätze zur Standortbestimmung

- Es herrscht Transparenz über die unternehmerischen sowie Managementaufgaben - dies wird auf allen Unternehmensebenen akzeptiert
- Mitarbeiter und Führungskräfte kennen die Unternehmens-/ Bereichsstrategie und unterstützen deren Erreichung durch ihr eigenes, unternehmerisches Handeln
- Die zeitlichen Anteile Unternehmertum - Management - Fachthemen sind der jeweiligen Führungsebene entsprechend adäquat verteilt
- Die Führungskraft bezieht sich in der Führungsarbeit nicht einseitig auf ihre fachliche Expertise
- Die Mitarbeiterentwicklung, und somit das Schaffen von Lernsituationen, ist eine Hauptaufgabe der Führungskraft
- Wir entwickeln bestehende Produkte/Dienstleistungen kontinuierlich weiter und treiben gleichzeitig die Entwicklung innovativer, neuer Produkte voran (beidhändige Führung: Ambidextrie)

Der Mix an **Management-, Führungs- und Fachaufgaben** ist ausgewogen



Leitsätze zur Standortbestimmung

- Unsere Führungskräfte wählen situativ die richtigen Rolle gemäß Kontext (Thema, Mitarbeiter, Zielsetzung, ...)
- Führungskräfte befähigen die Mitarbeiter und nehmen dabei die Mentor-Rolle ein
- Unsere Führungskräfte nehmen bewusst die Moderatorenrolle ein, um Entscheidungs- und Kommunikationsprozesse zu lenken
- Fach- und Führungskräfte setzen bei uns die Rolle des Trainers ein, um Fachwissen und Methodenkompetenzen zu vermitteln
- Die Rolle des disziplinarischen Vorgesetzten wird bewusst und gleichwertig mit den anderen Rollen eingesetzt
- Unsere Führungskräfte nehmen sich den (zeitlichen) Freiraum Rollen zu leben, zu reflektieren und auszuprobieren

Gelebter **Rollenvielfalt** gemäß Zielsetzung, Situation und Kontext



Leitsätze zur Standortbestimmung

- Strategischen Ziele werden regelmäßig heruntergebrochen, gemessen, visualisiert (Hoshin Kanri, OKR)
- Führungsinstrumente (KPIs, Dashboards, Berichte, ...) und das visuelle Management werden regelmäßig auf Mehrwert geprüft und weiterentwickelt
- Für Problemlösung und Verbesserungen setzen wir geeignete Methoden (z.B. LEAN Management) ein
- Instrumente wie Zielvereinbarungen, Mitarbeiter-Gespräche, 360° Feedback werden bei uns zur Mitarbeiterentwicklung eingesetzt
- Führung und Kollaboration auf Distanz werden durch geeignete digitale Instrumente unterstützt

Instrumente und Werkzeuge **mit Mehrwert** unterstützen die Führungskraft in ihrer Arbeit



Leitsätze zur Standortbestimmung

- In unserem Unternehmen existieren Kompetenzprofile (fachlich, methodisch, kommunikativ und sozial) für alle Funktionen / Hierarchieebenen
- Unser Unternehmen arbeitet systematisch an der Weiterentwicklung sozialer und fachlicher Kompetenzen
- Unsere Führungskräfte werden gezielt auf zukünftige Herausforderungen vorbereitet (Digitalisierung, Agilität, ...)
- Das Feedback zur eigenen Weiterentwicklung erfolgt strukturiert und regelmäßig

Neben **Fachkompetenzen** werden zunehmend **soziale Kompetenzen** abverlangt



Leitsätze zur Standortbestimmung

- Unsere Führungsleitlinien sind als Zielbild beschrieben und im Verhalten unserer Führungskräfte erlebbar
- Haltung und Handeln unserer Führungskräfte sind geprägt von Wertschätzung und Verbindlichkeit
- Die Zusammenarbeit in unserem Unternehmen ist weitestgehend frei von Schuldzuweisungen und Silodenken
- Unsere Führungskräfte hinterfragen sich selbst kritisch, sind neugierig und wollen sich weiterentwickeln
- Coaching wird bei uns genutzt, um eigene Handlungsoptionen zu reflektieren, zu lernen und zu erweitern

Durch Selbstreflexion und konstruktives Feedback wird **beobachtbares Verhalten** regelmäßig gespiegelt



Leitsätze zur Standortbestimmung

- Unsere Unternehmenswerte sind im täglichen Handeln und in Entscheidungen der Führungskräfte erlebbar
- Bei uns wird eine unterstützende Lernkultur gelebt, d.h. Fehler führen zu Verbesserungen und nicht zu Schuldzuweisungen
- Bei uns herrscht eine offene Innovationskultur, d.h. neue Ideen werden priorisiert und mutig umgesetzt
- Wir arbeiten gezielt an der Arbeitgeberattraktivität nach innen und außen

Unternehmenskultur als Schatten des Handelns kann durch gezielte Interventionen aktiv weiterentwickelt werden

STAUFEN.

IN JEDEM UNTERNEHMEN
STECKT EIN NOCH BESSERES.

STAUFEN.AG

Beratung.Akademie.Beteiligung

Blumenstraße 5

D-73257 Köngen

+49 7024 8056 0

Krankenhaus 1 . Im Zollhafen 18

D-50678 Köln

+49 221 168819 0

www.staufen.ag

STAUFEN.