

Leitlinien der Führung und Zusammenarbeit in der KUMAVISION AG

1. Einleitung

Unsere externen und internen Kunden erwarten von uns qualitativ erstklassige und innovative Produkte und Dienstleistungen die sich im Wettbewerb durchsetzen. Deshalb orientieren sich unsere Mitarbeiter bei der Realisierung ihrer Ziele am Nutzen unserer Kunden. Wir fördern den kontinuierlichen Verbesserungsprozess bei Produkten, Dienstleistungen und Prozessen. Gegenüber Geschäftspartnern aber auch innerhalb unseres Unternehmens zeichnen wir uns durch persönliche und fachliche Kompetenz und im fairen Umgang aus. Der Erfolg der Mitarbeiter bestimmt maßgeblich den Erfolg unseres Unternehmens.

Wir sind uns bewusst, dass die Inhalte dieser Leitlinien hohe Anforderungen an uns alle stellen. Deshalb sehen wir die Umsetzung als einen permanenten und längerfristigen Prozess, der mit der Verabschiedung dieser Leitlinien beginnt.

2. Qualifikation und Identifikation

Qualitativ erstklassige, innovative Produkte und kompetente Dienstleistungen sind nur mit persönlich und fachlich qualifizierten und leistungsbereiten Mitarbeitern möglich. Training, Qualifizierung und Förderung unserer Mitarbeiter zählen zu den Kernaufgaben der Führung. Eigeninitiative und Mitverantwortung in der persönlichen und fachlichen Qualifizierung setzen wir bei jedem Einzelnen voraus. Förderung und Qualifizierung unterstützen die berufliche Entwicklung und Identifikation mit der KUMAVISION AG.

3. Flache Hierarchien und Teamorientierung

Durch die zunehmende Komplexität der Ziele und Aufgaben bei der KUMAVISION AG arbeiten wir vorwiegend in teamübergreifenden Gruppen und Projekten. Hierarchie verstehen wir als notwendige Leitplanken der Organisation. Im fachlichen Umgang miteinander pflegen wir das Prinzip „Nur soviel Hierarchie wie nötig“. Im persönlichen Umgang gibt es keine Hierarchie. Wir fördern einen breiten Willensbildungsprozess, nachvollziehbare Entscheidungen und eine größtmögliche Mitbeteiligung der Mitarbeiter. Jeder hat die für die Realisierung seiner Ziele und Aufgaben erforderliche Handlungskompetenz und Freiräume. Wir sind gleichermaßen risikobereit und verantwortungsbewusst.

4. Kommunikation, Information und Wissenstransfer

Führung und Zusammenarbeit bei der KUMAVISION AG heißt in erster Linie offen miteinander sprechen und sich untereinander rechtzeitig und umfassend zu informieren. Wir geben unser Wissen aktiv an unsere Kollegen weiter und sorgen so für einen dauerhaften und aktiven Lernprozess zum eigenen Vorteil und zum Nutzen unseres Unternehmens. Wir bauen auf ein wirkungsvolles „Wissensmanagement“. Der Transfer des eigenen Wissens und die Lern- und Veränderungsbereitschaft sind Schlüsselqualifikationen unserer Mitarbeiter, die auch in die Mitarbeiterbeurteilung einfließen.

5. Ziel- und ergebnisorientierte Führung

Wir bekennen uns zur Führungsmethode „Führen durch Zielvereinbarung“ über alle Ebenen. Die operative Umsetzung wollen wir über einen kontinuierlichen Prozess von oben nach unten realisieren. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag für das Verständnis und den Sinn unseres täglichen Handelns. Mit der Führung durch Zielvereinbarung setzen wir stark auf Selbst- und Ergebniskontrolle statt auf Fremd- und Ablaufkontrolle. Neben den fachlichen Zielen werden jährlich auch persönliche Entwicklungsziele schriftlich vereinbart und auf ihre Erreichung überprüft.

6. Beurteilung, Förderung und Coaching

Neben der Zielvereinbarung ist das Beurteilungs- und Fördergespräch ein zentrales Führungsinstrument bei der KUMAVISION AG. Diese Instrumente ersetzen allerdings nicht das permanente Leistungs- und Verhaltensfeedback zwischen Führungskraft und Mitarbeiter. „Führung durch Coaching“ zählt zu den elementaren Prinzipien der Mitarbeiterführung bei uns. Damit erfassen wir auch die persönlichen und sozialen Belange unserer Mitarbeiter und versuchen diese soweit wie möglich in der Leistungsmotivation und den Entwicklungsprozessen zu berücksichtigen.

Entwickelt und unterstützt vom
Führungsteam der KUMAVISION AG
im Oktober 2000