

#IWK-KNIGGE

IWK

RICHTLINIEN

FÜR EINE
KOOPERATIVE
ZUSAMMENARBEIT





RICHTLINIEN FÜR EINE KOOPERATIVE ZUSAMMENARBEIT



– FÜHRUNG BEDEUTET FÜR UNS –

➔ Innerhalb der IWK – bei DOYMA, UGA und Rematec – leben wir die kooperative Zusammenarbeit. Führungskräfte und Mitarbeiter arbeiten auf Augenhöhe mit gegenseitiger Wertschätzung und Respekt. Gemeinsam achten wir darauf, unsere vereinbarten Ziele zu erreichen.

Wir streben stets danach, dass Entscheidungen dort getroffen werden, wo die besten Detailkenntnisse und der größte Sachverstand vorhanden sind. Was jemand verantworten kann, soll er auch entscheiden.

In diesen Führungsrichtlinien wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum „Mitarbeiter“ verwendet. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten sind damit ausdrücklich mitgemeint.



VERANTWORTUNG

Die Führungskraft muss sich ihrer Verantwortung bewusst sein und ist bereit, Aufgaben auf andere Mitarbeiter zu übertragen. Die Mitarbeiter nehmen diese Verantwortung an und erhalten bei Bedarf die Unterstützung der Führungskraft.

Die Führungskraft trägt das Handeln der Mitarbeiter mit. Anstehende Problemlösungen werden kurzfristig und offen besprochen, um potenzielle Fehler zu vermeiden.

VERTRAUEN

Das gegenseitige Vertrauen zwischen Führungskraft und Mitarbeitern ist die wichtigste Voraussetzung für eine gute und erfolgreiche Zusammenarbeit.

KOMMUNIKATION

Führungskräfte und Mitarbeiter sind im direkten Austausch miteinander. Beide stehen in gegenseitiger Verantwortung, Informationen einzuholen und zu teilen.

ZUSAMMENHALT

Wir unterstützen und helfen uns gegenseitig, um gemeinsam unsere Aufgaben und Ziele zu erreichen.

VERTRAULICHKEIT

Vertrauliche Inhalte werden von Führungskräften und Mitarbeitern jederzeit gewahrt.

WERTE

Die Werte des Unternehmens werden von allen gelebt.

EMPATHIE

Wir wünschen uns von allen die Bereitschaft, sich in die Situation und das Verhalten der Mitmenschen einzufühlen.

KOMPETENZ

Fachliche und soziale Kompetenz ist eine Voraussetzung für unser Verständnis von Führung.

ENTSCHEIDUNGSMOTIVATION / -FREIHEIT

Die Führungskraft geht motiviert in die Entscheidungsfindung und hat dafür die entsprechende Befugnis.

ZIELSETZUNG

Die Unternehmensziele werden den Mitarbeitern verständlich kommuniziert. Diese werden mit den Mitarbeitern in Abteilungs- und individuelle Ziele aufgeschlüsselt und festgelegt. Sowohl Mitarbeiter als auch Führungskräfte stehen in der gegenseitigen Verantwortung, Ziele zu vereinbaren.

OFFEN FÜR NEUES

Die Bereitschaft, sich auf aktuellem Stand zu halten, neue Ideen und Formate zu erproben und zuzulassen sowie Veränderungen aktiv zu begleiten.

STEUERN/DELEGIEREN

Die Führungskraft gibt den Kurs vor und schafft dabei Struktur und Kapazitäten durch das Übertragen von Aufgaben.

FEEDBACK

Regelmäßige Feedback-Gespräche sind elementarer Bestandteil unserer Führungsarbeit. Feedback wird in beide Richtungen offen gegeben und jederzeit konstruktiv geäußert.

PRÄSENZ

Die Führungskräfte sind für ihre Mitarbeiter erreichbar und ansprechbar.

ZEITMANAGEMENT

Die Unternehmensführung gewährleistet zeitliche Ressourcen für Führungsaufgaben. Führungskräfte räumen sich Zeit für Führungsarbeit ein und nutzen diese nicht für andere Aufgaben.

WISSENSMANAGEMENT

Wir stellen sicher, dass vorhandenes Knowhow für das Unternehmen erhalten bleibt. Wissenstransfer wird von allen gelebt.



Diese Führungsrichtlinien wurden von Mitarbeitern und Führungskräften der Firmen DOYMA und UGA gemeinsam erarbeitet.

Mitarbeiter und Führungskräfte sind gleichermaßen verpflichtet, die in dieser Richtlinie festgehaltenen Punkte zu erfüllen.

