



Vorbild sein und Grundwerte vorleben

WIP-Führungskräfte sind in Verhalten und fachlicher Leistung Vorbild.



Persönlichkeit achten und Motivation verstehen

WIP-Führungskräfte verstehen und berücksichtigen die jeweilige Persönlichkeit und die Motivationen der Mitarbeiter.



Für Neues aufgeschlossen sein und Chancen erkennen

WIP-Führungskräfte fördern Veränderungsprozesse zur Steigerung der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit. Sie leiten die dazu erforderlichen Schritte ein und unterstützen aktiv die Projekte und Maßnahmen.



Ausgleich der Interessen suchen, Konsens anstreben und Kompromissfähigkeit zeigen

WIP-Führungskräfte folgen stets dem Leitgedanken, Unternehmens- und Mitarbeiterinteressen sowie die Interessen der einzelnen Teilfunktionen im Unternehmen untereinander in Einklang zu bringen.



Entscheidungen treffen und Führungsverantwortung übernehmen

WIP-Führungskräfte treffen zeitlich angemessene, klare, eindeutige und verlässliche Entscheidungen, haben dabei den Mut zum vertretbaren Risiko und begründen ihre Entscheidungen, wenn es erforderlich ist.



**Selbstentfaltung fördern und Eigenverantwortung stärken**

WIP-Führungskräfte lassen Mitarbeiter in gemeinsam abgestimmten Aufgabenbereichen selbständig handeln und entscheiden.



**Richtig informieren und mit Klarheit überzeugen**

WIP-Führungskräfte informieren rechtzeitig und der Situation entsprechend. Die Informationspflicht gegenüber eigenen Mitarbeiter gilt insbesondere bei Ereignissen, die deren Arbeitsbereiche und Aufgaben betreffen. Sie gilt gegenüber der eigenen Berichtsebene, der Geschäftsführung und dem Betriebsrat.



**Informationsaustausch fördern und Partnerschaft aufbauen**

WIP-Führungskräfte wirken in ihrem Mitarbeiterkreis auf zielorientierten Informationsaustausch zwischen und auf den jeweiligen Berichtsebenen hin und stellen insbesondere angemessene Rückinformation sicher.



**Ständige Weiterentwicklung fördern aber auch einfordern und Entwicklungsmöglichkeiten erkennen**

WIP-Führungskräfte erkennen das Potential ihrer Mitarbeiter und arbeiten Entwicklungsmöglichkeiten im Dialog heraus. Sie fördern die fachliche Weiterbildung und -entwicklung in den Schlüsselqualifikationen bzw. -kompetenzen, definieren Lernziele und setzen entsprechende Maßnahmenpläne um.



**Fürsorgepflicht wahrnehmen und persönliche Unterstützung geben**

WIP-Führungskräfte sind ihren Mitarbeitern zu Fürsorge, persönlicher Unterstützung und Hilfe verpflichtet.



**Klare Ziele vereinbaren und das Beste erreichen**

WIP-Führungskräfte vermitteln den Mitarbeiter die übergeordneten Ziele und Werte des Unternehmens und vereinbaren mit ihnen eindeutig klare und angemessene Ziele.



**Erreichen der Ziele unterstützen und Aufgabenerfüllung kontrollieren**

WIP-Führungskräfte unterstützen ihre Mitarbeiter bei der Zielerreichung und überwachen die Erfüllung der Arbeitsziele.



**Faire Leistungs-/Verhaltensbeurteilung geben und mit Stärken/ Schwächen auseinandersetzen**

WIP-Führungskräfte beurteilen die Gesamtleistung ihrer Mitarbeiter periodisch und bei berechtigten Einzelanforderungen.



**Gute Leistungen anerkennen und konstruktiv Kritik üben**

WIP-Führungskräfte sprechen für gute Leistungen Anerkennung aus, üben bei Unzulänglichkeiten konstruktiv Kritik und gehen gegen Missstände jeglicher Art unverzüglich vor.

Unseren Führungskräften ist bewusst, dass wir durch unsere Entscheidungen und Handlungen maßgeblich zum Unternehmenserfolg beitragen.

Wir stellen uns der Führungsverantwortung und verfolgen als Team unseren gemeinsamen Weg.

Mitarbeiterzufriedenheit, Kritikfähigkeit, gegenseitiges Vertrauen, Offenheit und Toleranz haben für uns einen hohen Stellenwert!

Alle unsere Mitarbeiter genießen daher die Wertschätzung, die wir uns selbst als Führungskräfte wünschen.