

HUNDRIESER + PARTNER

WIRTSCHAFTSPRÜFER – STEUERBERATER



Führungsgrundsätze

Unsere Führungsgrundsätze regeln das Zusammenleben und Arbeiten der Menschen in unserem Unternehmen und stellen eine einheitliche Grundlage für unser Führungsverhalten als Geschäftsführer dar.

Mit unseren Führungsgrundsätzen wollen wir unsere

- Führungssicherheit
- Führungsverbindlichkeit
- Führungstransparenz
- organisatorischen und psychologischen Gestaltungsräume
- Leistungsorientierung

weiter ausbauen

Die Führungsgrundsätze ergeben sich inhaltlich aus unserem Leitbild und sind gleichzeitig zentrale Instrumente zu dessen Umsetzung.

1. Wir orientieren unser Führungshandeln am Grundsatz „Wertschätzung aller Mitarbeitenden“.

Dies bedeutet vor allem

- Wir haben ein ganzheitliches Interesse an unseren Mitarbeitenden und fördern sie größtmöglich im Rahmen der Umsetzung unseres Leitbildes und unseres Personalentwicklungskonzeptes.
- Wir fördern dementsprechend die individuellen Selbstmotivationskräfte unserer Mitarbeitenden.

2. Wir praktizieren einen situativen Führungsstil.

Dies bedeutet vor allem

- Wir führen den einzelnen Mitarbeitenden individuell in Abhängigkeit der konkreten Situation, der jeweiligen Aufgabe und vor allem seiner individuellen Fähigkeiten und Potenziale.
- Wir gestalten vor diesem Hintergrund kontinuierlich ein „ganzheitliches Bild“ unserer Mitarbeitenden um darauf aufbauend unser Führungsverhalten mitarbeitendengerecht anzupassen.

3. Wir verstehen Führung auch als kontinuierliche Personalentwicklung.

Dies bedeutet vor allem

- Wir setzen unser Personalentwicklungskonzept um mit den Schwerpunkten Durchführung von Personalgesprächen, Zielvereinbarungen und Zielvorgaben, Weiterbildungsplanung und kontinuierlichem und gegenseitigem Feedback.

4. Wir stellen Transparenz her.

Dies bedeutet vor allem

- Wir informieren über die Gesamtlage und die Ziele des Unternehmens innerhalb unserer regelmäßigen MA/GF Meetings. Hier werden relevante Informationen/Neuigkeiten aus allen Unternehmensbereichen vermittelt. Gleichzeitig erfolgt eine entsprechende Einstellung relevanter Inhalte in unser Intranet.
- Wir informieren über unsere strategischen Führungsentscheidungen entweder im Rahmen der entsprechenden Meetings, per Rundmail oder durch persönliche Ansprache. Die situative Einbeziehung von Mitarbeitenden bei entsprechenden Führungsentscheidungen stellen wir sicher.

5. Wir fördern und fordern Freiheit und Verantwortung.

Dies bedeutet vor allem

- Wir bauen Vertrauen weiter auf durch vertrauensbildende Maßnahmen wie z.B. Schlüsselgewalt, Arbeitszeiten, Datenzugriff, Berücksichtigung privater Belange unter Beachtung betrieblicher Erfordernisse.
- Wir gewähren Freiheitsgrade im individuell abgesteckten Rahmen vor dem jeweiligen persönlichen und fachlichen Hintergrund des jeweiligen Mitarbeitenden.
- Wir ermöglichen die Partizipation der Mitarbeitenden bei der Mandatsübernahme.
- Wir übertragen zunehmend Ergebnisverantwortung an die Mitarbeitenden, setzen den Qualitätsfahrplan um und beschränken situativ und individuell unsere Prozess- und Ergebniskontrolle.
- Wir geben klare Vorgaben zur Festigung der Handlungssicherheit unserer Mitarbeitenden, u.a. im Rahmen des Unternehmenshandbuchs und der individuellen Zielvereinbarungen sowie mandatspezifisch.
- Wir führen konsequent und sanktionieren gravierendes oder nachhaltiges Fehlverhalten der Mitarbeitenden durch engeres Führungsverhalten, Durchführung von Kritikgesprächen sowie über Ermahnungen, Abmahnungen und in letzter Konsequenz Entlassungen.

6. Wir stellen die Einheitlichkeit im Führungshandeln sicher.

Dies bedeutet vor allem

- Wir diskutieren und stimmen Führungsentscheidungen und zentrales Führungsverhalten im Rahmen unserer regelmäßigen GF-Meetings ab.
- Wir stellen durch gegenseitiges Feedback und durch Einholen von MA-Feedback die Berechenbarkeit, Verlässlichkeit, Verbindlichkeit und Glaubwürdigkeit unser Führungshandelns sicher.
- Wir regeln die Wege der Entscheidungsfindung innerhalb der Geschäftsführung und im Rahmen des Gesellschaftervertrages.

7. Wir überprüfen unsere Führungsgrundsätze kontinuierlich

Dies bedeutet vor allem

- Wir werten zentrale Führungsentscheidungen und Führungshandlungen in regelmäßigen Abständen – auch unter Beteiligung der Mitarbeitenden - kriteriengerecht aus.
- Wir entwickeln unsere Führungsgrundsätze bei Bedarf weiter.

Dipl.-Kaufmann, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater Klaus Hundrieser
Dipl.-Finanzwirt, Steuerberater Dirk Sasse

© HUNDRIESER + PARTNER, 4. April 2014