

Entscheidungen treffen

DEICHMANN-Führungskräfte treffen Entscheidungen, übernehmen die Verantwortung dafür und stellen sicher, dass die Entscheidungen praktisch umgesetzt werden.

In der Entscheidungsfindung suchen sie die sachliche Auseinandersetzung mit ihren Mitarbeitern und mit den jeweils betroffenen Personen, um das vorhandene Wissen auszuschöpfen und die Umsetzung zu erleichtern.

Im Tagesgeschäft geben sie den Mitarbeitern größtmögliche Freiräume für eigene Entscheidungen, um das Verantwortungsbewusstsein und die Selbstständigkeit der Mitarbeiter zu stärken und um sich selbst zu entlasten.

Das Ganze sehen

DEICHMANN-Führungskräfte denken ganzheitlich und unternehmerisch. Sie berücksichtigen bei ihrem Handeln die Folgewirkungen für andere Unternehmensbereiche wie auch für das Gesamtunternehmen und fördern die bereichsübergreifende Zusammenarbeit.



Sie sorgen dafür, dass die Mitarbeiter ihren besonderen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens sehen und ihre jeweilige Tätigkeit als sinnvoll und wichtig erachten.

Positiv denken

DEICHMANN-Führungskräfte haben und vermitteln eine positive, zukunftsgerichtete Grundhaltung.

Sie sind davon überzeugt, dass sachliche und zwischenmenschliche Probleme konstruktiv lösbar sind.

Sie erkennen und nutzen neue Chancen und bewirken damit gemeinsam mit ihren Mitarbeitern die ständige Verbesserung und innovative Weiterentwicklung von DEICHMANN.



Leitlinien der Führung und Zusammenarbeit bei DEICHMANN

Diese Leitlinien ergänzen und konkretisieren die im Unternehmensleitbild formulierten Grundsätze zu den Werten und Zielen unseres Unternehmens für den Bereich der Führung und Zusammenarbeit. Sie sind die „Spielregeln“, denen das tägliche, situationsbedingte Handeln unserer Führungskräfte in allen Unternehmensbereichen und allen Ebenen folgt.

Die Leitlinien richten sich sowohl an Führungskräfte, die direkte Mitarbeiter führen, als auch an Spezialisten, die einen Fachbereich verantworten. Spezialisten sind Mitarbeiter mit hoher fachlicher Kompetenz, die auf die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmensbereichen angewiesen sind. Sie haben eine anders gelagerte, aber ebenso anspruchsvolle Führungsaufgabe zu bewältigen, denn sie führen Mitarbeiter unterschiedlicher Hierarchieebenen bei wechselnden Aufgabenstellungen ohne formale Autorität.

Große Sorgfalt bei der Auswahl der Mitarbeiter

Die sorgfältige Auswahl von Mitarbeitern und die Stellenbesetzung mit den fachlich und menschlich geeigneten Kandidaten ist die wichtigste Voraussetzung für erfolgreiche Führung und Zusammenarbeit.

Wenn die menschliche und fachliche Eignung für eine bestimmte Aufgabe fehlt, ist es sehr schwierig und oft unmöglich, diese nachträglich durch Schulungs- und Entwicklungsmaßnahmen herzustellen.

Daher müssen Führungskräfte bei der Rekrutierung von Mitarbeitern und Besetzung von Stellen außerordentlich sorgfältig vorgehen.

Vorbild sein

DEICHMANN-Führungskräfte wirken in ihrer Funktion als Vorbild.

Mit ihrem Engagement für die Werte und Ziele des Unternehmens, mit ihrem persönlichen Beispiel in fachlicher Kompetenz und Einsatz, mit ihrer für alle sichtbaren Leistung nehmen sie maßgeblichen Einfluss auf die Motivation und das tägliche Verhalten ihrer Mitarbeiter.

Vertrauen schenken und gewinnen

Die Zusammenarbeit zwischen Führungskraft und Mitarbeiter gründet sich bei DEICHMANN auf dem sicheren Fundament gegenseitigen Vertrauens.

Unsere Führungskräfte vertrauen auf die Leistungsfähigkeit und die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter sowie

auf deren Bereitschaft, Absprachen und Vereinbarungen einzuhalten. Sie stellen gleichzeitig sicher, dass ein Vertrauensmissbrauch erkannt und sanktioniert wird.

Unsere Führungskräfte tun, was sie sagen. Durch ihre Verlässlichkeit und Geradlinigkeit sowie ihr offenes Ohr für persönliche Probleme und Wünsche gewinnen und erhalten sie das Vertrauen ihrer Mitarbeiter und ihrer Umgebung.

Stärken nutzen

DEICHMANN-Führungskräfte gehen mit ihren Mitarbeitern stets respektvoll und wertschätzend um.

Damit die Mitarbeiter überdurchschnittliche Leistungen erbringen können, finden die Führungskräfte die Stärken der Mitarbeiter heraus und geben ihnen durch entsprechende Gestaltung ihrer Aufgaben die Möglichkeit, dort tätig zu werden, wo sie mit ihren Stärken erfolgreich sein können.

Sie entwickeln und fördern ihre Mitarbeiter durch herausfordernde Aufgaben und, falls notwendig, zielorientierte Weiterbildung.

Informieren und Ziele vereinbaren

DEICHMANN-Führungskräfte informieren ihre Mitarbeiter regelmäßig über die grundsätzliche Richtung, in die das Unternehmen und der eigene Verantwortungsbereich gehen sollen.

Vor diesem Hintergrund können sie mit ihren Mitarbeitern konkrete, anspruchsvolle, realistische Ziele vereinbaren und darauf achten, dass die Ziele auch erreicht werden. Ziele geben der Arbeit Sinn. Erreichte Ziele wecken Freude sowie Stolz auf das Arbeitsergebnis und motivieren zu weiteren Anstrengungen.

Auf das Wesentliche konzentrieren

DEICHMANN-Führungskräfte gestalten die Tätigkeitsfelder und die Arbeitsabläufe in ihrem Verantwortungsbereich so, dass die Mitarbeiter (und sie selbst) sich auf die im Sinne der Unternehmensziele wesentlichen Aufgaben konzentrieren und diese Aufgaben schnell und gründlich erledigen können. Dabei sollte alles so einfach wie möglich gemacht werden – aber nicht einfacher (nach Albert Einstein).