



Innovativ. Kraftvoll. Partnerschaftlich.



## Führungsleitlinien

### Führungskultur in der AKDB

Die Führungsleitlinien sind ein Instrument zur Entwicklung einer leistungsorientierten Führungskultur. Wichtigste Aufgabe der Führungskräfte ist es, eine Kultur zu schaffen, die sich an der Unternehmensstrategie ausrichtet und Mitarbeitern den Handlungsraum für Entwicklung, Innovation und eine herausragende Performance eröffnet.

Die Führungsleitlinien spiegeln einerseits die Anforderungen wider, die die AKDB an ihre Führungskräfte stellt. Andererseits sind sie Orientierung für die individuelle Weiterentwicklung der Führungskräfte.

Unsere Kultur hat viele Stärken. Wir haben viele sehr engagierte und kompetente Führungskräfte, für die das Wohl unserer Kunden sowie die Zukunft der AKDB und ihrer Mitarbeiter im Mittelpunkt ihres Handelns steht.

Ein kritischer Erfolgsfaktor für den Einsatz dieses Instruments ist die Bereitschaft bei allen Führungskräften, die Führungsleitlinien konsequent auf die Führungssituation in ihrem Bereich zu übertragen und ihre Mitarbeiter entsprechend zu führen und einzubinden. Nur wenn die Leitlinien mit verbindlichen Maßnahmen hinterlegt werden, entwickeln sie einen messbaren Beitrag zum Unternehmenserfolg.

Gleichzeitig möchten wir mit diesen Führungsleitlinien besonders jene Themen adressieren, bei denen wir noch lernen können und wollen. Mit ihnen möchten wir uns in den kommenden Jahren besonders auseinandersetzen.



**Führungsleitlinien sind ein Instrument zur Entwicklung einer leistungsorientierten Führungskultur.**



## 1 Zielvereinbarung

Wir richten unser Handeln an klaren und messbaren Zielen aus.

- ▶ Als Führungskräfte in der AKDB entwickeln wir gemeinsam mit dem Vorstand Visionen und Ziele, an denen wir unser Handeln ausrichten.
- ▶ Wir definieren gemeinsam mit unseren Mitarbeitern individuelle Entwicklungsziele, die einen Mehrwert für das Unternehmen darstellen.
- ▶ Als Führungskräfte tragen wir die Verantwortung für die Qualität der Ziele: sie müssen transparent und messbar sein.
- ▶ Als Führungskräfte sind wir verantwortlich für die Einhaltung der Ziele, bei Abweichungen steuern wir konsequent gegen.
- ▶ Unser Ziel ist die kontinuierliche Leistungssteigerung eines jeden Mitarbeiters und damit des Unternehmens.

## 2 Personalentwicklung

Wir sind verantwortlich für die kontinuierliche Verbesserung der Leistung unserer Mitarbeiter.

- ▶ Als Führungskräfte sorgen wir für einheitliche Standards der Personalentwicklung.
- ▶ Als Führungskräfte unterstützen wir unsere Mitarbeiter individuell und versetzen sie so in die Lage, ihre Aufgaben effizient zu lösen.
- ▶ Wir überprüfen in regelmäßigen Mitarbeitergesprächen die Wirksamkeit unserer Maßnahmen.
- ▶ Einen wesentlichen Teil unseres Erfolgs als Führungskräfte messen wir an der Leistungssteigerung unserer Mitarbeiter und ihrer Zufriedenheit im Unternehmen.

## 3 Unternehmerische Verantwortung

Wir stärken die unternehmerische Verantwortung jedes einzelnen.

- ▶ Wir übernehmen unsere Führungsverantwortung und beziehen unsere Mitarbeiter in die Verantwortung mit ein.
- ▶ Als Führungskräfte übernehmen wir die unternehmerische Verantwortung für unseren Aufgabenbereich.
- ▶ Unsere Entscheidungen orientieren sich am Unternehmenserfolg.
- ▶ Wir handeln selbständig und eigenverantwortlich und erwarten dies auch von unseren Mitarbeitern.
- ▶ Wir delegieren unsere Fachaufgaben dort, wo es sinnvoll ist und übernehmen stärker unsere Führungsaufgaben bei den Mitarbeitern.
- ▶ Wir übertragen die Verantwortung für delegierte Aufgaben.
- ▶ Wir sorgen dafür, dass alle Prozesse in unserem Einflussbereich im Sinne des Unternehmens optimiert werden.
- ▶ Wir lassen uns an den aktuellen Erfolgen genauso messen, wie an der Nachhaltigkeit unserer Entscheidungen.

## 4 Information

Wir sorgen für eine schnelle und durchgängige Informationsvermittlung.

- ▶ Wir sorgen dafür, dass unsere Informationen unsere Mitarbeiter erreichen und verhindern Wertverlust durch Missverständnisse.
- ▶ Als Führungskräfte überprüfen wir regelmäßig die Wirksamkeit unserer Informationssysteme und optimieren diese.
- ▶ Als Führungskräfte schaffen wir die notwendigen Voraussetzungen, damit unsere Mitarbeiter aktiv die für sie notwendigen Informationen einholen.
- ▶ Unsere Aufgabe ist es, unsere Informations- und Besprechungskultur so zu optimieren, dass das Ergebnis einer Besprechung ihren Aufwand rechtfertigt.
- ▶ Als Führungskräfte sind wir Vorbilder und lassen uns an der Einhaltung der selbst aufgestellten Regeln messen. Wir dulden keine negative Kommunikation.

## 5 Zukunftsgerichtetes Handeln

Wir sichern durch mutiges und konsequentes Handeln den Erfolg für die AKDB.

- ▶ Als Führungskräfte sind wir Treiber der Veränderung und schaffen neue Wege für unsere Mitarbeiter.
- ▶ Wir sorgen dafür, dass unsere Mitarbeiter die Möglichkeit haben, Veränderungen zu gestalten und motivieren sie, diese Freiräume zu nutzen.
- ▶ Wir richten unser Handeln an der Umsetzung der geplanten Veränderungen aus und lassen uns an den Ergebnissen messen.

## 6 Unser Kunde steht im Mittelpunkt unseres Handelns

Wir richten unser Handeln am Kundeninteresse aus. Unser Ziel ist dabei der Erfolg der AKDB.

- ▶ Wir sorgen für kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Produkte und schaffen damit Innovationen zum Nutzen unserer Kunden.
- ▶ Wir tragen die Verantwortung dafür, dass die Produkte der AKDB im Sinne unserer Kunden entwickelt und vertrieben werden.
- ▶ Durch unsere Tätigkeit unterstützen wir unsere Kunden dabei, ihre Ziele schneller und nachhaltiger zu erreichen.
- ▶ Wir vertreten im Unternehmen und bei den Kunden ausschließlich die Interessen der AKDB.
- ▶ Wir tragen die Verantwortung für den Erfolg der AKDB in der Gegenwart und in der Zukunft indem wir unsere Leistung kontinuierlich optimieren und die Basis für Innovationen schaffen.