



für Baumaschinen



LEITLINIEN

ZUR FÜHRUNG UND ZUSAMMENARBEIT



SCHLÜTER FÜR BAUMASCHINEN



Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,



die hier vorliegenden Leitlinien zur Führung und Zusammenarbeit spiegeln das Wertesystem, das wir als Familienunternehmen seit vielen Jahren als Grundlage unseres Handelns verstehen. In der täglichen Arbeit setzen wir die meisten dieser Werte bereits sehr erfolgreich um. Und doch gibt es immer Möglichkeiten, sich selbst zu verbessern. Deshalb ist es uns wichtig, unsere grundlegenden Werte auch zu Papier zu bringen.

Dieser Leitfaden soll es uns ermöglichen, unser eigenes Verhalten jeden Tag aufs Neue zu überprüfen. Er beinhaltet die Grundsätze, die es uns einfacher machen, Entscheidungen zu treffen und diese Entscheidungen auch gegenüber unseren Mitarbeitern zu verantworten.

Die Inhalte stützen sich auf unser gemeinsames Schlüter-Leitbild und bilden die Grundlage für unseren Umgang miteinander und damit einhergehend für ein nachvollziehbares und transparentes Führungsverhalten.

Diese Leitlinien sind der theoretische Unterbau für unsere Personalpolitik und unsere tägliche Arbeit. Bitte handeln Sie entsprechend.

Ihre Familie Schlüter



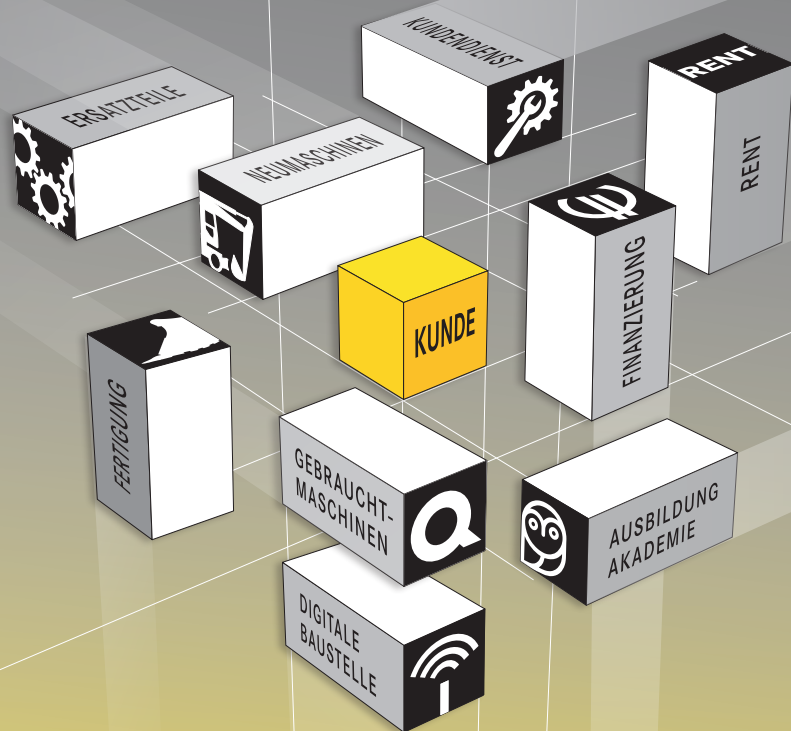
Kaspar Heinrich, Thomas sen., Maximilian, Thomas und Petra Schlüter, Torsten Krebs (v.l.)

INHALT

UNSER LEITBILD	5
FAMILIENUNTERNEHMEN MIT LEIDENSCHAFT	6
ALLGEMEIN	7
UNSERE WERTE	7
FÜHRUNG	9
FÜHRUNGSVERHALTEN	9
FÜHREN MIT ZIELEN	10
ZUSAMMENARBEIT	10
LEBENSLANGES LERNEN IN DER SCHLÜTER-AKADEMIE	11
SCHLUSSWORT	11

Wir sprechen in diesen Leitlinien aus Gründen der sprachlichen Einfachheit ausschließlich in der männlichen Form. Selbstverständlich sind damit alle unsere Kolleginnen und Mitarbeiterinnen eingeschlossen.

SYSTEMNUTZUNG ... UNSER SYSTEM – IHR NUTZEN.



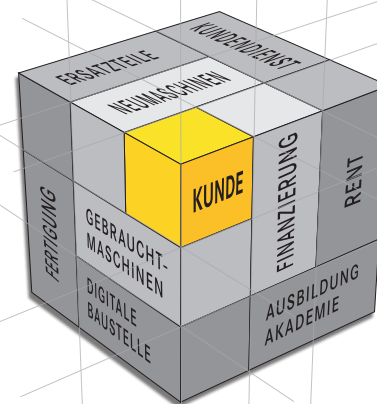
UNSER LEITBILD

VISION ...

Wir wollen führender Dienstleister für Bau- und Industriemaschinen mit überdurchschnittlicher Kundenorientierung sein.

MISSION ...

Unseren Kunden sehen wir als Maxime. Für ihn bieten wir mit unserem Team qualifizierte Anwendungsberatung und erfüllen Bedarfe und Wünsche mit marktorientierten Leistungen. Diese Leistungen sind maßgeschneidert und individuell konfiguriert. Hiermit begleiten wir unseren Kunden über die gesamte Laufzeit der Maschine im Sinne des Lifecycle-Managements.



... FÜR BAUMASCHINEN

Premiumprodukte mit Systemnutzung sind unsere Basis. Die enge Partnerschaft zu unseren Lieferanten garantiert Technologievorsprung. Die Leidenschaft unserer Mitarbeiter für diese Produkte und die Lust an Weiterbildung sichern hohe Qualifikation und Kompetenz.

> FAMILIENUNTERNEHMEN MIT LEIDENSCHAFT

Die nachhaltige Zufriedenheit unserer Kunden, ihre Sicherheit und die gemeinsamen wirtschaftlichen Erfolge stehen seit 60 Jahren im Zentrum all unserer Aktivitäten. Wir setzen Ideen konsequent in marktgerechte, innovative Lösungen um. Basis hierfür sind unsere Premium-Lieferanten, die den Anspruch auf höchste Technologie decken, kombiniert mit unserer Systemnutzung. Unser Vertriebsgebiet haben wir so ausgebaut, dass wir Kundennähe und Effektivität garantieren.

Unser Kunde erwartet von uns erstklassigen Service durch qualifizierte Mitarbeiter. Das erfüllen wir durch regelmäßige Weiterbildungen in unserer Schlüter-Akademie, in der wir Schulungen mit internen wie auch externen Trainern durchführen.

Durch Ausbildung in den technischen und kaufmännischen Berufen sind wir stetig gewachsen und blicken stolz auf unser qualifiziertes und motiviertes Team. Ebenso wichtig ist es uns, Partnerschaften zu leben und einen harmonischen Umgang zu Kunden, Lieferanten und Mitarbeitern zu pflegen. Das sichert uns in allen Zeiten langfristiges Vertrauen.

Unser Familienunternehmen befindet sich nun in der dritten Generation und durch verantwortliches Wirtschaften und Thesaurierung der Unternehmensgewinne erhalten wir unsere finanzielle Unabhängigkeit. Mit diesen Familienwerten, gepaart mit unserem Unternehmergeist schauen wir zuversichtlich in die Zukunft.

> ALLGEMEIN

Unsere Werte sind die Ausgangsbasis für unser Handeln, kurz-, mittel- und langfristig. Wir möchten, dass die Kernbegriffe unserer Selbstdefinition von unseren Führungskräften und Mitarbeitern auch in der täglichen Arbeit herangezogen werden, um unser Tun kontinuierlich daraufhin zu überprüfen, ob wir im Sinne unseres Unternehmens handeln.

Wir möchten an diesen Werten gemessen werden.

Die Kernbegriffe unserer Selbstdefinition lauten:

- Nachhaltigkeit
- Sicherheit
- Konsequenz
- Qualifikation
- Motivation
- Partnerschaftlichkeit
- Vertrauen
- Verantwortliches Wirtschaften
- Zuversicht

> UNSERE WERTE

NACHHALTIGKEIT Unser unternehmerisches Handeln ist auf Nachhaltigkeit ausgerichtet. Selbstverständlich sind unsere Marktaktivitäten primär profitorientiert, die langfristige Kundenbindung aber steht für uns ebenso im Fokus. Anstatt auf kurzfristiges Gewinnstreben setzen wir auf eine vertrauensvolle, langjährige Partnerschaft. Auf dem Markt und in unserer Mitarbeiterschaft. Um auch in schwierigeren Konjunkturzeiten nachhaltige Personalpolitik zu betreiben, stellen wir nicht wahllos neue Mitarbeiter ein, sondern prüfen jederzeit, ob wir diesen neuen Familienmitgliedern eine langfristige Heimat bieten können.

SICHERHEIT Sicherheit bedeutet für uns, sowohl unseren Kunden als auch unseren Mitarbeitern dabei behilflich zu sein, langfristig zu planen und langfristig erfolgreich zu arbeiten. Aus diesem Grund kommunizieren wir offen und transparent und lassen unsere Kollegen und Mitarbeiter nicht im Unklaren darüber, was wir von ihnen erwarten und vor allen Dingen, warum wir es erwarten. Im Gegenzug zeigen wir verantwortungsvoll, dass man sich auf uns verlassen kann.

KONSEQUENZ Genauso konsequent, wie wir Ideen in Lösungen umsetzen, sprechen und handeln wir in unserer Innenkommunikation. Bevor wir handeln und damit Reaktionen hervorrufen, denken wir darüber nach, ob wir zu unserem Wort stehen können. Wir versprechen nicht zu viel und machen uns damit zu verlässlichen Partnern.

QUALIFIKATION Die konsequente und permanente Qualifikation und Weiterbildung unserer Mitarbeiter

Führung bedeutet für uns, unsere Mitarbeiter anzu-leiten, die gemeinsamen Unternehmensziele zu errei-chen. Natürlich sind wir als Unternehmen darauf aus-gerichtet, gewinnorientiert zu arbeiten. Dabei wollen wir jedoch nie den einzelnen Mitarbeiter aus den Augen verlieren, der es uns ermöglicht, diese Gewinne zu er-wirtschaften. Jeder einzelne von uns ist wertschöpfend tätig, und für diese Wertschöpfung wollen wir uns mit einer von Partnerschaftlichkeit geprägten Führungskul-tur bedanken.

Führung ist für uns darüber hinaus ein wirksames Ins-trument, bestehende Kompetenzen zu nutzen. Führen bedeutet nicht „Bestimmen“, sondern „Mitnehmen“. Eine gute Führungskraft setzt Leitplanken, innerhalb derer jeder Mitarbeiter entsprechend eigenverant-wortlich agieren kann. Dabei definieren wir als Füh-rungskraft in Abhängigkeit von den Fähigkeiten und Erfahrungen jedes einzelnen Mitarbeiters sinnvolle und transparente Kompetenzrahmen. Die Eigenständigkeit der Mitarbeiter wollen wir bei jeder Gelegenheit för-dern und forcieren. Führung bedeutet aber ebenso, die Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen. Es erfordert Mut, wenn es gilt, andere von seiner Hal-tung zu überzeugen. Es erfordert Durchhaltevermögen, wenn es gilt, unangenehme Entscheidungen auch ge-gen Widerstände durchzusetzen. Und es erfordert Ge-lassenheit, wenn es gilt, das eigene Handeln und das seiner Mitarbeiter immer wieder auf seine Wertschöp-fung hin zu überprüfen. Als Führungskraft wollen wir ein gutes Vorbild sein. Uns ist es wichtig, stets so zu handeln, wie wir es uns auch von unseren eigenen Vor-gesetzten wünschen.

Das Führungsverhalten bei Schlüter orientiert sich an den Leitsätzen unseres Unternehmens. Es verbessert kurz-, mittel- und langfristig die berufliche Zufrieden-heit unserer Mitarbeiter und Kollegen und damit auch die persönliche Befindlichkeit. Wir wollen, dass unse-re Mitarbeiter gerne bei Schlüter arbeiten und diesen Wunsch unterstützen wir mit von Integrität geprägtem Führungsverhalten.

- Wir nehmen Vorschläge unserer Mitarbeiter ernst und lassen sie nicht unter den Tisch fallen, sondern verfolgen sie, diskutieren sie und setzen sie bei Sinnhaftigkeit um.
- Wir fordern unsere Mitarbeiter auf, sich aktiv an Verbesserungen zu beteiligen, Vorschläge zu äußern und in einem offenen Klima laut über Verbesserungsmöglichkeiten nachzudenken.
- Wir motivieren unsere Mitarbeiter, eigenverant-wortlich zu handeln und binden sie in die Maßgaben Qualität, Preis und Termintreue ein.
- Wir informieren unsere Mitarbeiter frühzeitig und binden sie in Veränderungsprozesse mit ein. Wir machen aus Betroffenen jederzeit Beteiligte.
- Wir nutzen ein offenes Gespräch als wichtigstes Führungsinstrument und fördern den Dialog zwischen den Ebenen in bestem Maße.
- Wir halten loyal zu unseren Mitarbeitern. Neuen Kollegen vermitteln wir das Gefühl, gebraucht zu werden und überlassen sie nicht ihrem Schicksal, sondern binden sie bestmöglich in die für sie neuen Zusammenhänge ein.

macht uns stark und sichert den Fortbestand unseres Unternehmens. Qualifikation findet aber nicht nur in eigens dafür vorgesehenen Veranstaltungen statt, son-dern geschieht in der täglichen Arbeit. Lebenslanges Lernen ist für uns der Grundstein des Erfolges. Auch aus diesem Grund setzen wir auf eine starke Ausbil-dung.

MOTIVATION Der Mitarbeiter ist unser größtes Kapi-tal. Unser Knowhow, unser Können und nicht zuletzt der Stolz auf unser Unternehmen, unsere Produkte und unsere Leistungen bilden das Fundament unserer Inno-vationsfähigkeit. Dieses Fundament wollen wir pflegen. Unmotivierte Mitarbeiter erbringen keine gute Arbeit. Deshalb gehen wir offen auf unsere Mitarbeiter zu und motivieren und fördern sie in einem Klima der Offen-heit.

PARTNERSCHAFTLICHKEIT Partnerschaftlichkeit bedeutet für uns, den Kunden und den eigenen Mit-arbeiter als Partner wahrzunehmen, ihm zu helfen, an seinen Schwächen zu arbeiten und seine Stärken auszubauen. Partner zu sein bedeutet, jederzeit ein of-fenes Ohr für seine Mitarbeiter zu haben und sie im höchsten Maße ernst zu nehmen. Hier stehen wir als Führungskraft und als Kollege immer ganz besonders in der Verantwortung.

Partnerschaftlichkeit bedeutet für uns ebenso, Sicher-heit zu geben. Sicherheit entsteht aus verlässlichen Strukturen. Aus diesem Grund agieren wir insbesonde-re als Führungskraft diszipliniert und kalkulierbar. Un-sere Kollegen und Mitarbeiter können uns einschätzen

und wissen, was wir von ihnen erwarten. Im Gegenzug versuchen wir, auch ihre Erwartungen an uns nicht zu enttäuschen. Wir helfen einander und trauen uns, diese Hilfe auch offen einzufordern.

VERTRAUEN Wir leben Vertrauen. Das heißt, dass wir nicht nur der Stärke unserer Produkte Vertrauen schenken, sondern auch den Fähigkeiten unserer Mit-arbeiter. Eine funktionierende Vertrauenskultur gelingt immer dann am besten, wenn Menschen Entscheidun-gen selbstständig treffen können. Darum wollen wir unsere Mitarbeiter dazu ermuntern, eigenständig zu denken und zu handeln. Dennoch fühlen wir uns in der täglichen Arbeit dem Vier-Augen-Prinzip verpflichtet.

VERANTWORTLICHES WIRTSCHAFTEN Wir den-ken an die Zukunft und handeln zukunftsorientiert. Dazu gehört auch, dass wir wirtschaftlich verantwor-tungsvoll handeln. Als Familienunternehmen können wir den Lohn für unsere Arbeit in das eigene Unterneh-men investieren. Auf Basis dieser Prämisse gehen auch unsere Mitarbeiter verantwortungsvoll mit Ressourcen um und sorgen im Kleinen für die Zukunftsfähigkeit un-seres Unternehmens.

ZUVERSICHT Wir freuen uns auf die kommenden Aufgaben und begreifen Schwierigkeiten als Herausfor-derungen, Hürden als Training und Rückschläge als Er-fahrungen. Gemeinsam tragen wir unser Unternehmen und legen tagtäglich neue Grundsteine für eine gute Zukunft. Wir sind optimistisch.

> FÜHREN MIT ZIELEN

Aus unseren Unternehmenszielen lassen sich für jede Abteilung und für jeden Arbeitsplatz untergeordnete Ziele ableiten, die wir gemeinsam erarbeiten und verfolgen.

- In Mitarbeitergesprächen werden für beide Seiten verbindliche Ziele gemeinsam erarbeitet und konkret festgehalten.
- Um diese Ziele zu erreichen, überprüfen Mitarbeiter und Führungskräfte die Ziele in regelmäßigen Abständen und halten relevante Meilensteine fest.
- Die Führungskraft bietet dem Mitarbeiter beim Erreichen der Ziele ausreichende Handlungs- und Entscheidungsspielräume.
- Die Mitarbeiter übernehmen diese Verantwortung und füllen sie mit Leben. In schwierigen Situationen informieren sie die Führungskraft und suchen gemeinsam mit ihr nach sinnvollen Lösungen.
- Die Führungskraft versteht sich im Zielerreichungsprozess als Berater und informiert jederzeit umfassend und zielgerichtet.
- Führungskraft und Mitarbeiter tauschen sich regelmäßig aus.
- Sind neue oder weitere Ziele notwendig, motivieren wir unsere Mitarbeiter, sie als Vorschlag offen einzubringen.

> ZUSAMMENARBEIT

Wir sind in unserer täglichen Arbeit auf ein zielorientiertes Miteinander angewiesen. Gute und auskömmliche Zusammenarbeit funktioniert am besten in einer partnerschaftlichen Atmosphäre. Diese wollen wir jeden Tag aufs Neue herstellen.

- Wir gehen offen und ehrlich miteinander um.
- Wir begegnen uns mit gegenseitigem Respekt und taktvollem Benehmen.
- Wir bringen Empathie für die Bedürfnisse der Kollegen und Mitarbeiter auf.
- Wir sind verlässlich und stehen zu unserem Wort.
- Wir gehen anderen, insbesondere unseren jüngeren Mitarbeitern, stets mit gutem Beispiel voran.
- Wir verhalten uns tolerant und sind fair im Umgang.
- Wir üben einen jederzeit partnerschaftlichen Umgangston.
- Wir loben unsere Mitarbeiter und Kollegen bei guten Leistungen.
- Wir nutzen konstruktive Kritik, um Verbesserungen anzustoßen und Wissen zu erweitern.

> LEBENSLANGES LERNEN IN DER SCHLÜTER-AKADEMIE

Der Umgang mit stetig neuen Herausforderungen sowie der kontinuierliche Vergleich mit dem Wettbewerb erfordern von unseren Mitarbeitern eine permanente Weiterentwicklung. Aus diesem Grund unterstützen wir Qualifikationsbemühungen in großem Maße und sorgen mit dem Ausbau unserer Schlüter-Akademie für eine fundierte Grundlage für ein lebenslanges Lernen. Dabei wird unsere Akademie von drei wesentlichen Säulen getragen.

Die fachliche Kompetenz unserer Mitarbeiter

Premiumprodukte zu vertreten, erfordert ein hohes Maß an fachlicher Kompetenz. Darüber hinaus zwingt uns die permanente technische Entwicklung der Baumaschine, den Anforderungen unserer Kunden nicht nur im Bereich der Maschinen gerecht zu werden, sondern mit dem technologischen Fortschritt auch auf Mitarbeiterebene Schritt zu halten. Aus diesem Grund schulen wir unsere Mitarbeiter permanent auf unsere Produkte.

Die soziale Kompetenz unserer Mitarbeiter

Verantwortung für Mitarbeiter zu übernehmen, bedeutet, ihnen gerecht zu werden, sie als Teil des Familienunternehmens zu betrachten und zu behandeln. Dies gilt insbesondere zwischen den Hierarchieebenen. Die Werte unseres Hauses nicht nur nach außen zu vermitteln, sondern ebenso nach innen zu leben, ist eine wesentliche Aufgabe, der ganz besonders unsere Führungskräfte nachkommen müssen. Aus diesem Grund schulen wir in unserer Schlüter-Akademie ebenso soziale und emotionale Kompetenzen.

Die organisatorische Kompetenz unserer Mitarbeiter

Eine gesunde Work-Life-Balance ist für das Unternehmen Schlüter maßgeblich für eine langjährig erfolgreiche Mitarbeiterbindung. Überstunden im Dienste des Kunden gehören für uns dazu, dürfen aber das Privatleben nicht in Mitleidenschaft ziehen. Daher sorgen wir mit organisatorischen Schulungen in unserer Schlüter-Akademie dafür, dass unsere Mitarbeiter den täglichen Arbeitsabläufen gerecht werden.



SCHLUSSWORT

Wir wünschen uns, dass wir auf Basis dieses Leitfadens gemeinsam an unseren Zielen arbeiten und in einem von Vertrauen und Offenheit geprägten Betriebsklima gemeinsam Erfolge feiern können.

Ihre Familie Schlüter
gemeinsam mit der Geschäftsleitung



für Baumaschinen

ZENTRALE

Schlüter Baumaschinen GmbH, Soester Straße 49-51, D-59597 Erwitte

Fon +49 2943.987-0, Fax +49 2943.987-910

www.schlueter-baumaschinen.de