
STIEBEL ELTRON GmbH & Co. KG
Dr.-Stiebel-Straße 33
37603 Holzminden

www.stiebel-eltron.de

STIEBEL ELTRON

Technik zum Wohlfühlen

Stand 06_13 | 311726_C_3_06_13_MEHR.
Irrtum und technische Änderung vorbehalten.

Unsere Energie hat Zukunft

Führungsleitbild der STIEBEL ELTRON-Gruppe

STIEBEL ELTRON

Technik zum Wohlfühlen



Vorwort	03
Unsere Mission: Technik zum Wohlfühlen	04
Unsere Werte: STIEBEL ELTRON Führungsleitbild	06
Motivation Innovation	08
Innere Haltung und Integrität	10
Umgang und Zusammenarbeit	12
Unternehmerisches Handeln	14
Führungsleitbild in der Praxis	16
STIEBEL ELTRON Kompetenzhaus „Führung“	18

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

„Wie wollen wir miteinander umgehen und zusammenarbeiten?“ „Wie wollen wir Führung im Unternehmen gestalten?“ „Und was können wir dazu beitragen, dass der unternehmerische Erfolg von STIEBEL ELTRON auch in Zukunft unser aller Erfolg bleibt?“

Diese Fragen waren für uns und die Bereichsleiter Ausgangspunkt verschiedener Workshops, in denen wir unsere gemeinsamen Werte zum STIEBEL ELTRON-Führungsleitbild zusammengeführt haben. Das ist die Grundlage für unser gemeinsames Handeln als Führungskräfte gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Als Führungskräfte gestalten wir aktiv mit, welche Werte bei STIEBEL ELTRON gelebt werden. Diese werteorientierte Führungskultur trägt dazu bei, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagiert und mit Freude an der Arbeit ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten. Und sicherlich auch, dass sie sich an STIEBEL ELTRON gebunden fühlen und uns als attraktiven Arbeitgeber wahrnehmen. Des Weiteren trägt unser Leitbild dazu bei, das Vertrauen unserer Kunden in unser Unternehmen zu festigen. Und es ist unser Motor, damit STIEBEL ELTRON nachhaltig wachsen kann.

Uns ist es wichtig, diese Werte Tag für Tag zu leben und unser Handeln konsequent an unserem Führungsleitbild auszurichten. Das erwarten wir auch von allen Führungskräften der STIEBEL ELTRON-Gruppe.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden dadurch erleben, was uns als starkes Familienunternehmen mit Anspruch auf Innovationsführerschaft ausmacht. Auf Grundlage dieser werteorientierten Führungskultur können wir gemeinsam eine erfolgreiche Zukunft gestalten, in der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Potenzial entfalten und mit Freude an ihrer Arbeit STIEBEL ELTRON nach vorne bringen.

Wir freuen uns, diesen Weg gemeinsam mit Ihnen zu gehen!

Rudolf Sonnemann

Ivo Huhmann

Karlheinz Reitze

Dr. Kai Schiefelbein

Unsere Mission: Technik zum Wohlfühlen



Unsere Ziele

- › Eines unserer wichtigsten Ziele ist es, den Wohnkomfort für unsere Kunden jeden Tag zu verbessern.
- › Unser Handeln richtet sich dabei auf die Themen Energieeffizienz und Einsatz erneuerbarer Energien.
- › Unsere Innovationen sollen sowohl den Kundennutzen als auch die Produktqualität erhöhen.
- › Im Mittelpunkt unseres Handelns steht immer die Zufriedenheit unserer Kunden in allen Unternehmensbereichen.



Die Herausforderungen

- › Das Niedrigstenergiehaus soll in der EU bis 2020 Standard werden. Dafür entwickeln wir Lösungen unter Nutzung erneuerbarer Energien zum Heizen und Lüften sowie zur Warmwasserbereitung und für das Energiemanagement.
- › Sowohl die Weltbevölkerung als auch die Großstädte wachsen in atemberaubendem Tempo. Für die damit verbundene Versorgung entwickeln wir Lösungen in den Bereichen dezentrale Warmwasserbereitung, gesunde Lüftung und Nutzung von Fernwärme.

Unsere Werte:

STIEBEL ELTRON Führungsleitbild für den gemeinsamen Erfolg

Motivation
Innovation

Umgang und
Zusammenarbeit

Innere Haltung
und Integrität

Unternehmerisches
Handeln



„Mir ist es wichtig, andere für gemeinsame Ziele zu begeistern, die Eigeninitiative zu fördern und die Bereitschaft zur Veränderung zu wecken.“

Dr. Kai Schiefelbein

Motivation Innovation

- › Wir schaffen eine vertrauensvolle und motivierende Atmosphäre, in der sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wohlfühlen und Freude an der Arbeit haben.
- › Wir begeistern für Ziele, fördern Eigeninitiative und wecken die Bereitschaft zur kontinuierlichen Veränderung.
- › Wir gewähren Freiräume zur Entfaltung der Kreativität, streben gemeinsam nach stetiger Verbesserung und lassen dabei auch Fehler zu.
- › Wir fördern die Lernbereitschaft, unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung und führen sie zu immer mehr Selbstverantwortung.

Innere Haltung und Integrität

- › Wir handeln wertschätzend und fördern die kulturelle und soziale Vielfalt im Unternehmen.
- › Wir gewinnen Vertrauen durch glaubwürdige und verbindliche Aussagen sowie durch verlässliches Handeln.
- › Wir sind entscheidungsfreudig, übernehmen Verantwortung und stehen für unsere Überzeugungen ein.
- › Wir versuchen immer, auch in schwierigen Situationen, gelassen zu bleiben, und handeln dabei stets lösungsorientiert.

„Für mich geht es darum, dass unsere Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verantwortung übernehmen, verlässlich handeln und für ihre Überzeugungen einstehen.“

Rudolf Sonnemann




„Ich wünsche mir eine offene und direkte
Kommunikation, die gegenseitiges
Vertrauen schafft und einen fairen Umgang
miteinander zur täglichen Praxis macht.“

Ivo Huhmann



Umgang und Zusammenarbeit

- › Durch eine ehrliche, offene und direkte Kommunikation schaffen wir Vertrauen untereinander und pflegen dadurch einen fairen Umgang miteinander. Im Zusammenhang damit leben wir eine konstruktive Feedback-Kultur und fördern die Teamarbeit.
- › Wir gestalten eine Form der Zusammenarbeit, die geprägt ist durch partnerschaftlichen Umgang, gegenseitige Unterstützung und bereichsübergreifende Prozessorientierung.
- › Wir wissen, dass jeder persönliche Erfolg seine tieferen Wurzeln immer im gemeinsam Erzielten hat.

A man with glasses, wearing a dark suit jacket over a white button-down shirt and dark trousers, stands against a plain white wall. He has his right hand on the wall and his left hand on his hip. A red cube is visible on the floor to his right.

„Ich glaube, besonders wichtig sind neue Ideen – verbunden mit der Bereitschaft jedes Einzelnen, Bestehendes immer wieder infrage stellen zu können. Auf diese Weise leisten wir alle unseren Beitrag zur Optimierung der Wertschöpfungskette und bringen das Unternehmen weiter voran.“

Karlheinz Reitze

Unternehmerisches Handeln

- › Wir richten unser Denken und Handeln an den Bedürfnissen und Erwartungen unserer internen wie externen weltweiten Kunden aus.
- › Wir leiten aus den Unternehmenszielen unsere Bereichsziele ab und übersetzen sie in Zielvereinbarungen mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- › Wir entwickeln neue Ideen, stellen Bestehendes infrage und leisten unseren Beitrag zur stetigen Verbesserung der Wertschöpfung im Unternehmen.
- › Wir dienen als Vorbild durch hohe Leistungsbereitschaft. Indem wir unsere Prioritäten entsprechend setzen, leisten wir unseren Beitrag zu einer erfolgreichen Umsetzung der Unternehmensziele.

Führungsleitbild in der Praxis

Integration in den Unternehmensalltag

- › Kommunikation und Austausch in Teambesprechungen
- › Info-Veranstaltungen / Team-Workshops
- › Einbindung in Mitarbeitergespräche
- › Integration in die Weiterbildung, z. B. LEAD 2015
- › Einbeziehung von Führungszielen und Werten in Zielvereinbarungen
- › Implementierung einer Feedback-Kultur

Feedback zum Stand der Umsetzung

- › Mitarbeiterbefragung
- › Führungskräftebefragung
- › Team-Workshops
- › Regelmäßige begleitende Kommunikationsmaßnahmen

Personalentwicklung

- › Führungskräfte-Entwicklungsprogramm LEAD 2015
- › Individuelle Maßnahmen der Führungskräfteentwicklung
- › Potenzialträger-Programm





Unser Kompetenzhaus

Das Kompetenzhaus „Führung“ bildet zusammen mit dem Führungsleitbild die Grundlage des Handelns aller Führungskräfte bei STIEBEL ELTRON. Die hier beschriebenen Werte unterstützen uns bei der Aufgabe, den Unternehmenserfolg nachhaltig sicherzustellen und optimal für die Herausforderungen der Zukunft gerüstet zu sein.

Managementkompetenz DAS UNTERNEHMEN VORANBRINGEN

Führungs- kompetenz

MENSCHEN
FÜHREN

VERÄNDERUNGEN
GESTALTEN

Sozialkommunikative Kompetenz

VERTRAUEN
SCHAFFEN

OFFEN
KOMMUNIZIEREN

Persönliche Kompetenz

VORBILDLICH
HANDELN

VERANTWORTUNG
ÜBERNEHMEN

Fachkompetenz und betriebliche Erfahrung
FACHKOMPETENT HANDELN – ERFAHRUNG NUTZEN