



Ringwald Führungsgrundsätze

1. Der Mensch lernt

Wir vertrauen darauf, dass Menschen sich grundsätzlich einbringen, lernen und nach Glück streben wollen. Menschen suchen Aufgaben und Ziele. Davon sind wir zutiefst überzeugt. Die Frage ist, was dem entgegensteht und wie wir in unserem Unternehmen günstige Voraussetzungen für eine optimale Persönlichkeits- und Leistungsentfaltung gestalten können.

2. Nachhaltige Entwicklung

Wir sehen unsere Aufgabe darin, Entwicklungspotentiale zu öffnen und für Mitarbeiter, Teams und Unternehmen so nutzbar zu machen, dass unser Unternehmen nicht nur einmalig, sondern dauerhaft profitiert. Erst dann sind wir zufrieden. Mitarbeiter erfolgreich zu machen, reicht nicht aus. Es ist besser, Mitarbeitern zu vermitteln, wie sie ihre Kollegen zu langfristigem Erfolg führen. Darin sehen wir die größte Herausforderung und größten Erfolg.

3. Wertebasierende Führung und Vorbildlichkeit

Sollen die Einzelinteressen aller Mitarbeiter und die Ziele des Unternehmens harmonieren, so braucht es Gemeinsinn. Wir stehen für eine wertebasierte Führungs- und Teamarbeit, die vorbildlich und sinnstiftend ist. Sie wird durch unser vorbildhaftes Verhalten untermauert: Positive Grundhaltung und Ausrichtung, wertschätzend und respektvoll. Wir versuchen, Verständnis für die Situation des Anderen aufzubringen.

4. Qualität erhalten wir nur durch gut ausgebildete Mitarbeiter

Letztlich sorgen einzig und allein die Unternehmensangehörigen zusammen für unsere Stellung am Markt. Mit Ihnen gestalten wir Erfolg oder Misserfolg. Die Mitarbeiter sind unsere Alleinstellungsmerkmale, unser wichtigstes Kapital und unsere Zukunft. Die Investition in unsere Mitarbeiter lohnt sich – für den Unternehmenserfolg.

5. Unabhängigkeit, Selbstständigkeit und Engagement fördern & fordern

Neue Mitarbeiter zu gewinnen ist nur sinnvoll, wenn sie helfen, mehr Probleme zu lösen als zu generieren. Hierzu bedarf es Mitarbeiter, die mit hoher Selbstverpflichtung und Engagement ihrem Geschäft nachgehen und nicht entmündigt werden. Wir fordern und fördern unsere Mitarbeiter und deren Fähigkeiten, Probleme zu lösen. Natürlich sind unabhängige Mitarbeiter anspruchsvoll. Doch anspruchsvolle Mitarbeiter verstehen anspruchsvolle Kunden.

6. Durch eigenes Verhalten Vorbild sein

Wir reflektieren uns selbst, gehen offen mit eigenen Fehlern um und arbeiten am eigenen Verhalten. Gegenüber unseren Mitarbeitern zeigen wir wertschätzendes Verhalten, geben Zuwendung und Anerkennung. Kritik wird angemessen, konkret, sachlich, richtig und fair geäußert, nicht die Person verletzend. Rückmeldung geben und Rückmeldung über die Führungsarbeit annehmen, dabei die „Regeln der Rückmeldung“ beachten und Kommunikations-Sünden vermeiden (z.B. Drohungen, Ultimaten und Bevormundung).

7. Verantwortung und Kompetenz gleichermaßen & dosiert übergeben

Es braucht Führungskräfte, die Menschen und Teams gut genug kennen und deren Entwicklungsbestreben verantwortungsvoll einzubeziehen wissen – zum Wohle aller Beteiligten. Dazu bedarf es der Weiterbildung und im gleichen Maße Herausforderungen, an denen man wachsen kann, sowie Mut, Verantwortung zu übergeben. Es geht darum, die Arbeitskraft von Mitarbeitern zu nutzen und gleichzeitig langfristig zu erhalten.

