

ONE VISION

FIVE CODES



CODE OF TEAMWORK AND LEADERSHIP



INHALT

Grundsätze

- 1 Vertrauen und Wertschätzung, Leistungswille und Eigenverantwortung
- 2 Leistung, Ergebnisse und Erfolg
- 3 Anerkennung, Rückmeldung und Entwicklung
- 4 Teamarbeit, Vielfalt und Chancengleichheit
- 5 Herausforderungen, Fehler und Veränderungen
- 6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 7 Führungskräfte als Vorbild
- 8 Ansprechpartner



GRUNDSÄTZE

Die Grundlagen unserer Zusammenarbeit bilden persönliche Wertschätzung, Vertrauen, Leistungswille und Eigenverantwortung. Fördern und fordern von Mitarbeitern sind für uns untrennbar miteinander verbunden. Wir setzen uns für unsere Mitarbeiter ein, indem wir sie qualifizieren und weiterbilden. Was wir erwarten, ist eine hohe Leistungsbereitschaft sowie fachliche und soziale Kompetenz. Allen Mitarbeitern, vor allem unseren Führungskräften, dienen diese Leitgedanken als Fundament für ihr Handeln, denn wir wollen zu den besten Arbeitgebern in unserer Branche gehören.

Der Vorstand der Wacker Chemie AG
München, Juli 2012



1 VERTRAUEN UND WERTSCHÄTZUNG, LEISTUNGSWILLE UND EIGENVERANTWORTUNG

Wir sind davon überzeugt, dass wir nur erfolgreich sein können, wenn persönliche Wertschätzung, Respekt, Toleranz, und Vertrauen aber auch Leistungswille, Eigenverantwortung und Engagement die Grundlage unserer Zusammenarbeit bilden.

Wir legen Wert auf eine offene Kommunikation. Mitarbeiter und vor allem Führungskräfte stellen einen schnellen und umfassenden Informationsaustausch sicher. Er dient dazu, dass Mitarbeiter verantwortlich handeln und entscheiden können. Konflikte, auch in der Leistungseinschätzung, sprechen wir offen an und lösen sie fair. Die Wertschätzung der Person ist uns genauso wichtig wie die Anerkennung guter Leistungen und Ergebnisse.

2 LEISTUNG, ERGEBNISSE UND ERFOLG

Für alle Mitarbeiter und Führungskräfte bei WACKER gilt der Grundsatz: Wir bauen auf Leistung und Ergebnisse. Der Erfolg des gesamten Unternehmens hat dabei Vorrang vor Einzelinteressen.

Unsere Führungskräfte nehmen dabei eine Vorbildrolle ein. Sie schaffen die Voraussetzungen für den individuellen Erfolg der Mitarbeiter und damit für den Erfolg des Unternehmens.

Unsere Führungskräfte entwickeln gemeinsam mit jedem einzelnen Mitarbeiter klare und erreichbare Ziele. Damit diese Ziele erreicht werden können, setzen wir auf die Eigenverantwortung unserer Mitarbeiter und geben ihnen Handlungs- und Entscheidungsfreiräume.



3 ANERKENNUNG, RÜCKMELDUNG UND ENTWICKLUNG

Persönliche Wertschätzung und die Anerkennung guter Leistungen tragen entscheidend dazu bei, wie zufrieden die Mitarbeiter eines Unternehmens sind und wie sehr sie sich mit ihrem Arbeitgeber verbunden fühlen. Wir bieten unseren Mitarbeitern eine attraktive Entlohnung und Aufstiegsmöglichkeiten und beteiligen sie am Unternehmenserfolg.

Wir wollen voneinander lernen. Deswegen hören wir unseren Mitarbeitern zu, fordern und geben offene Rückmeldung.

Unseren Mitarbeitern steht die Möglichkeit offen, sich beruflich und persönlich zu entwickeln. Wir fördern die Stärken und die Leistungsfähigkeit, durch herausfordernde Aufgaben sowie gezielte Fort- und Weiterbildungsangebote. Die Investition in die Qualifikation und Kompetenz ist fester Bestandteil unserer Personalarbeit.

4 TEAMARBEIT, VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

Gemeinsam sind wir stark, die Verschiedenheit unserer Mitarbeiter sehen wir als Bereicherung – in einer globalisierten, vernetzten Arbeitswelt ist diese Erkenntnis heute wichtiger denn je. Teamarbeit – fach- und bereichsübergreifend – ist ein wesentlicher Schlüssel hierzu. Ebenso wichtig ist uns, allen Mitarbeitern grundsätzlich die gleichen Chancen einzuräumen.

Als Führungskräfte fördern wir Teamgeist, honorieren aber auch hervorragende Leistungen einzelner Mitarbeiter. Als Mitarbeiter sind wir, unabhängig von unserer Stellung im Unternehmen, stets bereit, mit unseren Kollegen konstruktiv zusammenzuarbeiten. Kollegen, die neu im Unternehmen sind, stehen wir mit Rat und Tat zur Seite.

Unser Ziel ist es, schwerbehinderte oder gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeiter dauerhaft beruflich zu integrieren. Deshalb versuchen wir, die jeweils richtige Tätigkeit zu finden, bei der die Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll eingesetzt und weiterentwickelt werden können.

Neue Mitarbeiter stellen wir nach ihrer Qualifikation, Leistung, ihrem Potenzial und ihrer Persönlichkeit ein. Das Geschlecht des Bewerbers spielt bei unseren Personalauswahlentscheidungen ebenso keine Rolle wie Alter, Herkunft, Behinderung, Religion, Weltanschauung oder sexuelle Orientierung.



5 HERAUSFORDERUNGEN, FEHLER UND VERÄNDERUNGEN

Wir sehen Probleme und Herausforderungen als Chance, auf die wir schnell und flexibel reagieren. Neuen Lösungsansätzen und Verhaltensweisen stehen wir offen gegenüber und gehen Probleme ergebnisorientiert an.

Wir streben ständig nach Verbesserung und wollen unser Wissen und unsere Fähigkeiten für aktuelle und künftige Anforderungen weiterentwickeln. Wir sind bereit, mit Fehlern offen umzugehen, aus ihnen zu lernen und Neues zu wagen.

Bei nötigen Veränderungen bieten wir Orientierung, vermitteln Sinn, Perspektiven und Zuversicht.

6 VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Moderne Unternehmen zeichnen sich dadurch aus, dass Mitarbeiter Familie und Beruf zeitlich miteinander vereinbaren können. Für WACKER ist es ein zentrales Anliegen, seinen Mitarbeitern auch in dieser Hinsicht ein hohes Maß an Gestaltungsfreiheit zu bieten.

Soweit es die betrieblichen Abläufe zulassen, gestalten wir die Arbeitszeiten flexibel. Wir berücksichtigen dabei insbesondere die Bedürfnisse von Beschäftigten mit Familien und unterstützen sie mit Angeboten, zum Beispiel durch Mithilfe bei der Kinderbetreuung oder beim Wiedereinstieg nach der Babypause.

7 FÜHRUNGSKRÄFTE ALS VORBILD

Als Führungskräfte sind wir uns unserer Vorbildwirkung bewusst. Wir leben Grundsätze und Werte vor, die wir auch von unseren Mitarbeitern erwarten. Wir handeln vorausschauend und verlässlich.

Dabei verhalten wir uns authentisch, ehrlich und glaubwürdig. Wir meinen, was wir sagen, und sagen, was wir meinen – Zusagen und Versprechen halten wir konsequent ein. Dadurch schaffen wir Vertrauen.



8 ANSPRECHPARTNER

Für die strategischen Themen Leadership und Führungskräfteentwicklung sind bei WACKER die Zentralbereiche Personal/Soziales und Obere Führungskräfte verantwortlich.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:

Zentralbereich

Personal/Soziales

Standort München
Wacker Chemie AG
Klaus Hofmann
Tel.: +49 89 6279-1211

Zentralbereich

Obere Führungskräfte

Standort München
Wacker Chemie AG
Angela Wörl
Tel.: +49 89 6279-1311

Weitere Informationen zum Thema finden Sie im WACKER GLOBE > Mitarbeiter