

# KULTURBUCH

experten  homepage

# Vorwort

Auch im Wachstum möchten wir uns die Unternehmenskultur bewahren, die wir lieben. Und wir möchten aktiv das Unternehmen gestalten, von dem wir träumen. Dieses Ziel erreichen wir nur, wenn wir die richtigen Partner und Mitarbeiter finden, die für unsere gemeinsamen Werte – und für ihre Aufgaben – brennen.

Unser Kulturbuch ermöglicht es uns, jeden Handgriff zu hinterfragen: Bringt uns das unserer Vision näher? Passt das zu unseren Werten? Verhalten wir uns gemäß unseren Prinzipien?

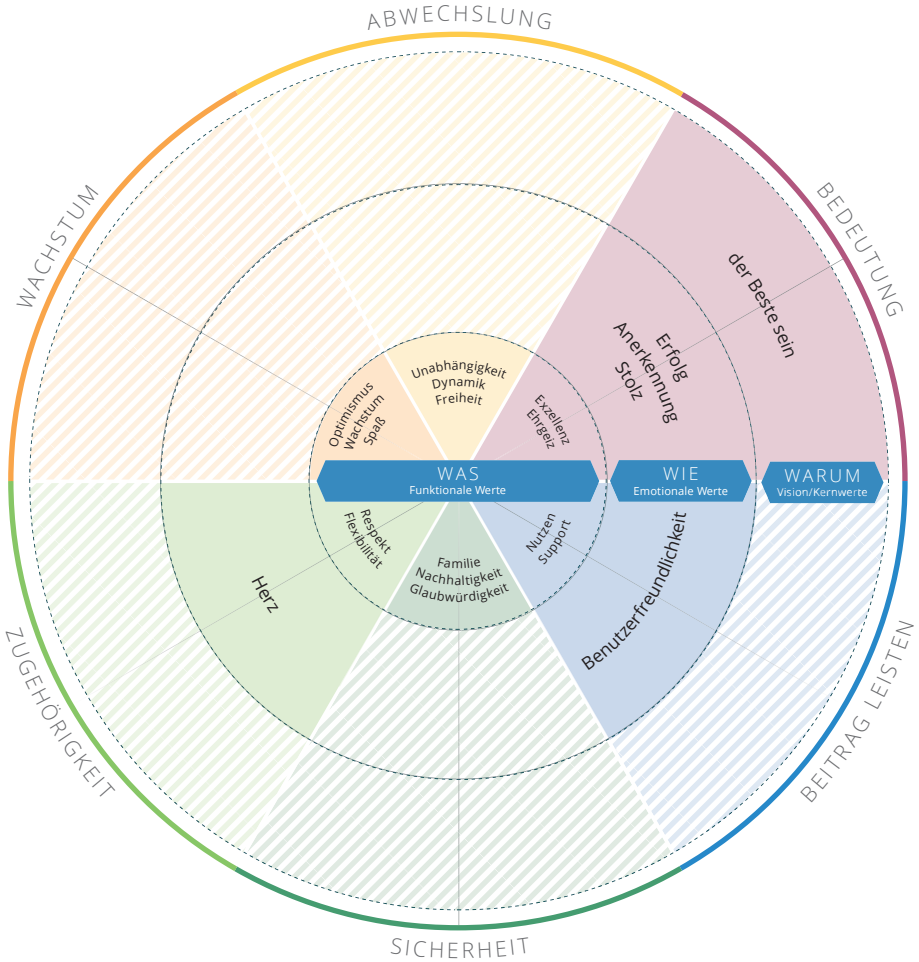
Nun sind wir alle Menschen – und so sind die hier beschriebenen Werte und Prinzipien kein Programmcode, der einmal gelesen und dann automatisch zuverlässig immer wieder ausgeführt wird. Sie sind vielmehr eine Einladung, dass wir konsequent an unserer Persönlichkeit arbeiten und so uns selbst, unser Unternehmen und unsere Kunden auf ein neues Erfolgs-Level heben.

Lasst uns zusammen das Unternehmen gestalten, von dem wir träumen! Ein Unternehmen, das unser Leben bereichert – und das Leben von unseren Kunden und deren Kunden.

# Unsere Mission

*»Mit unseren Lösungen machen Unternehmen gelebte Kunden- und Serviceorientierung zu ihrem Markenzeichen.«*

# Unsere Werte



# Wofür wir stehen

## Spaß am Erfolg

Der Erfolg unserer Kunden ist die Grundlage unseres eigenen Erfolgs – dafür bieten wir die besten Lösungen am Markt. Dabei ist der Spaß an der Arbeit für uns elementar, denn unsere Produkte sind nur deshalb so gut, weil wir sie mit Herz, Spaß und Ehrgeiz entwickeln.

## Kundenorientierung

Wir schaffen benutzerfreundliche Systeme und vermitteln Expertenwissen, so dass jeder Kunde schnell und intuitiv selbst seine digitale Präsenz aufbauen und zum Erfolg führen kann. Dabei ist es unser Ziel, die Erwartungen unserer Kunden zu übertreffen.

## Nachhaltigkeit und Verantwortung

Wir streben nach langfristigem Erfolg, bevorzugen organisches Wachstum und leben einen verantwortungsvollen Umgang mit unserer Umwelt und unseren Mitmenschen. Dabei sind wir uns bewusst, dass wir selbst für das verantwortlich sind, was wir aus den Gegebenheiten machen.

# Wem wir Nutzen bieten

## Produktanbietern,

- die ihre angebundenen Vertriebseinheiten mit innovativen Lösungen stärken möchten
- die erstklassige Produkte mit großem Kundennutzen anbieten
- die ihren Kunden hochwertigen Content mit echten Mehrwerten bereitstellen möchten – informativ, beratend, emotional und unterhaltend aufbereitet

## Versicherungs- und Finanzanlagenvermittlern,

- die fähig sind, unternehmerisch zu denken und zu handeln
- die den digitalen Wandel als große Chance begreifen
- die den Willen und Ehrgeiz haben, permanent an der Umsetzung ihrer Digitalisierungsstrategie zu arbeiten
- die erkannt und verstanden haben, dass hochwertige und regelmäßige Informationen die Kundenbindungen langfristig stärken, auch wenn sie nicht zu kurzfristigen Vertriebsfolgen führen
- die unsere Arbeit wertschätzen, nicht über Preise und Aufwände diskutieren und uns so wirtschaftliches Arbeiten ermöglichen

# Wozu wir dienen

Wir bieten Produktanbietern mit angebondenen Vertriebseinheiten den Brückenschlag zum Endkunden, indem sie ihre Produkte in den digitalen Präsenzen ihrer Vertriebspartner dem Endkunden erklären und präsentieren können.

Wir geben Versicherungs- und Finanzanlagenvermittlern die Möglichkeit, sich mit wenigen einfachen Handgriffen professionell im Internet zu präsentieren und die besten Produkte am Markt werbewirksam und optimal aufbereitet in ihre digitalen Präsenzen zu integrieren.

Wir bieten dem Endkunden einen Zugang zu den besten Produkten am Markt, die von qualifizierten und kundenorientierten Versicherungs- und Finanzanlagenvermittlern ausgewählt und empfohlen werden.

Wir dienen unseren Kunden mit Expertenwissen, mit unserem einzigartigen und flexiblen Service sowie den Kontakten zu unserem Partner-Netzwerk.

Wir dienen unseren Kunden mit Herz und Leidenschaft.

# Strategie und Ziele

Unsere mittelfristige Strategie und unsere Unternehmensziele werden im Jahresauftakt-Meeting vorgestellt. Der aktuelle Stand der Unternehmensziele kann jederzeit von allen Mitarbeitern eingesehen werden.

## Zusammenspiel der Elemente

Unsere Mission dient uns langfristig als Wegweiser und Inspiration.

Unsere Werte bilden die Eckpfeiler unserer Unternehmenskultur und die Leitplanken für unser Handeln. Sie sind erst dann mehr als leere Worthülsen, wenn sie tatsächlich gelebt werden. Daher ist es unsere tägliche Aufgabe, zu hinterfragen, ob sich unser Handeln mit unseren Werten deckt.

Unsere Unternehmensziele sind die einzelnen Schritte unserer Mission in einem überschaubaren Zeitraum, die wiederum auf die Ziele jedes Mitarbeiters heruntergebrochen werden. Ziele sind konkret und messbar.



# Unsere Führungsprinzipien

## Verantwortung übernehmen

Getreu unseren Werten sind wir uns bewusst, dass jeder Mensch selbst für seine Einstellung zuständig ist. Für seine Identifikation: jeder muss seinen Platz im Leben finden und dann auch dazu stehen. Für seine Selbstmotivation: er muss lernen, Ziele zu setzen und diese auch zu erreichen. Und für seine Selbstverantwortung: jeder ist verantwortlich dafür, was er aus den Gegebenheiten seiner Arbeit macht.

## Ergebnisse fordern

Wir schätzen Ergebnisse mehr als die Arbeit selbst, denn so werden wir schneller mit unserer Arbeit fertig und erzielen bessere Ergebnisse. Wir geben uns nicht mit irgendwelchen Ergebnissen zufrieden, sondern wollen herausragende Ergebnisse erzielen. Darum verbessern wir uns ständig.

## Stärken fördern

Wer darauf setzt, seine Schwächen abzubauen, wird bestenfalls Mittelmaß erreichen. Herausragende Leistungen erreichen wir nur, wenn wir uns auf unsere Stärken konzentrieren und diese stetig ausbauen.

## Gutes Betriebsklima schaffen

Wir wissen, dass wir nur außergewöhnliche Leistungen erzielen können, wenn wir Freude an unserer Arbeit empfinden und Spaß mit den Menschen haben, mit denen wir täglich zusammenarbeiten – mit unseren Kollegen, aber auch mit unseren Kunden. Daher achten wir auf einen offenen, fairen und freundschaftlichen Umgang untereinander. Wir jammern nicht, sondern erzählen uns Erfolgsgeschichten, die uns mit neuer Energie versorgen.

## Vertrauen stärken

Vertrauen und Verlässlichkeit erreichen wir, indem wir konsequent und verlässlich handeln, indem wir Erfolge denen zuschreiben, die sie erreicht haben, indem wir ehrlich kommunizieren und unsere eigenen Fehler offen zugeben. Kritik äußern wir unter vier Augen – Lob vor dem ganzen Team.

## Fehler zulassen

Wir sind uns bewusst, dass bei engagierter Arbeit immer wieder Fehler passieren. Statt sie unter den Teppich zu kehren, nutzen wir unsere Fehler, um Erkenntnisse daraus zu ziehen und stetig besser zu werden. Wer aus Angst vor Fehlern nur Dienst nach Vorschrift macht, wird auch niemals etwas Außergewöhnliches erreichen!

# Unsere Führungsprozesse

## Personalauswahl

Die richtige Personalauswahl ist der Schlüssel für ein produktives Team, das perfekt harmoniert. Daher legen wir größten Wert auf einen strukturierten Bewerbungsprozess und eine überlegte Personalauswahl. Dabei prüfen wir auch, ob ein Bewerber zu unseren Unternehmenswerten passt. Wir halten stets Ausschau nach Mitarbeitern, die keinen Job suchen, sondern eine Aufgabe, für die sie brennen.

## Ziele und Entwicklungs-Gespräche

Wir untergliedern unsere Unternehmensziele in konkrete Teilaufgaben für jeden Mitarbeiter. Darin enthalten sind immer auch persönliche Entwicklungsziele, die in Abstimmung mit der Führungskraft vereinbart werden. Die Aufgaben und Ziele für das aktuelle Jahr werden im Rahmen des Jahresgesprächs im Januar besprochen. Spätestens nach 6 Monaten findet ein Feedback-Gespräch statt, um den aktuellen Stand zu besprechen.

## Weiterbildung

Permanentes Lernen ist Teil unseres Wachstumsprozesses. Dafür haben wir ein jährliches Weiterbildungsbudget von mindestens 5% des Vorjahresumsatzes, auf das jeder Mitarbeiter in Abstimmung mit seiner Führungskraft zugreifen kann.

## Regelmäßige Information und Abstimmung

Regelmäßiger und offener Informationsaustausch ist ein zentraler Baustein unserer Unternehmenskultur. Daher haben alle Mitarbeiter Einsicht in den aktuellen Stand der Unternehmensziele und Zugang zu den wichtigsten Kennzahlen der Unternehmensfinanzen. Zudem treffen wir uns regelmäßig zum Team Jour fixe, um uns gegenseitig über die aktuellen Projekte und Entwicklungen auf dem Laufenden zu halten.

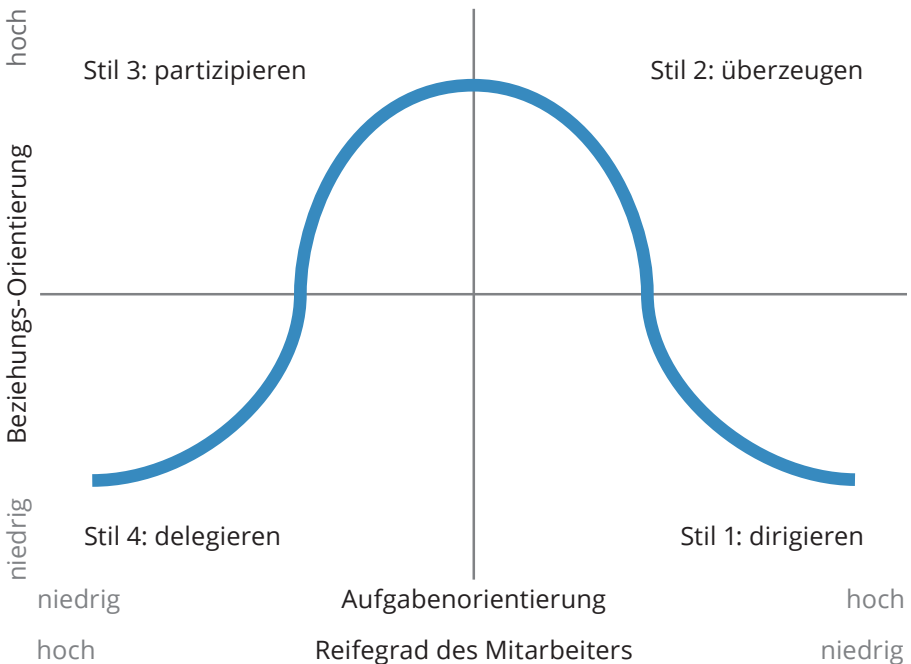
## Teamentwicklung

Ein gutes Team ist die Grundlage für ein hervorragendes Produkt. Daher möchten wir Zusammenhalt, Teamspirit und Freundschaften gezielt fördern. In Team-Events können sich die Kollegen abseits des Tagesgeschäfts besser kennenlernen und Erfolge gemeinsam feiern.

# Situatives Führen

»Führen bedeutet nicht, andere so zu behandeln, wie sie es gerne hätten oder wie es dir angenehm wäre. Es bedeutet, andere so zu behandeln, dass sie sich entwickeln.« – Boris Grundl

Ein Mitarbeiter durchläuft laut der Theorie des situativen Führens nach Hersey und Blanchard in seiner Entwicklung vier Phasen. Die Führungskraft muss erkennen, in welcher Phase sich der Mitarbeiter gerade befindet und ihren Führungsstil darauf ausrichten.



## Stil 1: dirigieren

Der Mitarbeiter hat wenig Kompetenz und zeigt ein hohes Engagement. Die Führungskraft muss dem Mitarbeiter konkrete und detaillierte Anweisungen geben und sollte ihn bei der Umsetzung nur wenig unterstützen, aber eng kontrollieren.

## Stil 2: überzeugen

Der Mitarbeiter hat etwas Kompetenz und zeigt weniger Engagement. Die Führungskraft muss nun Entscheidungen erläutern und genaue Anleitungen geben. Vom Mitarbeiter sind Ideen zum Vorgehen erwünscht, die Entscheidungen trifft aber weiterhin die Führungskraft.

## Stil 3: partizipieren

Der Mitarbeiter hat hohe Kompetenz und zeigt schwankendes Engagement. Die Führungskraft muss den Mitarbeiter fordern, ihn trainieren und ihn zu eigenverantwortlichen Entscheidungen ermutigen.

## Stil 4: delegieren

Der Mitarbeiter hat eine hohe Kompetenz und zeigt hohes Engagement. Die Führungskraft gibt dem Mitarbeiter Verantwortung, die benötigten Ressourcen und bestimmt, welche Ergebnisse gewünscht sind.

# Quellen

## **SHORT CUTS GmbH**

»Corporate Culture«

»Smart Targeting«

## **Boris Grundl, Bodo Schäfer**

»Leading Simple«