

Willkommen bei HUBER+SUHNER



Was uns leitet

Um Deinen Ansprechpartner bei Human Resources zu finden, scanne diesen QR-Code



**Make an impact in a company
that acts sustainably** – and
where you can grow personally.



Führung im stetigen Wandel



Wir haben uns gefragt, was Führung leisten muss, damit alle den grösstmöglichen Beitrag zur Bewältigung dieser Herausforderungen beisteuern können. Mit Blick auf unsere Leadership Principles haben wir diesem Punkt viel Beachtung geschenkt. Unter dem Prinzip „psychologische Sicherheit“ werden wir Vielfalt mehr denn je willkommen heissen, aus Fehlern gemeinsam lernen, auf konstruktives Feedback setzen und Unterstützung sowohl einfordern als auch geben.

Ebenfalls ändert sich unser aller Anspruch an Führung im Verlauf der Zeit. Also haben wir uns auch damit auseinandergesetzt, ob unser

Führungsverständnis den neuen Anforderungen an globale, dezentrale und hybride Zusammenarbeit gerecht wird, den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden entspricht und unsere Werte reflektiert. Ein zeitgemässer Führungsstil bedeutet für mich, dass Stärken gestärkt und Mitarbeitende involviert sowie in ihrer Entwicklung und Laufbahn aktiv unterstützt werden.

Unsere Leadership Principles richten sich übrigens ganz bewusst nicht nur an Manager mit Personalverantwortung, sondern an alle, die zu einem bestimmten Zeitpunkt oder in einem bestimmten Kontext Führung übernehmen, und das sind hundert Prozent der Mitarbeitenden.

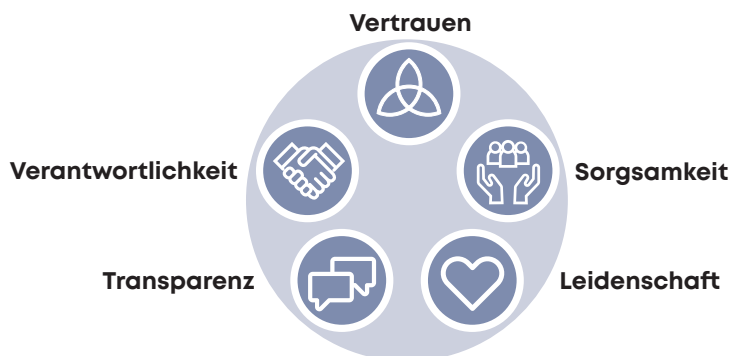
Ich bin fest davon überzeugt, dass die Motivation und Leistungsfähigkeit einer Organisation direkt damit zusammenhängt, wie effektiv deren Menschen inspiriert und befähigt werden, ihr Bestes zu geben. Damit ist gute Führung ein grundlegender Faktor für den Geschäftserfolg – in einem sich ständig wandelnden Umfeld erst recht.

Urs Ryffel

Unser Purpose – Warum wir tun, was wir tun

Wir helfen unseren Kunden, Menschen näher zusammenzubringen.

Unsere Werte fördern den Unternehmergeist und basieren auf gegenseitigem Respekt.



Ein perfektes Paar – Unsere Leadership Principles und Unternehmenswerte



In Kürze

- Unsere Leadership Principles beruhen auf unseren Unternehmenswerten
- Unsere Werte fördern den Unternehmergeist und basieren auf gegenseitigem Respekt
- Um ein werteorientiertes Unternehmen zu sein, ist es von entscheidender Bedeutung, dass wir unsere Werte mit Leben füllen und sie bei jeder Geschäftsentscheidung berücksichtigen

Unsere gemeinsamen Leadership Principles helfen uns dabei, Teams zum Erfolg zu führen. Wie gut eine Organisation und ihr Geschäft am Markt bestehen kann, hängt direkt damit zusammen, wie effektiv Führungskräfte Mitarbeitende inspirieren, befähigen und in die Lage versetzen, ihr Bestes zu geben.

Unsere Leadership Principles sind ein Orientierungsrahmen mit Vorschlägen, wie wir andere befähigen können, gemeinsam auf ein Ziel hinzuarbeiten. Sie sind darauf ausgelegt, in einem sich stetig entwickelnden Geschäftsumfeld erfolgreich sein zu können. Unsere Prinzipien richten sich an alle Mitarbeitenden, da jeder in einer bestimmten Situation, zu einem bestimmten Zeitpunkt oder in einem bestimmten Verantwortungsbereich Führung übernehmen kann und soll.

Interview
mit unserem
CEO
Urs Ryffel



Wenn es um das Thema Führung geht, war es naheliegend, unseren CEO Urs Ryffel für ein Interview anzufragen, denn wir waren sehr daran interessiert, seine persönliche Perspektive zu erfahren.

Warum braucht es unternehmensweite Leadership Principles, und welchen Mehrwert siehst Du darin?

Urs Ryffel: Die Ansprüche an Führung wandeln sich im Laufe der Zeit. Dazu gehören die Förderung von Stärken und die Möglichkeit, sich zu entwickeln. Hinzu kommt das Bedürfnis nach psychologischer Sicherheit und die Erkenntnis, dass man auf dieser Basis und in einem vielfältigen Team noch erfolgreicher sein kann. Schliesslich suchen wir heute nach einem Sinn in unserer Arbeit als Inspiration und Motivation, den eine Führungskraft vermitteln können sollte. Weniger gefragt sind Vorgesetzte, die alles selber können und ihre Daseinsberechtigung aus

der Kontrolle der Mitarbeitenden beziehen.

Gerade im Hinblick auf den letzten Punkt hat uns die Zeit im flächendeckenden Homeoffice gezeigt, dass wenn Kontrolle nicht funktioniert, Vertrauen eine Grundvoraussetzung ist und die Beziehung zwischen Führungskräften und Teams auf einer ganz anderen Basis beruhen muss.

Hast Du einen Tipp, der Dir auch in herausfordernden Führungssituationen geholfen hat?

Ein grundsätzlich positives Menschenbild hilft enorm beim Führen, und Selbstsicherheit. Damit meine ich nicht, dass man den einsamen entscheidungs-

Die Führungsrolle bei HUBER+SUHNER umfasst zwei Kernaspekte



Navigator

Leader sorgen dafür, dass ihre Teammitglieder wissen, wohin die Reise geht und aus welchem Grund.

Sie passen den Kurs an sich verändernde Bedingungen an und sorgen dafür, dass unter Berücksichtigung langfristiger Auswirkungen zeitnah entschieden wird. Daher ist es wichtig, mit Mitarbeitenden und dem Geschäftsumfeld in Verbindung zu bleiben.



Coach

Leader sorgen dafür, dass jedes Teammitglied sein Potenzial voll ausschöpfen kann.

Um das zu erreichen, befähigen sie Menschen, ihr Bestes zu geben und bieten Raum für Entwicklung. Daher ist es wichtig, das Team zu kennen und zu wissen, welche Fähigkeiten heute und in Zukunft benötigt werden.

freudigen Cowboy spielen muss, sondern dass man sich traut, Unsicherheit zuzugeben. Wenn ich beispielsweise eine Entscheidung treffen muss, aber nicht genügend Informationen habe und mich nicht wohl dabei fühle, die Entscheidung zu treffen. In einer solchen Situation ist es völlig in Ordnung, Unsicherheit zuzugeben. Ich plädiere für Offenheit und Transparenz, denn das erfordert echte Stärke.

Kann man Coach und Navigator gleichermassen sein? Hängt es mehr von der jeweiligen Situation oder der eigenen Persönlichkeit ab, was überwiegt?

Grundsätzlich hat jeder Mensch von beiden Seiten

etwas. Aber es kann natürlich sein, dass man mehr vom einen hat als vom anderen. Deshalb wird nicht alles gleich schwer oder leicht sein. Deshalb ist es wichtig, dass wir die richtigen Leute in die richtigen Positionen bringen. Dass wir in der Führung Verantwortung für Dinge übernehmen müssen, die wir nicht gerne tun oder mit denen wir weniger Erfahrung haben, ist Teil der Aufgabe. Ich glaube jedoch, dass wenn das Ausmass der Dinge, die wir nicht gerne machen oder uns nicht liegen, ein gewisses Mass übersteigt, uns die Motivation abhanden geht und sich der Erfolg nicht einstellt.

Was macht für Dich eine gute Führungspersönlichkeit aus?

Authentizität und ein der Situation angepasstes Führen: Es gibt viele Wege zum Ziel. Wichtig ist, dass man sich selber treu bleibt. Wir wollen mit den Führungsgrundsätzen keine Stereotypen fördern. Es geht darum, sich selbst zu kennen und zu wissen, wozu man fähig ist, aber auch, woran man sich von Zeit zu Zeit erinnern sollte, ist entscheidend. Zum Beispiel kann ich meinen Mitarbeitenden intuitiv die richtigen Aufgaben zuweisen. Aber es fällt mir vielleicht schwerer, sie zu motivieren und zu begeistern. Dann helfen die Führungsgrundsätze, dass dieser Aspekt nicht ganz vergessen geht. ■

Unsere Leadership Principles reflektieren wie wir Führung bei HUBER+SUHNER verstehen.

Inspiriere Menschen



Wenn wir von Inspiration sprechen, meinen wir die Verbindung zwischen Menschen, ihren Willen, erfolgreich zu sein und einen relevanten Beitrag zu leisten. Es ist wichtig, eine gemeinsame Basis zu finden und zu definieren, wohin die Reise gehen soll und warum. Unternehmertum beginnt oft mit einer Idee, wie ein Samen, der mit der Zeit durch die Pflege Vieler zu einem starken Baum heranwächst. Jeder kann Quelle der Inspiration sein, indem wir Leidenschaft fördern und unsere Werte leben. Auf diese Weise gewinnen wir an Fahrt auf unserer Reise zu unserer gemeinsamen Vision: „Connecting – today and beyond“.

Das Prinzip leben

- Beziehe andere ein, nutze die Schwarmintelligenz
- Beginne mit dem Warum und entwickle gemeinsame Ziele/Leitlinien
- Teile und wecke Leidenschaft
- Handle unternehmerisch
- Lebe unsere Werte und Prinzipien

Ergebnis

- Sinnstiftendes Arbeiten und eine Vision

Fördere psychologische Sicherheit



Dieses Prinzip beschreibt den kontinuierlichen Aufbau eines Arbeitsklimas, das auf vertrauensvollen Beziehungen beruht – das ist im Kern das Gegenteil von Bequemlichkeit und Mittelmässigkeit. Psychologische Sicherheit ist besonders wichtig in Teams mit starkem gegenseitigem Einfluss auf die Zielerreichung. Die Redezeit ist gleichmässig verteilt, alle trauen sich, auch bei schwierigen Themen das Wort zu ergreifen. Selbst die einflussreichste Person räumt ein, dass sie sich täuschen und Fehler machen kann. Sie bittet um offenes Feedback. Auf diese Weise können wir von den Fähigkeiten, dem Wissen und dem Engagement aller an Bord optimal profitieren.

Das Prinzip leben

- Gib allen eine Stimme
- Schenke Vertrauen, um Vertrauen zu erhalten
- Begrüsse Vielfalt und unterschiedliche Fähigkeiten
- Erkenne Fehler, um daraus gemeinsam zu lernen
- Fordere und gib ehrliches Feedback sowie Unterstützung

Ergebnis

- Alle Kräfte und Fertigkeiten sind an Bord



Blicke aufs Ganze



Das grosse Ganze im Blick zu haben, bedeutet, unseren Ausgangspunkt zu bestimmen, unsere Anspruchsgruppen zu kennen und damit auch das Umfeld, in dem wir tätig sind. Wenn wir bewusst über den Tellerrand schauen, profitieren wir von neuen Einsichten. Wir verstehen, wie Dinge und Menschen miteinander verbunden sind und sind uns der Chancen und Risiken bewusst, die vor uns liegen. Auf diese Weise verstehen wir die tatsächliche Herausforderung, treffen fundierte Entscheidungen und leisten unseren bestmöglichen Beitrag.

Das Prinzip leben

- Erweitere dein Netzwerk und stärke die unternehmensweite Zusammenarbeit
- Verstehe unsere Anspruchsgruppen
- Erkunde Möglichkeiten, denke in Szenarien
- Erkenne Komplexität und strebe nach Einfachheit
- Trage zum Ganzen bei und sei verlässlich

Ergebnis

- Die Herausforderung verstehen

Stärke Teams

Die Stärken von Teams und Einzelpersonen entfalten ihre grösste Wirkung, wenn die richtigen Personen am richtigen Ort arbeiten können. Sie erhalten die Befugnis, in ihrem Verantwortungsbereich fundierte und zeitnahe Entscheidungen zu treffen. Ändern sich die Bedingungen, werden relevante Informationen weitergegeben, damit Mitarbeitende aktiv an den notwendigen Veränderungen mitwirken und sich auf die neue Situation einstellen können. Auf diese Weise wird jeder befähigt, sich zu fokussieren, die Dinge zu Ende zu bringen und ein hohes Leistungsniveau zu erreichen.

Das Prinzip leben

- Bereite die Bühne, auf der Mitarbeitende ihre Leistung erbringen können
- Delegiere Befugnisse an dein Team
- Fördere kluge und transparente Entscheidungsfindung
- Sei flexibel, wenn sich Bedingungen ändern
- Kenne den Fokus und bringe Aufgaben zum Abschluss



Ergebnis

- Zusammen Bestleistung erbringen

Befähige Menschen

Menschen zu befähigen bedeutet, das Potenzial anderer zu erkennen und gemeinsam danach zu streben, jeden Tag besser zu werden. Es braucht Zeit, die Mitarbeitenden kennen zu lernen, auf ihren Stärken aufzubauen und gemeinsam Entwicklungsfelder zu identifizieren. Fragen wird wichtiger, als präzise Anweisungen zu geben,

das Entdecken neuer Denk- und Handlungsweisen ist ebenso wichtig wie das Teilen von Fachwissen. Auf diese Weise fordern wir heraus und kümmern uns um die Mitarbeitenden, geben Raum, um zu lernen und sich zu entwickeln, sogar über die Erwartungen hinaus.

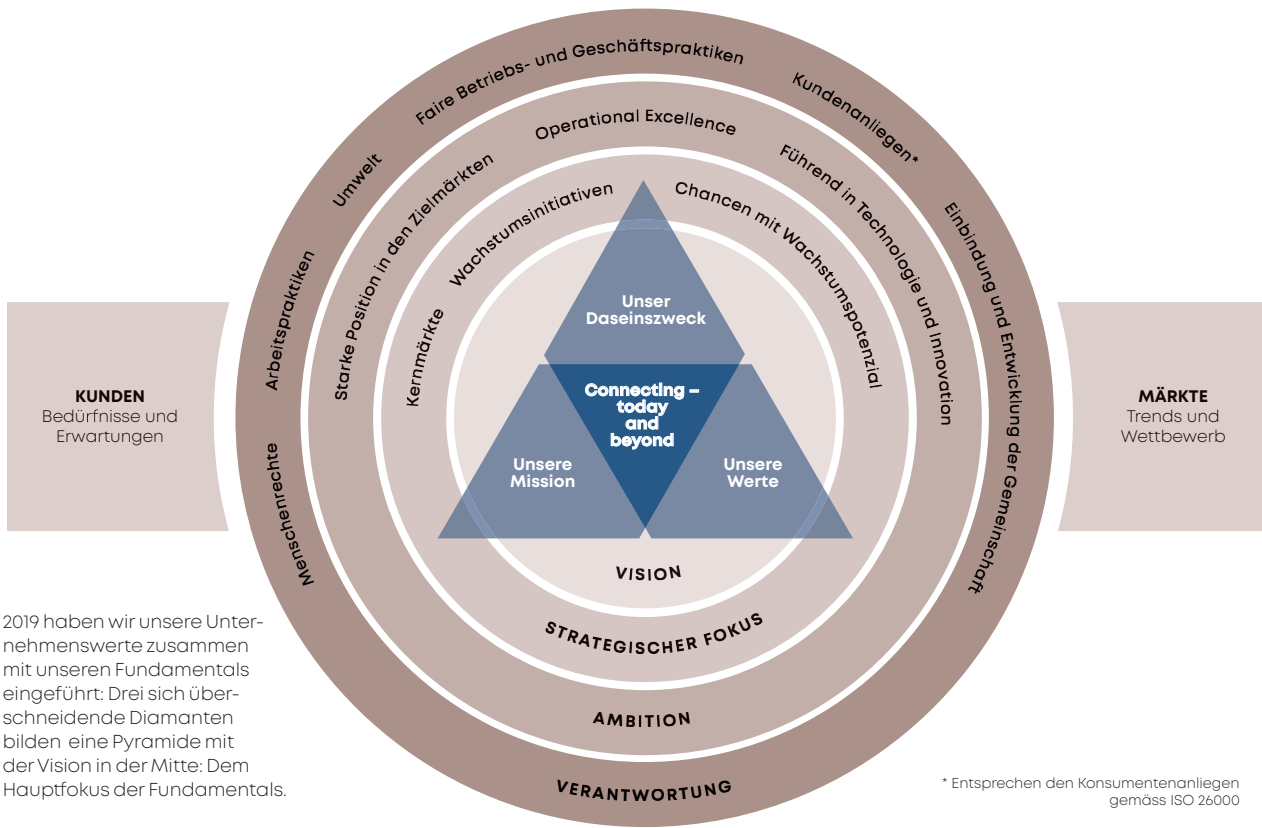
Das Prinzip leben

- Sei selbstbewusst und zugleich bescheiden
- Fördere kontinuierliche Verbesserung und den Aufbau von Expertise
- Kenne Stärken und Entwicklungsfelder
- Fordere und trage Sorge – respektiere Grenzen
- Schaffe Raum für Entwicklung

Ergebnis

- Kontinuierliches Lernen und Entwicklung





2019 haben wir unsere Unternehmenswerte zusammen mit unseren Fundamentals eingeführt: Drei sich überschneidende Diamanten bilden eine Pyramide mit der Vision in der Mitte: Dem Hauptfokus der Fundamentals.

Auf den letzten Seiten haben wir uns auf das konzentriert, was 2021 eingeführt wurde: unsere Führungsgrundsätze. Aber sie sind nicht völlig neu. Aufmerksamen Lesern werden die Botschaften bekannt vorkommen. Für die erfolgreiche Verankerung von Führungsgrundsätzen und -werten ist es entscheidend, dass sie sich in keiner Dimension widersprechen.

Vertrauen

Wir schenken und erarbeiten uns gegenseitiges Vertrauen



Warum uns Vertrauen so wichtig ist

- Vertrauen ist eines der wertvollsten Geschenke und unerlässlich für eine effektive Zusammenarbeit
- Verbinden und verbunden sein, heisst Beziehungen aufbauen, und da geht es letztlich um das Zwischenmenschliche

Sorgsamkeit

Wir verpflichten uns dazu, Mitarbeitenden, Gesellschaft und Umwelt Sorge zu tragen



Warum uns Sorgsamkeit so wichtig ist

- Handle sorgsam, denn alles ist miteinander verbunden: Unsere Handlungen haben eine Auswirkung
- Sorgsamkeit für die Menschen, die Gesellschaft und die Umwelt wird unsere Geschäftsentwicklung vor allem langfristig stärken

Nahaufnahme

Unsere fünf Unternehmenswerte und warum sie wichtig sind

Um ein werteorientiertes Unternehmen zu sein, ist es von entscheidender Bedeutung, dass wir unsere Werte mit Leben füllen und sie bei jeder geschäftlichen Entscheidung, die getroffen werden muss, berücksichtigen. Unser Ziel ist es, eine Kultur zu schaffen, in der jedes Teammitglied inspiriert wird, diese Werte Tag für Tag zu leben. Unsere Werte fördern den Unternehmergeist und basieren auf gegenseitigem Respekt.

Leidenschaft

Wir streben danach, die Erwartungen zu übertreffen



Warum uns Leidenschaft so wichtig ist

- Leidenschaftliche Menschen machen den Unterschied und erwecken ungeahnte Energien
- Leidenschaft ermöglicht Innovation und fördert persönliches und organisatorisches Wachstum

Transparenz

Wir arbeiten offen und ehrlich zusammen



Warum uns Transparenz so wichtig ist

- Gemeinsam erreichen wir mehr
- Transparenz beschleunigt die Zusammenarbeit und die Entscheidungsfindung

Verantwortlichkeit

Wir übernehmen Verantwortung und halten unsere Versprechen ein



Warum uns Verantwortlichkeit so wichtig ist

- Eigenverantwortung lässt uns die Extrameile gehen
- Verantwortlichkeit ist der Schlüssel, denn wer befähigt wurde, kann auch andere befähigen

LEVEL
UP

Du möchtest wissen, wie wir unsere Werte mit Leben füllen? Mitarbeitende können unseren Strategy Hub „Level up“ auf der Startseite im Intranet besuchen und unsere Tipps „How to get there“ auf der Unterseite „Fundamentals“ einsehen.

**Make an impact in a company
that contributes to a commu-
nicating society** – and where
your commitment counts.



Make an impact in a company that shapes the mobility of the future – and where you can drive cutting-edge innovation.



**Make an impact in a company
that helps people feel safe –**
and where you are an active
part of a winning team.

