



msg-Gruppe

Führungs- kompass

value – inspired by people





WORLDWIDE



Seit der Gründung 1980 schreibt msg eine besondere Erfolgsgeschichte. Eine außergewöhnliche Geschichte, die geprägt ist von kontinuierlicher Weiterentwicklung und der Erreichung ehrgeiziger Ziele. In einem Umfeld voller Chancen und hoher Dynamik wollen wir unseren wirtschaftlichen Erfolg und unsere Attraktivität als Arbeitgeber weiter ausbauen. Diese Ziele treiben uns an.

msg ist ein People-Business; die Menschen unser wichtigster Erfolgsfaktor. Die Gestaltung unserer Führungskultur ist daher von herausragender Bedeutung. Als Menschen, die bei msg Führungsaufgaben übernehmen, sind wir dafür verantwortlich, die Rahmenbedingungen für den langfristigen Erfolg der Unternehmensgruppe zu definieren. Wir verstehen Führung als besondere und kontinuierliche Aufgabe – disziplinarisch, fachlich und projektbezogen. Sie erfordert Sensibilität für die Potenziale und Bedürfnisse aller Mitarbeitenden. Führung bei msg schließt klare Zielvereinbarungen und Unterstützung der Mitarbeitenden ebenso ein wie die Etablierung einer Kultur, die differenzierte Rückmeldungen zur Regel macht. Unsere gemeinsamen Ziele stehen immer im Vordergrund. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass alle Mitarbeitenden ihren bestmöglichen Anteil zur Erreichung dieser Ziele leisten können.

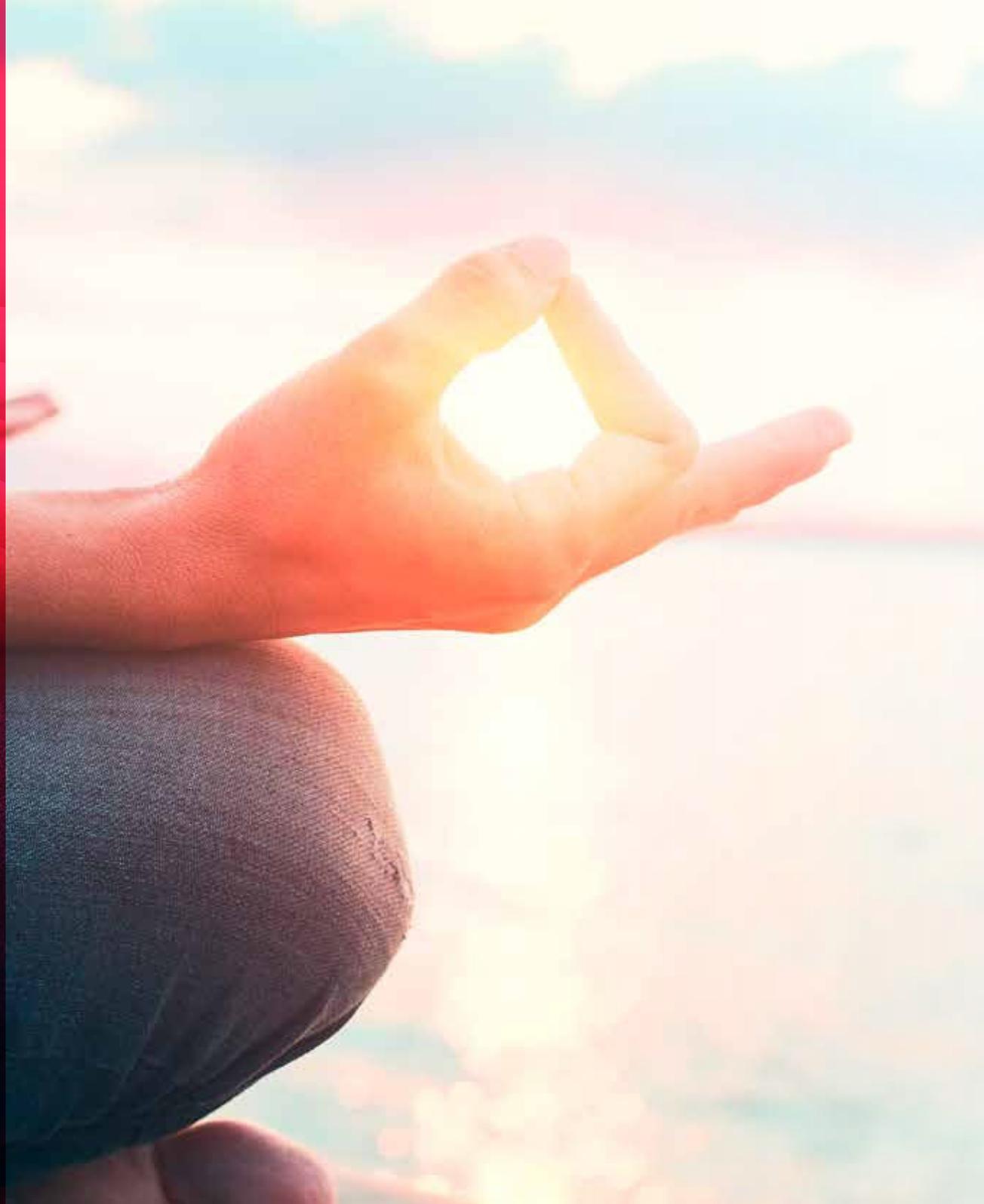
Dieser **Führungskompass** bildet den Rahmen für die Art und Weise, wie wir miteinander umgehen, um Menschen und Teams zu außerordentlichen Leistungen zu motivieren, die Organisation in ihren Stärken zu stärken und nachhaltig erfolgreich zu sein. Als verbindliche Leitplanken erwecken sie die Führungskultur bei msg zum Leben und stehen im Einklang mit den allgemeinen Unternehmenswerten oder dem Code of Conduct.

Nur wenn wir den besonderen „msg-Spirit“ bewahren, werden wir auch die Zukunft erfolgreich gestalten.

”

Unser Alltag ist volatil, unsicher und komplex. Umso wichtiger ist es, in diesem Umfeld gewisse Konstanten zu prägen. In der Führung bei msg wirken wir als Vorbilder und geben Orientierung. Nicht nur durch unser Handeln, sondern insbesondere durch unsere Haltung.

“



Haltung entscheidet

Der Mensch im Mittelpunkt

Im Zentrum unserer Unternehmensgruppe steht der Mensch. Im Rahmen unserer Führungsaufgabe zeigen wir Respekt und Wertschätzung für die Beiträge aller Menschen, die sie zum Unternehmenserfolg leisten, und berücksichtigen ihre Bedürfnisse bei unseren Entscheidungen.

- *Wie würdige ich die Beiträge meiner Teammitglieder?*
- *Betrachte ich Sachverhalte systematisch auch durch die MiM-Brille?*

Gelebte Werte

Unsere zentralen Unternehmenswerte Respekt, Teamgeist, Kollegialität, Engagement, Nachhaltigkeit, Gestaltungsfreiheit und Glaubwürdigkeit dienen uns als Kompass. Wir richten unser Handeln an diesen Werten aus und erwecken sie dadurch Tag für Tag zum Leben.

- *Bin ich mir dieser Werte und ihrer Bedeutung bewusst?*
- *Setze ich die Werte in meinen Handlungen um?*
- *Vermittle ich die Werte-Orientierung meinen Mitarbeitenden?*
- *Wie gehe ich mit Werte-Konflikten um?*

Freude am Erfolg

Wir zeichnen uns durch eine außergewöhnliche Leistungsbereitschaft aus und erwarten das auch von unseren Mitarbeitenden. Freude am Erfolg treibt uns jederzeit an. Wir gehen mit gutem Beispiel voran und setzen uns engagiert für unsere Ziele ein.

- *Woran erkenne ich eine außergewöhnliche Leistungsbereitschaft bei meinen Mitarbeitenden?*
- *Wie fordere ich Leistung von allen Mitarbeitenden ein?*
- *Wie manage ich Minderleistung?*
- *Wie feiere ich Erfolge? Wie wertschätze ich Erfolge?*

Vorbild sein

Als Menschen, die führen, sind wir uns unserer Verantwortung gegenüber msg, unseren Mitarbeitenden und uns selbst stets bewusst und erfüllen diese Aufgabe mit Stolz und Demut.

- *Welche Verantwortung habe ich gegenüber meinen Mitarbeitenden?*
- *Welche Verantwortung habe ich mir selbst gegenüber?*
- *Worauf bin ich stolz?*
- *Was bedeutet Demut für mich?*
- *Bin ich mir meiner besonderen Aufgabe bewusst?*

Agiles Mindset

Wir stehen Veränderungen und Chancen offen gegenüber und sind bereit, kalkulierte Risiken einzugehen. Dabei akzeptieren wir, dass Fehler passieren können. Indem wir diese nachbessern, nutzen wir sie als Lernchancen und Ansporn für die Zukunft.

- *Wie kommuniziere ich Veränderungen in meinem Team?*
- *Wie gehe ich konstruktiv mit Fehlern meiner Mitarbeitenden um?*
- *Gestehe ich auch selbst Fehler ein?*

Managing Self: Führung beginnt bei Selbstführung

Fokus auf das Wesentliche

Wir haben einen klaren Blick auf die Ziele, die wir mit unserem Team erreichen wollen, unterscheiden Wesentliches von Unwesentlichem und handeln effizient.

- *Wie priorisiere ich Themen und Aufgaben?*
- *Wie begeistere ich mein Team für die gemeinsamen Ziele?*
- *Wie helfe ich meinen Mitarbeitenden, ihre Aufgaben zu priorisieren?*

Entscheidungsfreude

Wir treffen klare Entscheidungen und sind bereit, die Verantwortung für diese sowie deren Konsequenzen zu übernehmen.

- *Wie stelle ich sicher, dass meine Entscheidung für alle nachvollziehbar ist?*
- *Gestehe ich auch falsche Entscheidungen ein?*
- *Stehe ich für meine Entscheidungen ein?*
- *Sind mir meine Entscheidungsspielräume klar?*

Selbstreflexion und Achtsamkeit

Wir reflektieren uns selbst und nehmen auch die verschiedenen Perspektiven der Menschen in unserem Umfeld ein. Dabei gehen wir ebenso achtsam mit uns selbst um wie mit unseren Mitarbeitenden.

- *Gelingt es mir, den nötigen Abstand für eine Reflexion zu gewinnen und aus einer Metaperspektive auf mich und mein Handeln zu blicken?*

- *Nehme ich mir regelmäßig Zeit für eine Reflexion?*
- *Was bedeutet Achtsamkeit für mich?*
- *Wie schaffe ich regelmäßig Ausgleich zu meinen Aufgaben?*

Führung, die uns widerspiegelt

Bei aller nötigen Flexibilität bleiben wir uns selbst treu. Wir lernen voneinander, ohne uns zu verstellen. Unsere Authentizität macht uns zu glaubwürdigen Führungspersonlichkeiten.

- *Was macht mich aus?*
- *Was sind meine Stärken und Schwächen in der Führung?*



”

Ehrlich zu sich selbst zu sein, ist Basis guter Führung. Als Menschen mit Führungsaufgaben sind wir uns unserer selbst bewusst und reflektieren unser Handeln.

“

”

Ist das Ziel erreicht, wird aus der Ziel- die Startlinie. Nur wenn wir uns immer wieder ambitionierte und erreichbare Ziele stecken, werden wir als Unternehmensgruppe nachhaltig erfolgreich sein. Unsere Unternehmensvision gibt uns dafür den Rahmen vor.

“



Managing Business: Geschäftserfolg durch gute Führung

Das große Ganze im Blick

Wir leisten einen wertvollen Beitrag zur Unternehmensvision. Unsere Arbeit ist stets von dem Ziel geprägt, langfristig den größten Erfolg für die Unternehmensgruppe zu erreichen. Das lassen wir auch bei Entscheidungen in unserem eigenen Verantwortungsbereich nie aus den Augen.

- *Wie breche ich die Unternehmensvision auf meinen Verantwortungsbereich hinunter?*
- *Bewerte ich mein Handeln immer auch in Bezug auf die Konsequenzen für die msg-Gruppe?*
- *Ordne ich meine Individualziele konsequent dem msg-Gruppenziel unter?*

Unternehmerisch Denken und Handeln

Mit vorausschauender Planung, entschlossenem Handeln und klugen Entscheidungen leisten wir unseren Beitrag zum betriebswirtschaftlichen Erfolg von msg. Wir fördern Innovation und blicken dafür auch über den Tellerrand hinaus.

- *Behalte ich die Entwicklung meiner KPIs im Blick?*
- *Würde ich auch so entscheiden, wenn es meine Firma wäre?*

Nachhaltige Unternehmensentwicklung

Mit unserem verantwortungsvollen Handeln leisten wir einen wertvollen Beitrag zur Nachhaltigkeit – ökonomisch, ökologisch und sozial.

- *Bewerte ich mein Handeln unter CSR-Gesichtspunkten?*
- *Ermutige ich meine Mitarbeitenden, Verbesserungsvorschläge einzureichen?*

Leading People: Das Beste fördern und fordern

Stärken stärken

Wir ebnen unseren Mitarbeitenden den Weg, sich entsprechend ihrer individuellen Stärken weiterzuentwickeln und besetzen Aufgabengebiete entsprechend soweit möglich.

- Welche individuellen Stärken haben meine Mitarbeitenden?
- Wie intensiv berücksichtige ich diesen Aspekt bei der Aufgabenzuweisung?
- Habe ich mit meinen Mitarbeitenden individuelle, stärkenorientierte Entwicklungspläne erstellt?

Leistungsförderndes Arbeitsklima

Wir schaffen ein wertschätzendes Arbeitsklima, in dem alle Spaß daran haben, den Erfolg von msg engagiert mitzugestalten.

- Schaffe ich im Arbeitsalltag meines Teams auch Raum für Zwischenmenschliches?
- Wie lobe ich meine Mitarbeitenden?
- Wie würdige ich Erfolge?

Freiraum durch Vertrauen

Wir vertrauen in die fachliche und persönliche Exzellenz unserer Mitarbeitenden, führen ergebnisorientiert und geben neuen Ideen den nötigen Raum zur Entfaltung.

- *Betreibe ich Mikro-Management?*
- *Reflektiere ich in der Führung den Reifegrad meiner Mitarbeitenden?*
- *Ist mir bewusst, dass der Reifegrad meiner Mitarbeitenden je Aufgabe unterschiedlich sein kann?*

Wertegeleitete Kommunikation

Unsere Kommunikation ist von Fairness und Respekt im Umgang miteinander geprägt – unabhängig von Hierarchieebenen und Verantwortungsbereichen.

Wir vermitteln unsere Botschaften klar und situationsgerecht.

- *Ist mir klar, was ich vermitteln möchte und wie?*
- *Wie rückversichere ich mich, dass das, was ich vermitteln möchte, auch so verstanden wurde?*

Souveränes Konfliktmanagement

Unterschiedliche Meinungen und Interessen gehören zum Arbeitsalltag. Konflikten gehen wir immer auf den Grund und finden mit unseren Teammitgliedern den besten Lösungsweg.

- *Welche Bedürfnisse der Konfliktparteien wurden nicht erfüllt?*
- *Kenne ich die möglichen (De-)Eskalationswege?*
- *Ermutige ich meine Mitarbeitenden auch selbst Konflikte zu lösen?*

Bereicherung durch Vielfalt

Alter, Geschlecht, Menschen mit Behinderungen, ethnische Herkunft und Nationalität, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung – die individuelle Verschiedenheit der Mitarbeitenden bringt differenzierte Perspektiven mit sich, von denen wir profitieren können.

- *Kann ich einen Sachverhalt aus verschiedenen Perspektiven betrachten?*
- *Erkenne ich den Gewinn, der sich aus der Verschiedenheit von Menschen ergibt?*
- *Kenne ich die Mitarbeitendenstruktur in Bezug auf Diversity?*



”

Gemeinsam schaffen wir Außergewöhnliches. Dafür gestalten wir in der Führung die Rahmenbedingungen und bieten allen Mitarbeitenden das Umfeld, um über sich selbst hinauszuwachsen.

“



msg systems ag

Robert-Bürkle-Straße 1 | 85737 Ismaning/München

Telefon: +49 89 96101-0

www.msg.group | info@msg.group

Impressum

Verantwortlich: Zentralbereich Personal und
Zentralbereich Marketing & Kommunikation

Datum: Juli 2022, Version 1.0