

Unternehmensleitbild



Grundsätze zur Führung
und Zusammenarbeit

Unternehmensleitbild

Seit Gründung der Flughafen Dortmund GmbH im Jahr 1926 hat sich das Unternehmensleitbild kontinuierlich weiterentwickelt. Neben Kundenorientierung und wirtschaftlichem Handeln ist zunehmend auch die Verantwortung für Umwelt, Gesellschaft und Belegschaft in das Bewusstsein der handelnden Akteure gerückt. Um diese neuen Aspekte auch in der Unternehmensführung verbindlich zu verankern, wurden 2006 erstmals sogenannte „Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit“ formuliert und gemeinsam von der Geschäftsführung und dem Betriebsrat unterzeichnet. Seit dieser Zeit haben weitere Themen wie Vielfalt, Chancengleichheit, Familienbewusstsein, aber auch der demographische Wandel und Digitalisierungsprozesse an Bedeutung und Einfluss auf die Unternehmensführung gewonnen. Ziel des vorliegenden Unternehmensleitbildes bzw. der neu formulierten „Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit“ ist es, diesen aktuellen Entwicklungen Rechnung zu tragen und die Inhalte über die Unternehmensführung im betrieblichen Alltag mit Leben zu füllen.



Udo Mager
Geschäftsführer



Holger Blase
Betriebsratsvorsitzender

Kundenorientierung und wirtschaftliches Handeln

Der Dortmund Airport ist ein modernes, nach wirtschaftlichen Maßstäben handelndes Dienstleistungsunternehmen, dessen Anspruch es ist, sich extern wie intern kunden- und serviceorientiert zu verhalten. Kundenorientierung bedeutet dabei, die Bedürfnisse der Kunden zu kennen und zuverlässig, schnell und flexibel darauf zu reagieren und so die Beziehungen zum beiderseitigen Erfolg zu führen. Die Ausrichtung von Entscheidungen an transparenten und objektiven Kriterien bildet die Basis für einen fairen Umgang miteinander. Durch die Nutzung der digitalen Möglichkeiten werden eine optimale Erreichbarkeit und Messbarkeit der Kundenbedürfnisse sichergestellt. Zudem werden die Steigerung der Effizienz der Geschäftsprozesse sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung unterstützt.

Qualitäts- und Umweltbewusstsein

Der Dortmund Airport übernimmt bewusst und gezielt durch nachhaltiges Wirtschaften Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft. Der Betrieb eines Flughafens hat aufgrund von Lärm- und Luftschadstoffemissionen Auswirkungen auf sein Umfeld. Deshalb setzt der Dortmund Airport auf regenerative Energien, umweltschonende Technik sowie ein nachhaltiges Wertstoffmanagement, um diese Auswirkungen so gering wie möglich zu halten. Maßnahmen zur Lärminderung werden im Rahmen der Möglichkeiten und über gesetzliche Vorgaben hinaus umgesetzt.

Eine permanente Mitarbeiter- und Kundensensibilisierung forciert zusätzlich den verantwortungsvollen Umgang mit wertvollen Material- und Energieressourcen und trägt somit zum Klimaschutz bei. Ergänzt wird dies durch regelmäßig stattfindende Prozessüberprüfungen und interne wie externe Qualitätskontrollen.

Verantwortung für die Gesellschaft und die Belegschaft

Die Übernahme sozialer Verantwortung für die Gesellschaft sowie für die Belegschaft ist fest in den Nachhaltigkeitsleitlinien des Dortmund Airport verankert.

Der Dortmund Airport hat eine herausragende regionalwirtschaftliche Bedeutung und ist wesentlicher Bestandteil der Mobilitätsinfrastruktur in Nordrhein-Westfalen und des polyzentrischen Flughafensystems in Deutschland. Er verbindet die Region mit dem europäischen Verkehrsnetz, ist für viele Kooperations- und Netzwerkpartner oder Arbeitgeber und versteht sich als Ort der Begegnung.

Durch Partizipation und Mitbestimmung, regelmäßigen Informationsaustausch zwischen allen Bereichen und über alle Hierarchiestufen hinweg, wird die Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Dortmund Airport gestärkt.

Zudem gehören Vielfalt und Chancengleichheit, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die individuelle Gesundheitsförderung jedes Einzelnen zu den Schwerpunktthemen des Dortmund Airport. Der Dortmund Airport bekennt sich außerdem zu den 10 Prinzipien des „Global Compact“.

Der Umgang mit externen und internen Stakeholdern ist geprägt von Transparenz, Respekt, Zuverlässigkeit und Dialogbereitschaft. Deshalb finden sich diese Werte auch verbindlich in den „Grundsätzen zur Führung und Zusammenarbeit“ wieder.

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Am 29. März 2012 hat der Rat der Stadt Dortmund den Public Corporate Governance Kodex für die Stadt Dortmund (PCGK) beschlossen. Dieser enthält Standards für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung der städtischen Unternehmen. Der PCGK soll dazu dienen, die Transparenz und Effizienz im „Konzern Stadt Dortmund“ zu optimieren. Dies geschieht analog zum Corporate Governance Kodex, der für börsennotierte Aktiengesellschaften gilt, durch Empfehlungen und Anregungen an die städtischen Unternehmen. Im Einzelnen verfolgt der PCGK folgende Ziele:

- Aufstellen von Standards für das Zusammenwirken aller Beteiligten
- Förderung der effizienten Zusammenarbeit zwischen Geschäftsführung und Aufsichtsrat
- Verbesserung des Informationsflusses zwischen Beteiligungsverwaltung und kommunalen Unternehmen
- Absicherung der Ausrichtung am Gemeinwohl durch eine verbesserte Transparenz und Steuerungsmöglichkeit
- Erhöhung des Vertrauens in Entscheidungen der Verwaltung und Politik

Der PCGK ist ausgerichtet auf die kommunale Gesellschaft mit beschränkter Haftung. Die Gesellschafter der Flughafen Dortmund GmbH haben in 2013 durch entsprechende Änderungen Empfehlungen und Anregungen des PCGK in den Gesellschaftsvertrag aufgenommen.

Das Unternehmensleitbild nebst Anlagen (Nachhaltigkeitslinien, Global Compact und Public Governance Kodex für die Stadt Dortmund) sowie die Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit findet man auch im Intranet und auf unserer Flughafen-Website.

Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit

Am Dortmund Airport sind rund 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig, die jeden Tag aufs Neue durch ihre Kompetenz und die Qualität ihrer Arbeit zu einem reibungslosen und sicheren Flughafenbetrieb beitragen. Von Erfolg gekrönt wird die Unternehmensleistung insbesondere dann, wenn Engagement und Leistungsbereitschaft damit einhergehen. Motivation und Antrieb resultieren wiederum aus der Zufriedenheit und dem Wohlbefinden jedes Einzelnen am Arbeitsplatz. Deshalb ist es der Geschäftsführung wichtig, die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu kennen und gleichzeitig die Erwartungen an sie in ihren jeweiligen Rollen zu formulieren.

Die Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit sollen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Leitplanken zur Begleitung im Alltag und bei Veränderungen am gemeinsamen Arbeitsplatz Flughafen an die Hand geben. Gemeinsam wollen wir uns auf den Weg begeben, diese Werte verpflichtend anzunehmen und zu leben, um einen langfristigen Unternehmenserfolg zu sichern.



Führungskräfte

Arbeitsorganisation

- **muss transparent sein:**

Ziele müssen klar definiert / formuliert und an der Unternehmensstrategie orientiert sein. Aufgaben werden von den Führungskräften gerecht auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilt.

- **bedeutet Verantwortung:**

Kompetenzen zu übertragen, hilft den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten weiterzuentwickeln - dies entspricht ihrer Bereitschaft, Aufgaben und Verantwortung zu übernehmen.

- **muss leistungsfördernd sein:**

Führungskräfte schaffen eine Organisation von Prozessen und Arbeitsabläufen, die die Arbeitsqualität nachhaltig verbessern.

- **schafft Voraussetzungen:**

Führungskräfte ermöglichen eine adäquate Organisation, indem sie ausreichende Arbeitsmittel zur Verfügung stellen und für ein sicheres Arbeitsumfeld sorgen.

- **muss gelebt werden:**

Die Führungskräfte haben ein Interesse daran, Prozesse laufend weiterzuentwickeln und Veränderungen zu kommunizieren.

- **verpflichtet:**

Führungskräfte führen eine verbindliche Besprechungskultur, halten Termine ein und geben Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zeitnah Rückmeldung.



Führungskräfte

Motivation

- **bedeutet, Führung verantwortlich zu gestalten:**

Die Führungskräfte sind im persönlichen Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Vorbild. Wertschätzung, Objektivität und Verbindlichkeit sind selbstverständlich. Der Teamgedanke wird aktiv gelebt.

- **heißt, Entwicklungsmöglichkeiten zu erkennen und zu fördern:**

Die Führungskräfte erkennen Qualitäten und Talente der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Erkannte Potenziale werden aktiv begleitet und gefördert. Mit neuen Ideen seitens der Belegschaft wird verantwortungsvoll umgegangen.

- **durch fürsorgliches Handeln:**

Die Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie eine gute Arbeitsatmosphäre werden gefördert. Dabei wird respektvoll mit persönlichen Anliegen umgegangen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigt.

- **schaft Gestaltungsspielräume:**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden aktiv und rechtzeitig informiert. Ihnen werden Möglichkeiten aufgezeigt, wie sie sich in Planungs- und Entscheidungsprozesse einbringen können.

Kommunikation

- **muss zugänglich sein:**
Führungskräfte sorgen dafür, dass die Belegschaft frühzeitig alle relevanten Informationen erhält und / oder abrufen kann („Bring-schuld“).
- **von Angesicht zu Angesicht:**
Führungskräfte bieten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit eines regelmäßigen Austauschs an.
- **erfolgt transparent:**
Führungskräfte kommunizieren offen, klar und verständlich.
- **ist glaubwürdig:**
Botschaften kommen nur dann an, wenn Führungskräfte sie offen und ehrlich transportieren.
- **bildet Vertrauen:**
Führungskräfte behandeln Anliegen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern diskret.
- **kann motivieren:**
Führungskräfte begegnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wertschätzend.
- **findet über alle Ebenen hinweg auf Augenhöhe statt:**
Im Unternehmen wird Kritik konstruktiv und respektvoll geäußert und ist ausdrücklich erwünscht.
- **kann Sicherheit geben:**
Führungskräfte sind aufmerksam und geben durch unverzügliches Reagieren keinen Raum für Spekulationen.
- **braucht Verständnis:**
Führungskräfte gehen sensibel mit Fehlern von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um und arbeiten diese gemeinsam mit ihnen auf.



Arbeitsorganisation

- **bedeutet Identifikation und Engagement:**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter identifizieren sich mit der Dienstleistung des Unternehmens und sind bereit, mit Engagement ihre Aufgaben und auch Verantwortung zu übernehmen.

- **erfordert bereichsübergreifendes Denken:**

Arbeitsabläufe werden ganzheitlich betrachtet und gemeinsam wird auf ein Erreichen der Unternehmensziele hingewirkt.

- **nutzt Vielfalt:**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen das generations-, geschlechts- und kulturübergreifende Miteinander in ihrer täglichen Arbeit und sehen das Potenzial und die Kompetenzen jedes Einzelnen.

- **bedeutet Veränderung:**

Arbeitsabläufe bilden einen „lebenden Prozess“ und erfordern Innovations- / Veränderungsbereitschaft und das Selbstverständnis gegenüber einer lernenden Organisation.

Motivation

- **ist Mitdenken und Mitgestalten:**

Proaktives Einbringen eigener Ideen zur Optimierung der Arbeitsprozesse und Abläufe.

- **durch Identifikation:**

Die Identifikation wird geprägt durch aktives Mitgestalten und Übernahme von Verantwortung sowie Interesse am gesamten Unternehmen.

- **bedeutet Beweglichkeit:**

Offenheit und Bereitschaft zu Veränderungen und Optimierungsprozessen.

- **heißt Perspektiven zu erkennen:**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen vorhandene Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Rahmen der Unternehmensbedürfnisse.

- **bedeutet, den Servicegedanken zu leben:**

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind Service und Freundlichkeit im täglichen Umgang mit den Kunden und untereinander selbstverständlich.



Kommunikation

- **aktiv nutzen:**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen die bestehenden Kommunikationskanäle, um sich zu informieren („Holschuld“).
- **ist keine Einbahnstraße:**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter suchen den Dialog mit ihren Kolleginnen und Kollegen sowie den Führungskräften. Feedback ist ausdrücklich willkommen.
- **kann klären:**

Um Missverständnissen vorzubeugen, sollten sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Unklarheiten direkt an ihre Führungskraft wenden.
- **dient der Schadensbegrenzung:**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben keine Scheu, sich bei Fehlern oder Problemen an ihre Führungskraft zu wenden.
- **dient einem einheitlichen Unternehmensauftritt:**

Die Belegschaft kommuniziert im Einklang miteinander.
- **soll Wissen vermitteln:**

Die Weitergabe von Kenntnissen und Fähigkeiten lebt vom Austausch und Dialog mit den Kolleginnen und Kollegen.
- **ist respektvoll:**

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen über unterschiedliche Fähigkeiten und Eigenschaften. Beleidigungen und diskriminierende Aussagen gegenüber Kolleginnen und Kollegen bzw. gegenüber Führungskräften werden nicht toleriert.
- **soll Freude bereiten:**

Die Teilnahme an Events oder Angeboten speziell für die Belegschaft fördert den Dialog und Austausch abseits des Arbeitsalltags.

