

Welcome

Welcome

Welcome

Welcome

Welcome



# Employee Integrated Leadership



**Was wäre, wenn die Mitarbeitenden plötzlich aktiv am Thema Führung teilnehmen würden?**



**EMPLOYEE  
INTEGRATED  
LEADERSHIP**

# Thorsten Peter

## Leadership beyond Supply Chain:

### Potenziale entfesseln.

- + **Verantwortung:**  
Komplette Auftragsabwicklung – von der Anfrage bis zum Versand
- + **Herausforderung:**  
Prozesse stetig optimieren, Menschen entwickeln, Spitzenleistung sichern
- + **Expertise:**  
Supply Chain Excellence, globale Prozessoptimierung, Leadership, Order Fullfillment
- + **Leidenschaft:**  
Menschen fördern, Teams zu Höchstleistungen führen
- + **Vision:**  
Employee Integrated Leadership – Führung, die Menschen einbindet und Potenziale freisetzt

„Nur wenn wir alle unsere  
Potenziale nutzen, können  
wir uns selbst  
überraschen.“



# Agenda

- + **Wo komme ich her?**
- + **Was ist Employee Integrated Leadership?**
- + **Warum ist das ein Game Changer?**
- + **Leitfaden: So kann Employee Integrated Leadership gelingen**
- + **Meine Werte als Führungskraft**
- + **Zusammenfassung & Takeaways**
- + **Q&A**

# Weltweit vor Ort

Wir sind regional verwurzelt und international aktiv. Unsere Produktionsstandorte, Niederlassungen und Handelsvertretungen garantieren, dass wir unser Versprechen halten: Nähe und Unterstützung, wo immer Sie uns brauchen. Mit unserer internationalen Ausrichtung bieten wir Ihnen jederzeit persönliche Betreuung im globalen Produktionsumfeld.

Headquarter Niederlassungen Handelsvertreter

FIBRO GMBH  
Haßmersheim, Deutschland

FIBRO FRANCE SARL  
Schiltigheim, Frankreich

FIBRO POLSKA SP. Z O.O.  
Bielsko-Biala, Polen

FIBRO INDIA PRECISION  
PRODUCTS PVT. LTD.  
Pune, Indien

LAEPPLE (TAICANG)  
INDUSTRIAL  
TECHNOLOGY CO., LTD.  
Taicang, China

OMCR SRL. San  
Maurizio, Italien

FIBRO INC.  
Rockford, USA

FIBRO ASIA SDN BHD  
Petaling Jaya, Malaysia

FIBRO KOREA CO. LTD.  
Bucheon, Korea

# Daten & Fakten

# 6000

## Mitarbeitende weltweit

Unsere Talente arbeiten rund um den Globus, um echte Mehrwerte zu schaffen.

# 40.000

## Produkte auf Lager

Hohe Verfügbarkeit garantiert kurze Lieferzeiten und maximale Flexibilität – weltweit.

# 101

## Millionen Euro Umsatz

Gesamtleistung der FIBRO-Gruppe weltweit im Jahr 2024.

# 21

## Patente

Unsere wegweisenden Ideen sichern uns den technologischen Vorsprung.

# 1.000.000

## Produkte im Portfolio

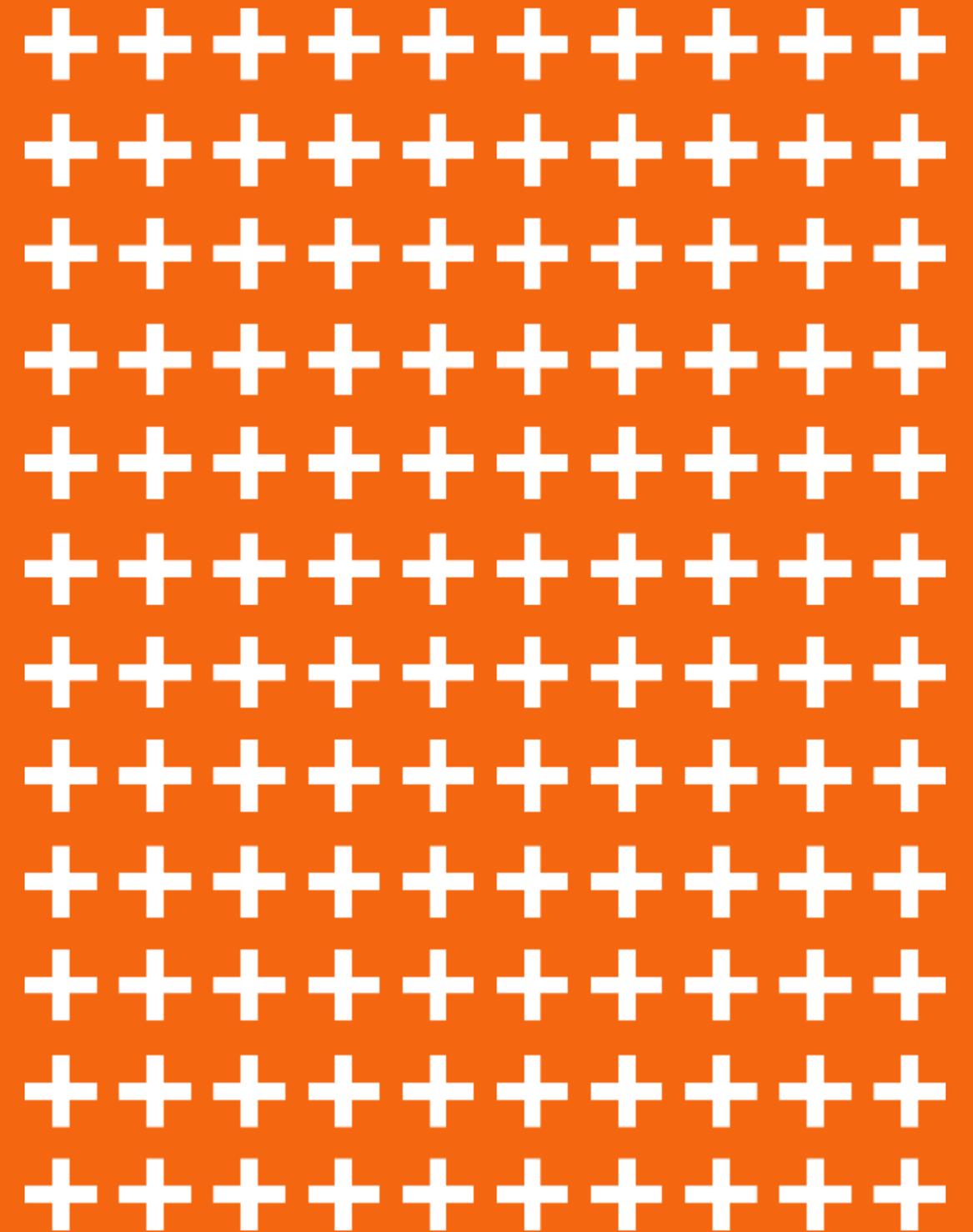
Ein breites Sortiment für jede Herausforderung – die passende Lösung ist immer dabei.

# 5

## Zertifizierungen

Ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen, der Umwelt und Qualität ist in unserer Unternehmenspolitik fest verankert.

# ➤ Begriffsdefinition Employee Integrated Leadership



# Vom Trainerteam zur Spielgemeinschaft

Führungskräfte agieren **nicht als alleinige Entscheider auf dem Platz**, sondern als **Trainer an der Seitenlinie**. Sie entwickeln gemeinsam mit dem Team die Spielstrategie, fördern individuelle Stärken und schaffen die Rahmenbedingungen für **Eigenverantwortung und Zusammenarbeit**.

Das Team spielt – der Trainer **moderiert, coacht und inspiriert**.



# Employee Integrated Leadership – Führung ist Team sport!

...wenn alle mitmachen dürfen, gewinnen wir gemeinsam.

## Was bedeutet das?

- + Führung ist kein Solo-Job – alle im Team sind beteiligt.
- + Mitarbeitende werden aktiv in das Thema Führung einbezogen.

## Wie funktioniert das?

Führungskräfte sprechen offen über:

- + **Ziele** – Was wollen wir erreichen?
- + **Wege** – Wie schaffen wir das?
- + **Erwartungen** – Was braucht jede\*r für Bestleistungen?

Mitarbeitende teilen Ansprüche an Führung mit:

- + **Vorstellung** - Wie soll Führung aussehen?
- + **Bedingungen** – Wann kann jede\*r das Beste geben?

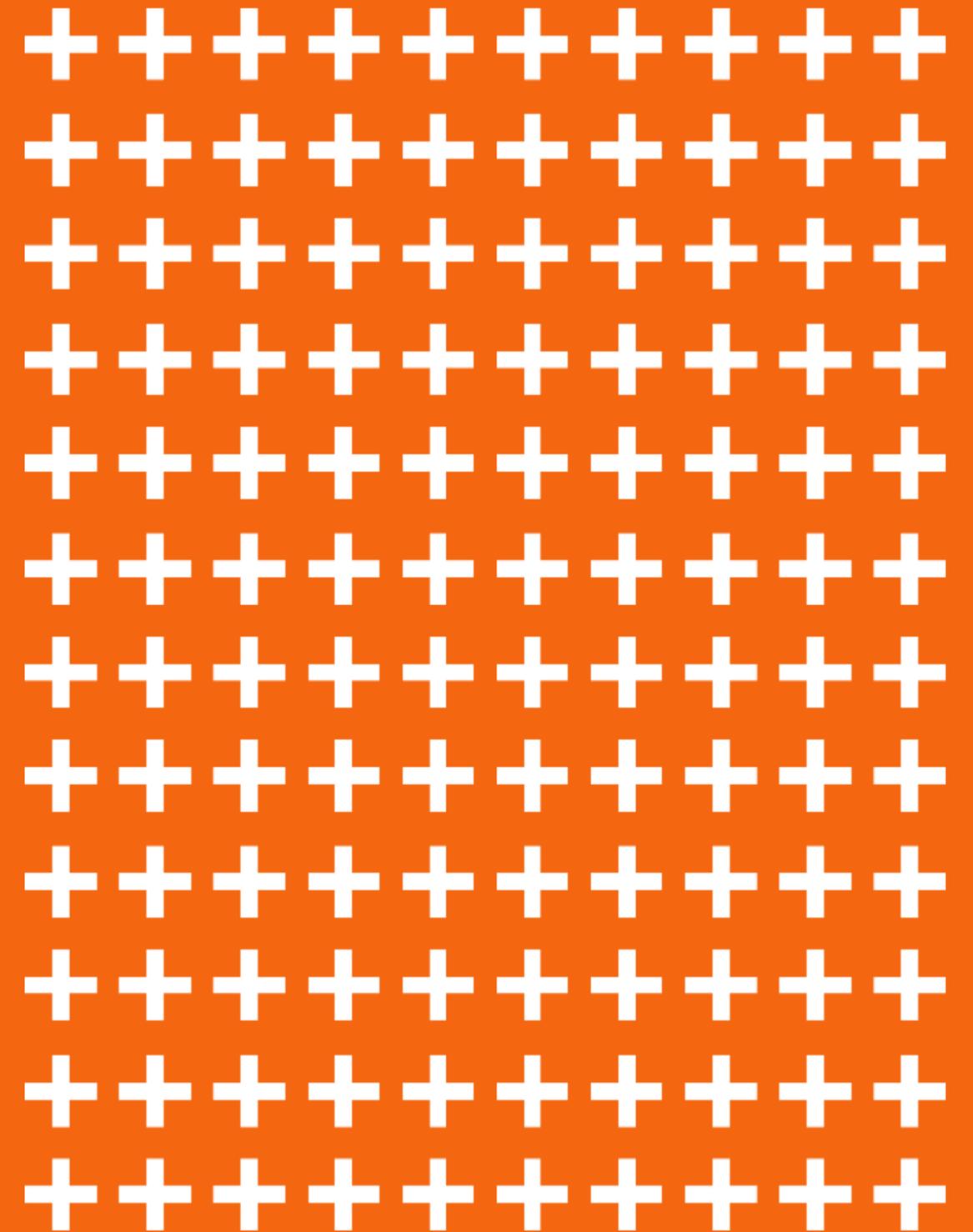
## Was ist das Ziel?

- + Gemeinsam den besten Arbeitskorridor definieren
- + Maximale Effizienz erreichen



**Führung bedeutet nicht, das Spiel allein zu entscheiden – sondern den Rahmen zu schaffen, in dem das Team gewinnt**

# ↗ Game Changer Employee Integrated Leadership



# Vom Mitläufer zum Mitspieler: So verändern Mitarbeitende das Spiel

Stellen Sie sich ein Fußballspiel vor, bei dem nur der Trainer entscheidet, wie jeder Spielzug auszusehen hat. Die Spieler befolgen Anweisungen – aber ohne echte Eigenverantwortung oder Mitdenken. Das Spiel bleibt statisch, die Gegner sind schneller, flexibler, wendiger.

**Employee Integrated Leadership** dreht dieses Bild um:

Das Team agiert wie eine eingespielte Spielgemeinschaft – jeder Spieler erkennt Spielsituationen selbst, trifft Entscheidungen im Moment, kommuniziert mit Mitspielern, bringt seine Stärken gezielt ein.

# Warum ist das ein Game Changer?

## ...Vom Trainerteam zur Spielgemeinschaft

### Reaktionsschnelligkeit steigt

- Entscheidungen entstehen dort, wo die Aktion passiert.

### Mitdenken statt Mitlaufen

- die Mannschaft übernimmt Verantwortung für den Erfolg.

### Kreativität und Dynamik

- neue Spielideen entstehen aus dem Team heraus.

### Höheres Commitment

- alle fühlen sich als Teil des Erfolgs, nicht nur als Ausführende.

### Führung wird Coaching

- statt Mikromanagement: Vertrauen, Entwicklung, Motivation

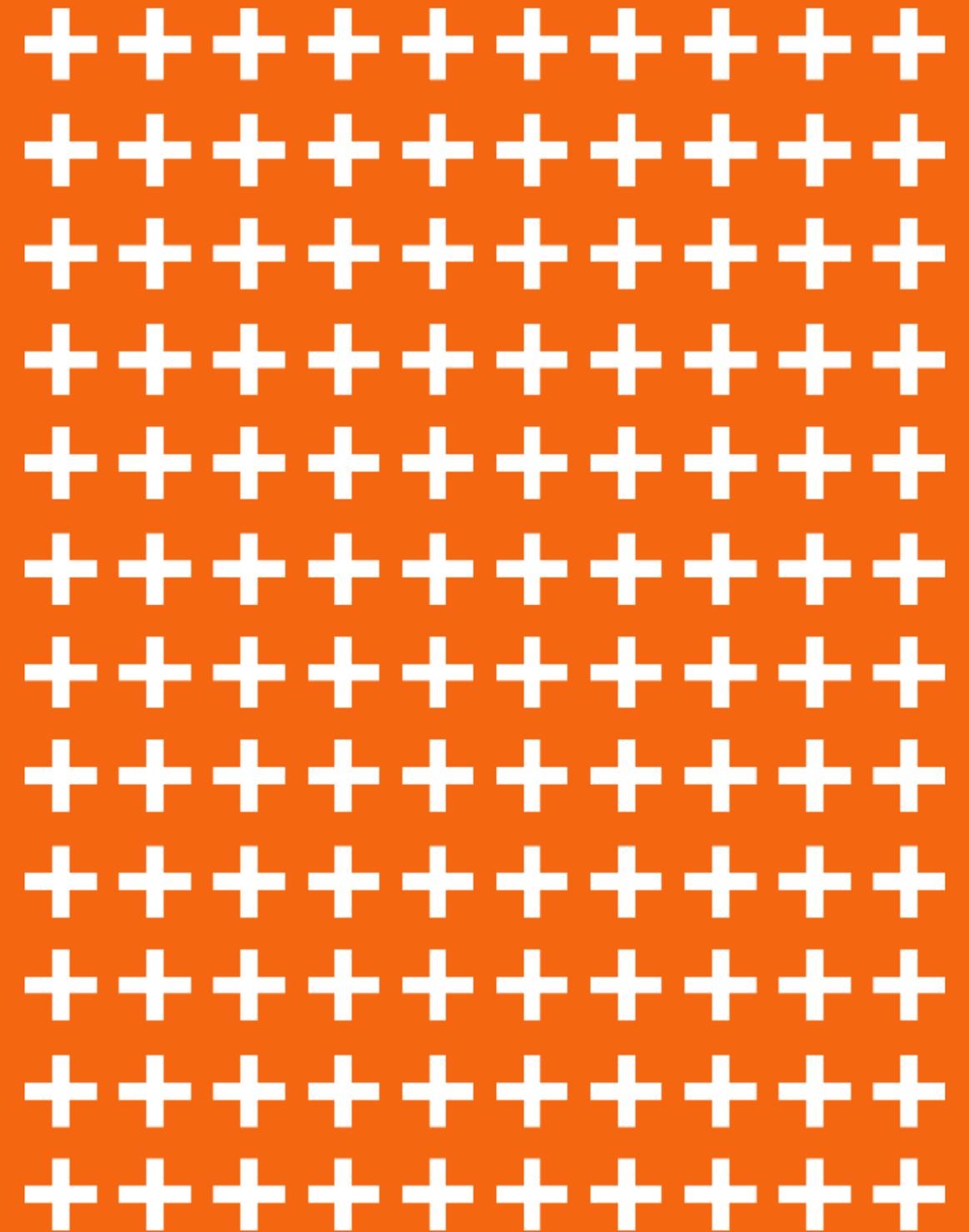


**Ein Spiel gewinnt man nicht mit Zurufen von außen, sondern durch Teamgeist auf dem Feld.**

**So gewinnen auch Unternehmen mit Employee Integrated Leadership – weil alle mitdenken und mitgestalten.**

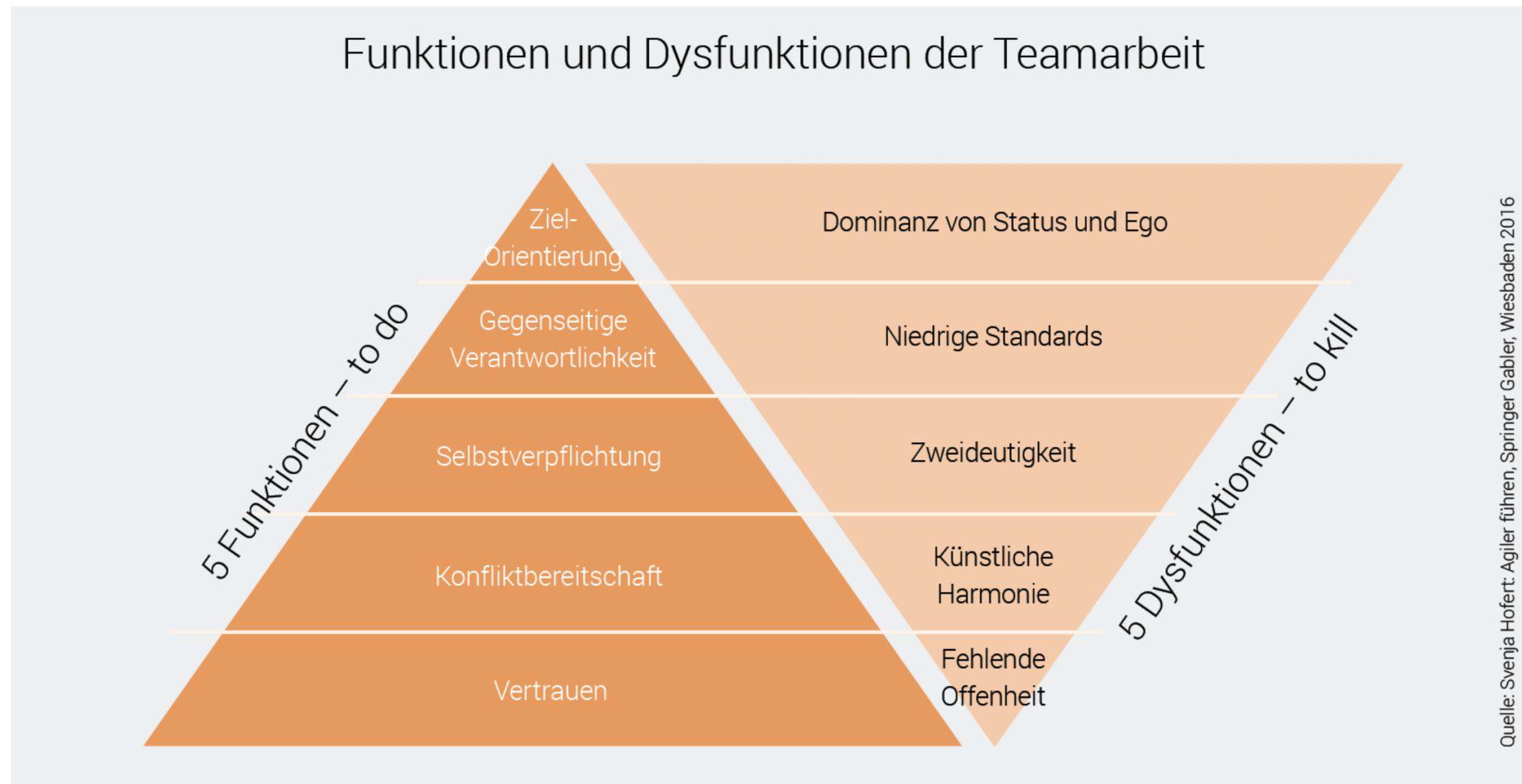
# Leitfaden: So gelingt Employee Integrated Leadership

# ↗ Voraussetzung Employee Integrated Leadership

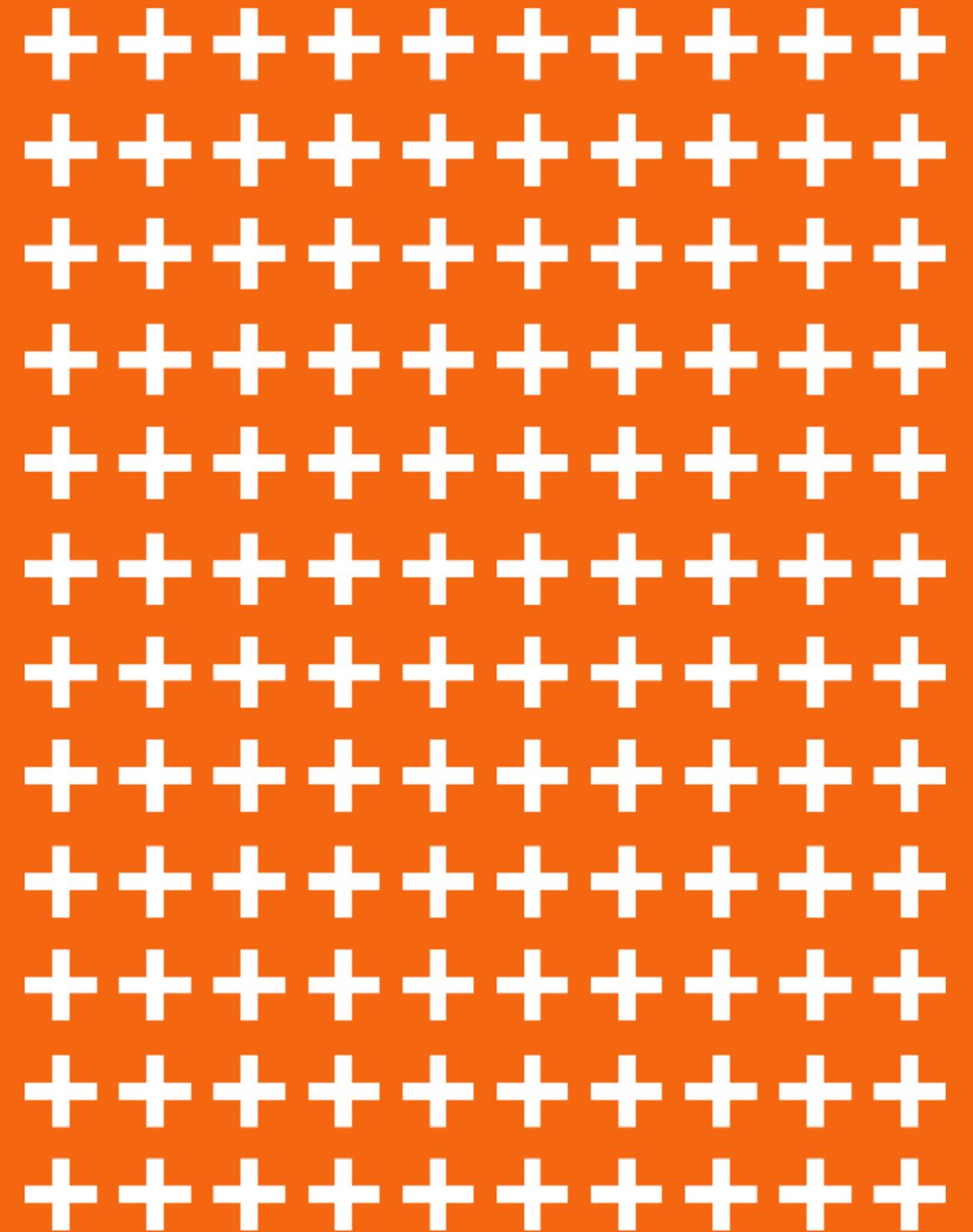


# Voraussetzung „Employee Integrated Leadership“

Ohne Abstimmung & Vertrauen kein Zusammenspiel – weder im Fußball noch im Unternehmen.



# ↗ Leitfragen Employee Integrated Leadership



# Leitfaden mit Reflexionsfragen

## Beteiligung:

- + Was wäre, wenn die Mitarbeitenden beim Thema Führung mitgestalten?
- + Welche Entscheidungen könnten sie selbst treffen?

## Eigenverantwortung:

- + Wo können Mitarbeitende Verantwortung übernehmen?
- + Wie kann ich erkennen, wer sich in die Lösungsfindung einbringt?

## Potenziale fördern:

- + Welche Chancen entstehen, wenn Mitarbeitende bewusst in Entscheidungsprozesse einbezogen werden?
- + Wie kann ich durch gezielte Entscheidungsmöglichkeiten versteckte Stärken sichtbar machen?

## Feedbackkultur:

- + Wie offen sprechen wir über positives und negatives Feedback?
- + Wie gehe ich als Führungskraft damit um?



**Wie kann ich erkennen,  
wer sich in die  
Lösungsfindung  
einbringen möchte?**

# Erkennen wer sich einbringen möchte

## Proaktives Verhalten beobachten

- Mitarbeitende, die Fragen stellen, Ideen äußern oder Verbesserungspotenziale ansprechen, zeigen intrinsisches Interesse.

## Freiräume schaffen

- Wer Gelegenheiten bekommt, sich einzubringen – z. B. in Workshops, Projektgruppen oder regelmäßigen Feedbackrunden – und sie nutzt, will aktiv mitgestalten.

## Körpersprache und Energie

- Engagement zeigt sich nicht nur verbal: wer mitdenkt, mitschreibt, nachhakt, signalisiert Beteiligung.

## Gezielt nachfragen

- Manchmal braucht es einen Impuls. Eine offene Einladung zur Mitwirkung („Was denkst du dazu?“) kann Potenziale sichtbar machen

## Transparenz etablieren

- Die konkrete Formulierung und Sicherstellung der Messbarkeit von Zielen kann ein bedeutendes Hilfsmittel sein.



**Aber verstehen unsere Mitarbeitenden überhaupt, was das Ziel des Konzepts ist?**

# Aus meinem Alltag

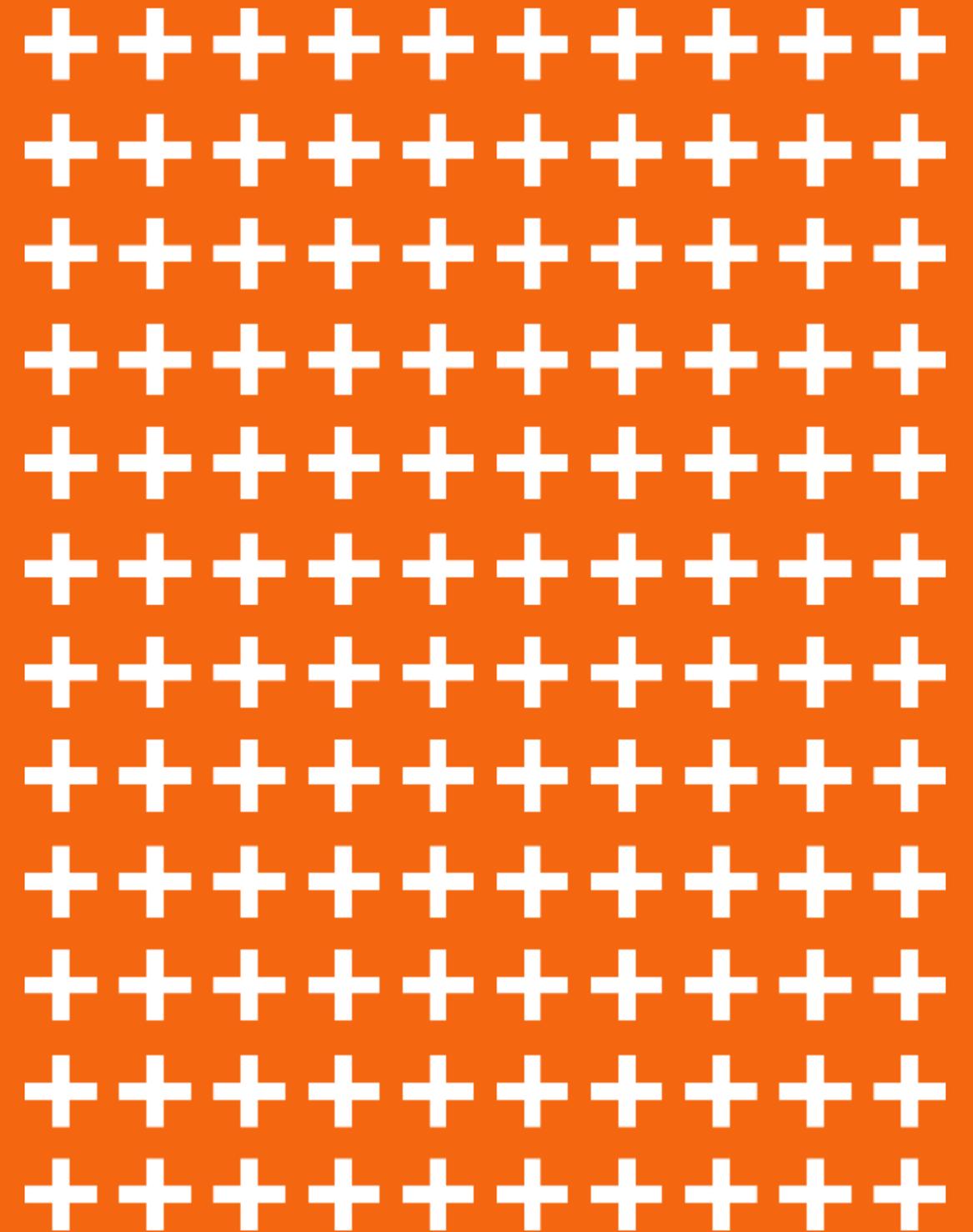
*„Eine offene Einforderung von Feedback des Mitarbeitenden an die Führungskraft kann hier ein mutiger und gewinnbringender Schritt sein, zu hinterfragen, ob man mit dem was man als Führungskraft bezweckt, auch bei den Mitarbeitenden ankommt.“*



**Respekt & Vertrauen sind für alles die Basis.**

- + Mehr Präsenz in den Teams.
- + Offene Kommunikation im Sinne von ehrlichem Feedback - Auch negatives
- + Gemeinsame Entscheidungen auch gemeinsam umsetzen und positiv ins Team tragen.
- + Einbindung Logistik Know-How in die Weiterentwicklung von Prozessen im Vertrieb.
- + Bereichsübergreifende Zusammenarbeit in konkreten Themen ermöglichen.
- + Bessere Kommunikation abteilungsinterner Projekte in Firmen-Medien
- + Transparente Information bezüglich was uns beschäftigt - Untereinander im Team
- + Klare und eindeutige Ziele kommunizieren
- + Direkte Rückmeldungen – Nicht erst verzögert in LBU

# ↗ Integration Employee Integrated Leadership



# Integration im Team

## Einbindung in Leistungsbeurteilung und Entwicklungsgespräche

- + Wie würdest du gerne geführt, gefordert und gefördert werden?
- + Unter welchen Bedingungen kannst du Höchstleistung bringen und was hält dich davon ab?
- + Was erwarte ich als Führungskraft konkret von dir?

## Mentoring als fester Bestandteil der Firmenkultur – aber nicht nur in eine Richtung!

- + Der Mentee profitiert von der Erfahrung des Mentors.
- + Herausforderungen werden besprochen und gemeinsam gelöst.
- + Der Mentee erhält Sicherheit in ersten Entscheidungen
- + Austausch von neuen Ansätzen der Generationen

## Einführung von Shopfloor Management und KVP

- + Tägliche Kennzahlen.
- + Trends über Monate werden erkennbar.
- + Im Rahmen des Daily SFM können aktuelle Themen persönlich besprochen und Probleme gelöst oder Zuständigkeiten festgelegt werden.
- + Ideen und Anregungen der Mitarbeitenden werden direkt in KVPs überführt und transparent bearbeitet.

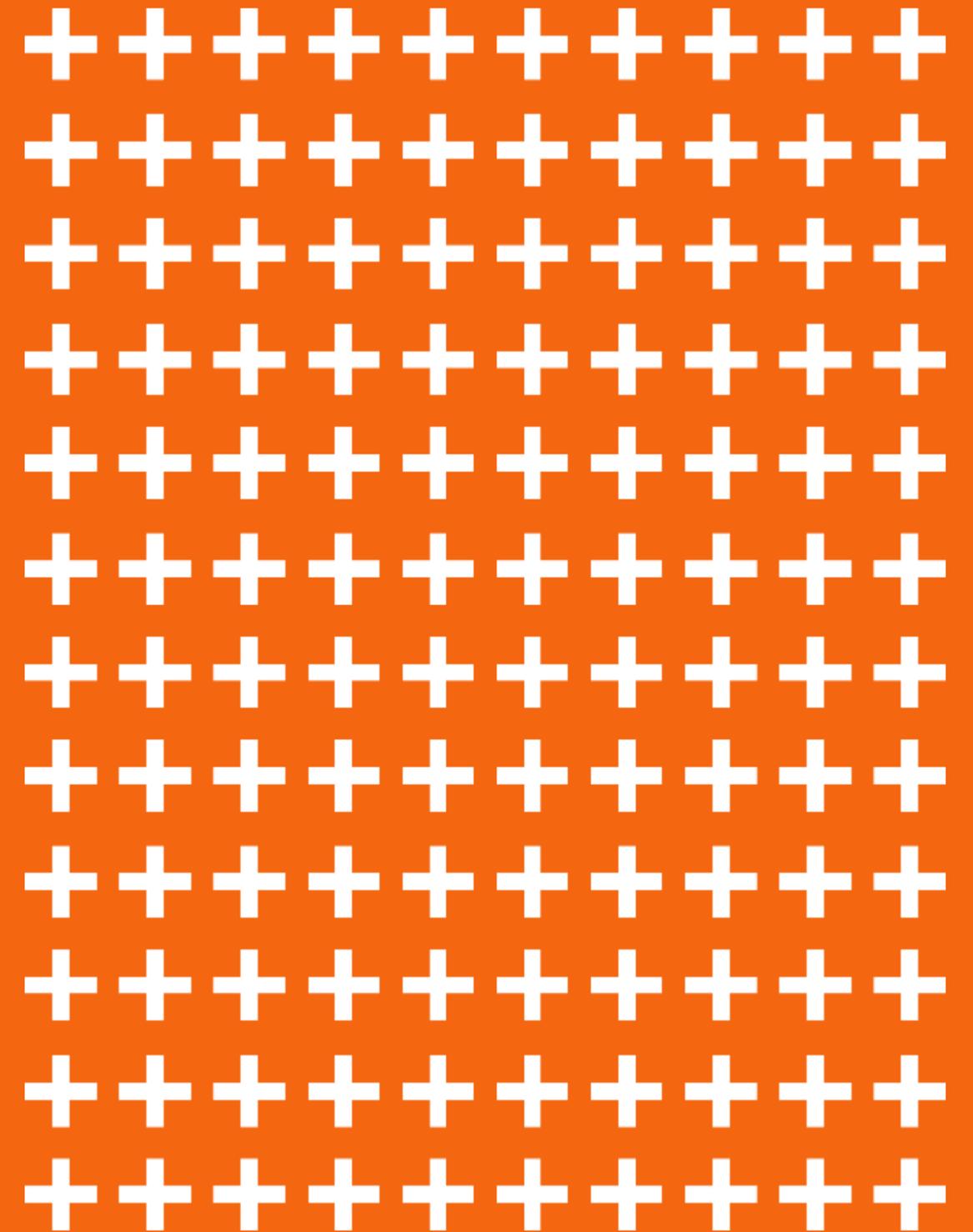


# Aus der Praxis – SFM & KVP



# Meine Werte - Grundsätze & Verpflichtungen

# ↗ Meine Werte Warum ich für dieses Thema brenne?



# Warum ich für Employee Integrated Leadership brenne?

Meine persönliche Erfahrung, als ich geführt wurde:

Für **mich** hat funktioniert:

Vertrauen und Spielraum in der Aufgabe

Eindeutige Ziele

Offen kommunizierte Erwartungen

Ehrliches und direktes Feedback

Für **mich** hat nicht funktioniert:

Beurteilung des Vorgesetzten ohne offene

Erwartungshaltung

Wenig Vertrauen und Weitsicht des

Vorgesetzten

+ Vertrauen

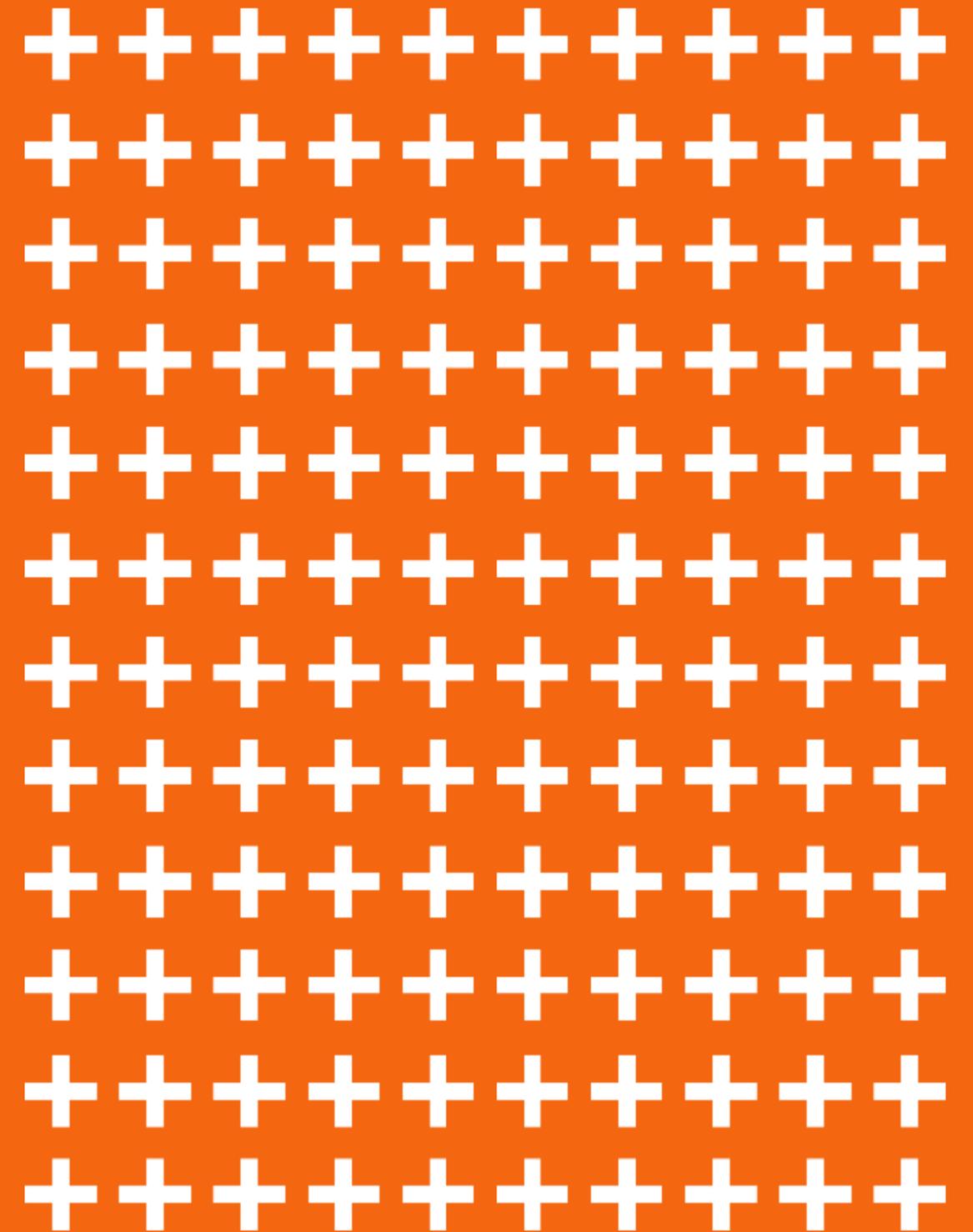
+ Respekt

+ Offenheit

+ Toleranz



# ↗ Grundsätze Moderne Führungsthese



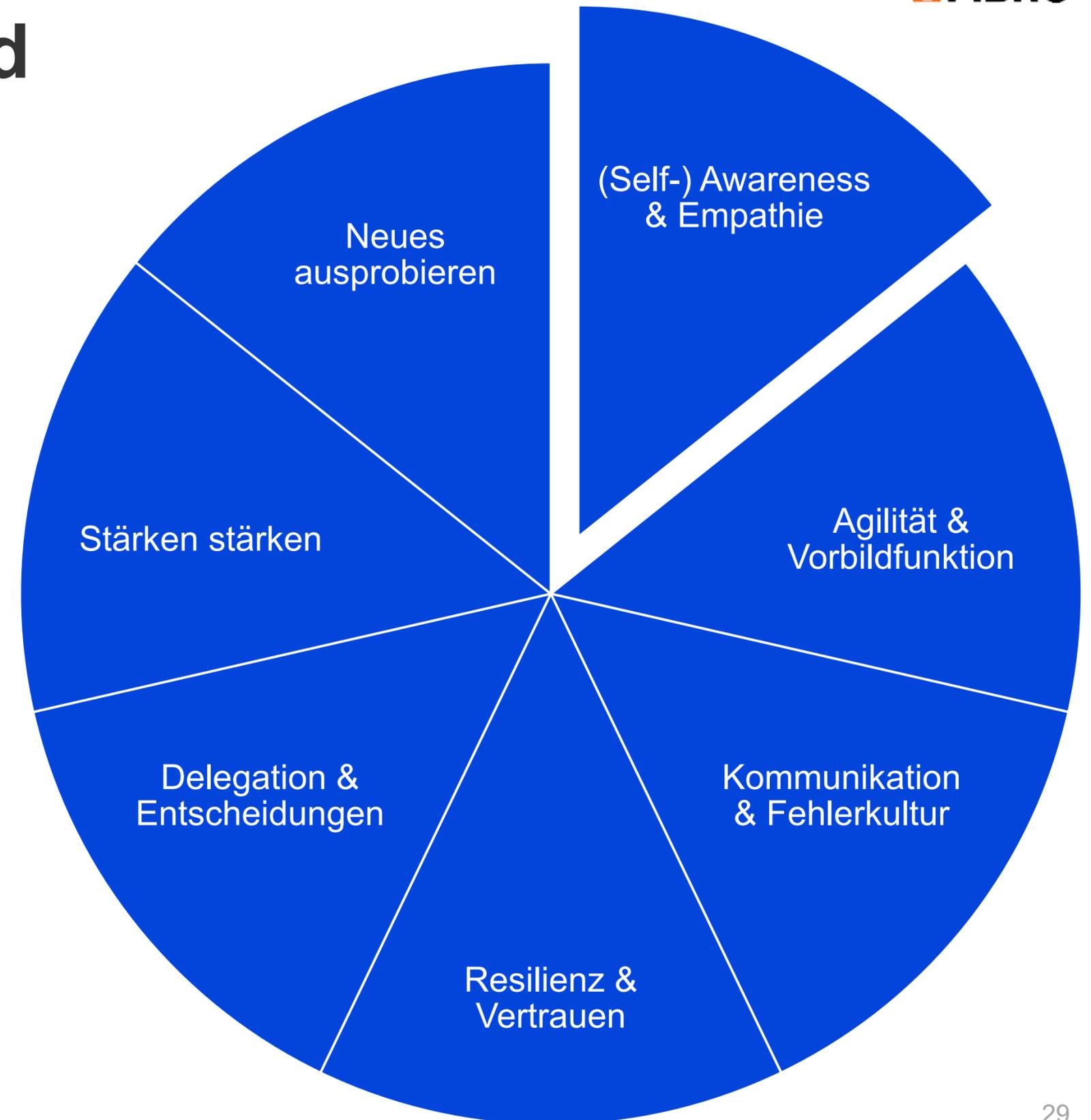
# Leadership auf dem Spielfeld

## Die Spielregeln für moderne Führung

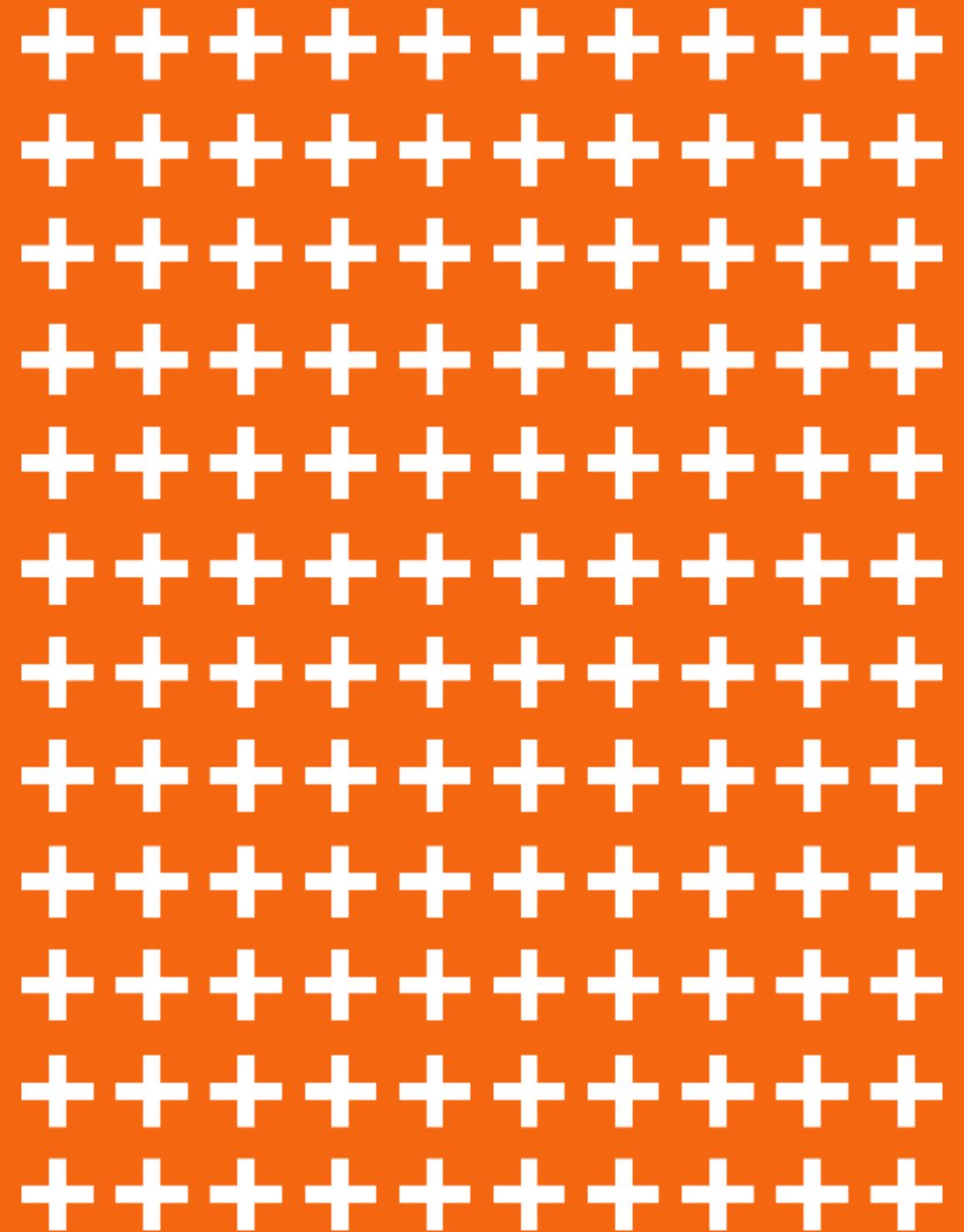
Echtes Leadership

- + erkennt Talente,
- + lässt Raum für Entwicklung und
- + setzt auf Vertrauen statt Kontrolle.

So entsteht ein Team, das nicht nur mitspielt – sondern das Spiel entscheidet.



# ↗ Verpflichtung Employee Integrated Leadership



# Führung ist Teamsache

**Gemeinsames Commitment - Nur wenn beide Seiten Verantwortung übernehmen, entsteht echte Wirksamkeit.**

## **Führungskraft verpflichtet sich ...**

- + Vertrauen zu geben und Verantwortung zu teilen
- + Klar & ehrlich zu kommunizieren
- + Fehler zuzulassen & daraus zu lernen

## **Mitarbeitende verpflichten sich ...**

- + Verantwortung anzunehmen & mitzugestalten
- + Initiative zu zeigen & Ideen einzubringen
- + Feedback zu geben – auch kritisch
- + Fehler einzugestehen & daran zu wachsen



# Zusammenfassung & Takeaways

# In einem Unternehmen mit Employee Integrated Leadership...

- + ... ist Führung **Coaching**, nicht Kommandieren.
- + ... entstehen Ziele und Strategien **gemeinsam**.
- + ... kennen Mitarbeitende **ihre Rollen, Verantwortungen und Spielräume**.
- + ... zählt nicht nur Leistung, sondern **Zusammenspiel und Mitdenken**.
- + ... wird gegenseitiges **Vertrauen und offene Kommunikation** gelebt!
- + ... werden die Mitarbeitenden gefragt, **wie sie sich Führung vorstellen** und unter welchen Voraussetzungen sie Höchstleistung bringen.

**Thanks**

**Merci**

Danke

**Gracias**

**Grazie**