

MEDIALINE GROUP

# FÜHRUNGSLEITBILD



**LEADING  
THE LINE**

**MEDIALINE  
GROUP**

# LEADING THE LINE

Führung in der Medialine Group bedeutet, Orientierung zu geben, Verantwortung zu übernehmen und Zusammenarbeit über Unternehmensgrenzen hinweg wirksam zu gestalten.

## Führung in der Medialine Group bedeutet:

 Klarheit geben

 Entscheidungen treffen

 Verantwortung übernehmen

 Menschen befähigen

 Zusammenarbeit fördern und fordern

 Konflikte meistern



Dieses Führungsleitbild beschreibt verbindlich, welches Führungsverhalten erwartet wird – und welches nicht akzeptiert ist. Es ist Maßstab für unser tägliches Handeln, unsere Zusammenarbeit und die Bewertung von Führung. Es gilt für alle Führungskräfte der Medialine Group - unabhängig von Gesellschaften, Standorten, Hierarchieebene oder Fachbereichen.

Es beschreibt wie Führung konkret gelebt wird und woran sie gemessen werden kann. Als Leitlinie definiert es unser **Denken, Handeln und Führen** und setzt das **Erreichen unserer gemeinsame Vision** an erste Stelle.

# 1. FÜHRUNG GIBT KLARHEIT UND ORIENTIERUNG

Führung schafft Klarheit über Ziele, Prioritäten und Erwartungen – auch in Zeiten von Veränderung und Unsicherheit.



LEADING  
THE LINE

## So zeigt sich das im Alltag:

- Ziele werden klar benannt, priorisiert und in einen nachvollziehbaren Zusammenhang gestellt
- Entscheidungen werden transparent erklärt – inklusive ihrer Gründe
- Erwartungen an Rollen, Verantwortlichkeiten und Ergebnisse sind eindeutig formuliert
- Führungskräfte geben Richtung vor, statt Unsicherheit an Teams weiterzugeben
- Rahmenbedingungen (Zeit, Ressourcen, Entscheidungswege) sind offen kommuniziert

### ✓ DO:

- Ziele klar benennen und priorisieren
- Entscheidungen nachvollziehbar erklären
- Rollen, Verantwortlichkeiten und Erwartungen eindeutig machen
- Richtung vorgeben, auch bei Unsicherheit

### ✗ DON'T:

- Unklare oder widersprüchliche Ziele setzen
- Entscheidungen „im Raum stehen lassen“
- Erwartungen implizit oder situationsabhängig verändern
- Unsicherheit an Teams weiterreichen

## Warum:

- **Weil** Führung Klarheit schafft, entsteht Sicherheit, Fokus und Handlungsfähigkeit
- **Wenn nicht, dann** entstehen Frust, Reibungsverluste und ineffiziente Abstimmung

## 2. FÜHRUNG ENTSCHEIDET KONSEQUENT UND SETZT UM

Führung trifft Entscheidungen – rechtzeitig, nachvollziehbar  
und mit Blick auf Umsetzung und Wirkung.

### So zeigt sich das im Alltag:

- Bevor entschieden wird, werden relevante Perspektiven einbezogen – diese Beteiligung ersetzt jedoch nicht die Entscheidung selbst
- Auf dieser Grundlage treffen wir Entscheidungen – konsequent und fundiert
- Nach Entscheidungen wird konsequent umgesetzt und nachgehalten
- Prioritäten werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst
- Führungskräfte sorgen dafür, dass Beschlossenes wirksam wird

### ✓ DO:

- Beteiligung ermöglichen – ohne Entscheidungsfähigkeit abzugeben
- Entscheidungen vorbereiten, treffen und kommunizieren
- Umsetzung konsequent nachhalten
- Prioritäten regelmäßig überprüfen

### ✗ DON'T:

- Entscheidungen vertagen oder aussitzen
- Diskussionen mit Entscheidungen verwechseln
- Beschlüsse folgenlos lassen
- Verantwortlichkeiten offenlassen

### Warum:

- **Weil** Führung entscheidet, entsteht Dynamik und Fortschritt
- **Wenn nicht, dann** lähmen Unklarheit und Stillstand die Organisation

# 3. FÜHRUNG ÜBERNIMMT VERANTWORTUNG UND LEBT VERBINDLICHKEIT

Führung bedeutet, Verantwortung zu tragen – für Entscheidungen, Ergebnisse und deren Konsequenzen.



LEADING  
THE LINE

## So zeigt sich das im Alltag:

- Verantwortung wird bewusst delegiert **und** konsequent eingefordert
- Vereinbarungen gelten – Zusagen werden eingehalten oder aktiv neu verhandelt
- Zielerreichung und Ergebnisse werden regelmäßig überprüft
- Führungskräfte stehen zu eigenen Entscheidungen – auch wenn sie unpopulär sind
- Fehler werden nicht verschoben oder relativiert, sondern aufgearbeitet

## ✓ DO:

- Verantwortung bewusst delegieren **und** einfordern
- Zusagen einhalten oder aktiv neu verhandeln
- Ergebnisse und Zielerreichung überprüfen
- Eigene Entscheidungen vertreten
- Eine offene Fehlerkultur vorleben – Fehler als Teil des Lernprozesses verstehen

## ✗ DON'T:

- Verantwortung formal abgeben und sich dann entziehen
- Zusagen relativieren oder stillschweigend ändern
- Verantwortung nach oben oder unten verschieben
- Probleme aussitzen

## Warum:

- **Weil** Führung verbindlich handelt, entsteht Vertrauen und Umsetzungskraft
- **Wenn nicht, dann** sinkt Verlässlichkeit und Leistungsbereitschaft

## 4. FÜHRUNG FÖRdert ZUSAMMENARBEIT ÜBER GESELLSCHAFTSGRENZEN HINWEG

Führung denkt und handelt in der Logik der Gruppe – nicht in Silos einzelner Gesellschaften oder Bereiche.

### So zeigt sich das im Alltag:

- Zusammenarbeit zwischen Gesellschaften wird aktiv eingefordert und unterstützt
- Entscheidungen werden aus Gruppenperspektive bewertet, nicht nur aus lokaler Sicht
- Wissen, Ressourcen und Erfahrungen werden geteilt
- Führungskräfte wirken als Brückenbauer zwischen Einheiten
- Konkurrenzdenken innerhalb der Gruppe wird klar begrenzt

### ✓ DO:

- Gruppenperspektive aktiv einnehmen
- Zusammenarbeit zwischen Gesellschaften einfordern
- Wissen, Ressourcen und Erfahrungen teilen
- Out of the Box denken / Das "große Ganze" sehen

### ✗ DON'T:

- Bereichs- oder Gesellschaftsinteressen über Gruppeninteressen stellen
- Informationen zurückhalten
- Konkurrenz innerhalb der Gruppe tolerieren
- In Silos arbeiten

### Warum:

- **Weil** Führung gruppenweit denkt, entsteht Stärke durch Vielfalt
- **Wenn nicht, dann** bleiben Potenziale der Gruppe ungenutzt

# 5. FÜHRUNG ENTWICKELT UND BEFÄHIGT MENSCHEN

Führung erkennt Potenziale, fördert Entwicklung und schafft die Voraussetzungen für nachhaltige Leistungsfähigkeit.

## So zeigt sich das im Alltag:

- Entwicklung wird gezielt ermöglicht (z. B. durch neue Aufgaben, Verantwortung, Qualifizierung)
- Wir geben ehrliches, konstruktives und zeitnahes Feedback – orientiert an unseren Feedbackleitlinien
- Stärken und Entwicklungsfelder werden aktiv angesprochen
- Leistung wird anerkannt – nicht nur Ergebnisse, sondern auch Verhalten
- Führungskräfte verstehen sich als Begleiter und Befähiger, nicht als Kontrolleure

### ✓ DO:

- Regelmäßig Feedback geben
- Feedback auch nach oben aktiv einholen und annehmen
- Stärken gezielt einsetzen und entwickeln
- Verantwortung als Entwicklungsinstrument nutzen
- Leistung und Verhalten anerkennen
- Feedback bei Bedarf dokumentieren, um Nachvollziehbarkeit zu sichern

### ✗ DON'T:

- Entwicklung dem Zufall überlassen
- Feedback vermeiden oder beschönigen
- Kontrolle mit Führung verwechseln
- Entwicklung nur als HR Thema sehen

## Warum:

- **Weil** Führung befähigt, wachsen Leistung, Bindung und Verantwortung
- **Wenn nicht, dann** stagnieren Menschen und Organisation

## 6. FÜHRUNG GEHT KONFLIKTE AKTIV UND KONSTRUKTIV AN

Führung spricht Spannungen und Konflikte offen an und sorgt für Klärung.

### So zeigt sich das im Alltag:

- Konflikte werden nicht ignoriert oder ausgesessen
- Unterschiedliche Perspektiven werden bewusst zugelassen
- Feedback wird direkt, respektvoll und lösungsorientiert gegeben
- Führungskräfte moderieren Konflikte aktiv – statt sie an Teams abzugeben
- Ziel ist Klärung und Weiterentwicklung, nicht Schuldzuweisung

### ✓ DO:

- Konflikte frühzeitig ansprechen
- Unterschiedliche Perspektiven zulassen
- Direktes, wertschätzendes Feedback geben
- Konflikte aktiv moderieren
- Fehler eingestehen und als Chance zur Weiterentwicklung nutzen

### ✗ DON'T:

- Konflikte ignorieren oder delegieren
- Spannungen personalisieren
- Harmonie über Klarheit stellen
- Probleme unter den Teppich kehren

### Warum:

- **Weil** Führung Konflikte klärt, entsteht Entwicklung und Vertrauen
- **Wenn nicht, dann** verhärten Spannungen verdeckt und dauerhaft

# WIRKUNG DIESES FÜHRUNGSLEITBILDES

Dieses Leitbild macht Führung in der Medialine Group **greifbar, überprüfbar und verbindlich.**

Es beschreibt nicht, **wie wir gerne wären**, sondern **wie Führung konkret gelebt wird – und woran sie gemessen werden kann.** Als Leitlinie definiert es unser Denken, Handeln und Führen und setzt das Erreichen unserer gemeinsame Vision an erste Stelle.



Denn:

Wir sind DER Partner um die Herausforderungen der Digitalisierung zu meistern. Als strategischer Innovationstreiber gestalten wir den digitalen Arbeitsplatz von Morgen. Wir arbeiten inhabergeführt, partnerschaftlich und innovativ.

**Wir führen GEMEINSAM, VERBINDLICH und TRANSPARENT.**

**Wir sind die Medialine Group.**



