

// WILLKOMMEN IM CAMPUS SURSEE

Streben nach Exzellenz

28. August 2015
Thomas Stocker

Stiftung CAMPUS SURSEE
Postfach 487, 6210 Sursee, Telefon 041 926 26 26, stiftung@campus-sursee.ch, www.campus-sursee.ch



THOMAS STOCKER

// CAMPUS SURSEE Bildungszentrum Bau, Geschäftsführer

// Ausbildung

// Eidg. dipl. Baumeister, 1996

// Nachdiplom Betriebswirtschaft und Unternehmensführung, 2003

// MAS Schulmanagement, PH Luzern, 2015

// Beruflicher Werdegang

// Geschäftsführer Stocker Bauunternehmung AG, Gunzwil

// Technischer Leiter, Landis Bau AG, Zug

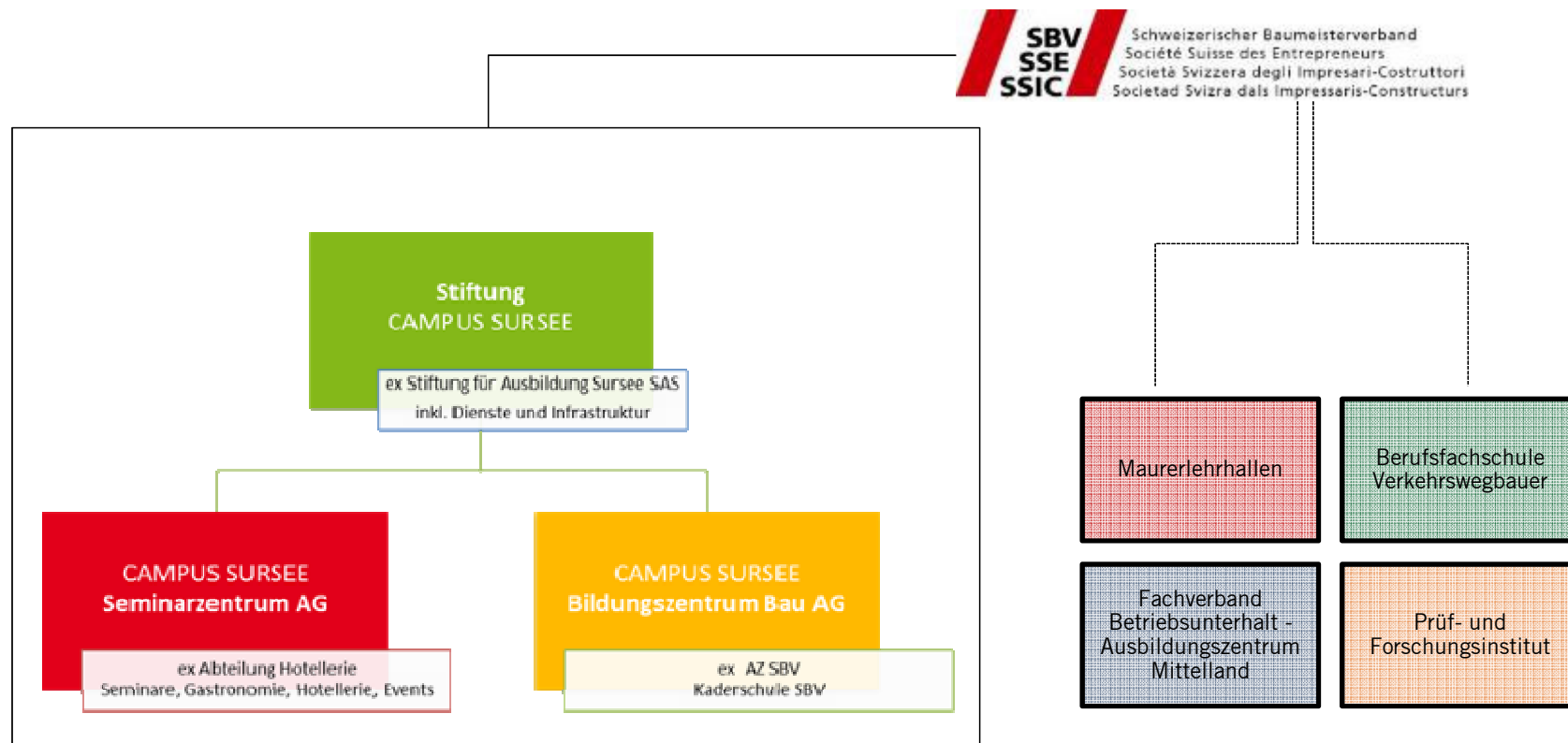
// Geschäftsführer Schmid Bauunternehmung AG, Baar

// Geschäftsführer CAMPUS Sursee Bildungszentrum Bau



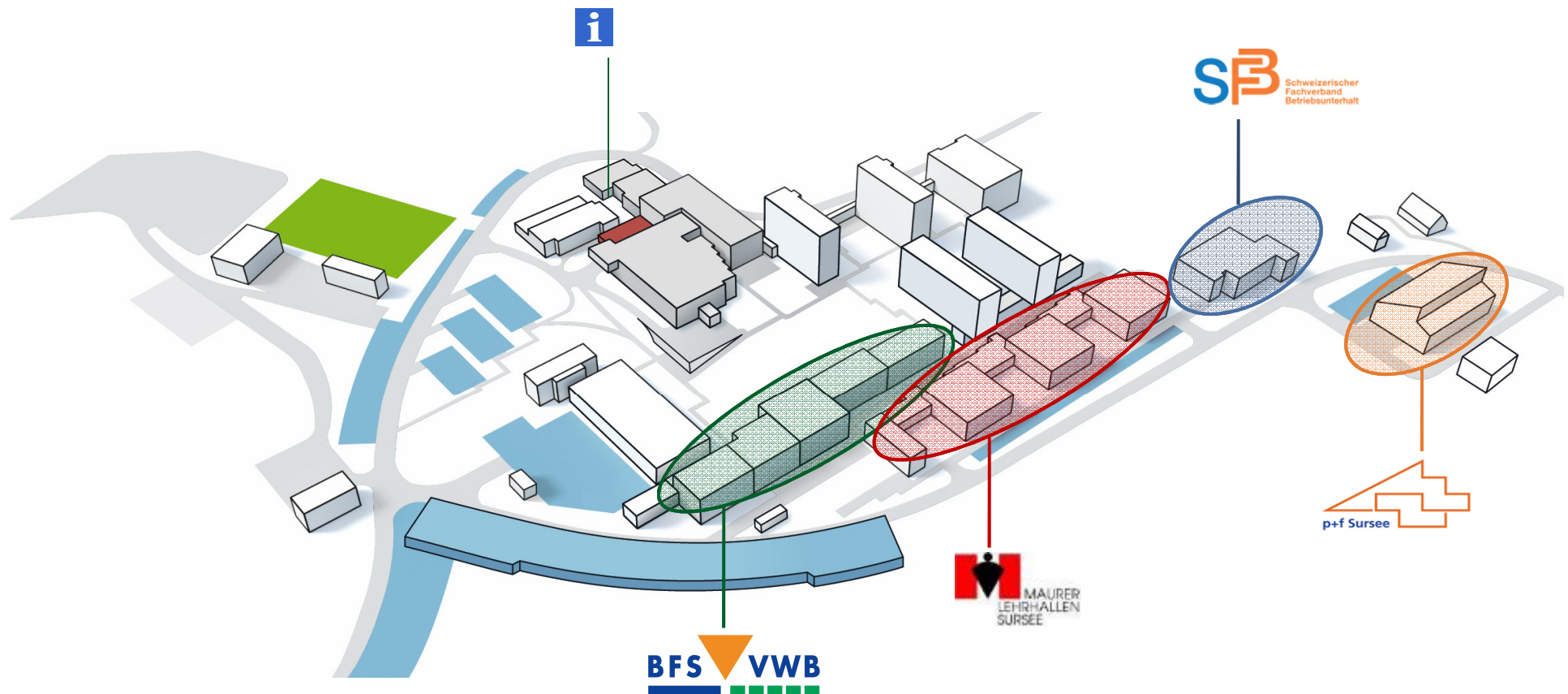
VORSTELLUNG CAMPUS SURSEE

Partnerschulen am Leidenberg



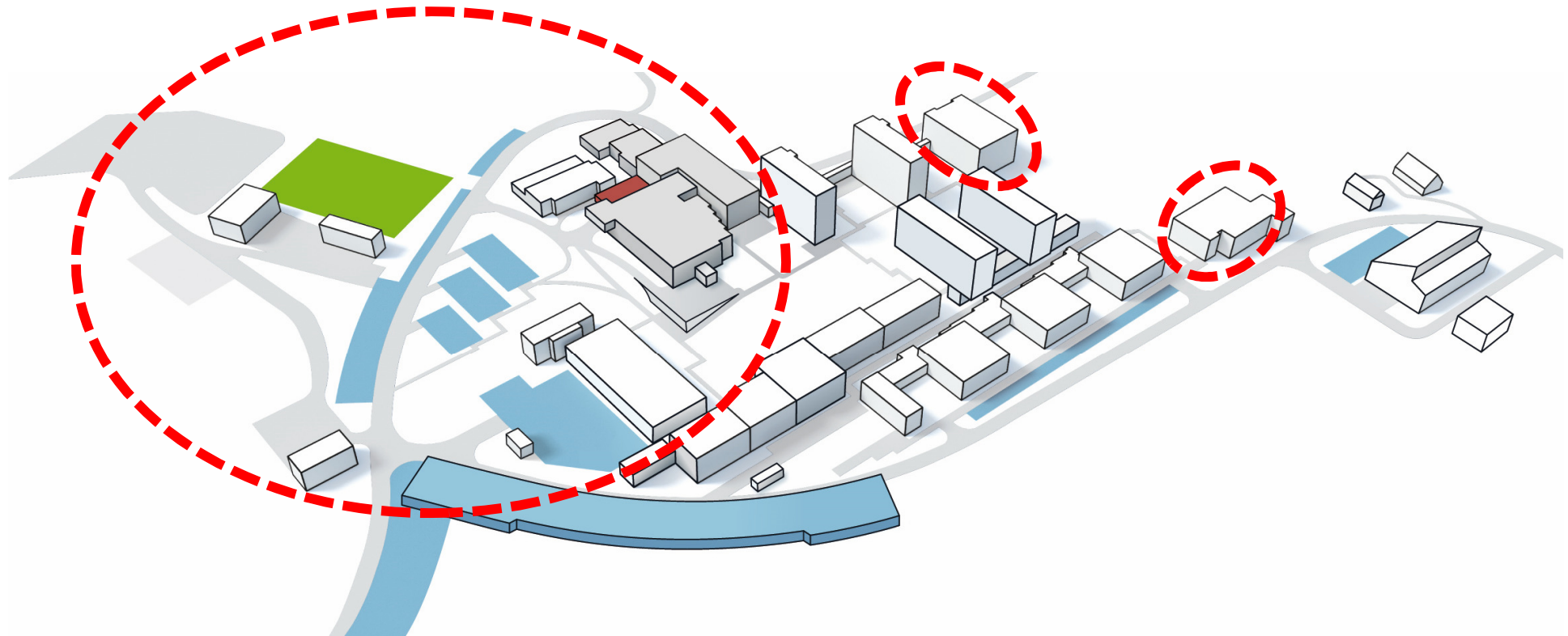
VORSTELLUNG CAMPUS SURSEE

Partnerschulen am Leidenberg - die Ausbildner im Bauhauptgewerbe

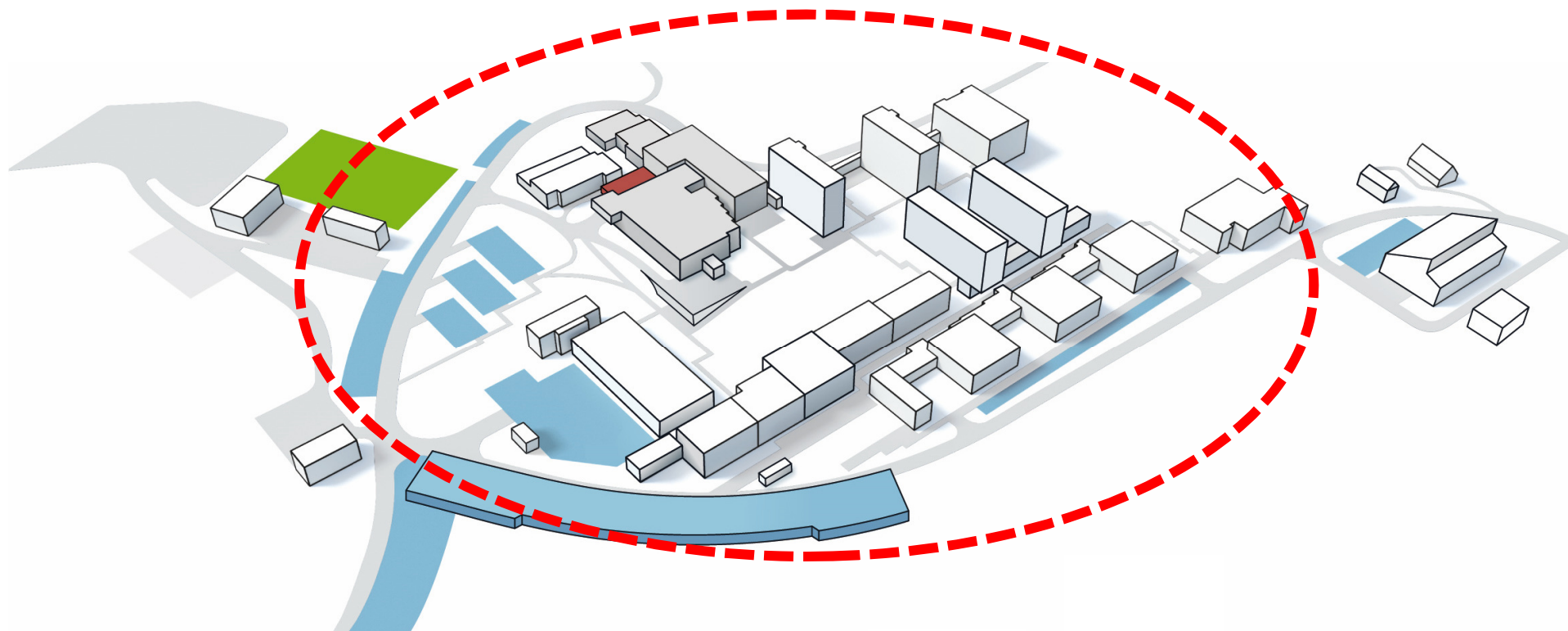


UND DAS BILDUNGSZENTRUM BAU!

(EINE INSTITUTION DES SCHWEIZERISCHEN
BAUMEISTERVERBANDES)



... DIENSTLEISTER ZUGUNSTEN ALLER DREI SCHULEN ...



QUAL ODER QUALITAS



VORSTELLUNG CAMPUS SURSEE

Vision und Strategie

Zertifiziertes Qualitätsmanagement-System



**QUALITÄT IST DAS,
WAS DER KUNDE ALS VORTEIL
EMPFINDET.**

NACHHALTIGKEIT DER UNTERNEHMERISCHEN TÄTIGKEIT

- // Keine kurzfristigen Erfolgsstorys
- // Sich selbst kennen
- // Durchgehende Zielprozesse
- // Controlling

VERFAHREN ZUR BEWERTUNG DES REIFEGRADES

- // Kein Selbstläufer
- // Begeisterte Führungsebene
- // Überzeugte Mitarbeiter
- // Kein Schulterklopfen

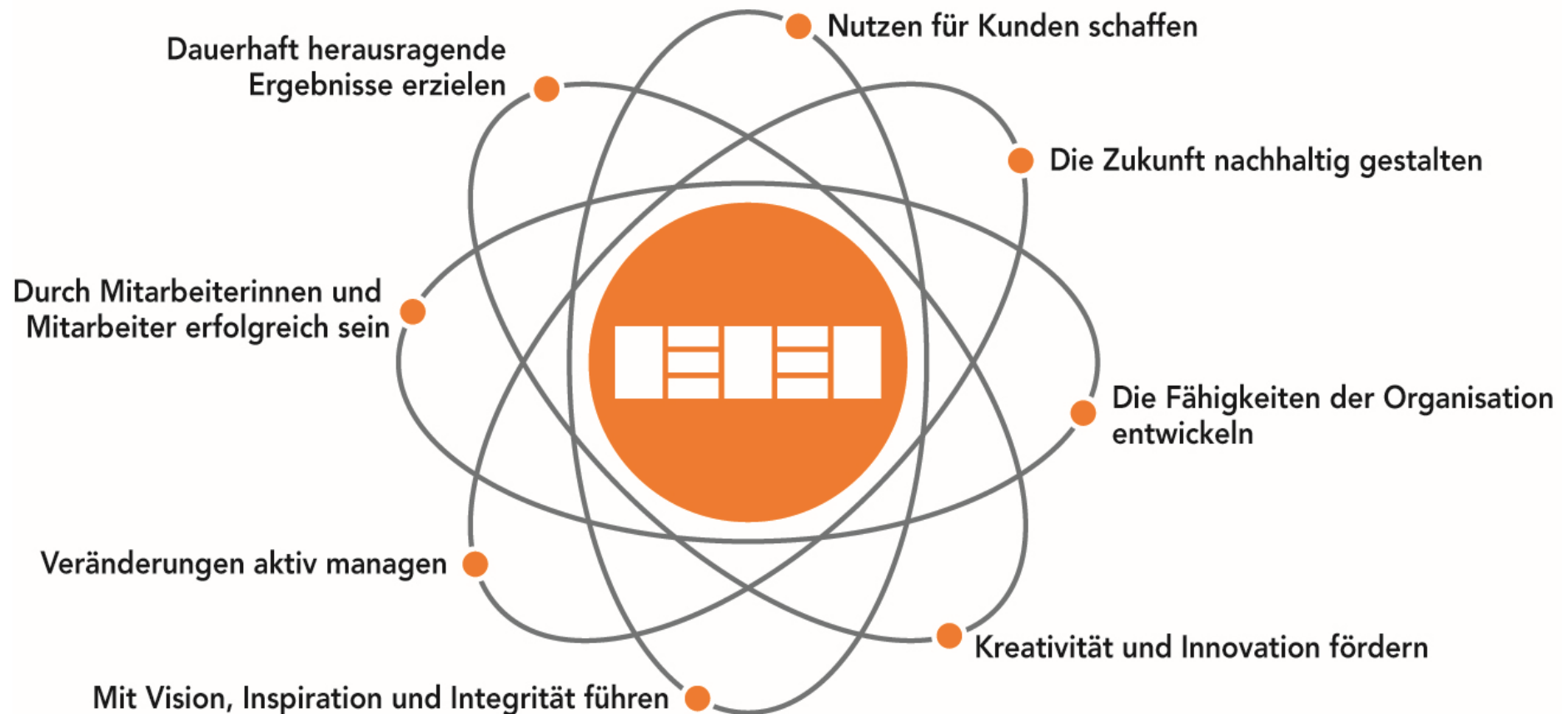
ESSENZIELL FÜR DIE GESAMTE BRANCHE

- // Selbstüberprüfung und Analyse
- // Exzellente Unternehmensführung
- // Potentiale ausschöpfen

EUROPEAN FOUNDATION FOR QUALITY MANAGEMENT



DIE GRUNDKONZEPTE DER EXCELLENCE



MIT VISION, INSPIRATION UND INTEGRITÄT FÜHREN

Exzellente Organisationen haben Führungskräfte, welche die Zukunft gestalten und verwirklichen. Sie agieren als Vorbilder in Bezug auf geltende Werthaltung und ethische Grundsätze. Führungskräfte exzellenter Organisationen:

- // Inspirieren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch ihre Handlungen, ihr Verhalten und ihre Erfahrung und schaffen eine Kultur der Einbeziehung, der Zuständigkeit, der Ermächtigung, der Verbesserung und der Verantwortlichkeit.
- // Fixieren und kommunizieren eine klare Richtung und einen strategischen Fokus. Sie vereinen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sodass diese den Zweck und die Ziele der Organisation unterstützen und verwirklichen.
- // Sind flexibel; sie sind zu fundierten und zeitgerechten Entscheidungen fähig, die auf verfügbaren Informationen, Erfahrungen und Wissen beruhen und berücksichtigen dabei mögliche Auswirkungen.

BEGRÜNDUNG DER PRIORISIERUNG

Mit Vision, Inspiration und Integrität führen

- // Personalwechsel im oberen Management haben zu einer Neueinrichtung im Führungsverhaltens geführt.
- // Die Führung ist der Treiber für eine hohe Kunden-, Leistungs- und Ergebnisorientierung.
- // Unsere Werte sind uns wichtig! Die Führung hat durch ihr Verhalten einen grossen Einfluss auf deren durchgängige Implementierung in der gesamten Organisation.
- // Durch den Einbezug der Mitarbeitenden auf allen Stufen steigen die Anforderungen an die Führungskompetenz.
- // Unsere hohen Ziele erreichen wir nur, wenn die Führung ein Team ist und ihre Vorbildfunktion wahrnimmt.

HANDLUNGSFELDER IM PRIORISIERTEN GRUNDKONZEPT

Mit Vision, Inspiration und Integrität führen

- // Einheitliches Führungsverständnis
- // Personalpolitik und Personalentwicklung (MA)
- // Führung mit Zielen
- // Einheitliches System bezüglich Honorierung von Leistungen (nominell und immateriell)
- // Kultur der lernenden Organisation
- // Kommunikation und Information

ZIELE PRIORISIERTEN GRUNDKONZEPT

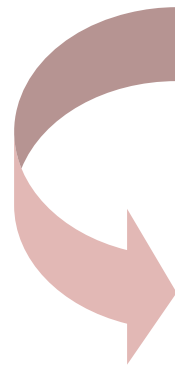
Mit Vision, Inspiration und Integrität führen

- // Die Führungskultur ist einheitlich und kohärent.
- // Die Führung des CAMPUS SURSEE führt als Vorbild (*nimmt ihre Vorbildfunktion wahr*), ist authentisch und entscheidet unternehmerisch, fundiert und zeitnah.
- // Die normativen und strategischen Führungsinstrumente sind aktuell und wirkungsvoll.
- // Die Führung kommuniziert einheitlich, stufengerecht, zeitnah und transparent.
- // Die Führung ist offen für Veränderungen und fördert eine Kultur der lernenden Organisation

STRATEGIEBASIERTES FÜHRUNGSMODELL

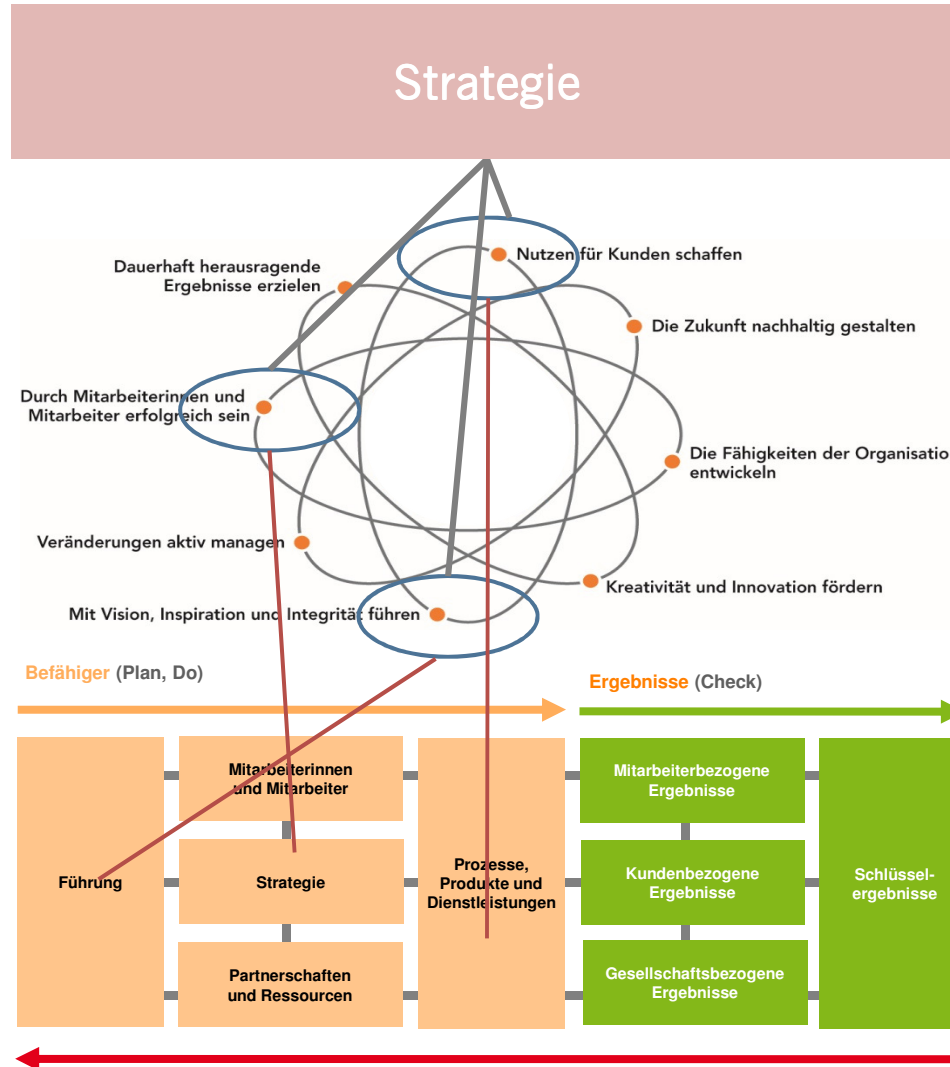


Grundkonzepte
Prioritäten auf
Basis der Strategie



Kriterien-Modell
Operationalisierung

- Ziele
- Projekte
- Massnahmen
- Controlling



SELF ASSESSEMENT FÜHRUNG

1a Führungskräfte entwickeln die Vision, Mission, Werte und ethischen Grundsätze und sind Vorbilder

		Vorgehen	Umsetzung	Bewertung und Verbesserung
	Führungskräfte exzellenter Organisationen:			
1	Sichern durch Definition und Kommunikation des grundlegenden Zwecks die Zukunft der Organisation. Dieser bildet die Basis für die Vision, Mission, Werte, ethischen Grundsätze und das unternehmerische Verhalten der Organisation.	↗ 	↗	→
2	Treten für die Werte der Organisation ein, sind Vorbilder in Bezug auf Integrität, soziale Verantwortung und ethisches Verhalten, sowohl innerhalb als auch ausserhalb der Organisation, und verbessern so das Ansehen ihrer Organisation.	↗	↗	→
3	Fixieren und kommunizieren eine klare Richtung und einen strategischen Fokus. Sie vereinen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sodass diese den Zweck und die Ziele der Organisation unterstützen und verwirklichen.	↗	↗	↗
4	Entwickeln und unterstützen eine gemeinsame Führungskultur für die Organisation und bewerten und verbessern die Effektivität des persönlichen Führungsverhaltens.	↗	↗	→

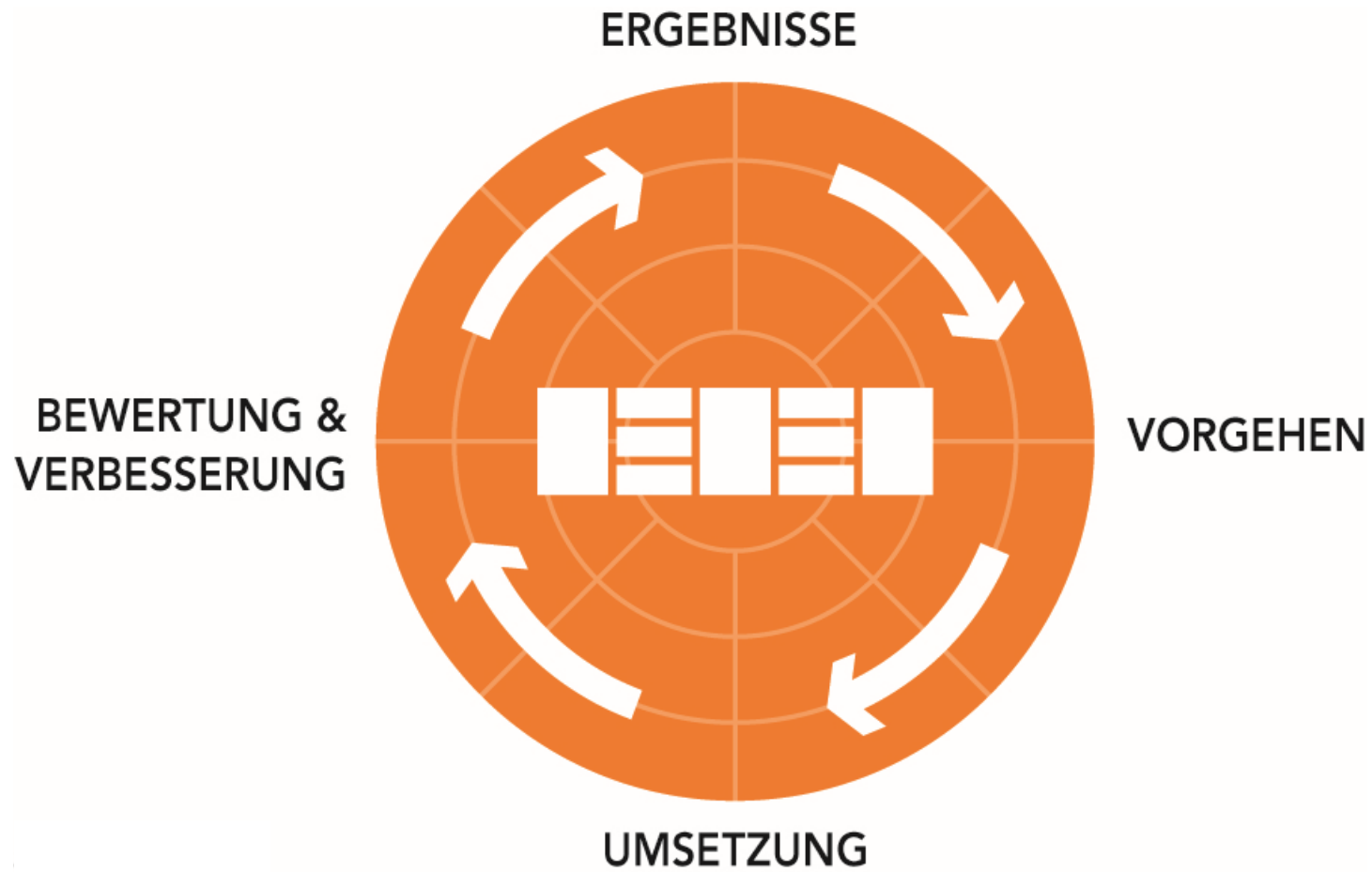
Stärken – 1a

- 2 Das Qualitätsleitbild wurde unter Einbezug aller Mitarbeiter erarbeitet und umgesetzt.
- 2 Es bestehen zur Bewertung und Verbesserung klare Indikatoren und Standards
- 3 Vision/Strategie sind auf CAMPUS NET jederzeit einsehbar und werden an Mitarbeiterforen kommuniziert. Ziele für die Führungskräfte werden auf der Basis der Strategie formuliert und in MAG bewertet und via Monitoring Verbesserungen eingeleitet.

Verbesserungspotentiale – 1a

- 1 Ein System zur systematischen Überprüfung der Strategie fehlt
- 1 Ein Konzept zur Entwicklung des Potentials der Führungsstruktur ist nicht vorhanden
- 2 Es gibt nur vereinzelte Vorgaben im Qualitätsleitbild zum vorbildlichen Verhalten.
- 3 Das Kommunikationskonzept enthält keine Angaben zur Kommunikation mit Mitarbeitern, Referenten, Studenten und Arbeitgebern.
- 4 Es fehlt ein klares Konzept zur Weiterbildung der Führungspersönlichkeiten.

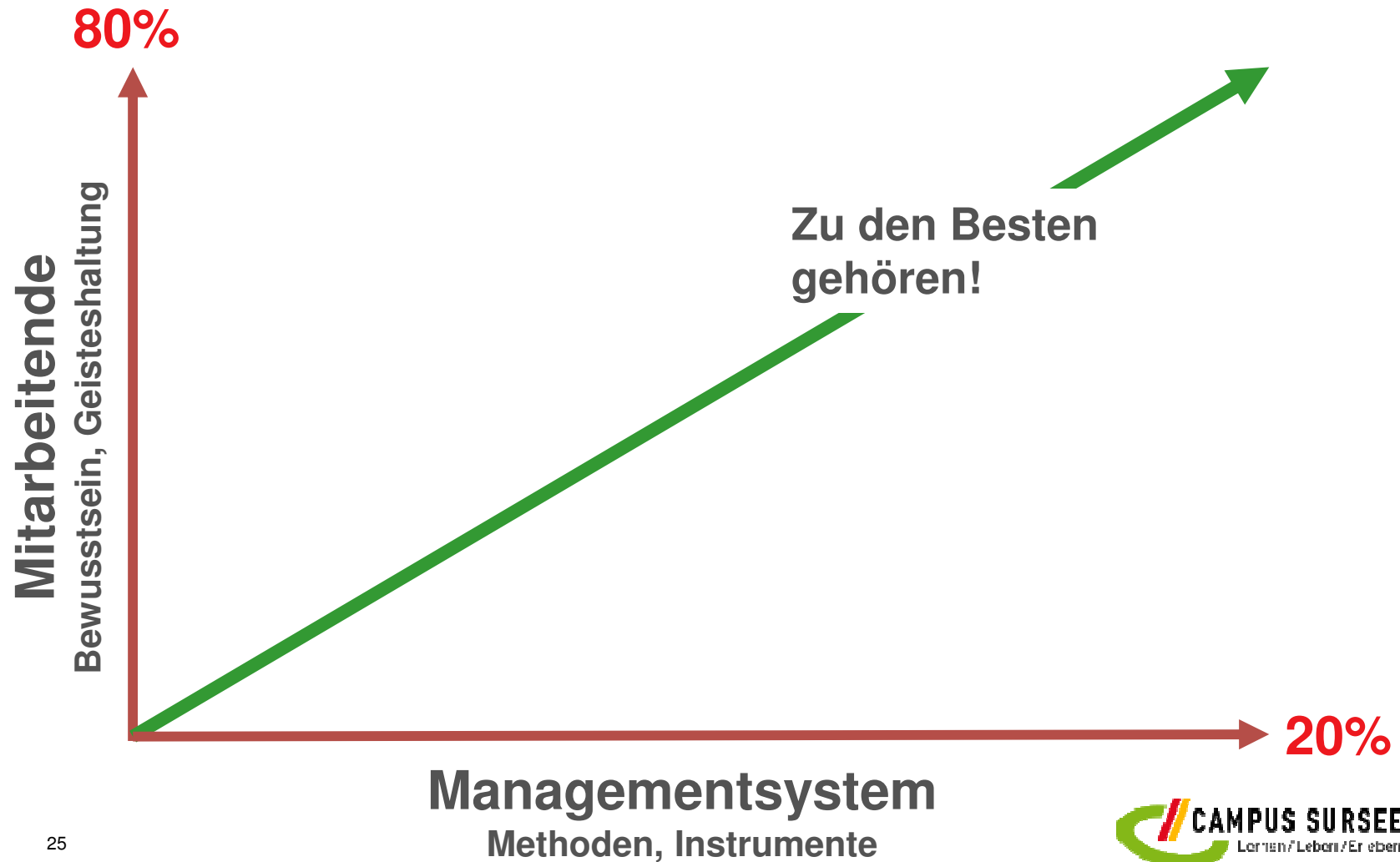
DIE RADAR-LOGIK



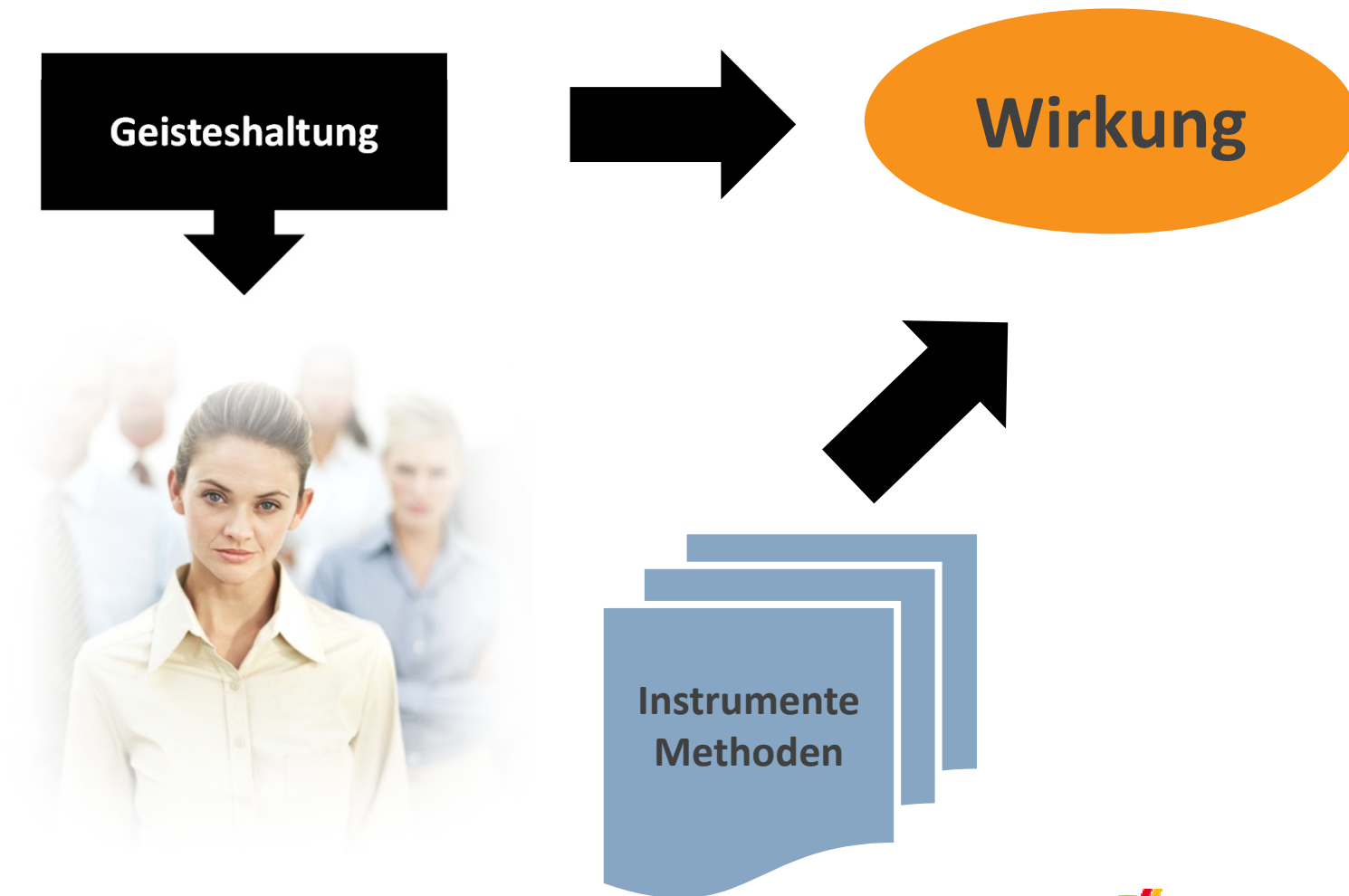
ZU DEN BESTEN GEHÖREN

- // Einheitliche, kohärente Unternehmenskultur
- // Höhere Effizienz und Effektivität in der Prozessleistung
- // Erkennen und steuern von erfolgsrelevanten Kriterien
- // Überdurchschnittliche Ergebnisse
- // Systematische und nachhaltige Verbesserung der Wettbewerbsstärke

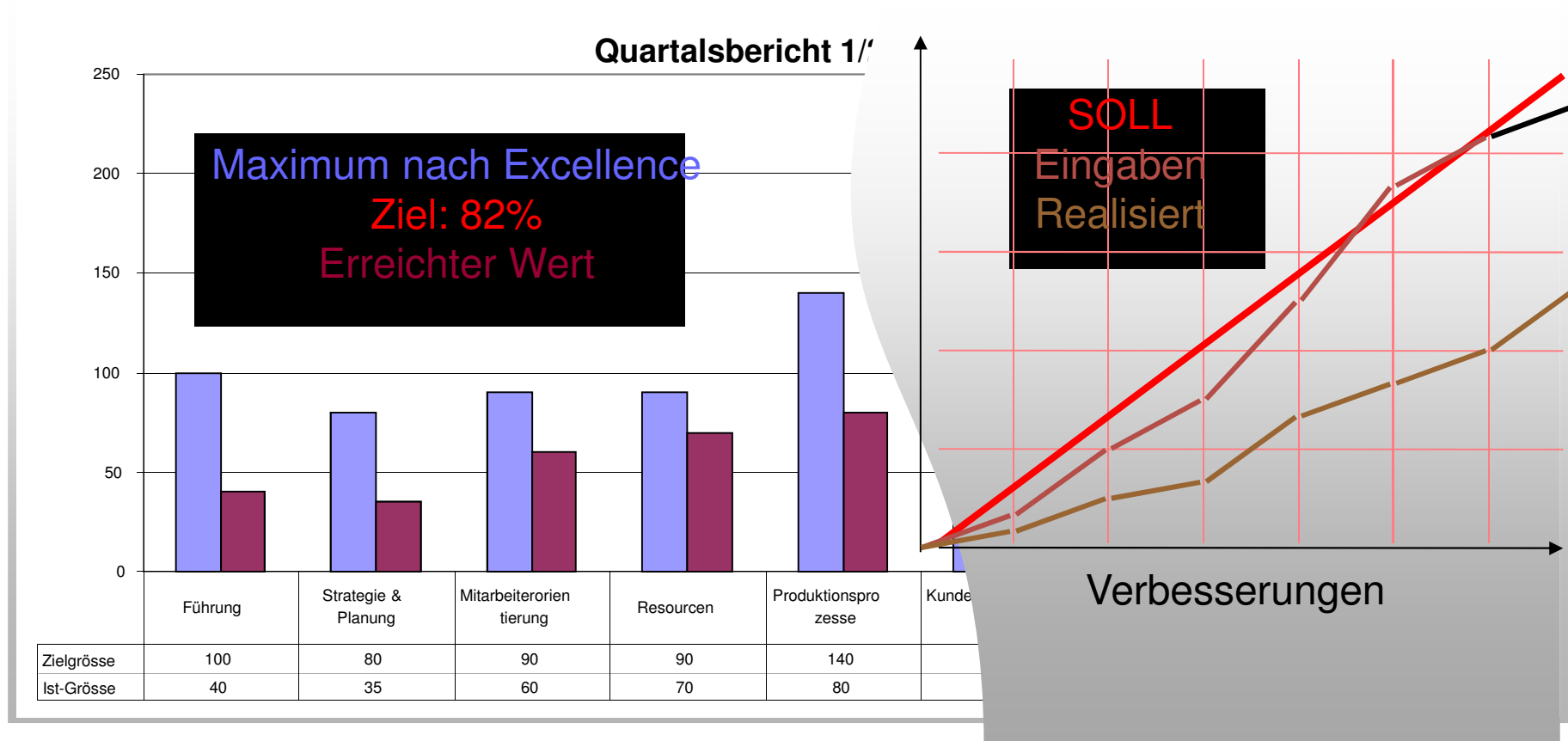
ERFOLGSFAKTOREN DER EXCELLENCE



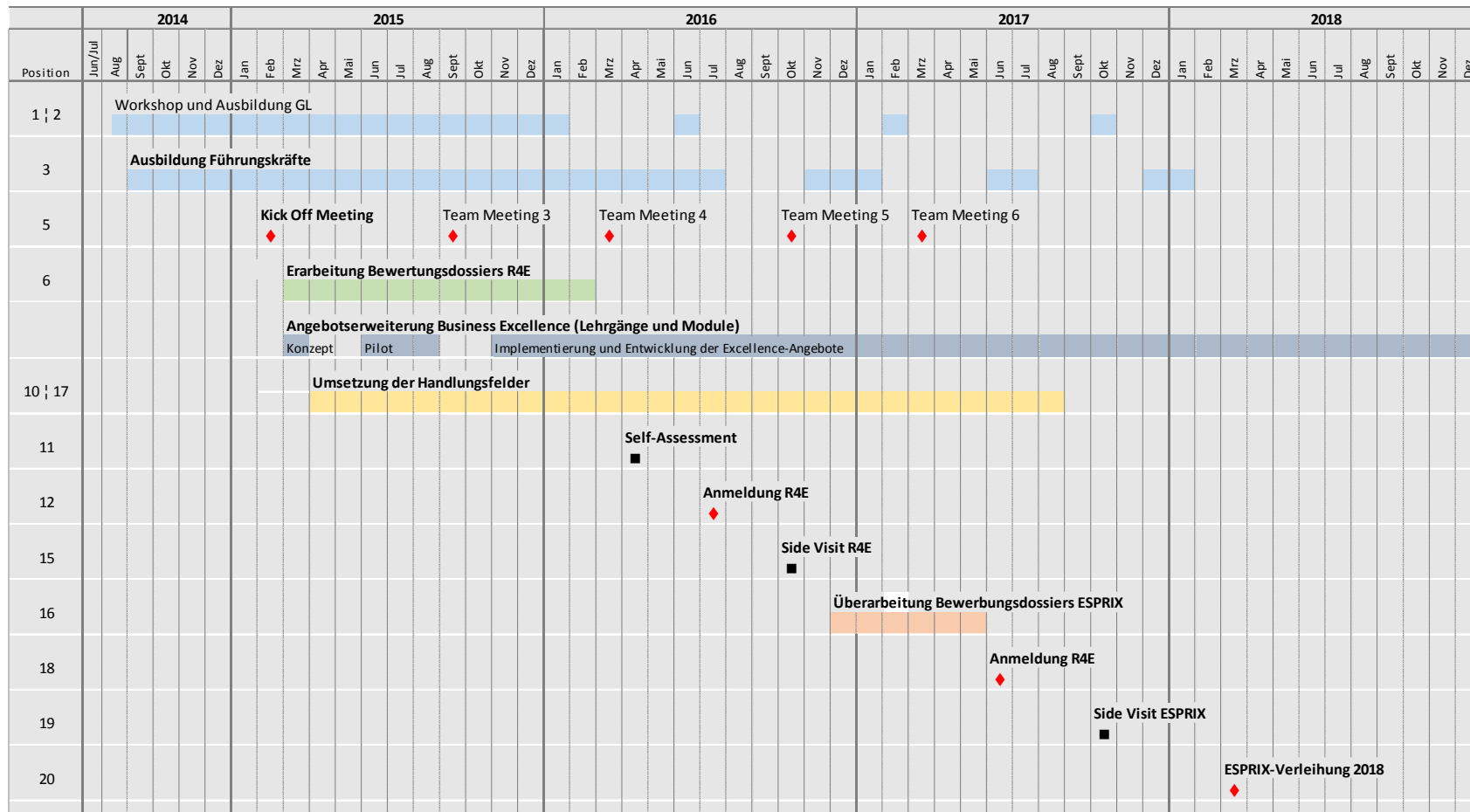
MITARBEITERORIENTIERUNG



LEISTUNGSORIENTIERUNG



DER WEG ZUR EXZELLENZ



STUFEN DER EXCELLENCE



ESPRIX 2018

Swiss Award for Excellence



UND ZUM SCHLUSS

Fragen und Anregungen?

