

MASSIVEN
VERÄNDERUNGSDRUCK
NUTZEN

Werteorientierung als Basis

Stämpfli

Kommunikation
Mensch zu Mensch

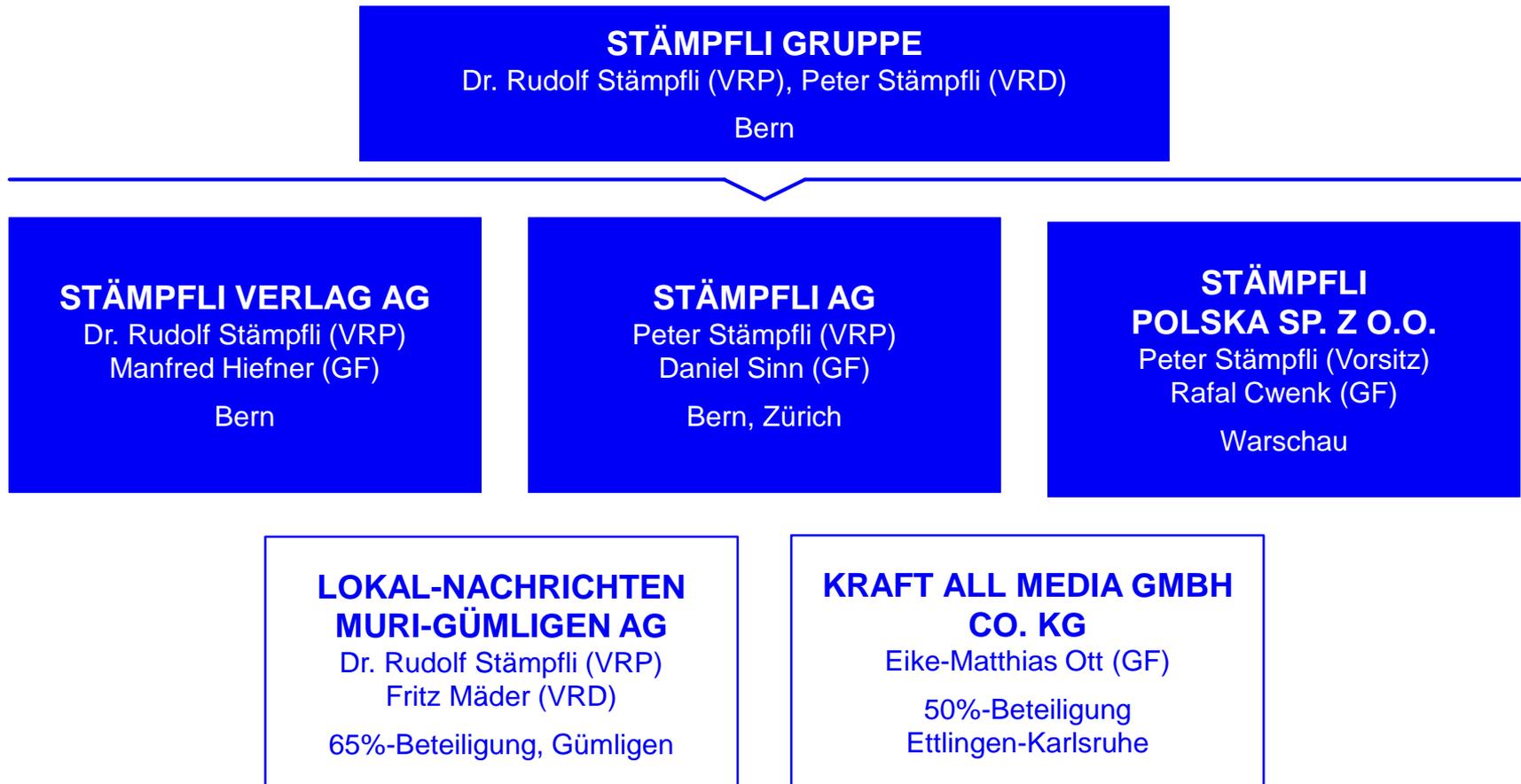
STÄMPFLI GRUPPE

Stämpfli

STÄMPFLI GRUPPE



Organigramm Stämpfli Gruppe



Organigramm Stämpfli Gruppe

STÄMPFLI AG

Peter Stämpfli (VRP)

Daniel Sinn (GF)

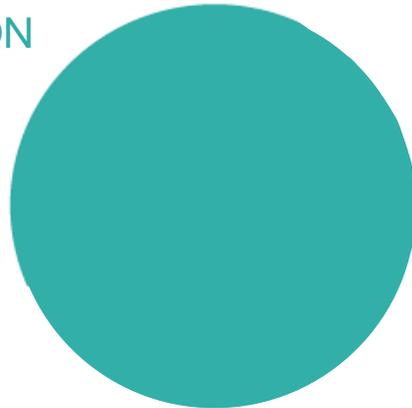
Bern, Zürich



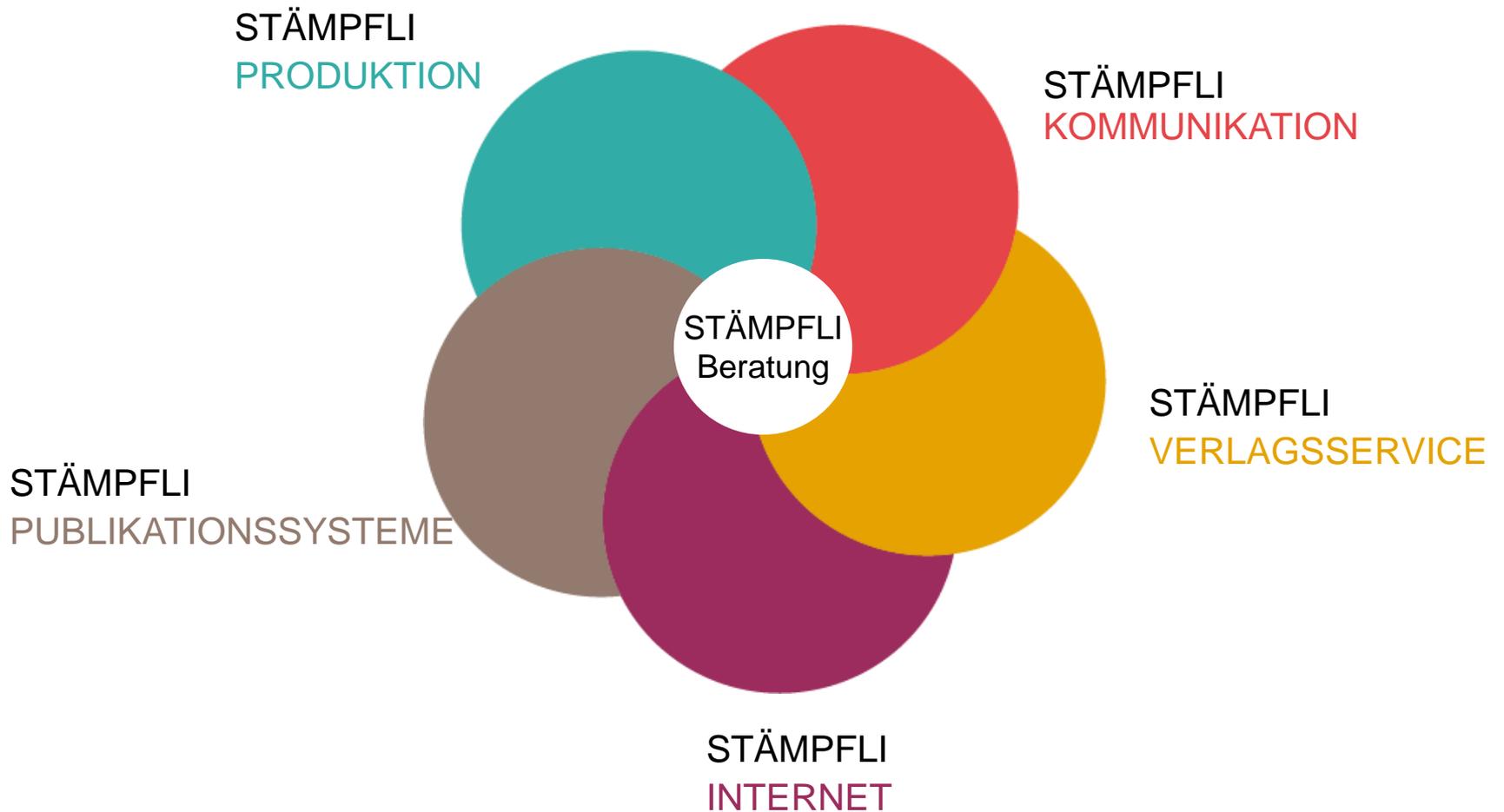
Bei uns dreht sich alles um die
Unternehmenskommunikation.
Um Ihre Kommunikation.

Unternehmens- und Verbandskommunikation

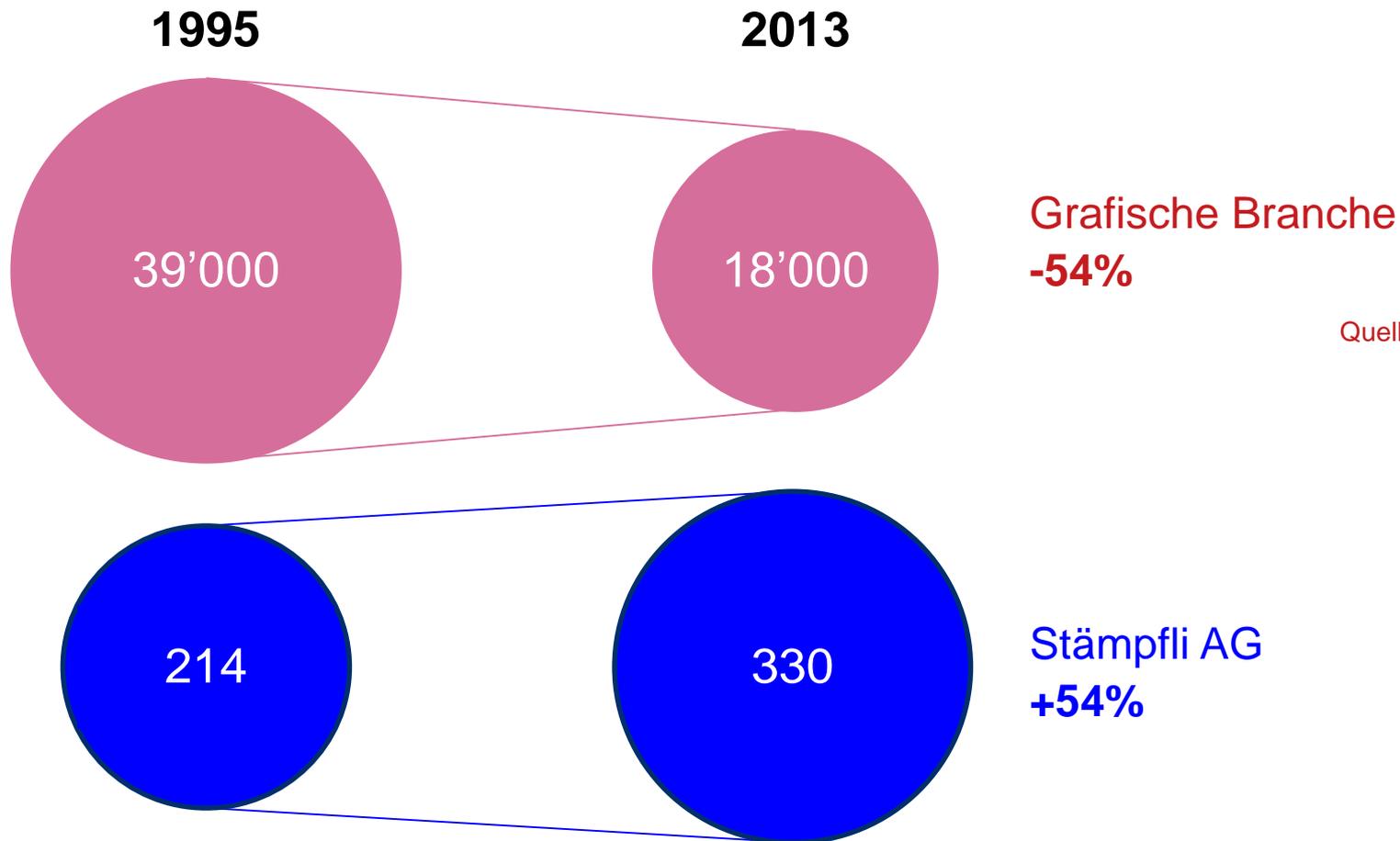
STÄMPFLI
PRODUKTION



Unternehmens- und Verbandskommunikation



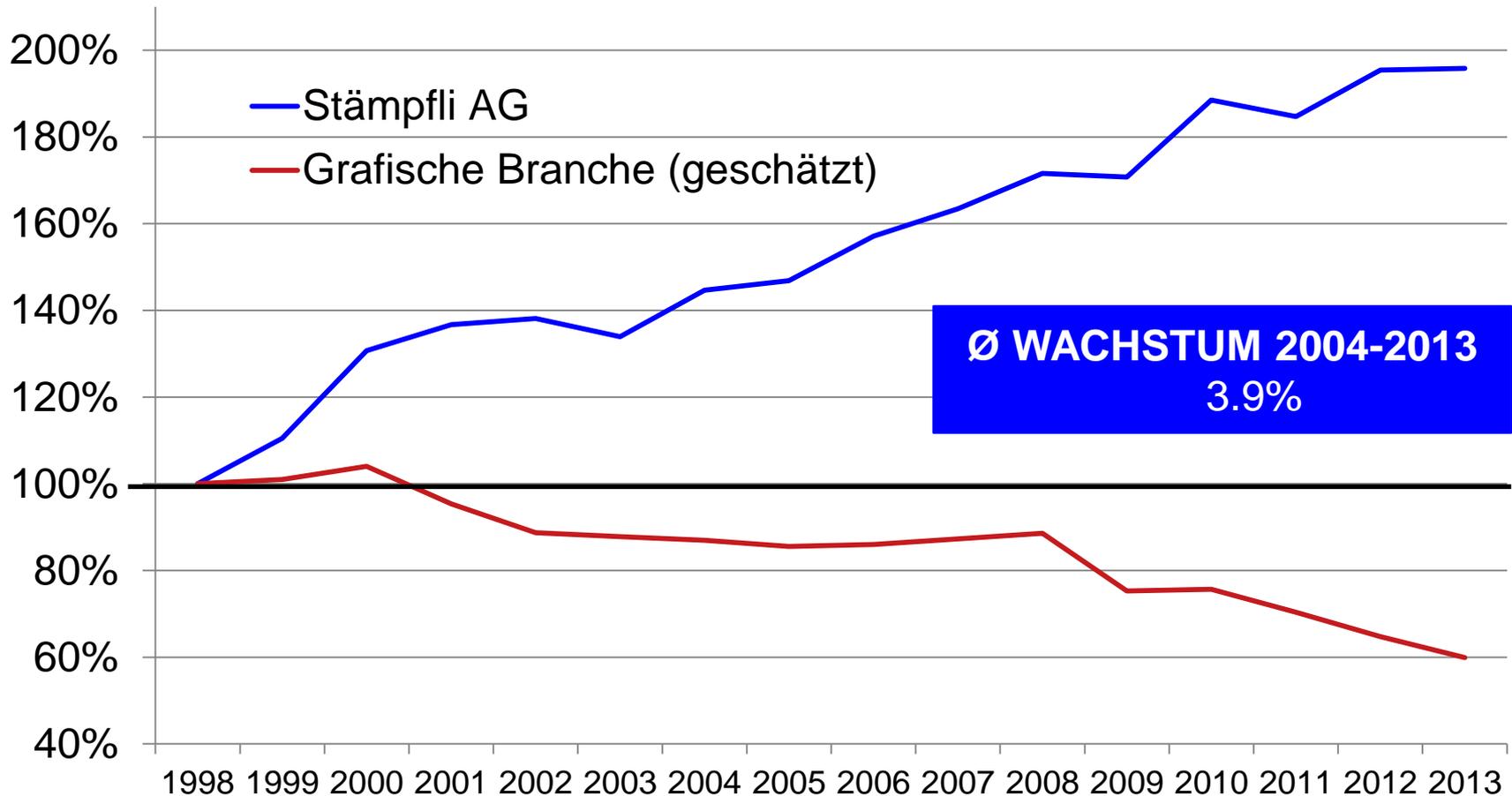
Anzahl Arbeitnehmende in der grafischen Branche



Quelle: Viscom

Umsatzentwicklung

Umsatz 2013: 55 Mio. CHF



Diese Entwicklung sieht toll aus.

Aber sie zeigt nicht die **ganze** Wahrheit.

Erheblicher **Margendruck** über Jahre hinweg

Keine Entspannung über zwei Jahrzehnte

Sehr geringer, eigentlich **kein Spielraum** für Erfolgsbeteiligungen

Jahrelanger Druck, Unsicherheiten und knappe Marge könnten zu **Frustrationen** führen.

Doch:

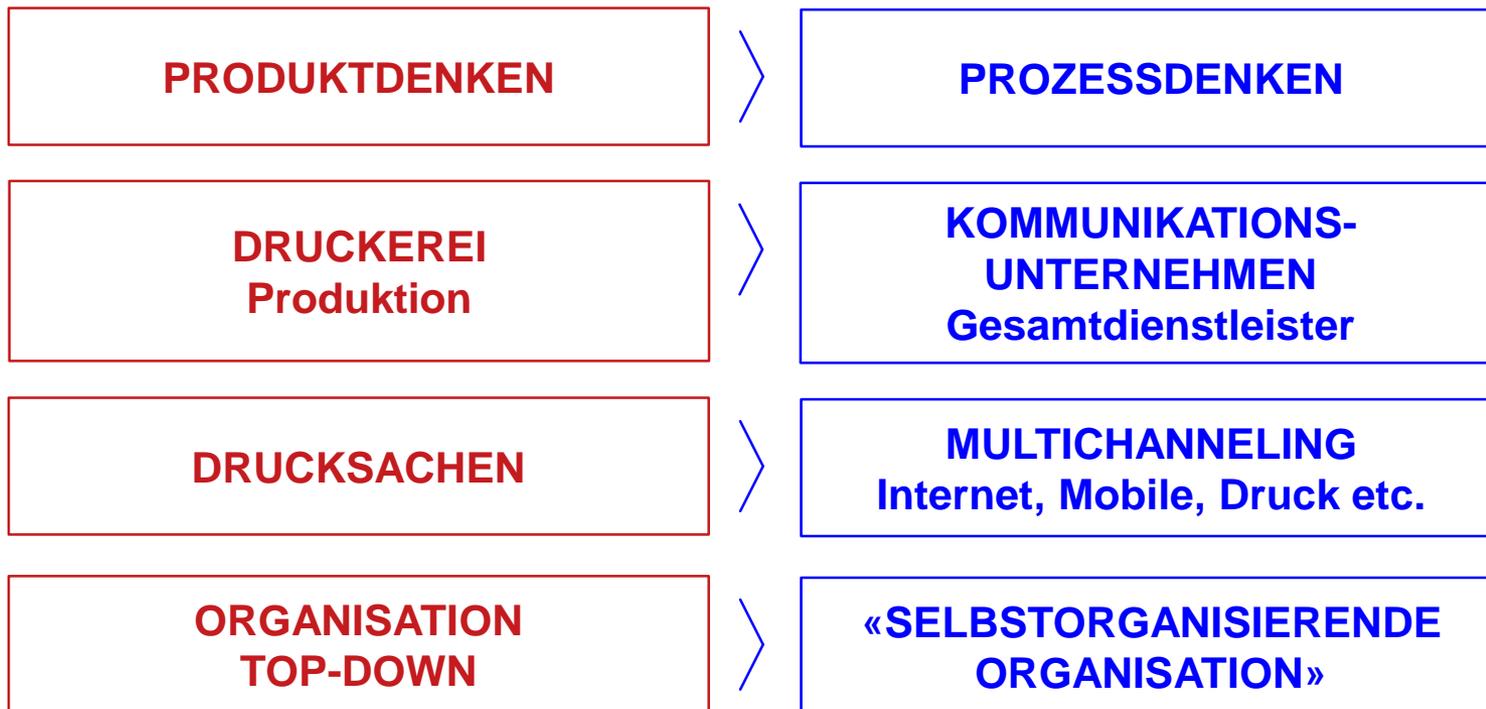
«WÜRDEN SIE IHREN
ARBEITGEBER EINEM
FREUND ODER BEKANNTEN
WEITEREMPFEHLEN?»

Umfrage Arbeitgeber-Award 2014

> **80% Ja**
17% teils-teils
3% Nein

Strategische Veränderungen

Andauernder, hoher Entwicklungsdruck und seine Folgen:



Bei Stämpfli: Wandel als Selbstverständnis

90ER JAHRE

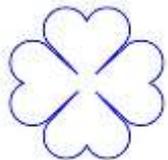
Schrittweiser Wandel

Veränderungen werden mit Achselzucken (mehr oder) weniger akzeptiert

HEUTE

Mitarbeitende unruhig, wenn Wandel nicht **kontinuierlich** stattfindet

Gelebte Erkenntnis: sich verschlafen rächt sich



Unser Glück

Keine Pause. Andauernder Wandel. Steter Veränderungsdruck

Kontinuierlich oder schmerzhaft

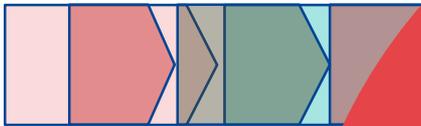
*Abrupte Veränderungen
haben Zerstörungspotenzial.*



Bedingungen für kontinuierlichen Wandel

Beobachtung der Entwicklung

EINZELNE INNOVATIONEN



INNOVATIONEN
SCHULEN

Grundsätzlich
in der Gesellschaft



HUB



Jede technologische
beeinflusst

von

Disruptive
Entwicklungen?

Paradigmenwechsel in der Führung

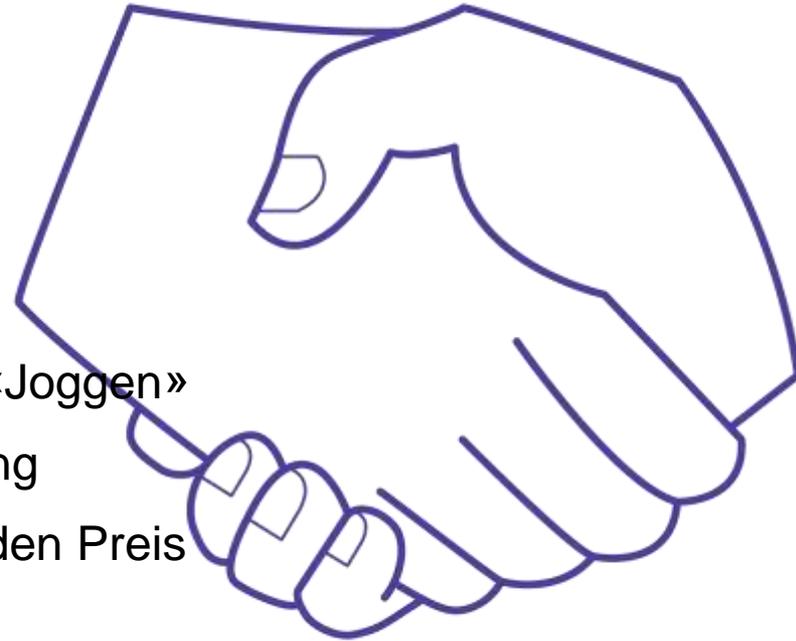
Die Menge an Herausforderungen lässt sich nicht nur von oben nach unten bewältigen.

- › Vertikale und horizontale Integration von Verantwortung
- Stärkung der **Eigenverantwortung**

Bedingungen für kontinuierlichen Wandel

Paradigmenwechsel

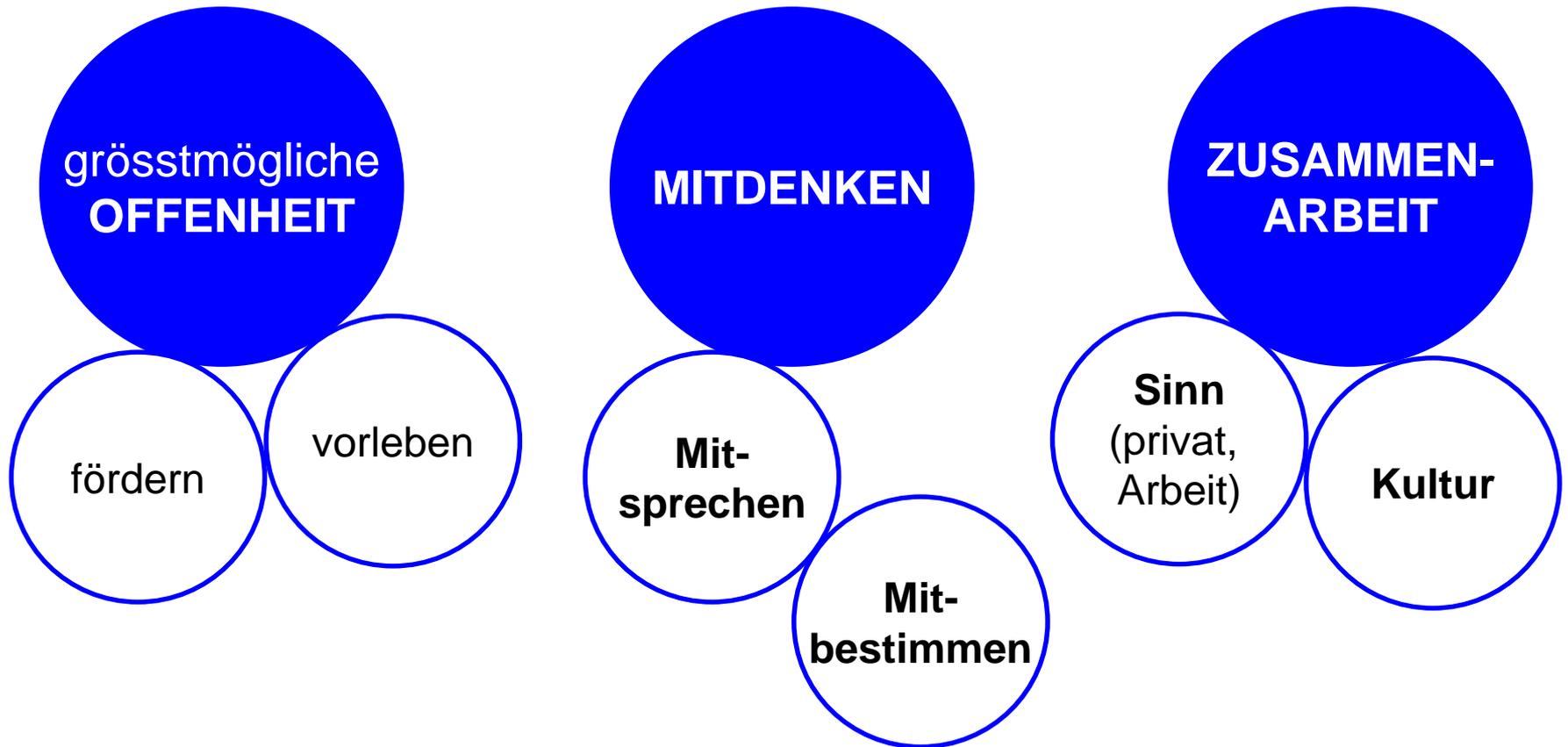
Zusammenarbeit	statt	Macht
Lebenswerte Vielfalt	statt	Beruf und «Joggen»
Einbezug	statt	Ausgrenzung
Auszeit und Musse	statt	Sieg um jeden Preis



AUSZEITEN



Paradigmenwechsel in der Führung



Zusammenarbeit als Schlüssel

Kränkelt die Zusammenarbeit, bricht unser Unternehmen auseinander.

> «Paranoide» Beobachtung der
Zusammenarbeitsqualität

«Ich habe viele Jahre in anderen Betrieben gearbeitet. Aber so viel Positives und Familiäres, so viel Mit- und Füreinander wie man hier erleben darf, ist schlicht und einfach einzigartig!»

LEITER PPS

56, SEIT DREI JAHREN BEI STÄMPFLI

Angst oder Vertrauen?



FÜHREN DURCH ANGST



FÜHREN DURCH VERTRAUEN

Überwinden von Führungsängsten

Wie erreichen wir, dass die Mitarbeitenden die Komplexität eigenständig bewältigen helfen?

> Hohe Verbindlichkeit
der gelebten **Werte** und der **Strategie**

Wer Sinn in der Arbeit sieht, ist bereit, immer wieder

Überdurchschnittliches
zu leisten.

Vertrauen ist das
«Öl in der Maschine».

Verbindlichkeit der Strategie

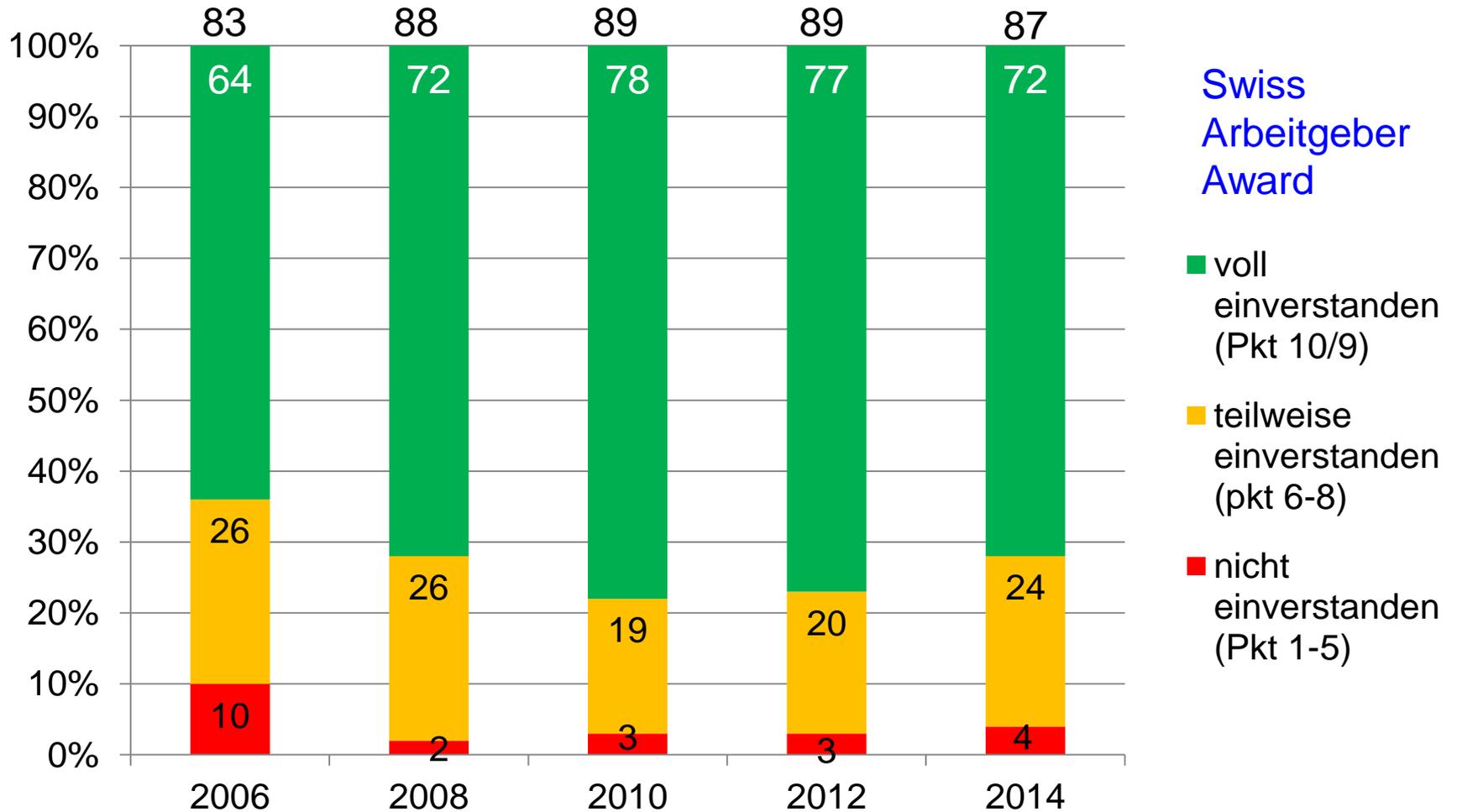


Strategievermittlung
Strategieentwicklung
Zielvereinbarungen



Einbindung möglichst
vieler Mitarbeitenden

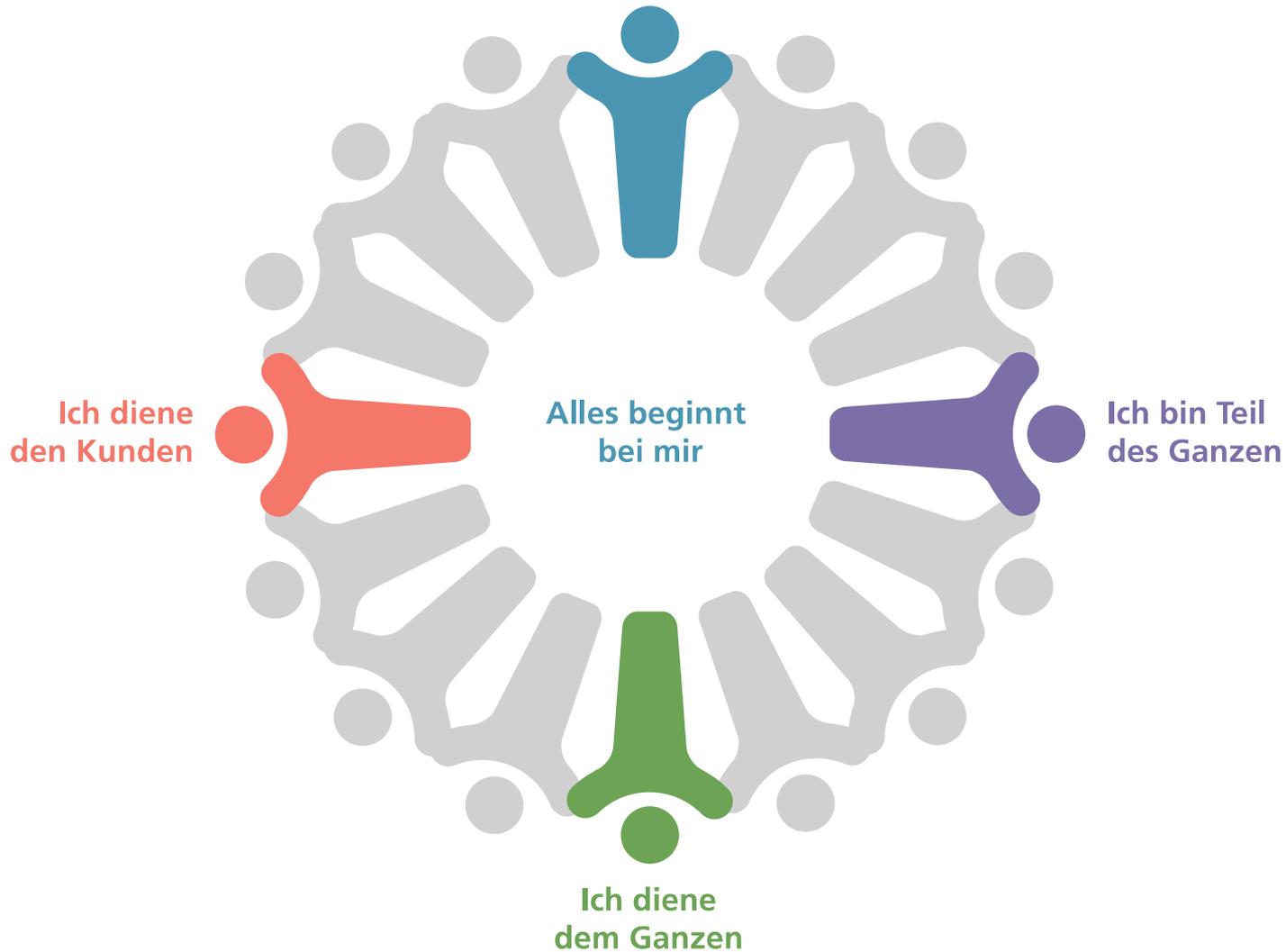
Es liegt mir viel an der Zukunft dieses Unternehmens.



«Ich habe nun bereits in einigen Unternehmen gearbeitet. Aber dass die Meinung der Mitarbeitenden in dieser offenen, eigenständigen Art gefragt ist, habe ich noch nie erlebt. Das begeistert mich.»

MITARBEITENDE TELEFONVERKAUF

Unternehmenskultur



Unternehmenskultur



Ich bin Teil des Ganzen

*Ich vertraue. Ich respektiere.
Ich arbeite mit anderen zusammen
an gemeinsamen Zielen.*

Meine Werte und Ziele stimmen mit denen des Unternehmens überein.



Ich diene dem Ganzen

*Ich will. Ich kann. Ich handle diszipliniert.
Ich will Spitzenleistungen erbringen.
Mit meiner Arbeit will ich den Ertrag steigern und die Kosten senken.*

Mein Handeln stimmt mit den Werten und Zielen des Unternehmens überein.



Ich diene den Kunden

Ich Sorge mich um den Nutzen der Kunden und handle entsprechend.

Ich und das Unternehmen handeln für unsere Kunden.



Alles beginnt bei mir

*Meine Werte. Meine Ziele.
Mein Handeln.
Meine Lebensbalance.*

Mein Handeln stimmt mit meinen Werten und meinen Zielen überein.

Gleiche Werte, gleiche Augenhöhe

Grundlage, um mit

andauerndem, hohem

Veränderungs- und

Margendruck

kreativ und mit Freude umzugehen.