Confidential & Proprietary

battenfeld-cincinnati
a Davis-Standard Company

Davis-Standard - Organizational Structure

Davis-Standard CORPORATION

Davis-Standard Company
(Steve Andrews – CEO)

Davis-Standard	Maillefer	ETG
(Christian Renners – President)	(Lars Fagerholm – President)	(Henning Stieglitz – President)
▪ Sites in CT, NY, WA and Toronto	▪ Based in the EU with branches in Finland and Switzerland	▪ battenfeld-cincinnati ▪ Exelliq ▪ ER-WE-PA ▪ Simplas

Davis-Standard Company Overview

2,700 employees

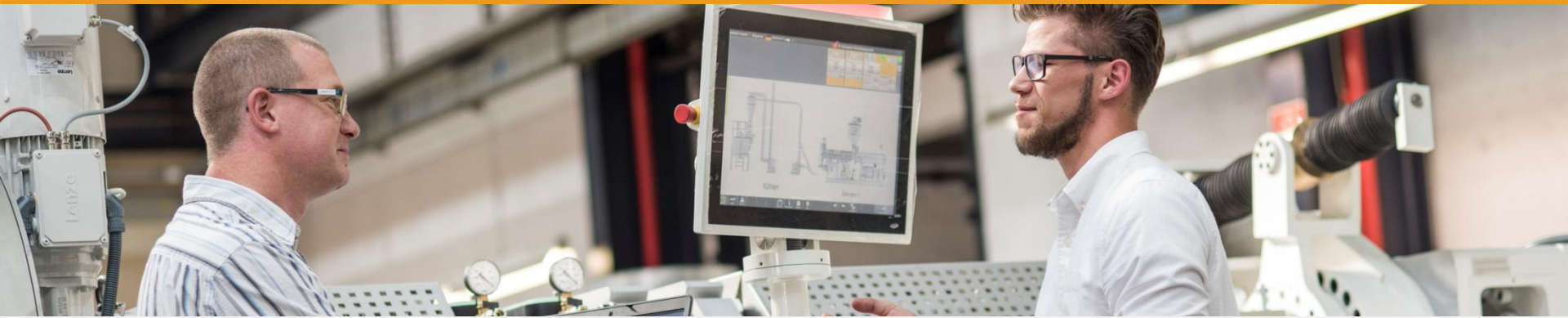
19 manufacturing sites

9 countries

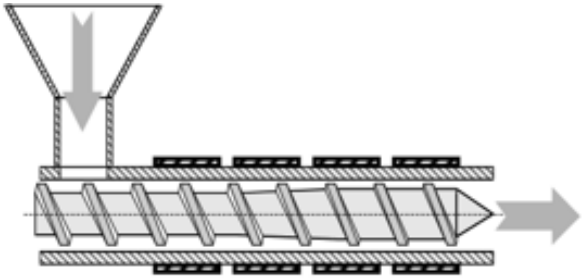
Segments:
Infrastructure
Film, sheet & core
Global Services

Das sind Wir

- Technologieführer seit den 1940er Jahren
- Ca. 270 MA am Standort Bad Oeynhausen
- Konstruktions- und Fertigungskompetenz von Extrudern und Extrusionslinien.
- Erfüllung höchster Produktqualitätsstandards
- Nachhaltigkeit



Unsere Produkte

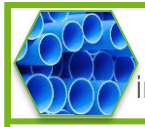


Divisionsstruktur

battenfeld-cincinnati

construction division

- Fensterprofile
- Technische Profile
- WPC/NFC (Decking, Siding, Fencing)
- Rohr (PVC)
- Platte (PVC)



infrastructure division

- Gasrohre
- Wasserrohre
- Kanal & Abwasser
- Telekomrohre
- Sanitärrohre
- Bewässerungsrohre

packaging division

- Lebensmittelverpackung
- Tiefziehfolie
- PVC Folie
- Recycling
- PVC Granulierung
- Thermoplastische Granulierung

Was bisher geschah….

- 2012 letztes MM Training, dann Veränderung im Kollegium (kommen, gehen)
- Jahreszahlen, Change Themen: Restrukturierung, Entlassungen, neuer Investor, M&A Prozesse
- 2023 Entschluss Kulturentwicklung anzustoßen
- 2024 DNLA Testweise für ausgewählte FK und Stellenbesetzung im Einzelfall

Zum Zeitpunkt 2022 mit Versuch vom HR neu zu starten:

- Maschinenbau
- Patriarchal geprägt
- Technologiegetrieben
- Kultur?
- Muss das?
- Seit 2016 keine Akzeptanz für HR Themen in der GF

Herausforderungen

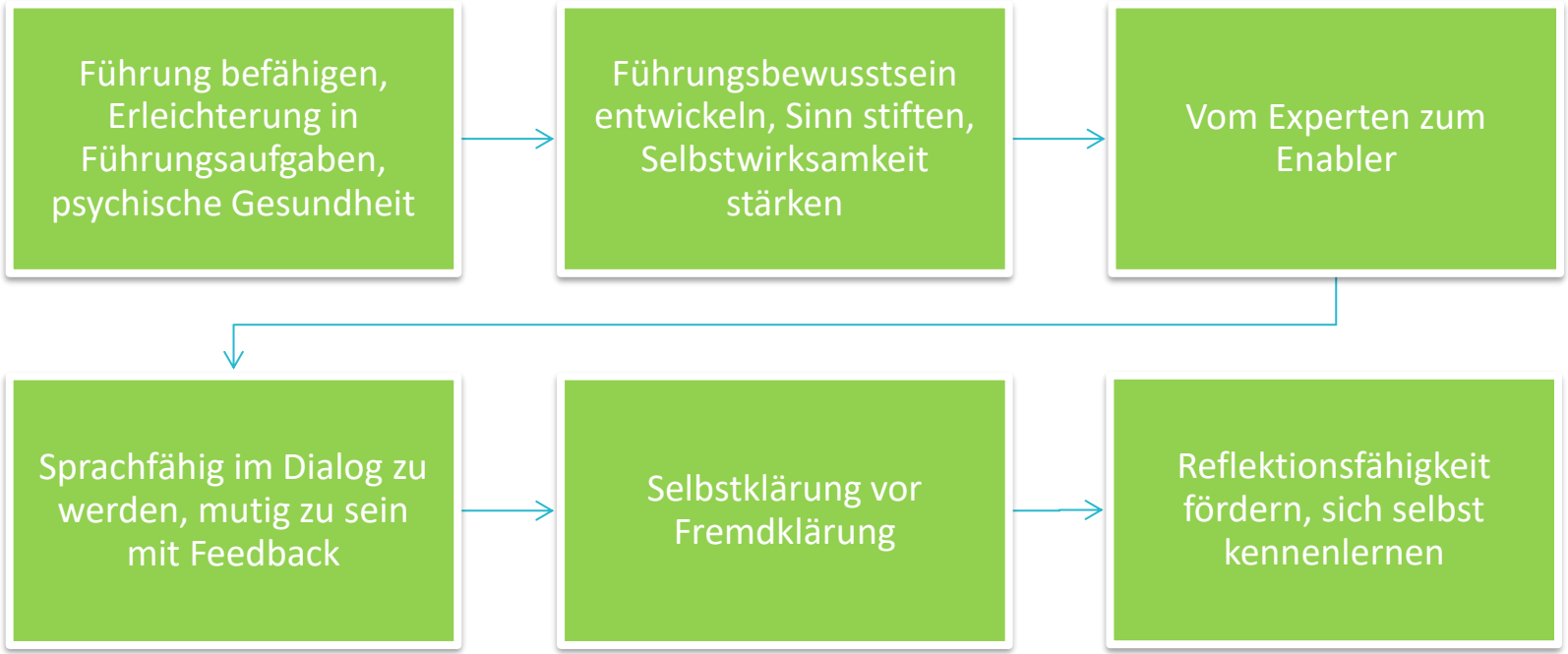
Unsichere Führungskräfte

Eher Experten mit Titeln, hohe Akzeptanz für fachliches Arbeiten, Führung geframt als „unproduktive Zeiten“

Unsichere Mitarbeitende, Perfomanceverlust, keine geregelten Mitarbeitergespräche, hetereogene Führung „nach bestem Wissen und Gewissen“

Zukunftsvision 2024 zu 2026

Struktur für MAG und kontinuierliches Feedback etablieren



Rahmen

- Führungsprogramm „ Gesunde Führung“
- Führungssupervision alle 6 -8 Wochen nach Trainingsende in den jeweiligen Gruppen
- DNLA ESK & MM für alle Trainingsteilnehmenden parallel
- Teilen der Inhalte der Auswertungen zwischen den Führungsebenen

Anteil DNLA am Gesamtprozess

- Wiederholte Durchführung zur Vergleichbarkeit ein Jahr später im Rahmen der Führungs-Follow up WS
- Überzeugung im MM Board, das Instrument im Rahmen der PE Prozesse weiterhin zu nutzen
- Teilen der Ergebnisse im WS in den jeweiligen Gruppen, w.i.p.
- Coachingprozesse individuell angestrebt, laufen

- Bewusstsein schaffen für die Unterschiedlichkeit von Menschen/Bedürfnissen
- Akzeptanz der Unterschiedlichkeit
- Wege finden für den Umgang miteinander
- Transferprozess Selbstwahrnehmung/Fremd wahrnehmung/aktive Selbstführung

Lernkurven

Im Gesamtprozess:

- Dinge brauchen Zeit
- es braucht Verbündete im Unternehmen
- Bottom up war eine gute Idee
- Konflikte sind Sprungbretter ins Potential (Dienstleister, HR, FK, MA –alles!)
- Ziele/Sinn immer wieder kommunizieren
- Widerstände sind Signale!

Im DNLA Prozess:

- Vom Brigitte-Test – zur Akzeptanz
- Von Ablehnung des eigenen Profils bis zur Annahme
- Selbsterkenntnis
- Erkenntnis von unterschiedlichen Charakteren und Ausprägungen
- Bewusstwerden der Stärken
- Erkennen und verändern von Gründen in Fehlkommunikation

Ausblick

kontinuierliche FK Entwicklung, mindestens 1 mal jährlich ein follow up Workshop zu relevanten Themen

Fortführend Supervisionsgruppen auf freiwilliger Basis

DNLA fresh up zur Entwicklungsfeststellung + Coachings wo erforderlich

O - Töne

- Das Training fördert Selbstreflexion und das Bewusstsein für Außenwirkung.
- Es hilft, das Verhalten von Mitarbeitenden und Teamleads besser nachzuvollziehen
- Ca. 2 Jahre her – aber immer im Kopf geblieben und intern immer noch gesprochen => Mein Balkon, Dein Balkon ;)
- Das DNLA und die Managementtrainings haben mir vor allem gezeigt, wie stark die eigene Persönlichkeit das Führungsverhalten beeinflusst.
- War sehr skeptisch von diesem „Brigitte-Bogen“ und fand mich dann dort wieder. Das schwierigste war, sich einzugestehen, dass man so ist.“

Et läuft!