

TECKENTRUP
DOOR SOLUTIONS

Case Study LevelUp!



Führungskräfte-Entwicklung

LevelUp! Wir sind #Team-Führung

Über Teckentrup

Wir von Teckentrup wissen: Die beste Lösung hat viele Facetten. Denn was den einen begeistert, muss für den anderen noch lange nicht ideal sein.

Das ist der Leitsatz für uns und unser Unternehmen. Nicht nur in der Entwicklung von Türen und Toren, bei denen wir die Ansprüche unserer Kunden in den Mittelpunkt unseres Handels stellen, sondern für alle Mitarbeitenden bei Teckentrup Door Solutions. Unabhängig vom Arbeitsbereich arbeiten wir stets mit dem Ziel, die beste Lösung für unsere Kunden zu liefern. So entstehen neue Ideen und innovative Lösungen. Wir öffnen dem Fortschritt Tür und Tor!

Und wir sind „Made in Germany“. Seit über 90 Jahren entwickeln und fertigen wir unsere Produkte ausschließlich in Deutschland. Das sichert auch in Zukunft unsere hohen Qualitätsansprüche. Mehr als 900 engagierte und kompetente Mitarbeiter sind an unseren Standorten in Verl und Großzöberitz tagtäglich im Einsatz. Einzig und allein mit dem Ziel immer die beste Lösung zu liefern.

Über das Projekt

Aufgrund des zunehmenden Veränderungsdrucks im Markt haben wir 2023 eine strategische Neuausrichtung eingeleitet. Es wurden sieben relevante Trends identifiziert, die direkt auf unser Unternehmen einwirken und proaktives Handeln erforderlich machen. Daraus leiten wir drei strategische Handlungsfelder ab.

- Das Heutige besser machen
- Märkte erschließen
- Interne Voraussetzungen schaffen

Um die strategischen Ziele mittel- und langfristig zu erreichen, muss sich die Unternehmenskultur mit verändern. Agile Arbeitsweisen und bereichsübergreifende Zusammenarbeit sind hier u. a. Erfolgsfaktoren. Führung nimmt die zentrale Rolle bei der kulturellen und strategischen Neuausrichtung ein. Daher erarbeiteten wir ein Führungsleitbild, das wir mit einem unternehmensweiten Entwicklungsprogramm für die Ebenen 2–4 operationalisierten. Bei der Konzeption und Umsetzung des Programms arbeiteten wir eng mit Human Skills zusammen.



Das Teckentrup Führungsleitbild



Ich bin Vorbild

- Ich lebe unsere Unternehmenswerte im Alltag und fordere sie von anderen ein
- Ich lerne aus Fehlern und strebe kontinuierlich nach Verbesserungsmöglichkeiten
- Ich bin neugierig und entwickle mich selbst stetig weiter

Ich gebe Orientierung

- Ich übersetze die Strategie, Vision und Mission in konkretes Handeln
- Ich führe situativ und berücksichtige dabei Mensch und Aufgabe
- Ich kommuniziere offen, klar und respektvoll

Ich entwickle Mitarbeitende

- Ich vertraue und schaffe die nötigen Freiräume sowie Lernmöglichkeiten
- Ich coache, damit meine Mitarbeitenden eigenständig Herausforderungen lösen
- Ich gebe unmittelbar wertschätzendes Feedback und fordere dies auch für mich selbst ein

Ich befähige Teams

- Ich schaffe eine Teamatmosphäre, die von Vertrauen geprägt ist und in der Teamerfolge als entscheidend gesehen werden
- Ich ermutige in Teams fokussiertes, umsetzungsorientiertes Handeln und selbständige Entscheidungsfindungen
- Ich fördere unterschiedliche Perspektiven aktiv einzubeziehen

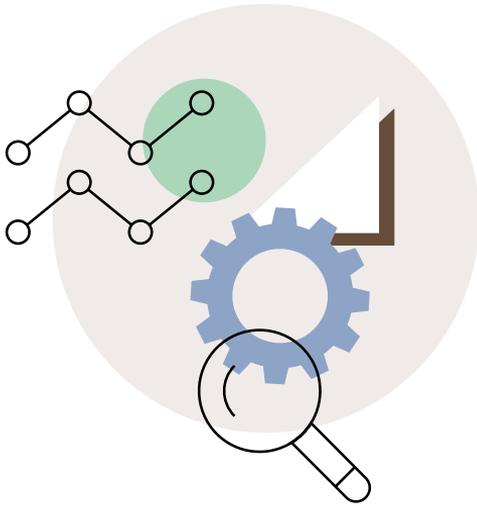
Ich handle unternehmerisch

- Ich balanciere die unterschiedlichen Interessen im Sinne des Gesamtunternehmens
 - Ich stelle Kundenbedürfnisse in den Mittelpunkt
 - Ich arbeite mit anderen Bereichen aktiv zusammen
-

LevelUp! zahlt insbesondere auf folgenden strategischen Zielen ein:

1. Führungsleitbild in der Unternehmenskultur verankern und ein einheitliches Verständnis dazu schaffen
2. Führungsleitbild in die praktische Umsetzung bringen
3. Befähigung der Führungskräfte, mit gutem Beispiel voranzugehen
4. Etablierung einer agilen Führungsmentalität
5. Identifizierte Führungsthemen und -kompetenzen stärken und entwickeln

Analyse



In einem Design-Workshop mit dem HR-Team sowie in Einzelinterviews mit Führungskräften aller Hierarchieebenen und Unternehmensbereiche wurden die Stärken und Entwicklungsfelder im Bereich Führung analysiert und daraus Implikationen für das Design von LevelUp! abgeleitet.

Folgende Kernergebnisse ergaben sich aus der Analyse:

- Teckentrup vereint die Stärken einer familiären Kultur mit hoher Dynamik und einem starken Kundenfokus. Das ist in dieser Kombination im Vergleich zu anderen mittelständischen Unternehmen mit einer ähnlichen Historie einzigartig.
- Vision, Mission, Werte, Strategie und Führungsleitbild wurden definiert und müssen noch besser miteinander verzahnt und

proaktiv besprochen werden, um als starker Orientierungsrahmen für Verhalten zu wirken.

- Die Unternehmenskultur wurde in den letzten Jahren stark durch das Thema Agilität geprägt.

-
- Die Führungskultur bei Teckentrup ist divers.

-
- Das Rollenverständnis zu Führung verschwimmt im agilen Arbeitsumfeld.
 - Führung wird überwiegend als Management von Projekten auf Basis von Prozessen und Methoden gedacht und gelebt (stark operativer Fokus).
 - Dieses Verständnis findet sich analog im Ablauf der cross-funktionalen Zusammenarbeit wieder.



- Es entstehen Herausforderungen, die nicht durch weitere agile Werkzeuge gelöst werden können.
-

- Meistgenannte Herausforderung: Kommunikation und Informationsfluss.
-

- Im eigenen Team ist die Zusammenarbeit durch die familiäre Kultur geprägt. Vertrauen und Beziehungen spielen eine große Rolle.
-

- Zwischen Teams, Abteilungen, Bereichen und Standorten existieren Barrieren.
-

- Dadurch schwächt sich die agile Dynamik ab.

Implikationen

Programmziele



Folgende Implikationen wurden hieraus für das Design von LevelUp! abgeleitet:
Gewünschte Ergebnisse von LevelUp!

-
- Messbare Ergebnisse generieren, die auf strategische Ziele einzahlen.
-
- Gemeinsames Verständnis von Führung herstellen
-
- Einheitliches Führungsverhalten etablieren
(dem Leitbild folgend, jedoch mit persönlichem Stil)
-
- Kommunikation verbessern
-
- Teamwork (cross-funktional) fördern
-

Implikationen

Themenschwerpunkte

Teckentrup Führungsleitbild

Sensibilisierung und Anwendung; wer sind wir als Führungskräfte bei Teckentrup und wie führen wir.

Mindset und Person

Wer bin ich, was motiviert mich, wie werde ich wahrgenommen? Wie möchte ich wahrgenommen werden? Wie passt mein Führungsverhalten zum Teckentrup Leitbild? Wo liegen meine Stärken und Entwicklungspotentiale?

Grundlagen für Zusammenarbeit

Andere besser verstehen, Vertrauen und Beziehungen aufbauen, Empathie füreinander stärken

Zusammenarbeit gestalten

Spielregeln für cross-funktionales Teamwork, Teambuilding und Teamentwicklung, unternehmensweite Teams aufbauen und führen

Stress- und Zeitmanagement

Führung im Spannungsfeld Führungsarbeit – operativer Arbeitsalltag, Delegation und Nachhalten von Aufgaben

Kommunikation

Toolbox erweitern, gute (systemische) Fragen stellen, Zuhören, Gesprächsführung, Führungskommunikation

Methodenkoffer Führung

Vertrauen geben, situativ führen, Empathie und Feingefühl fördern, Schemata für agile (Leadership Agility nach Bill Joiner; Do, Lead, Coach-Ansatz) vs. klassische Führung, Tools für schwierige Situationen, MA-Motivation fördern, unterschiedliche Charaktere führen

Mitarbeiterentwicklung

Delegieren, coachen, Feedback geben und annehmen (Radical Candor, Kim Scott)

Führungsteam

Netzwerk und Austausch stärken, Kollegiale Beratung und Feedback



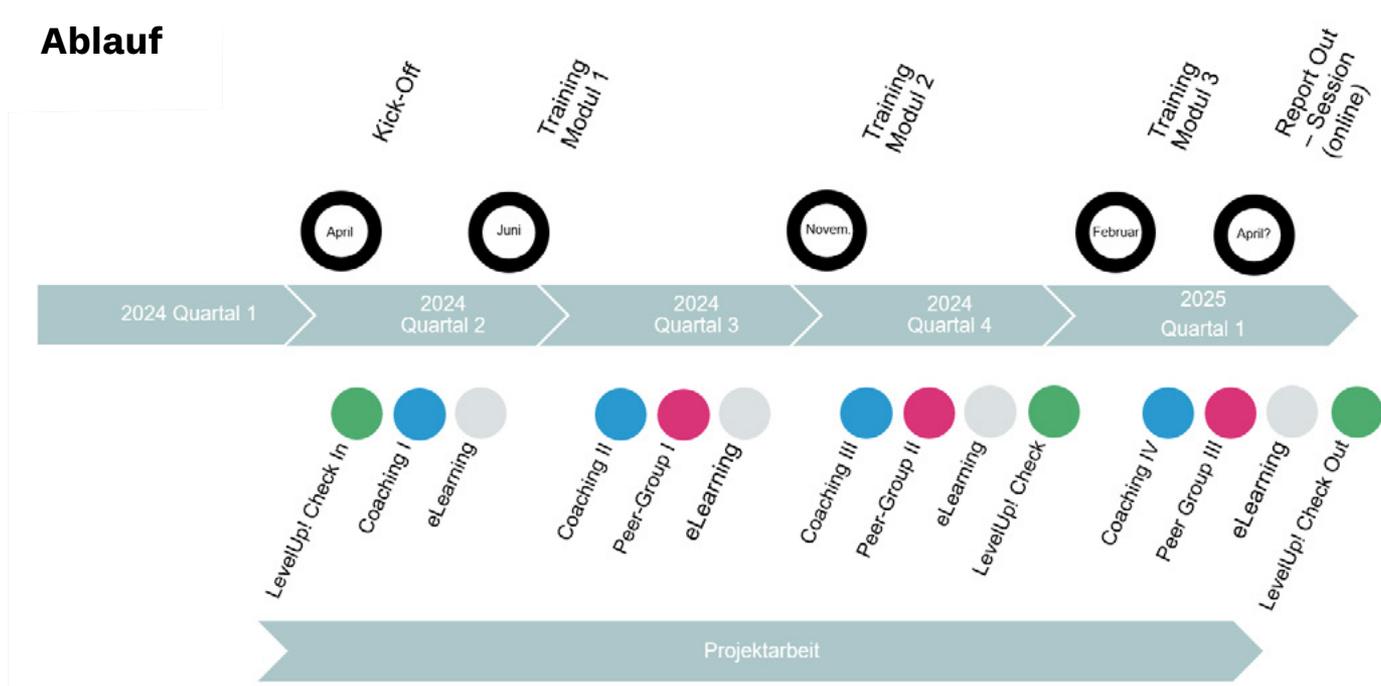
Implikationen Methodik

-
- Netzwerken unter Führungskräften ermöglichen
-
- Raum zum Üben
-
- Austausch fördern
-
- Diskussionen und verschiedene Meinungen einholen
-
- Kommunikationssituationen aktiv üben
-

Lösungsansatz

Teckentrup und Human Skills haben gemeinsam ein modulares Programm entwickelt, das die gewünschten Ergebnisse und Schwerpunkte hoch interaktiv und praxisnah bearbeitet. Entstanden ist die LevelUp! Lernreise für 52 Führungskräfte, die sich über ca. 12 Monate erstreckt (April 2024 – Mai 2025) und folgenden Ablauf hat:

Ablauf



Bestandteile des LevelUp! Programms

Beschreibung Programmbausteine

Kick-Off Veranstaltung

Alle Teilnehmenden arbeiten gemeinsam mit der Geschäftsführung und dem Human Skills Team, tauchen gemeinsam tiefer in das Führungsleitbild ein und erarbeiten ihre individuellen Fahrpläne zur Umsetzung in der Praxis. Außerdem wird das Business-Projekt definiert, an dem jede:r Teilnehmende über das gesamte Programm hinweg arbeitet.

Trainingsmodule 1–3

In den Trainingsmodulen arbeiten die Teilnehmenden interaktiv unter anderem an den folgenden Wachstumsfeldern:

Modul 1

Personal Excellence

- mich selbst weiterentwickeln
- mit anderen zusammenarbeiten
- wirksam kommunizieren

Modul 2

Leadership Excellence

- das Leitbild als Führungskraft vorleben
- effektiv Feedback geben
- Mitarbeitende und Teams weiterentwickeln

Modul 3

Communication Excellence

- eine starke Wirkung hinterlassen
- souverän auftreten
- Menschen inspirieren und begeistern

Report-Out Session (online)

In der 90-minütigen virtuellen Veranstaltung präsentieren die Teilnehmenden ihre Ergebnisse vor ihren Führungskräften, HR-Vertretern und der Geschäftsführung.

Bestandteile des LevelUp! Programms

Selbstorganisierte Programmbausteine

LevelUp! Check-In / Check / Check-Out

Während der Lernreise tauschen sich die Teilnehmenden mehrfach mit ihrer jeweiligen Führungskraft aus. Diese kurzen Standortbesprechungen finden zu Beginn, in der Mitte und zum Ende des Programms statt. Ein Gesprächsleitfaden wird dafür zur Verfügung gestellt.

Coaching

Im Rahmen des Programms werden die Teilnehmenden individuell von einem Coach begleitet. Der Fokus liegt auf der Umsetzung des eigenen Vorhabens. Die Coaching-Sessions unterstützen dabei, konkrete Situationen zu reflektieren und Lösungsansätze zu erarbeiten. Insgesamt finden vier Coachings statt, verteilt über den gesamten Programmverlauf. Die Termine werden eigenständig über den Campus gebucht. Dort stehen entsprechende Calendly-Links zur Verfügung.

Peer-Group

Die Peer-Groups finden sich beim Kick-off zusammen und begleiten die Teilnehmenden während des gesamten Programms. In diesem Rahmen werden Erfahrungen ausgetauscht, Herausforderungen reflektiert und Projekte gemeinsam weitergedacht.

eLearning

Die eLearning-Einheiten stehen vor den Trainingsmodulen im Campus bereit. Sie enthalten Vor- und Nachbereitungsaufgaben sowie kurze Skill-Booster, die dabei unterstützen, die Trainingsinhalte zu vertiefen und in den Arbeitsalltag zu übertragen.

Projektarbeit

Im Verlauf des Programms bearbeiten die Teilnehmenden ein individuell gewähltes Projekt. Dieses wird in der Kick-off-Veranstaltung definiert.



Evaluation der Ergebnisse

Die Evaluation der Ergebnisse war von Anfang an stark im Fokus. Auf ausdrücklichen Wunsch der Geschäftsführung wurden die Ergebnisse bis hin zum **Return on Investment** gemessen. Grundlage für die Messungen war die Systematik von Donald Kirkpatrick.



Hat es Ihnen gefallen?



Haben Sie etwas gelernt?



Machen Sie etwas anders?



Transferklima



Hat es Auswirkungen auf das Geschäft?



Transferklima

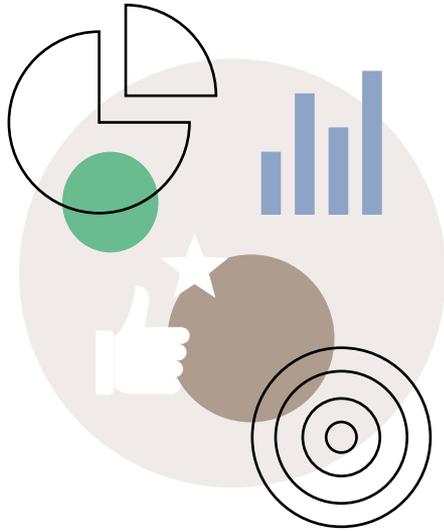


Hat sich die Investition gelohnt?



Transferklima

Basierend auf dem renommierten Bewertungssystem von Donald Kirkpatrick und Dr. Paul Leone wurden die Projektergebnisse auf den Ebenen 1, 2, 3, 4 und 5 gemessen.



Ergebnisse

Level 1–2

Die Evaluierung von Level 1 bietet einen wichtigen Gesamteindruck darüber, wie die Teilnehmenden Inhalte, Gestaltung und Moderation der Trainings empfunden haben.

Level 2 misst den Lernerfolg in Bezug auf Trainingsziele und Umsetzbarkeit in der Praxis der Teilnehmenden.

Die beiden Levels wurden in einem kombinierten Feedbackbogen zusammengefasst und auf Basis von 13 Fragen direkt nach den einzelnen Veranstaltungen digital erhoben. Die Teilnehmenden bewerteten auf einer Skala von 1–5 (1= schlechteste Bewertung, 5= beste Bewertung)

Die Auswertung ergab folgende Gesamtbewertungen für die drei Präsenzmodule:

• Modul 1: 4,61

• Modul 2: 4,23

• Modul 3: 4,66

• Siehe außerdem Erfahrungsberichte ab Seite 21

Ergebnisse

Level 3

Level 3 beschreibt Änderungen im Verhalten der Teilnehmenden aufgrund der Lernreise. Folgende Strukturen wurde als Grundlage für die Messung der Ergebnisse auf Level 3 geschaffen:

-
- Kick-off: Selbsteinschätzung zu den Kompetenzen entlang des Führungsleitbildes
-
- Individuelle Business-Projekte als spezifischer Anwendungskontext
-
- Supportstruktur bei der Anwendung: Einzelcoachings, Peercoachings und Einbindung der direkten Führungskraft
-
- Schriftliche Befragung zur persönlichen Weiterentwicklung entlang des Führungsleitbildes
-
- LevelUp! Survey und Report-out Session: Schriftliche und mündliche Erfassung der Ergebnisse
-

Bereits im Kick-off definierten die Führungskräfte individuelle Business-Projekte, welche sich von den strategischen Handlungsfeldern des Unternehmens ableiteten. Hierbei führte ein strukturierter Leitfaden die Teilnehmenden Schritt für Schritt zu einem SMART definierten, monetär messbaren Projekt. Im Rahmen der Projektumsetzung brachten die Führungskräfte ihre neuen Fähigkeiten zur Anwendung.

Über diesen direkten Umsetzungskontext hinaus, schaffte LevelUp! ein ideales Transferklima durch Einzelcoachings und Peer-Group-Austausch und die Einbindung der direkten Führungskraft im Rahmen von Check-Gesprächen.

Sechs Wochen nach Ende von Modul 3 wurden die Ergebnisse der Anwendung in einer moderierten Report-Out Session erfasst und vorab durch eine Umfrage schriftlich dokumentiert.

Neben den teilnehmenden Führungskräften waren weitere Gäste wie Projektverantwortliche, Vertreter:innen aus Personalentwicklung und Geschäftsführung eingeladen. Die hohe Sichtbarkeit hielt die Führungskräfte zusätzlich verantwortlich für die Umsetzung.

Basierend auf der LevelUp! Survey zu den Ergebnissen und den individuellen Berichten während der Report-Out Session hatte insbesondere die Anwendung folgender Trainingsinhalte positive Auswirkungen auf die eigene Führungsarbeit und die Ergebnisse der Business-Projekte:

A. Kommunikation & Feedbackkultur

Was wurde angewandt:
Führungskräfte haben verstärkt Feedback gegeben, kritische Gespräche geführt, aktiv zugehört und ihre Kommunikation bewusst an Zielgruppe und Situation angepasst. Viele nutzten auch Coachingansätze wie gezieltes Fragenstellen und Perspektivwechsel.

Ergebnisse

Level 3

Was hat sich verändert:

Die Gesprächskultur wurde offener, klarer und lösungsorientierter. Konflikte wurden früher angesprochen, Missverständnisse verringerten sich. Mitarbeitende fühlen sich wertgeschätzt und gehört, was sich positiv auf Motivation, Vertrauen und Teamklima auswirkte.

B. Führungswerkzeuge & Selbstreflexion

Was wurde angewandt:

Führungskräfte reflektierten ihren Führungsstil und entwickelten mehr Bewusstsein für ihre Rolle. Sie wandten Werkzeuge und Konzepte gezielt an, wie z.B. das Abgeben von Verantwortung durch Delegation, Priorisierung oder den Ausbau von emotionaler Intelligenz. Der Austausch mit anderen half, neue Sichtweisen zu gewinnen.

Was hat sich verändert:

Führung wurde aktiver gestaltet statt nur „verwaltet“. Viele traten klarer, präsenter und souveräner auf. Durch bewusstes Delegieren wurden Teams gestärkt und Führungskräfte entlastet. Die Identifikation mit dem Führungsleitbild wuchs sichtbar.

C. Team- und Mitarbeiterentwicklung

Was wurde angewandt:

Es wurde gezielt daran gearbeitet, Teamarbeit zu fördern, Entscheidungen im Team zu treffen, Verantwortung zu übergeben und Motivation durch Wertschätzung zu stärken. Auch die Entwicklung einzelner Mitarbeitender wurde strukturiert durch z.B. Coaching angegangen.

Was hat sich verändert:

Die Teams agieren heute selbstständiger, mutiger und lösungsorientierter. Führungskräfte berichten von spürbarer Entlastung, während die Zusammenarbeit effizienter und verbindlicher wurde. Eigenverantwortung ist nun noch mehr gelebter Alltag.

D. Kultur & Haltung

Was wurde angewandt:

Durch Transparenz, bereichsübergreifenden Austausch und das Teilen von Erfahrungen mit anderen Führungskräften wurde die Kultur bewusst gestaltet.

Was hat sich verändert:

Es entstand eine offene, dialogorientierte Führungskultur, in der Vertrauen und Zusammenhalt gewachsen sind. Führung wird als aktiver Teil der Unternehmenskultur verstanden. Das fördert ein positives Bild nach innen und außen – und wirkt auf die Arbeitgebermarke.

Zusammengefasst:

Die Inhalte wurden zielgerichtet und wirksam angewandt – sie führten nicht nur zu besseren Ergebnissen, sondern auch zu mehr Vertrauen, Klarheit, Eigenverantwortung und Führungssouveränität. Der Übergang von Wissen zu Wirkung ist klar nachvollziehbar.

Gleichzeitig erfolgte eine Auswertung der Business-Ergebnisse (siehe Level 4).

Ergebnisse

Level 4

Eine Evaluation von Level 4 bewertet konkrete Business-Ergebnisse, die die Teilnehmenden während der Lernreise erreicht haben. Die Messung erfolgte auf Basis der Durchführung von Business-Projekten. Die Teilnehmenden wurden durch mehrfache Touch-points für die Umsetzung verantwortlich gehalten.

01. Definition des Business-Projekts im Kick-off

02. Review mit direkter Führungskraft im LevelUp!
Check-In Gespräch

03. Kurzpräsentation und Finetuning des
Business-Projekts in Modul 1

04. Challenge your Business Project in
eLearning 2 und Coaching 2

05. Abfrage Projektstatus in Modul 2

06. Review mit direkter Führungskraft im LevelUp!
Check Gespräch

07. Vorbereitung der Ergebnispräsentation in
eLearning 3 und Modul 3

08. Vorbereitung der LevelUp! Survey in Coaching 3

09. LevelUp-Survey online

10. Ergebnispräsentation im Rahmen einer Report-Out
Session vor der Geschäftsführung und HR

Ergebnisse

Level 4

Die Führungskräfte definierten im Rahmen von LevelUp! ihre persönlichen Businessprojekte und kalkulierten hierfür einen monetären Wert. Diese Vorgehensweise war die Grundlage zur Messung der Businessergebnisse auf Level 4.

Weitere Beispiele für individuelle Business-Projekte waren:

- Optimierung des Prozesses der technischen Klärung
- Steigerung der Tagesleistung eines Teams in der Fertigung
- Senkung der Herstellungskosten für ein Produkt
- Entwicklung einer Produktinnovation
- Erarbeitung eines alternativen Kommunikationskonzeptes (Roadshow)
- Verbesserung des Produktentwicklungsprozesses
- Strategische Erweiterung des Lieferantenportfolios

In der Report-Out Session wurden u. a. folgende konkreten Business-Ergebnisse präsentiert:

- Kostenreduktion durch Beseitigung ineffizienter Abläufe im Projektprozess
- Produktivitätssteigerung in der Fertigung
- 18 % Einsparungen bei der Herstellung eines Produktes
- Neues Patent ist in Vorbereitung
- Lieferfähigkeit optimiert

In der LevelUp! Survey wurden die Teilnehmenden gefragt:

- a. Welches monetäre Ergebnis hast du für dein Business-Projekt kalkuliert?
- b. Welchen prozentualen Anteil an diesem monetären Ergebnis würdest du intuitiv dem Programm LevelUp! zuschreiben?

Die monetären Werte variierten zwischen € 0 und € 5 Mio. sehr stark.

Ebenso schätzten die Teilnehmenden den Beitrag von LevelUp! zu ihrem Ergebnis sehr unterschiedlich ein. Hier wurden prozentuale Werte von % 0 bis hin zu 100 % angegeben. Die meisten gaben einen Wert zwischen 5 und 30% an.

Basierend auf diesen beiden Fragen wurde für jeden Teilnehmenden ein gewichtetes monetäres Ergebnis kalkuliert, das LevelUp! zugeschrieben werden kann. Insgesamt ergibt sich daraus ein monetäres Gesamtergebnis von LevelUp! in Höhe von:



Ergebnisse

Level 5

Level 5 berechnet die Kapitalrendite eines Projekts anhand der folgenden Formel:

$$\text{ROI\%} = ((\text{Benefit} - \text{Cost}) / \text{Cost}) \times 100$$

Der Benefit wurde auf Level 4 ermittelt. Durch die Gewichtung der Teilnehmenden erfolgte eine Isolierung des Programmbeitrags zum Benefit von weiteren externen Faktoren, welche das Ergebnis beeinflusst haben.

Darüber hinaus wurde bei der Berechnung des ROI folgende zusätzliche Maßnahme ergriffen:

Die Kosten von LevelUp! wurden mit 1,5 multipliziert, um weitere interne Kosten wie Projektmanagement, Reisen und Unterkunft zu berücksichtigen.

Basierend auf dieser Berechnung erreichte das LevelUp! Führungskräfteprogramm folgenden ROI:

$$((1.670.317 \text{ €} - 321.582 \text{ €}) / 321.582 \text{ €}) \times 100 = 400 \%$$



Auf nachfolgenden Seiten finden Sie einzelne Erfahrungsberichte von Teilnehmenden, dem Projektteam, der Teckentrup Personalentwicklung und Geschäftsführung.

Erfahrungsberichte

Stimmen aus der Organisation



Carina Sorichter

Teamleiterin Vertrieb International

„Im dritten LevelUp! Modul hatten wir die Möglichkeit, uns in unterschiedlichen Präsentationen auszuprobieren. Dabei durften wir manchmal etwas an unsere Grenzen kommen. Aber ich habe wahnsinnig viel über mich gelernt, was ich heute gewinnbringend einbringen kann.“



Annika Müller

HR Referentin Personalentwicklung

„Aus Sicht der Personalentwicklung war es für uns besonders wichtig, verschiedene Formate einzusetzen, damit wir allen Lerntypen gerecht werden konnten. Egal ob Präsenztraining oder eLearning Gruppentraining oder Einzelcoaching. Für alle unsere Führungskräfte war etwas dabei, sodass sie nachhaltigen Lernerfolg erzielen konnten.“



Christian Haserodt

Bereichsleiter Produktion/Industrial Engineering

„Was ich aus LevelUp! mitnehme, wirkt weit über mich hinaus. Meine reflektierte und bewusste Führung bringt mehr Klarheit, stärkere Kommunikation und bessere Zusammenarbeit ins Team.“



Jens Heckenmüller und Christian Hanke

Geschäftsführer



„Zum einen haben wir ein Führungsleitbild gemeinsam mit unseren Führungskräften entwickelt wie wir die Unternehmung führen wollen. Und zum anderen – kein Führungsleitbild allein ist so gut, dass es sich von alleine umsetzt, braucht es natürlich die Befähigung der Führungskräfte, dies auch zu können. Und das hat LevelUp! absolut klar und gut adressiert. Eine jede Führungskraft hatte im Programm den Rahmen, sich einem Coach anzuvertrauen, individuell über das eigene Stärken- und Schwächenprofil zu sprechen, dieses gegen das Führungsleitbild von Teckentrup zu matchen und sich so genau zu überlegen, was kann ich an meinem Führungsstil verbessern, um noch besser mit meinen Mitarbeitern gemeinsam Erfolge zu erreichen. Wir waren von LevelUp! absolut begeistert, es hat uns wirklich gefallen, die Ergebnisse sind toll. Wir spüren schon heute im Tagesgeschäft, dass sich die Art der Führung bei Teckentrup beginnt zu verändern. Und das ist ein absolut positives Ergebnis.“



Claas Westing

Abteilungsleitung Personal

„Wir haben im Recruiting Team ein gemeinsames Verständnis für den Wert einer Stelle etabliert. Durch die Einführung eines Wertschöpfungsfaktors für Stellen. Dadurch können wir nun besser entscheiden, welche Stellen wir mit Hochdruck besetzen und welche Stellen, sofern es erforderlich ist, auch mal hinten anstehen müssen. Dieses Vorgehen zahlt direkt auf unser Führungsleitbild ein, nämlich auf die Dimension: ‚Ich handle unternehmerisch‘.“

Internes Projektteam



Claas Westing
Abteilungsleitung Personal
Teckentrup



Annika Müller
HR Referentin
Personalentwicklung
Teckentrup



Merle Kaase
HR Referentin
Personalentwicklung
Teckentrup

Wenn Sie mehr zu LevelUp! erfahren möchten, wenden Sie sich gerne an annika.mueller@teckentrup.biz, und merle.kaase@teckentrup.biz von Teckentrup.

Team Kooperationspartner Human Skills



Susanne Martin
L&D Partner
Human Skills



Rahel Pfaffenzeller
Project Manager
Human Skills



Dr. Mario Neuhaus
Programmdesign
Human Skills



Dominik Schott
Moderation
Human Skills



Thomas Häussler
Coach
Human Skills



Swen Thiele
Coach
Human Skills



Brigitte Goldschmid
Coach
Human Skills



Jana Stolle
Coach
Human Skills



Frank Neubauer
Coach
Human Skills

TECKENTRUP
DOOR SOLUTIONS

Teckentrup GmbH & Co. KG

Industriestraße 50
33415 Verl-Sürenheide
Deutschland

teckentrup.biz

**Manchmal muss man
neue Wege gehen,
um Türen und Tore
zu öffnen!**