

ER DU EN LEDER?

HVA VI FORVENTER AV VÅRE LEDERE

1. KLAR VISJON

Definerer og kommuniserer en klar visjon og strategi

1. Tenker stort og utvikler en spennende fremtidsvisjon med kunden i sentrum.
2. Utvikler strategier som bidrar til å forenkle gjennomføringen av visjonen.
3. Bruker ulike kommunikasjonsmetoder for å sikre at visjonen og strategien er kjent.
4. Involverer virksomheten for å sikre forståelse for visjonen og strategien.

2. AMBISIØSE MÅL

Setter ambisiøse mål basert på strategi og visjon

1. Lager handlingsplaner med tydelig fordeling av ansvar.
2. Fjerner hindringer slik at strategien kan implementeres.
3. Setter mål som stemmer overens med visjonen og strategien, og som sikrer tydelighet i alle ledd og på alle nivåer i organisasjonen.
4. Holder målene enkle og sikrer at virksomheten er fokusert.

3. KUNDEN I FOKUS

Er en betrodd og pålitelig partner for kundene

1. Arbeider med lidenskap for å overgå kundenes forventninger og sikre deres tillit.
2. Ber systematisk om tilbakemeldinger og tilstreber kontinuerlige forbedringer av kundens opplevelser.
3. Oppmuntrer teamet til å dele kunnskap og hjelpe kunden til å nå målene sine.

4. ANSETTER DE BESTE

Tiltrekker, utvikler og beholder talentfulle og kompetente medarbeidere

1. Bruker mye energi og tid på å finne og ansette de beste.
2. Hever listen for prestasjoner ved hver ansettelse og forfremmelse.
3. Anerkjenner eksepsjonelle talenter og gir dem lederoppgaver.
4. Sørger for at de som presterer har det bra og bidrar med sitt beste.

5. INSPIRERER

Inspirerer til lidenskap for å oppnå fremragende prestasjoner

1. Viser en sterk drivkraft for resultater av høy kvalitet.
2. Setter høye standarder og alltid leverer mer enn nødvendig.
3. Skaper et positivt arbeidsmiljø for å få det beste ut av folk.
4. Forventer og anerkjenner alltid gode prestasjoner.

6. STYRKER OG MOTIVERER

Styrker og motiverer teamene

1. Skaper og bidrar til et miljø hvor folk presterer, vokser, bidrar og har det gøy.
2. Viser tillit til folk.
3. Bidrar til at organisasjonen får kanalisert energien og motivasjonen.
4. Lar folk få implementere sine egne ideer.
5. Utfordrer folk på konstruktive måter.

7. GJENNOMFØRER

Sikrer at strategier er implementert

1. Overvåker fremdrift av kritiske aktiviteter. Ta rask og direkte styring, dersom ting sporer av.
2. Implementerer beslutninger raskt og effektivt.
3. Har kontroll, også på detaljer, og kan dykke dypt ned i virksomheten ved behov. Ingen oppgaver er uaktuelle.

8. RESULTATER OG EIERSKAP

Leverer lønnsom og bærekraftig vekst

1. Søker stadig etter måter å forbedre eksisterende forretningsavkastning på.
2. Skaffer finansiell støtte til ideer med stor innvirkning. Opprettholder et balansert syn på kortsiktige finansielle mål og innovativ, langsiktig vekst.
3. Er svært kostnadsbevisst. Bruker selskapets ressurser på en sparsommelig måte, som om dette skulle være ens egne ressurser.

9. ER AKTIV

Oppmuntrer proaktivitet og initiativ

1. Har et sterkt ønske om aktivitet.
2. Baserer beslutninger på fakta, men er forberedt på å beslutte uten utmattende analyser – mange beslutninger er reversible.
3. Agerer raskt og er klar over at høy aktivitet er viktig.
4. Setter pris på intuisjon og det å ta kalkulert risiko.

10. ER EN ROLLEMODELL

Går foran med et godt eksempel og skaper tillit

1. Viser en sterk drivkraft for å skape utmerkede resultater.
2. Holder fokus – enkelt og konsekvent.
3. Lytter oppmerksomt, snakker åpent og behandler andre på en respektfull måte.
4. Er tydelig når det gjelder forventninger, retning og krav.
5. Gjør som du sier, viser at du er dedikert.
6. Viser integritet og troverdighet – er utholdende.
7. Er kostnadsbevisst. Utretter mer med mindre.
8. Har ryggrad og utfordrer når du ikke er overbevist, men så snart en endelig beslutning er tatt er du tro mot beslutningen og viser fullt engasjement.

11. INITIERER ENDRINGER

Initierer og er en pådriver for endringer i en usikker fremtid

1. Stiller alltid spørsmålsteget ved det eksisterende, og søker stadig forbedringer og nye måter å utføre ting på.
2. Oppdager muligheter raskt.
3. Kommer med alternativer og kreative løsninger til udekkede behov, problemer og utfordringer.
4. Skaper en kultur som støtter opp om endringer og innovasjon.

12. BYGGER NETTVERK

Legger til rette for interne nettverk for å optimalisere resultatene

1. Handler på vegne av hele selskapet, også utenfor eget team.
2. Søker kontinuerlig etter folk med høyt potensial også utenfor teamet og fremsnakker de beste medlemmene i teamet til hele gruppen.
3. Oppmuntrer til samarbeid på tvers av funksjoner og forretningsområder.

Eurofins ledelsesfilosofi

Hvordan styret leder/organiserer Eurofins

Eurofins er et desentralisert og ikke-byråkratisk nettverk av entreprenørstyrte virksomheter som endrer seg raskt. Medlemmer av styret/divisjonsledere fungerer som aksjonærer overfor direktører i Eurofins-virksomheter og:

1 Legger rammeverket for at ledere i konsernets selskaper kan lykkes:

- a) Setter sammen virksomheter som henvender seg mot et homogent marked (lokalt eller globalt, avhengig av kundens beslutningsnivå) og som er store nok til å være effektive under en leder. En bemyndiget og ansvarlig administrerende direktør som legger strategiene for sin virksomhet etter en ambisiøs visjon.
- b) Gir den ansvarlige tillit.
- c) Sørger for nødvendig oppfølging.

2 Velger, utvikler og beholder de beste lederne

- a) Oppmuntrer til verdiskaping og ekstraordinære prestasjoner.
- b) Belønner økonomisk vekst og gode resultater ved å dele verdiskapingen med fremragende ledere.

3 Tildeler kapital i henhold til fremtidig økonomisk verdiskaping og mulighet for avkastning (EP/ROCE).

4 Krever full transparens og felles finansielle regler og praksis.