

WIR sind Westfleisch!



Das Führungs- und Handlungsleitbild –
unser gemeinsamer Kompass





Vorstand der Westfleisch SCE: (v.l.) Michael Schulze Kalthoff, Carsten Schruck, Dr. Wilhelm Uffelmann, Johannes Steinhoff

Das Führungs- und Handlungsleitbild – unser gemeinsamer Kompass

Führung prägt Kultur. Und Kultur entscheidet darüber, wie erfolgreich wir heute sind – und wie zukunftssicher wir morgen aufgestellt sind: In einem Markt, der sich rasant verändert, mit steigenden Erwartungen von Kunden, Gesellschaft und Politik. Gemeinsam mit unseren Führungskräften haben wir intensiv an unserem Führungs- und Handlungsleitbild gearbeitet. Dieser Prozess war bewusst dialogorientiert, anspruchsvoll und von einem hohen persönlichen Engagement vieler Beteiligten getragen.

Ziel war es nicht, ein abstraktes Regelwerk zu formulieren, sondern einen verlässlichen gemeinsamen Kompass zu schaffen: Er hilft uns, auch in unsicheren Zeiten klar zu bleiben, Prioritäten zu setzen und Entscheidungen im Sinne der Westfleisch-Gruppe konsequent auszurichten.

Das Ergebnis erläutert Ihnen dieses Booklet. Es beschreibt unsere gemeinsame Haltung, unsere Überzeugungen und die Erwartungen an Führung und Zusammenarbeit im Alltag. Es bietet Orientierung und einen verbindlichen Rahmen für Entscheidungen, Kommunikation und Verhalten – standortübergreifend und über alle Führungsebenen hinweg. Gerade weil die Anforderungen an Qualität, Effizienz, Nachhaltigkeit und Tierwohl weiter steigen, brauchen wir eine einheitliche Richtung, die uns handlungsfähig hält und unsere Zukunftsfähigkeit stärkt.

Aus Sicht des Vorstands ist der Fokus auf die drei Dimensionen entscheidend: Wir handeln für den langfristigen Erfolg, weil wir nur mit einem klaren Blick auf Wertschöpfung, Investitionen und Nachhaltigkeit dauerhaft wettbewerbsfähig bleiben. Wir gehen respektvoll und vertrauensvoll miteinander um, weil Leistung, Sicherheit und Veränderungsbereitschaft nur in einer Kultur gelingen, die von Verlässlichkeit und Zusammenarbeit geprägt ist. Nur wir übernehmen Verantwortung, weil jede Entscheidung – im Führungsalltag wie im operativen Handeln – Auswirkungen auf Menschen, Tiere, Produkte, Partner und unsere Reputation hat. Wenn wir diese drei Dimensionen konsequent leben, schaffen wir Stabilität im Alltag und zugleich die Grundlage für Innovation und Zukunftssicherheit.

Uns ist bewusst: Ein Leitbild entfaltet seine Wirkung nicht durch Worte auf Papier. Entscheidend ist, wie wir es leben. Deshalb verstehen wir dieses Führungs- und Handlungsleitbild nicht als Abschluss, sondern als Grundlage für weitere Maßnahmen, Entwicklungsschritte und einen kontinuierlichen Dialog über gute Führung bei Westfleisch.

Wir laden alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein, dieses Leitbild aktiv zu nutzen, sich damit auseinanderzusetzen und es im eigenen Verantwortungsbereich mit Leben zu füllen. Nur gemeinsam können wir eine Unternehmenskultur gestalten, die Vertrauen schafft, Verantwortung fördert, Veränderung ermöglicht und unseren langfristigen Unternehmenserfolg sowie unsere Zukunft sichert.

Lassen Sie uns diesen Weg gemeinsam weitergehen – klar in der Haltung, offen im Dialog und entschlossen in der Umsetzung.



Karoline Lampe, Teamleiterin Personalentwicklung & Recruiting

Gemeinsam unsere Zukunft gestalten

Ein Leitbild ist mehr als ein Dokument. Es ist eine gemeinsame Haltung und ein Versprechen, wie wir bei Westfleisch miteinander arbeiten, entscheiden und handeln wollen – über alle Bereiche, Standorte und Rollen hinweg. Über zwölf Monate haben wir das Führungs- und Handlungsleitbild gemeinsam mit Führungskräften aus dem Unternehmen erarbeitet. Dieser intensive Prozess war geprägt von offenem Austausch, ehrlicher Reflexion und dem gemeinsamen Wunsch nach Orientierung und Klarheit. Entstanden ist ein Leitbild, das nicht nur Führung beschreibt, sondern uns alle anspricht. Damit das Leitbild im Alltag leicht verständlich und anwendbar ist, ist es klar aufgebaut:

Es umfasst drei Dimensionen

- Wir handeln für den langfristigen Erfolg
- Wir gehen respektvoll und vertrauensvoll miteinander um
- Wir übernehmen Verantwortung

Jede Dimension wird durch drei Leitsätze konkretisiert, die beispielhaft für die jeweilige Dimension stehen und Orientierung für Entscheidungen und Verhalten geben. Auch die Formulierungen sind bewusst gewählt: „Wir/Wir/Ich“ verbindet den gemeinsamen Anspruch als Team und Organisation mit der persönlichen Verantwortung jeder und jedes Einzelnen – denn Kultur entsteht dort, wo wir sie täglich gemeinsam leben und jede Person ihren Beitrag leistet.

Denn eines ist klar: Gute Zusammenarbeit ist keine Frage der Position. Dieses Leitbild gilt für alle Mitarbeitenden und soll uns im Arbeitsalltag Orientierung geben – im Miteinander, im Dialog, in unserem Handeln. Es zeigt, wofür wir stehen und wie wir gemeinsam erfolgreich sein wollen.

Ich bin überzeugt: Nur wenn wir unsere Werte gemeinsam leben, Verantwortung übernehmen und offen miteinander umgehen, können wir als Westfleisch-Gruppe nachhaltig erfolgreich sein.

Dieses Booklet lädt dazu ein, sich mit dem Leitbild auseinanderzusetzen, es im Alltag greifbar zu machen und gemeinsam weiterzuentwickeln. Lassen Sie uns diesen Weg gemeinsam gehen – mit Klarheit, Vertrauen und dem Blick nach vorn.

Denn unsere Zukunft gestalten wir nur gemeinsam.

Unser Leitbild



Mehr dazu Seite:

8 – 11

Wir handeln für den langfristigen Erfolg.

- Kundenorientierung
- Effizienz
- Zielklarheit

12 – 15

Wir gehen respektvoll und vertrauensvoll miteinander um.

- Verlässlichkeit
- Wertschätzung
- Dialog

16 – 19

Wir übernehmen Verantwortung.

- Qualität
- Nachhaltigkeit
- Verantwortung

20 – 21

Unser Konsens

22 – 23

Unsere Überzeugung

Wir handeln für den langfristigen Erfolg.

Für den langfristigen Erfolg handeln heißt für uns:

- Wir verändern und verbessern gezielt, um unsere Wettbewerbsfähigkeit kontinuierlich auszubauen.
- Wir betreiben eine aktive Unternehmens- und Organisationsentwicklung.
- Wir sichern unter anderem über Produkte, Prozesse und Innovationen unseren langfristigen Erfolg und wir bleiben niemals stehen.
- Ich gehe jeweils angemessen im Interesse des Unternehmens mit dem Spannungsfeld langfristige vs. kurzfristige Notwendigkeiten und Wichtiges vs. Dringliches um und erkenne dabei meinen Beitrag für den aktuellen und zukünftigen Unternehmenserfolg.



Wir setzen den Kunden in das Zentrum unseres Handelns.

Wir verstehen den Begriff „Kunden“ ausdrücklich extern als auch intern. Ziel unseres Handelns ist es, durch positive Erlebnisse langfristige Zufriedenheit und Bindung zu erreichen.

Das heißt aber nicht, dass wir jeden Kundenwunsch unreflektiert erfüllen. Ziel ist ein gesundes Gleichgewicht zwischen Unternehmens- und Kundeninteresse.

Ich versetze mich bewusst in die Lage des anderen: Wie kann ich dir dein Aufgabenfeld leichter machen und wie du mir meines?



N

S

N



Wir stehen zur Westfleisch-Gruppe und setzen ihre Strategien effizient um.

Ich Sorge immer für Transparenz bezüglich der Gesamt-Unternehmensziele und -strategien bei meinem Team, indem ich Zusammenhänge klar mache und unternehmerische Gründe erläutere: „Warum und wofür machen wir das?“. Dabei gilt mein Augenmerk stets dem Erfolg der gesamten Westfleisch-Gruppe.

Wir schaffen wirksame Kommunikationswege, um die Unternehmensziele und -strategien regelmäßig in die Belegschaft zu bringen. Darunter verstehen wir auch, dass ich mir diese aktiv einhole und einfordere, sie angemessen hinterfrage und ggf. kritische Anmerkungen zurückschicke.

Das bedeutet manchmal auch, anders lautende Entscheidungen aktiv mitzutragen.

S

W

N



Ich entwickle klare Ziele für meinen Bereich.

Ich leiste einen aktiven Beitrag zur Erreichung der Unternehmensziele, indem ich für meinen jeweiligen Verantwortungsbereich passende Ziele und Strategien entwickle. Gemeinsam leiten wir konkrete Zielsetzungen aus der Unternehmensstrategie ab, setzen Prioritäten und überprüfen diese regelmäßig.

Ich übernehme Verantwortung dafür, dass meine Ziele klar, umsetzbar und auf die strategische Ausrichtung des Unternehmens abgestimmt sind.

Für Themenfelder, die nicht direkt aus der Unternehmensstrategie hervorgehen, ist es meine Aufgabe, eigenständig sinnvolle Ziele und Strategien zu definieren, um auch dort zur Weiterentwicklung des Unternehmens beizutragen.

S

W

Wir gehen respekt- und vertrauensvoll miteinander um.

Respektvolles und vertrauensvolles Miteinander heißt für uns:

- Wir sorgen uns um das Wohlergehen aller Mitarbeiter.
- Wir begegnen uns auf Augenhöhe – unabhängig der Hierarchieebene und Herkunft.
- Wir trauen uns gegenseitig etwas zu.
- Wir gehen grundsätzlich von einer positiven Absicht aus.
- Wir bleiben auf sachlicher und anständiger Ebene.
- Wir handeln integer.



Wir sprechen offen über unsere Erwartungen und geben ehrliches Feedback.

Wir schaffen Klarheit, indem wir unsere Erwartungen offen und respektvoll miteinander teilen. Feedback ist für uns ein wechselseitiger Prozess – eine echte „Zweibahn-Straße“. Wir hören zu, geben Rückmeldung und nehmen sie wertschätzend an – auch wenn sie unangenehm sind.

Dabei geht es nicht um Bewertung, sondern um gemeinsame Weiterentwicklung. Wir tauschen uns verbindlich darüber aus, was wir inhaltlich und organisatorisch voneinander brauchen und wie wir miteinander umgehen möchten. Dabei reden wir miteinander – nicht übereinander.

Regelmäßiges Feedback hilft uns, unsere eigene Wirksamkeit zu reflektieren und uns gemeinsam weiterzuentwickeln.

N

S

N



Wir stimmen uns rechtzeitig ab, halten Absprachen ein und setzen sie konsequent um.

Wir sorgen für klare Entscheidungszuständigkeiten, Kommunikationswege und Reporting- und Meetingstrukturen.

Dabei praktizieren wir ausdrücklich kein Bypassing. Wir sorgen dafür, dass keine Informations-Silos entstehen und gerade an den entscheidenden Schnittstellen erfolgreiches abteilungs-/ bereichs-/ standortübergreifendes Handeln stattfindet.

Dabei bin ich informiert und informiere rechtzeitig.
Wir lassen unseren Worten immer wirksame Taten folgen.

S

W

N



Ich fördere Eigeninitiative, gebe Freiräume zum Handeln und gehe offen mit Fehlern um.

Ich übernehme und übergebe gezielt Verantwortung und praktiziere ausdrücklich kein „Micromanagement“, sondern eröffne sinnvolle Entscheidungsbefugnisse. Ich erkenne Potenziale, fördere meine Mitarbeitenden systematisch und fordere diese auch angemessen.

Wir lösen Konflikte eigenständig – ohne diese automatisch eskalieren zu müssen. Wichtig ist ein gemeinsames Verständnis darüber, wie wir mit Fehlern umgehen – also die Art und Weise, wie Fehler gemacht, erkannt, kommuniziert, analysiert und genutzt werden, um daraus zu lernen und sich weiterzuentwickeln. Es geht nicht darum, fehlerfrei zu sein, sondern lernfähig und verantwortungsvoll. Wir stehen gerade auch bei Fehlern zu den Ergebnissen unseres Handelns.

Dabei werden Probleme nicht ignoriert, sondern aktiv angegangen. Wir unterscheiden hierbei immer zwischen klugen und nicht akzeptablen Fehlern. Für die Lernkultur ist es notwendig, entsprechende Maßnahmen ab- und einzuleiten.

S

W

Wir übernehmen Verantwortung.

Verantwortung wahrnehmen heißt für uns:

- Für das eigene „Tun“ und „Lassen“ einzustehen – und auch für dessen Folgen.
- Wir übernehmen unsere Aufgaben.
- Wir schauen nicht weg – im positiven wie im negativen Fall.
- Die relevanten Themen rechtzeitig mitzukriegen und entsprechend voranzutreiben. Das bedeutet, entweder selbst machen oder dafür sorgen, dass es gemacht wird.
- Ich übernehme Verantwortung für die Ergebnisse. Verantwortung beinhaltet die persönliche, die soziale, die berufliche, die ethisch-moralisch und die rechtliche Verantwortung.

Ich handle stets vorbildlich.



Wir stellen sichere, qualitativ hochwertige Lebensmittel her und gehen verantwortungsvoll mit den Tieren um.

Wir stellen Produkte her, die gesundheitlich unbedenklich, hygienisch einwandfrei und qualitativ hochwertig sind.

Dabei vermeiden wir Stress, Leid und unnötige Belastungen für die Tiere. Wer Probleme im Umgang mit Tieren oder in der Lebensmittelsicherheit übersieht oder verschweigt, handelt nicht im Sinne dieses Leitbildes. Dasselbe gilt für Entscheidungen, die nur auf Effizienz oder Kosten basieren, ohne Rücksicht auf Tierwohl oder Produktsicherheit.

Unsere Verantwortung geht über gesetzliche Vorgaben hinaus. Jeder Mitarbeitende trägt eine entsprechende Verantwortung hierfür.



N

S

N



Wir arbeiten ressourcenschonend und nachhaltig.

Wir wirtschaften effizient und achten auf ein gutes Verhältnis von Aufwand und Nutzen.

Wir gehen sparsam und bewusst mit Materialien, Energie und Zeit um. Wir denken langfristig – ökonomisch, ökologisch und sozial verantwortungsvoll – und handeln so, dass wir die positiven Grundlagen auch für zukünftige Generationen erhalten.

W

S

N



Ich übernehme Verantwortung für meine Entscheidungen und Handlungen.

Ich übernehme Verantwortung und gehe Herausforderungen aktiv an – ich sitze Dinge nicht aus.

Ich halte Zusagen und Termine ein und respektiere Fristen. Wenn etwas nicht wie geplant funktioniert, kommuniziere ich rechtzeitig und transparent.

So bin ich für alle Ansprechpartner und Kollegen, sowie das Unternehmen stets ein verbindlicher und verlässlicher Partner.

W

S



Führungskräftetagung November 2025

Unsere Überzeugung

Wir tun, was wir sagen, und wir sagen, was wir tun.

Unser Führungs- und Handlungsleitbild ist mehr als eine gemeinsame Orientierung – es ist Ausdruck unserer Haltung und unseres täglichen Handelns.

Indem wir Verantwortung übernehmen, Werte leben und mit gutem Beispiel vorangehen, schaffen wir Vertrauen, stärken die Zusammenarbeit und prägen unsere Unternehmenskultur nachhaltig.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen dazu bei, unser Leitbild sichtbar und erlebbar zu machen – Tag für Tag, im Miteinander, in jeder Entscheidung und bei jedem Handeln.



**Weiter.
Gemeinsam.
Voran.**

Stand 07-2026

Fragen und Anregungen:
leitbild@westfleisch.de

WEST  **FLEISCH**