

Wert-voll führen – Mit Werten führen und Orientierung geben

Eine Frage des Stils

von Anja Oser, Inhaberin PARLA®



Sprich, damit ich Dich sehe.

Ihr Partner für
Stimm- und Sprechtraining,
Führungskommunikation und
Work-Life-Strategie

Vorbild sein als Führungsleitlinie in Unternehmen

Fast jedes größere Unternehmen hat nicht nur Unternehmensleitlinien, sondern auch Führungs-Grundsätze festgelegt.

Da finden sich wichtige Prinzipien, die entweder als Wesensmerkmal der Führungskraft vorausgesetzt werden oder konkret ihr Verhalten und die Wirkung des Führungsverhaltens beschreiben.

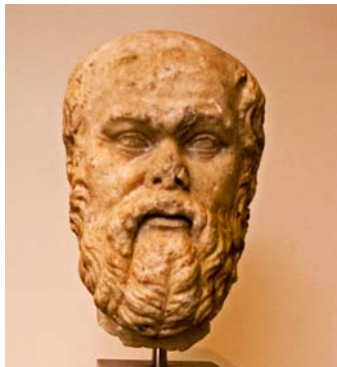
Hier wird meist von einem kooperativen Führungsstil ausgegangen, der nicht nur Ergebnisse und Ziele des Unternehmens verfolgt, sondern auch die Mitarbeiter miteinbezieht. Die Führungskraft hat die Mitarbeiter zu fordern, konstruktiv zu kritisieren und zu fördern. Selbst ist sie ein Vorbild in Sachen Einsatzfreude, Leistungsbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein. Denn wie schon Nikolaus B. Enkelmann sagte: „Menschen wachsen am schnellsten, wenn Sie sich nach Vorbildern strecken.“

Ist das bereits ein wert-volles Führen?



© Peter A., www.pixelio.de

Ein Blick in die Geschichte



© www.morquetile.com

Aristoteles definierte die Ethik, die wissenschaftliche Beschäftigung mit den Sitten, als Teilgebiet der Philosophie. Die Erarbeitung von allgemeingültigen Werten hatte zum Ziel, Richtlinien für ein vernünftiges Handeln zu schaffen.

Der Wertbegriff wird im philosophischen Sinne erst seit dem 19. Jahrhundert verwendet. Er weist große Ähnlichkeiten mit dem Begriff des Guten auf. Als „objektiven Wert“ bezeichnen wir den „Wert“ von bestimmten Gütern für den Menschen – wie z. B. den Wert des menschlichen Lebens, der Gesundheit. Hier geht es um ein physisches Gut.

Davon zu unterscheiden ist die „subjektive Werthaltung“, die das beschreibt, was mir wertvoll ist, meine „Wertvorstellungen“ – wie Treue, Ehrlichkeit oder Gerechtigkeit, also das „sittliche Gut“.

Soll eine Führungskraft Vorbild sein, braucht sie eine entsprechende moralische Werthaltung, ein Bewusstsein für die eigenen Werte. Das bedeutet, dass sie reflektiert hat, was ihr wichtig ist, woran sie glaubt. Das Führungshandeln sollte davon geprägt sein. Für wen also z.B. Gerechtigkeit ein hoher Wert ist, der sollte sich im Falle von Konflikten redlich darum bemühen.

Ihr Praxis-Tipp:

Suchen Sie sich Werte-Vorbilder!

Was beeindruckt oder berührt Sie besonders?

Überlegen Sie, wie können Sie diese Werte in Ihr eigenes Leben integrieren?

Werte kommunizieren

Doch reicht das aus? Es gilt der Satz: „Tue Gutes und rede darüber.“ Nur vorbildlich zu handeln, genügt oft nicht. Um Mitarbeitern eine Orientierung zu geben, ihnen deutlich zu machen, welche Werte Ihnen als Führungskraft wichtig sind und warum, braucht es Beispiele. Erzählen Sie Geschichten, die Ihren Mitarbeitern Ihre Werte vermitteln, um Sie anzustecken und Sie brauchen dabei keinen Heiligenschein. Zeigen Sie, wie Sie selbst aus Fehlern gelernt haben.

„In Dir muss brennen, was Du in anderen anzünden willst“, sagte Augustinus. Wenn Sie sich bewusst gemacht haben, wofür Sie brennen, investieren Sie Energie, um das entsprechende Feuer in Ihren Mitarbeitern zum Lodern zu bringen.



© Dr. Stephan Barth, www.pixello.de

Wertschätzung als wertvolles Führungshandeln

Um überhaupt die Arbeitsmoral zu heben, zu bewahren und zu motivieren, braucht es moralisches Handeln in Form von Anerkennung und Wertschätzung. Dazu gehören auch **Fairness** und Transparenz. Und da sind Sie als direkter Vorgesetzter besonders gefragt. Da heißt es auch gelegentlich, über den eigenen oder den Schatten des Unternehmens zu springen.

Wenn Sie z.B. einer Mitarbeiterin, die in der Probezeit lange krank war, trotzdem den Platz offen halten, wird sie Ihnen das nie vergessen und außerordentlich loyal sein.

Bemühen Sie sich auch um faire Kündigungen bzw. Entlassungen. Hier zeigen Sie eine moralische/ethische Grundhaltung – und diese ist immens wichtig für Ihr Image und das des Unternehmens. Zugleich befriedigen Sie damit Bedürfnisse nach Sicherheit, nach Anerkennung, nach einem gewissen Maß an Freiheit und Sie fördern die Mitarbeiterbindung. Erkennen Sie die Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiter an.

Mitarbeiter wollen

- gesehen werden
- dazu gehören
- gebraucht werden
- einen Beitrag liefern.

„Empathie ist die Basis für ein Moral-Bewusstsein und eine Übung für jeden Tag.“, sagt der US-Psychologe Jonathan Haidt.

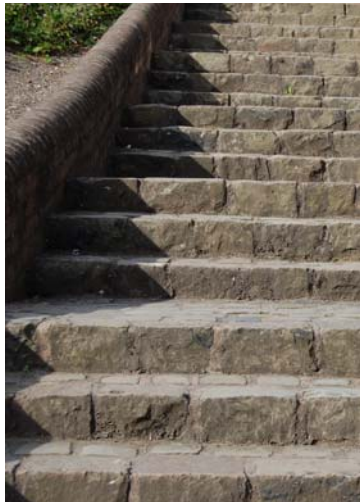
Interessieren wir uns für die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter, laufen wir weniger Gefahr, ethisch bedenklich und unmoralisch mit ihnen umzugehen. **Einfühlungsvermögen** ist somit eine fundamentale Führungskompetenz.

Werteorientiert zu führen heißt auch, Verhalten zu bewerten. Versuchen Sie, Ihre Aufmerksamkeit auf positive Verhaltensweisen zu lenken. Dann werden Sie auch mehr Positives entdecken. Geben Sie Ihren Mitarbeitern immer wieder **Feedback** zu positiven Verhaltensweisen und wie sie auf Sie gewirkt haben, was Sie daran wichtig finden. Umso mehr festigt sich auch die Werteorientierung in Ihren Mitarbeitern.

Zugleich brauchen Mitarbeiter **Transparenz**. Kennen sie die Ziele des Unternehmens, die Ziele der Abteilung und sind Ihre Ziele als Führungskraft mit den Mitarbeitern abgestimmt, entsteht mehr Pflichtgefühl und Verantwortungsgefühl. Und was bestimmt, welche Ziele Priorität haben? Das was als wirklich wichtig erachtet wird, und das ist natürlich wieder von den Werten beeinflusst.

Was Unternehmen von Werten haben

Nur wenn sich in unserem Handeln unsere Werte spiegeln, sind wir glaubhaft. Das gilt für jede Führungskraft, aber auch für das gesamte Unternehmen.



© www.morguefile.com

Starke Unternehmen haben starke Werte. Welche Werte es nun genau sind, ist zweitrangig, denn viele Wege führen zum Erfolg - solange die Werte als positiv wahrgenommen werden und einen Bezug zur Unternehmensstrategie haben. Entsprechend ist es wichtig, dass die Unternehmensleitung Werte identifiziert und sie unternehmensweit implementiert. Dazu kann beispielsweise das „Graves Value System“ helfen, um zu erkennen, was die vorrangigen Werte eines Unternehmens über seinen Entwicklungsstand aussagen und in welche Richtung eine künftige Entwicklung gehen könnte. Auf dieser Basis lassen sich Maßnahmen ableiten, um diese Entwicklung vorsichtig anzugehen.

Ein von allen akzeptiertes Werte-System kann Kontrolle ersetzen. Je stärker es ist, umso mehr ist Selbstorganisation möglich.

„Werte sind die Pflastersteine auf dem Weg zu einer Motivationskultur.“ (Dr. Bernd Wildenmann)

Das rechnet sich für Ihr Unternehmen. Denn Werte bringen Wert.

Missachtung der Werte ist immer Ausdruck von Selbstverachtung und Menschenverachtung. Ohne Werte fühlt sich der Mensch wertlos, wodurch die Firma wertlos wird. Wo Werte fehlen, wird sehr viel Energie unnötig in Rivalitäts- und Machtkämpfen verschwendet. Werte sind Kraftquellen, aus denen Menschen schöpfen. Sie geben unserem Leben Stärke und schweißen Gruppen und Teams zusammen. Werte sind die Voraussetzung dafür, dass der Mensch gesund leben kann. Es lohnt sich, Werte zu leben, denn sie machen das Leben wertvoll.

Ihre Ansprechpartnerin

Für Fragen und Anregungen bin ich jederzeit für Sie da.

Sprechen Sie mich an!



Anja Oser

Inhaberin PARLA®

Bahnhofstraße 51
D-69115 Heidelberg

Telefon: +49 6221 58 58 40

Telefax: +49 6221 48 40 57

E-Mail: aoser@parla.de

Internet: www.parla.de

Anja Oser

Inhaberin PARLA®

Heidelberg, den 25. Mai 2011