

STELLENMARKT

UNTERNEHMENSWERTE SIND ORIENTIERUNGSHILFE FÜR DIE MITARBEITENDEN

Zürcher Zeitung 27.11.08 + Regionalzeitungen
zurück

Abschied nehmen vom «wertlosen» Unternehmen

Immer mehr Firmen erkennen die Bedeutung von unternehmensspezifischen Wertesystemen. Nicht minder wichtig ist aber eine vertiefte Auseinandersetzung mit den individuellen Werten der Mitarbeitenden.

VON JOLANDA STEINER

In Zeiten tiefgreifender Strukturbrüche und Umwälzungen in der Wirtschaft schwindet auch das Vertrauen in die Unternehmen und ihre Führungskräfte. Zu einem erheblichen Teil sind sie aber auch selbst dafür verantwortlich: Bilanzskandale, Gehalts- und Konzeptionsloser Aktionismus bei Umstrukturierungen und Sparübungen während dem Glaubwürdigkeit der Verantwortlichen zu mehrern. Das scheint inzwischen sogar den Konzernzentralen zu dämmern, rücken doch unternehmensethische Fragen in jüng-

er Zeit augenfällig in den Vordergrund. Laut einer Studie der Unternehmensberatungsfirma Booz Allen Hamilton glauben 72 Prozent der befragten Topmanager, dass die unternehmensspezifischen Wertesysteme zukünftig an Bedeutung zunehmen.

Besigte Studie, die auf Aussagen von 135 Unternehmen im deutschsprachigen Raum beruht, hat die deutsche Wirtschaftszeitung «Handelsblat» auf folgende Kurzformel gebracht: «Legen Unternehmen auf Werte wert, so sind sie am Ende selbst auch mehr wert.» Als wichtigste Werte nannten die Befragten Kunden- respektive Serviceorientierung, Qualität, Verantwortung, Professionalität und Vertrauen, Gleichzeitigkeit aber nur vier Prozent der befragten Manager an, dass diese Werte im Unternehmen «voll und ganz gelebt» würden.

Das Wertesystem stellt die Richtschnur für unsere Orientierung dar.

vielen Firmen nur unzureichend bewusst, wie sehr – richtig kommunizierte – Unternehmenswerte dem einzelnen Mitarbeitenden als Orientierungshilfe



Bild: pd

Jolanda Steiner ist Inhaberin und Geschäftsführerin der PPM Personalprojektmanagement GmbH in Küssnacht. 01 910 61 16 oder www.personalprojekte.ch

dienen können (gleiches gilt übrigens für die Kunden). Gelingt es einem Unternehmen gar, die Beschäftigten für die

gleichen Werte zu gewinnen, so erhöht dies die Mitarbeiteridentifikation und Loyalität in einem Masse, das auch die Leistungsbereitschaft nachhaltig positiv beeinflusst wird. Letztlich entscheidend ist dabei das Top-Management: Von seiner Vorbildfunktion hängt ab, ob die Werte im Unternehmen tatsächlich gelebt werden, wie stark sie das Tun und Handeln aller übrigen Mitarbeitenden prägen.

Gleichzeitig sollten sich die Führungskräfte aber auch mit den individuellen Wertesystemen ihrer Untergebenen und deren Wechselwirkungen untereinander intensiver beschäftigen. Motivatoren und erfolgreiche Persönlichkeiten, die sich nicht ausschliesslich von «harten» Prinzipien leiten lassen wie Macht und Aufstiegchancen, erleben Leistungslust und Arbeitsfreude gleichsam von innen heraus. Offensichtlich erhält das persönliche Wertesystem solcher Mitarbeitenden im Team, in der Abteilung und darüber hinaus Entfaltungsräume und eine so grosse Bestätigung, dass die tägliche Arbeit mit einer hohen inneren Zufriedenheit verbunden ist.

Das Wertesystem stellt die Richtschnur für unsere Orientierung im Leben dar, es bildet die Grundlage unseres Verhaltens. Je nach Alter und Lebensum-

ständen verändern sich die persönlichen Werte. Von ihnen hängt zum Beispiel massgeblich ab, welche Lebensfreude und welches Selbstwertgefühl ein Mensch entwickelt. Umgekehrt können Werte, wenn unreflektiert an ihnen festgehalten wird, Auslöser von Stagnation, Verbitterung und Krankheit sein. Auch ist das Wertesystem eines Einzelnen nicht frei von Widersprüchen und Unstimmigkeiten. Wer hat sich nicht schon ertappt bei einem Verhalten gegenüber anderen Menschen, das uns aufs Höchste empörte, wenn es gegen uns gerichtet wäre. Nicht gering ist auch die Zahl jener Zeitgenossen, die um des Erfolgs und der Karriere willen buchstäblich alles, selbst die Familie und die Gesundheit, aufs Spiel setzen.

Unternehmen, die derart kompromisslos ihre Gewinne maximieren, stossen auf wachsende Vorbehalte und Ablehnung. Sie sehen sich daher gezwungen, ihre Wertehierarchie neu zu ordnen oder eine solche überhaupt erst zu erarbeiten. Es ergeht ihnen dabei ähnlich wie einem Individuum, das in seinem Leben vor einer entscheidenden Wegmarke steht. Eigentlich ein vernünftiger Gedanke, wo uns doch die Wirtschaftswelt allzu oft nur als kaltes Zahlenspiel erscheint.