

**Woran erkennen Ihre Kunden, dass in Ihrem Unternehmen Werte – Orientiert zusammengearbeitet wird?**

**Qualitäts- und Führungsleitlinien gehören zum Standard, die Werte – Orientierung, der direkte, erlebbare und nachvollziehbare Weg zum Mitarbeiter geht weiter als diese Leitlinien.**

**Die Werte –Orientierung fördert darüber hinaus die Verantwortlichkeit, die Zielorientierung und Mitarbeiterzufriedenheit in ihrem Unternehmen.**

**Wie können Sie Ihre Mitarbeiterführung so gestalten, dass Sie die Werte-Orientierung in der täglichen Zusammenarbeit, nicht nur für Ihre Mitarbeiter, erlebbar wird?**

weitere Hintergründe, wenn Sie wollen:

## **Werte-Orientierung**

### **Was bedeutet das?**

Werte bilden die „innere Bewertungsinstanz“ die uns Menschen dazu verhilft die richtigen Entscheidungen und Verhaltensweisen für uns selbst auszuwählen.

In Werten dokumentiert sich das, was ein Individuum, eine Gruppe oder eine Gesellschaft als wünschenswert ansieht.

Werte sind folglich Auffassungen über die Wirklichkeit, genauer über die Qualität der Wirklichkeit.

Sie beeinflussen damit die Auswahl unter möglichen Handlungszielen, Mitteln und Handlungsweisen.“ Bernd Noll: *Wirtschafts- und Unternehmensethik in der Marktwirtschaft* Köln 2002

### Wie haben sich unsere „europäischen“ Werte entwickelt?

Unsere heutige Werteorientierung gründet sich, unabhängig von unserem persönlichen Glauben/Nichtglauben, auf unser christliches Menschenbild.

Auf der Idee von der Gleichheit aller Menschen, die von „Gott erschaffen sind“, von der Einheit der Menschheit, von der Einmaligkeit jedes Einzelnen, seiner Persönlichkeit und Eigenverantwortung, kurz von der unantastbaren Würde des Menschen.

Im Laufe unserer kulturellen Weiterentwicklung in unserem Land, hat sich daraus auch die Vorstellung von individueller Freiheit, sozialer Gerechtigkeit, mit Toleranz, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit mit der dazu gehörigen Gewaltenteilung entwickelt.

Unsere heutigen menschlichen Werte finden Ihre Basis in der unantastbaren Würde jedes Menschen mit seiner individuellen Freiheit und sozialen Gerechtigkeit und münden wieder in unserer gemeinsamen Vorstellung von Toleranz und Demokratie für unser Zusammenleben.

### Wie kommen wir zu unseren menschlichen Werten?

Sie basieren auf den Regeln unserer sozialen Gesellschaft. Sie werden in der Primärsozialisation (0 bis 3 Jahren) zunächst im Elternhaus, Familie/Freundeskreis, anschließend im Kindergarten und Schule gebildet und später durch eigene Lebenserfahrungen im sozialen Umfeld und im Beruf angepasst und verändert.

Die erlernten und vielfach erprobten und vorgelebten Werte verändern wir nicht leicht, sie bilden einen festen, gesellschaftlich geprägten und persönlich angepassten Bezugspunkt für unser gesellschaftliches Verhalten. Werteanpassungen benötigen valide Erfahrungen, die wir meist aus unseren persönlichen und beruflichen „Krisen-Erlebnissen“ beziehen.

Jede belastbare Beziehung, gleich ob Kunde, Führungskraft, Mitarbeiter (auch im Privatleben), basiert immer auf der Beachtung und Berücksichtigung der bestehenden persönlichen Werte Ihrer Partner. Wenn Sie die Werte ihrer Mitarbeiter, Kollegen oder Führungskräfte bewusst oder intuitiv beachten, bleibt die Zusammenarbeit zielgerichtet, vertraulich und weitgehend spannungsfrei.

### **Werte-Orientierung im Unternehmen**

Die Werte-Orientierung in Unternehmen ist uns, in Deutschland, schon durch unsere eigene Geschichte ein Begriff.

1. In allen Unternehmen wird Werte-Orientierung zunächst am Kundennutzen bzw. am Verkaufsnutzen (Qualität, Service für das Gesamtprodukt) gemessen, und natürlich an
  - der Gewinnung und Einbindung neuer Fach- und Führungskräfte,
  - den sozialen Leistungen Ihres Unternehmens(z.B. Kinderbetreuung und andere hilfreiche Leistungen Ihres Personal-managements,
2. Der gesellschaftliche Nutzen des Unternehmens
  - Arbeits- und Ausbildungsplätze
  - Förderung von sozialen Einrichtungen z.B. Krankenhäuser, Kindergärten und Bildungseinrichtungen durch Unternehmen
  - Steuereinnahmen etc.
3. **Die ergänzenden, neuen Formen der Werte-Orientierung Ihres Unternehmens:**  
**Freie, eigenverantwortliche Gestaltung von sozialen Einrichtungen durch engagierte Mitarbeiter des Unternehmens oder einer Gruppe von mittelständischen Unternehmen die ein Sozialprojekt fördern**
4. **Umgang mit den eigenen Mitarbeitern**
  - **Mitarbeiterförderung – Aus- und Weiterbildung**

- **Einbeziehung der Mitarbeiter bei der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes**
- **Frauen- Männeranteil in der Hierarchie**
- **Führungsaufgaben auch für Teilzeitbeschäftigte**
- **Werte-Orientierter Einsatz der Management- und Führungsinstrumente**
- **Werte-Orientiertes Krisenmanagement in der Personalentwicklung**
- **Bildung eines Personalpools von Mitarbeitern, die auch nach Ihrem Ruhestand weiter für das Unternehmen arbeiten möchten**

### **Nutzen der Werte-Orientierten Mitarbeiterführung für das Unternehmen**

Die Werte-Orientierung Ihres Unternehmens sollte sich als roter Faden durch Ihr gesamtes Personalmanagement ziehen, sie wird durch die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Mitarbeitern verschiedener Altersgruppen und Nationalitäten in Unternehmen und Kliniken zu einem „**Hauptschlüssel**“ Ihrer Mitarbeiterführung.

### **Die erfolgreiche Klärung der Aufgabenfelder:**

1. emotionale Anbindung Ihrer Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz und ihr Unternehmen,
2. Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit,
3. Steigerung der Kundenzufriedenheit durch ein angemessenes Werteverhalten,
4. Bereitschaft zur persönlichen fachlichen Weiterentwicklung
5. gezielte Verbesserung der persönlichen Motivation,
6. Förderung und Festigung ihrer Teamentwicklungen,
7. Vorbeugung von internen Konflikten in und zwischen den Teams,.
8. Steigerung der Flexibilität Ihrer Mitarbeiter selbst in kritischen Phasen der Zusammenarbeit

erlauben Ihnen die zukunftsfähige Gestaltung Ihres Unternehmens.

### **Werte-Orientierung in der Mitarbeiterführung**

Die Werte-Orientierte Mitarbeiterführung bietet uns eine bisher nicht oder kaum genutzte Grundlage für die zukünftige Zusammenarbeit von Mitarbeitern verschiedener Altersgruppen und Nationalitäten.

Ein Instrument, das mit wechselseitiger Wertschätzung, die Gemeinsamkeiten von Unternehmen und Mitarbeitern anders betont, und die langfristige erfolgreiche Zusammenarbeit Werteorientiert ermöglicht.

Es geht also um die Hervorhebung und Wiederbelebung der Führungspersönlichkeit „mit Maß und Mitte“, die die wechselseitigen Interessen mit Wertschätzung näher zusammenbringt.

Die bewusste Wertebeachtung in der Zusammenarbeit mit Mitarbeitern, Kunden und Kooperationspartnern vermindert destruktive Reibungen durch Wertemissachtungen und fördert die Vertraulichkeit in der längerfristigen Zusammenarbeit.

Die Werte-Orientierung wird damit auch zu einem echten Wettbewerbsvorteil, für Kunden, Kooperationspartner und Mitarbeiter. Sie wird zu einem tragfähigen Bestandteil Ihrer Unternehmenskultur und damit zu mehr, als einem bloßen Mittel zur Motivationssteigerung.

Sie entwickelt sich zu einem Bestandteil der persönlichen Haltung zu ihren „eigenen“ Mitarbeitern und zum Unternehmen.

**Wie gestalten wir unsere Mitarbeiterführung so, dass wir durch die Werte-Orientierung die Bereitschaft und Motivation unserer Mitarbeiter, besonders auch der aktuellen und zukünftigen Fach- und Führungskräfte, zu einer langfristigen und leistungsfähigen Zusammenarbeit fördern und sicherstellen?**

## **Nutzen der Werte - Orientierung für das Unternehmen-**

Die Werte-Orientierung Ihres Unternehmens sollte sich als roter Faden durch Ihr gesamtes Personalmanagement ziehen, sie wird damit zu einem „Hauptschlüssel“ Ihrer Mitarbeiterführung.

**Die erfolgreiche Klärung Ihrer Werte-Orientierung unterstützt die:**

**1. emotionale Anbindung Ihrer Mitarbeiter an ihrer Unternehmen**

Die Sicherheit, Achtung, Freiheit und Respekt werden zu tragfähigen Säulen der längerfristigen Zusammenarbeit

**2. Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit**

Die Mitarbeiter werden mit Ihren eigenen Werten in Ihrem Arbeitsablauf und der kollegiale Zusammenarbeit unterstützt.

**3. Steigerung der Kundenzufriedenheit**

Die Werte-Orientierung Ihrer Mitarbeit drückt sich durch Zuverlässigkeit, Respekt, Freundlichkeit und der Einhaltung der vertraglichen Kundenrechte aus

**4. Bereitschaft zur persönlichen fachlichen Weiterentwicklung**

Die Einhaltung Ihres ersten Führungsgrundsatzes „*Menschen zu leiten, zu führen bedeutet wiederkehrend für sie Sinn zu stiften*“ bedeutet, dass die Führungskräfte und die Mitarbeiter gemeinsam Ihre persönliche Weiterentwicklung planen und verfolgen (bekannt aber wenig verfolgt).

**5. gezielte Verbesserung der persönlichen Motivation,**

unsere menschlichen Werte sind die Grundlage aller Motivatoren

**6. Förderung und Festigung ihrer Teamentwicklungen**

Die Werte-Orientierte Zusammenarbeit gibt häufig Auskunft über die persönliche Hintergründe des Verhaltens

**7. Vorbeugung von internen Konflikten in und zwischen den Teams**

Die Auslösefaktoren zur Konfliktenstehung sind deutlich und einfacher lösbar.

**8. Steigerung der Flexibilität Ihrer Mitarbeiter selbst in kritischen Phasen der Zusammenarbeit**

Die Zusammenarbeit orientiert sich, auf allen Ebenen, am roten Faden unserer menschlichen Werte

Synthesis GmbH  
Michael Burmeister  
Tel.:07144/894764  
Im Neckarblick 19  
74385 Pleidelsheim  
[www.synthesis-beratung.de](http://www.synthesis-beratung.de)