

Werte als Führungsinstrument – Relikte oder Schlüsselkriterien in Zeiten des Fachkräftemangels?

Werteorientierte Führung bietet Ankerpunkte für Ihr Team und verschafft Ihrem Unternehmen einen entscheidenden Vorsprung bei Recruiting und Retention.

Dynamische
Rahmenbedingungen
erfordern Koordinaten, die
Ihnen und Ihren Partnern
als Handlungsorientierung
dienen.

Werte als Führungsinstrument – angestaubte Relikte aus vergangener Zeit oder Schlüsselkriterien in Zeiten des Fachkräftemangels?

Werte wirken in unserer dynamischen Welt auf viele Führungskräfte wie ein Begriff aus lang vergangener Zeit, dabei bietet Ihnen die Fokussierung auf einige elementare Unternehmenswerte gerade in volatilen Zeiten ein Alleinstellungsmerkmal in Ihrer Positionierung am Arbeitsmarkt. Sie bieten Ihren Teams insbesondere in hybriden Settings Leitpfähle für unternehmerische Entscheidungen und geben ihnen Sicherheit im selbständigen Handeln. Auf gesuchte Fachkräfte wirken diese Entscheidungsfreiräume anziehend. Sie können zum Auslöser ihrer Entscheidung für Ihr Unternehmen werden.

Werte unterliegen langfristig einem Wandel, der durch äußere Einflüsse oder durch aktive Kulturveränderung im Unternehmen beeinflusst wird, die von Veränderungen in der Gesellschaft, neuen Wettbewerbern, neuen Technologien oder einer neuen Eigentümer- oder Führungsgeneration ausgelöst werden. Nutzen Sie solche Impulse zur Überprüfung des Werteprofiles in Ihrem Unternehmen und positionieren Sie sich argumentativ nach innen neu.

Schaffen Sie sich über Ihren Wertekatalog ein Alleinstellungsmerkmal

Es gibt keine guten oder schlechten Werte, auch keine richtigen oder falschen. Jedenfalls nicht, solange wir uns im Rahmen offizieller Gesetze und zeitgenössischer ethischer Grundannahmen bewegen. Gleichzeitig wird damit auch deutlich, dass wir mit unseren Handlungsentscheidungen, unserer Orientierung an geltenden Paradigmen und in Folge auch unseren Werten dem kulturellen Wandel unterliegen. Wichtig zu bedenken ist: wir differenzieren zwischen beliebigen, austauschbaren Werten und prägnanten, zu Ihrem Unternehmen, Ihren Produkten und Ihrem Geschäftsmodell passenden.

Stehen wir zu dem, für das
wir uns stark machen, um
uns damit erkennbar und
sichtbar zu positionieren.

Warum soll sich eine qualifizierte Fachkraft für Ihr Unternehmen entscheiden?

Die Stringenz unserer Werte stärkt allen den Rücken und zahlt durch unser Handeln auf die gesamte Substanz ein.

Schaffen Sie eine klare Positionierung! Natürlich ist auch im Wertekontext ein „Sowohl-als-auch“ dem „Entweder-oder“ vorzuziehen. Werte, die gedehnt, gestreckt, gebogen werden, um alle antizipierten Bedarfe zu befriedigen, bergen die Gefahr der Beliebigkeit und schrecken sowohl Kunden als auch potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab. Ein geschärftes Werteprofil zieht mehr Mitarbeiter an, als es diejenigen abschreckt, die sich nicht identifizieren können. Es schafft jene Begeisterung, deren Feuer lange über den Reiz des Neuen hinaus brennt. Die Schärfung des Werteprofiles wiederum stiftet intern Auseinandersetzung und klärt zusätzlich den Blick der Betrachter.

Richten Sie Ihre Unternehmensstrategie konsequent an den Werten Ihres Unternehmens aus

Um Mitarbeiter langfristig zu halten, muss auch die Ausrichtung Ihrer Unternehmenswerte, als Basis für Ihre Unternehmenskultur und in weiterer Folge Ihrer Unternehmensvision und -strategie einer langfristigen Perspektive genügen. Die Ehrlichkeit zu sich selbst und zur DNA Ihres Unternehmens ist dabei von essenzieller Bedeutung. Sämtliche strategische Entscheidungen müssen der Prüfung auf Wertekonformität nicht nur standhalten, sondern diese auch fördern und immer tiefer prägen.

Ein wichtiges Signal setzen Sie mit der Ausrichtung der Belohnungssysteme in Ihrem Unternehmen. Mit den passenden Parametern in Ihren Bonifikationssystemen prägen Sie die Ausrichtung und Fokussierung des Engagements Ihrer Führungskräfte und Mitarbeiter. Wertebasierte Kriterien zur Priorisierung der Agenda Ihrer wichtigen Entscheidungsmeetings lenken die Aufmerksamkeit auf das Wesentliche und liefern den wiederkehrenden Beweis einer ernsthaften Ausrichtung Ihrer Organisationseinheit an den Unternehmenswerten.

Der Mensch verändert weder seine Werte und Kultur noch seine individuelle Lebensstrategie kurzfristig. Passen die Unternehmenswerte zur Person, ergibt sich daraus der Sinn für ihr Handeln. Durch authentische Verfolgung Ihrer wertebasierten Unternehmensstrategie erkennen Ihre Mitarbeitern, dass Sie das wechselseitige Werteversprechen einlösen, und Sie liefern einen wichtigen Beitrag zur Mitarbeiterbindung. Ihre Konsequenz wird sich lohnen. Sie werden jene Mitarbeitern langfristig binden, die den Unterschied ausmachen.

Wenn es noch ruckelt oder wir zögern und straucheln, lohnt sich ein kritischer Blick: Wo fehlt die Umsetzungslogik? Welcher Alltagskompromiss verzerrt das Bild?

Jeder Weg beginnt mit dem ersten Schritt – auch eine Weitwanderung. Sie wird eine einzigartige Erfahrung, wenn wir sie durchziehen.

Stellen Sie Ihr operatives Handeln auf den Prüfstand

Sobald Ihr geschärfter, vielleicht neu gestraffter Wertekatalog steht, stellen Sie Ihr operatives Handeln auf den Prüfstand. Nehmen Sie sich vor der Kommunikation Ihres neuen oder neu gelaunchten Wertekataloges ausreichend Zeit, die nächsten Schritte zu definieren. Hinterfragen Sie bei wichtigen Entscheidungen, ob Ihr spontaner Entscheidungsimpuls mit der definierten Wertepriorität übereinstimmt. Sollten Sie Unstimmigkeiten oder Widersprüche entdecken, hinterfragen Sie die Priorisierung Ihrer Werte oder trainieren Sie Ihr Handeln. Reflektieren Sie die Beweggründe für Ihre Entscheidung und fordern Sie aktiv Feedback ein. Das gibt Ihnen Sicherheit und beschleunigt die anschließende Umsetzung. Ihre Mitarbeiter werden Sie an Ihren Handlungen messen, unabhängig davon, was Sie formuliert und kommuniziert haben. Authentisches Handeln der Führungskräfte wird von Ihren Mitarbeitern aufmerksam beobachtet, schafft Vertrauen und beseitigt zweifelndes Zögern.

Sichern Sie mit dem Werte-Marathon den langfristigen Unternehmenserfolg

Wertewandel und Kulturveränderung benötigen Zeit und Geduld. Sie schaffen damit das notwendige Fundament für eine erfolgreiche Unternehmensentwicklung und profitieren von folgenden Aspekten:

- ▶ Ihr Wertekatalog dient als Stabilisator und begleitet die Umsetzung Ihrer Unternehmensvision, -strategie und Ihrer Ziele.
- ▶ Ihre klare, zukunftsfähige Positionierung macht Sie für Mitarbeiter attraktiv.
- ▶ Ausreichende Wertedeckung ist Voraussetzung für nachhaltige Mitarbeiterbindung.

Führungskräfte haben es in der Hand, Zwecke und Ziele zu setzen. Werte bilden den diesen zugrundeliegenden Sinn und sind weder von Natur aus vorgegeben, noch „passieren“ sie von selbst. Sie stellen die subjektive und individuelle DNA des Unternehmens dar. Wertearbeit ist ein Marathon, genauso wie Ihr Unternehmenserfolg.