

# Menschliche Werte als nachhaltige Erfolgsfaktoren

## Wertvolles \*

Neugier	Vertrauen
Humor	Wissen
Talent	Treue
Liebe	Hoffnung
Mut	Leidenschaft
Willen	Loyalität
Toleranz	Gesundheit
Fantasie	Zuverlässigkeit
Ehrlichkeit	Mitgefühl
Sorgfalt	Erinnerungen

uvm.

\* mit Geld nicht käuflich

Verschiedentlich ist zu hören, die Wirtschaft sei rauer, kälter geworden. Manch einer spricht von Werterelativismus in Wirtschaft und Gesellschaft. Aussagen wie diese lassen vermuten, dass es hier um mehr als nur wirtschaftliche Fragen geht. Manch ein Unternehmer äußert das Bedürfnis nach Kontinuität und Halt und muss feststellen, dass er sie kaum in den äußeren Gegebenheiten findet.

Doch was könnte es sein, das geeignet ist, die gewünschte Kontinuität und den Halt zu bieten? Die Antwort ist so simpel, dass man fast nicht darauf kommt: Es sind innere, menschliche Werte, die egal wie die äußeren Umstände auch sind, Bestand haben.

Und dies zu jeder Zeit, an jedem Ort – wenn man sich bewusst dafür entscheidet. Gleichgül-

tig welche Rollen wir auf der Bühne des Lebens spielen – eins ist gewiss: Wir sind Menschen, die sich in einer Atmosphäre gegenseitiger Achtung und Anerkennung am wohlsten fühlen, ihre besten Leistungen bringen und Kreativität auch in schwierigen Zeiten entfalten.

Es scheint daher nicht von ungefähr, dass immer mehr Unternehmer auf der Suche nach Orientierung die Beachtung menschlicher Werte (wieder-) entdecken. Für viele Unternehmer ist sie gelebte Realität.

Um die Kontinuität und Nachhaltigkeit sicherzustellen, bedarf es jedoch einer permanenten Aufmerksamkeit, Pflege und das Vorleben dieser Werte. Und eins ist sicher: Vortäuschung von Werteorientierung wird durch Privatkunden, Architekten, Ingenieure und Mitarbeiter schnell bestraft.

Der Vorteil einer werteorientierten Unternehmens- und Mitarbeiterführung liegt auf der Hand. Wird sie im Unternehmen vorgelebt, führt sie erfahrungsgemäß zu einer höheren Motivation der Mitarbeiter, zu einer vertrauensvollen Arbeitsatmosphäre und senkt im Zuge dessen Aufwand und Kosten für Kontrollen.

Belohnt wird eine von Vertrauen und Anerkennung geprägte Arbeitsatmosphäre durch das Commitment der Mitarbeiter und einer Zunahme der Mitarbeiterloyalität – beides ganz zentrale und nachhaltige Erfolgsfaktoren.

Die bewusste Entscheidung hin zu einer werteorientierten Unternehmens- und Mitarbeiterführung beinhaltet, dass nicht der Umsatz und die Umsatzentwicklung allein als Kriterium für Erfolg betrachtet werden. Denn werteorientiertes Handeln verzinst sich auch dadurch, dass die Reputation des Unternehmens steigt, was unter anderem dazu führt, dass das Unternehmen gute und motivierte Mitarbeiter leichter gewinnen kann.

Das (Vor-)Leben menschlicher Werte ist wie eine Visitenkarte und setzt Maßstäbe für das tägliche Handeln sowohl von Führungskräften als auch von Mitarbeitern.

## Werteorientierung als Wettbewerbsfaktor

Angesichts des starken Wettbewerbs auf vielen Märkten kann eine werteorientierte Unterneh-

mens- und Mitarbeiterführung ein Wettbewerbsfaktor sein. Häufig unterscheiden sich Produkte und Dienstleistungen in Qualität und Preis kaum.

In solchen Fällen ist es in der Regel **der emotionale Wert, der Kunden bei ihrer Kaufentscheidung beeinflusst**. Die wertorientierte Unternehmens- und Mitarbeiterführung wird zu einem **markenprägenden Differenzierungsmerkmal**.

#### **Eigenschaften von Führungspersönlichkeiten**

Wichtig ist das authentische (Vor-)Leben von Werten. Mitarbeiter merken schnell, ob das Unternehmensleitbild und die Unternehmensgrundsätze mit Leben gefüllt sind.

Die beste Überzeugungsarbeit leistet, wer die definierten Werte selbst authentisch und beständig vorlebt. Dies ist es, was Führungspersönlichkeiten auszeichnet.

Führungspersönlichkeiten identifizieren sich mit ihrem Unternehmen und den Produkten und wissen um die Wichtigkeit der Mitarbeiter für den gesamten unternehmerischen Erfolg.

Die Etablierung einer wertorientierten Führung in den Unternehmen bedarf somit Führungspersönlichkeiten, die ihre Mitarbeiter auf der Grundlage humaner Werte führen und dies in einer Atmosphäre gegenseitiger Achtung und hierarchischer Anerkennung.

Führungspersönlichkeiten im Sinne einer wertorientierten Führung sind Personen, die

eine Vision für ihr Leben haben, die darauf ausgerichtet ist, einen Beitrag zu leisten – für sich, für Andere, für die Gemeinschaft der Menschen.

ihre persönlichen Überzeugungen, Maßstäbe und Wertvorstellungen jeden Tag aufs Neue überprüfen und leben.

sich ihrer selbst bewusst sind, ihr eigenes Verhalten hinterfragen und überlegen: "Tue ich das, was ich gesagt und mir vorgenommen habe, auch wirklich?" Ihr Verhalten ist kongruent, somit echt.

eigenverantwortlich handeln und die Schuld nicht bei Anderen suchen. Für sie gibt es keine Ausreden, Rechtfertigungen oder Entschuldigungen. Sie stehen zu dem, was Sie sagen und tun.

sich, wenn das Ergebnis "nicht stimmt", fragen: "Was habe ich selbst dazu beigetragen, dass die Situation so ist, wie sie ist und was kann ich tun, um die Situation zu verändern?" Mit dieser Haltung schaffen sie konstruktive Lösungen.

Ehrlichkeit, Verständnis und Mitgefühl sich selbst und anderen gegenüber ist das Leitbild für Führungspersönlichkeiten im Sinne der wertorientierten Führung.

Die Etablierung eines solchen Führungsansatzes erfordert einzig eine bewusste Entscheidung der Unternehmensleitung hin zur **Beachtung menschlicher Werte**.

Dies fördert die Sinngebung bei den Mitarbeitern Kunden und Lieferanten für Kreativität und Motivation, die sich nur in einer liebevollen, klaren und echten Atmosphäre nachhaltig entfalten.

Quellenangabe: [www.unternehmer.de](http://www.unternehmer.de)

**«Ich habe keine besondere Begabung, sondern bin nur leidenschaftlich neugierig.»**

Albert Einstein