

Futurable- Zukunftsfähig!? – Teil 4



Wie reagieren Sie auf diese VUCA Welt?

Erstaunlich ist: Das gesamte Spannungsfeld dieser VUCA Welt betrifft nicht nur viele wirtschaftliche Vorgänge oder das öffentliche Wirken, sondern erstreckt sich auch in unsere Familien und in unser persönliches Leben hinein. Wie sollte man nun auf solche Umstände reagieren? Eine mögliche Option ist, mehr Kontrolle ausüben und härtere Arbeit zu leisten. Dieser Weg führt dann eher zu Überforderung als zum Erfolg: Selbst bei enormem Einsatz und hoher persönlicher Aufopferung wird es uns nicht gelingen, mit alten Methoden diese VUCA-Welt unter Kontrolle zu bringen. Vielmehr liegt es an uns, zu lernen, in und mit solchen Umständen zu leben sowie die Chancen darin zu entdecken und zu nützen.

Im Sinne von guter Führung stellt sich die Frage, wie in unserer digitalen, globalen VUCA-Welt zukunftsorientierte, gesunde Entwicklung möglich ist?

Vision, Sinn, Werte als Gegenmittel

Eine Antwortmöglichkeit wäre: Eine moderne Organisation braucht eine entwicklungsfähige Vision, einen tragfähigen Sinn

und längerfristige Werteorientierung (Values). Die Unsicherheit erfordert „Understanding“– Bereitschaft zum Um- und Neudenken, also ein vertieftes Verstehen darüber, wie ein System auf Veränderungen reagieren kann. Die Komplexität erfordert „Clarity“ – Klarheit, Kooperation und tragfähige Kommunikation, um die wesentlichen Problem-Elemente und deren Wechselwirkungen transparent und handhabbar zu machen. Die Ambivalenz erfordert Agilität, um auf Kippeffekte reagieren zu können.

Fünf Disziplinen

Eine andere Kernantwort kommt aus der systemischen Organisationsentwicklung und liegt in den fünf Disziplinen zur Entwicklung lernender Organisationen:

1. Exzellente Selbstführung/Selbstorganisation der Teilnehmer
2. Bereitschaft zum Reflektieren und Hinterfragen von Denken und Handeln
3. Eine gemeinsam getragene Vision und gelebte Werte
4. Austausch von Wissen und mentalen Modellen
5. Systemisches – vernetztes – Denken

Was für die einen bedrohlich klingt, erkennen andere als Chance und derer gibt es in der VUCA-Welt viele.

Unternehmenswerte: Basics – Teil 1



Meist haben wir uns noch nie Gedanken über die eigenen Werte gemacht und doch verhalten wir uns danach. Das hat sowohl Auswirkungen im persönlichen Bereich als auch ganz konkret auf ganze Unternehmen. Diese Werte können Sie nutzen.

Werte konkret

Der Begriff Werte ist meist schwammig, daher ist es sinnvoll erst festzulegen, was damit gemeint ist. Werte sind grundsätzlich kulturell geprägt und subjektiv. Sie kommen einerseits durch Erziehung andererseits sind sie Teil unseren biologischen Erbes. Einmal gesetzte Werte sind deswegen aber nicht grundsätzlich unveränderbar.

Adaptieren

Sobald Sie sich über Ihre Werte bewusst werden, können Sie sich dafür oder dagegen entscheiden und einen bewussten Veränderungsprozess beginnen. Dieser braucht jedoch meist Zeit und Wille. Denn was über viele Jahre gereift ist und verinnerlicht wurde braucht natürlich auch um sich wieder zu ändern. Beispiele für Werte sind: Anerkennung, Respekt, Unversehrtheit, Selbstverwirklichung, Wohlstand, finanziell Unabhängigkeit.

Wann Werte wichtig werden

Besonders bei kleineren und mittleren Unternehmen prägt der Unternehmer ganz stark die Werte seiner Firma. Denn nach seinen Werten und Einstellungen wurde das Unternehmen konzipiert. Diese Entwicklung von Werten in der Firma ist meist intuitiv. Solange es ein Einzelpersonen-Unternehmen ist, gibt es kein Problem. Sobald aber ein zweiter Partner das

Unternehmen mit leitet oder erste Mitarbeiter hinzukommen, ändert sich das. Es braucht ein homogenes Handeln.

Ohne Werte austauschbar

Wenn Werte jedoch nicht festgelegt sind, werden sich die Mitarbeiter ob bewusst oder unbewusst die Werte zusammensuchen. Sie beobachten und Interpretieren und das trifft oft nicht die eigentlichen Werte. Bei Kunden kommt es dadurch zu keinem geschlossenen Bild: Das Unternehmen ist unspezifisch und austauschbar.

Nutzen von Werten

Wenn ein Unternehmen die eigenen Werte festgelegt hat, vermittelt und lebt, bekommt das Unternehmen Richtung und Struktur. Die Mitarbeiter ziehen am gleichen Strang und füllen die Grundsätze mit Leben. Sie können die Werte festhalten in Mission, Vision und Leitbild. Damit legen Sie ein richtungsweisendes Fundament auch für alle nachfolgenden Aktionen, wie Positionierung, Angebote und Führungsmethoden.

Nach außen sind Sie eine Einheit. Sie sind anders als sonstige Unternehmen und die Werte können sogar zu einem USP werden. Gleichzeitig wird es Ihnen leichter fallen authentische Ziele festzulegen. Entscheidungen werden einfacher, denn Sie können Sie daran messen, ob sie konform mit den unternehmerischen Werten sind.

Arten von Werten

Es gibt Hin-zu-Werte und Weg-von Werten. Ein Hin-zu-Wert wäre beispielsweise „finanzieller Wohlstand“. Ein Weg-von-Wert „Nicht arm sein“. Wie das Beispiel zeigt, sind alle Werte als Hin-zu-Werte formulierbar und das ist auch empfehlenswert, da unser Gehirn keine Verneinung kennt.

Mehr

Finden Sie [hier](#) im nächsten Teil heraus, wie Sie zu Ihren

Unternehmenswerten gelangen, sie transferieren und etablieren.

Der Blog war Ihnen zu kurz? Der Artikel ist ein Ausschnitt von „Business Wissen.“ Zum gesamten Text kommen Sie [hier](#).