

Navigationssystem zur Werteorientierung



Bedeutung der Werteorientierung in der Mitarbeiterführung



Gliederung

- 1. Wertorientierung klingt gut, aber was verstehen wir darunter?**
- 2. Führungsleitlinien**
- 3. Der Wertediamant**
- 4. Werte-Triaden**
- 5. Anforderungsprofil Führungskräfte**



Wertorientierung klingt gut, aber was verstehen wir darunter:

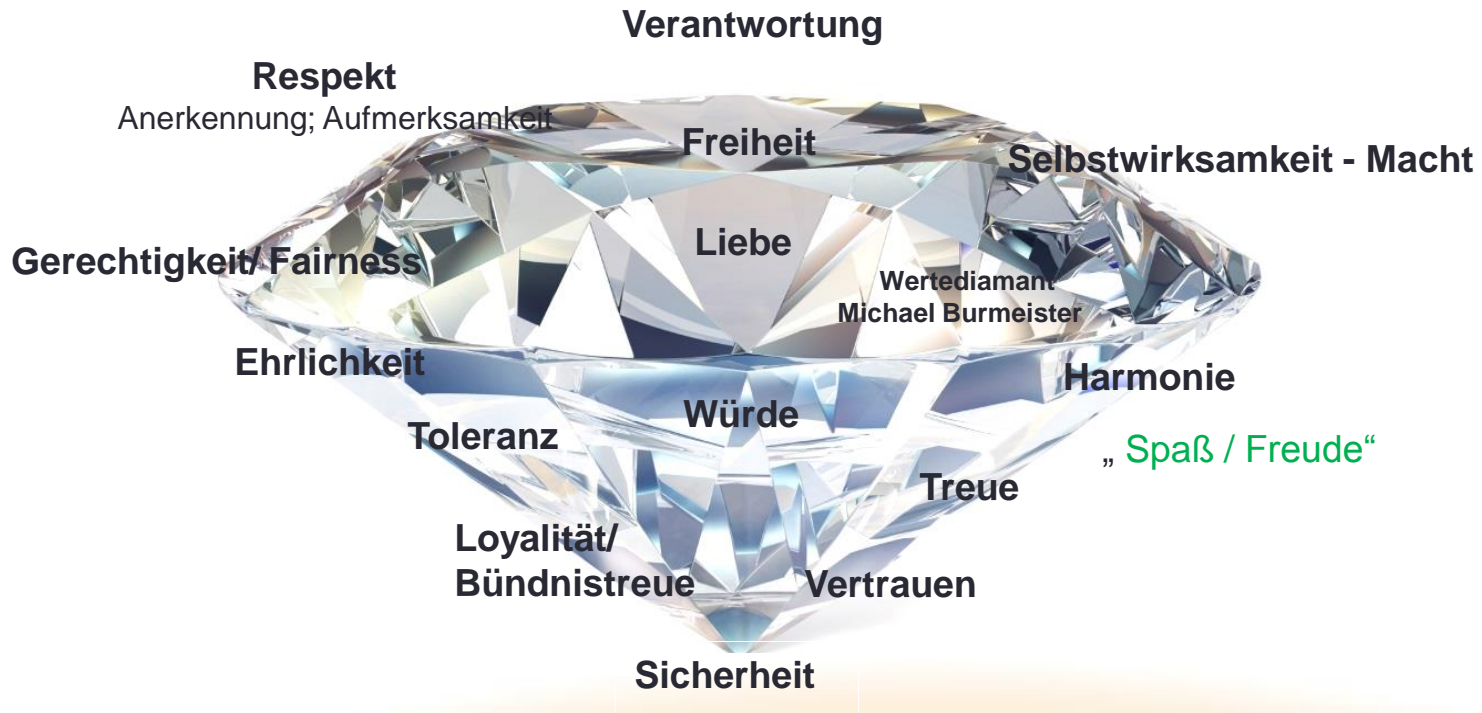
- in unserem christlichen Glauben die kirchlichen Vorgaben z.B. die zehn Gebote, ...
- in der Politik eine gemeinsame Interessenvertretung
- in der Wirtschaft den unternehmerischen Nutzen für das Unternehmen - Value Based Management
- in der Führungslehre die Verbindung der menschlichen Werte mit den Management- und Führungsinstrumenten zum Aufbau von trag- und belastbaren Arbeitsbeziehungen
- in der Partnerschaft werden wir konkret wir reden von Liebe, Toleranz, Vertrauen, Verantwortung und ...
- in unserer Gesellschaft die Einhaltung von gesellschaftlichen und rechtlichen Regeln



FÜHRUNGSLEITLINIEN

- Loyalität und vertrauen innerhalb des Führungskreises bilden die Grundlage für ein einheitliches Handeln
- Die Führungskräfte definieren Aufgaben und Kompetenzen der Mitarbeiter nach deren individuellen Fähigkeiten
- Die Führungskräfte fördern das eigenverantwortliche Arbeiten der Mitarbeiter durch wechselseitige Offenheit und durch konstruktive Kritik
- Im Mitarbeitergespräch werden mit dem Mitarbeiter verbindliche und messbare Ziele entwickelt, vereinbart und im Verlauf kontrolliert

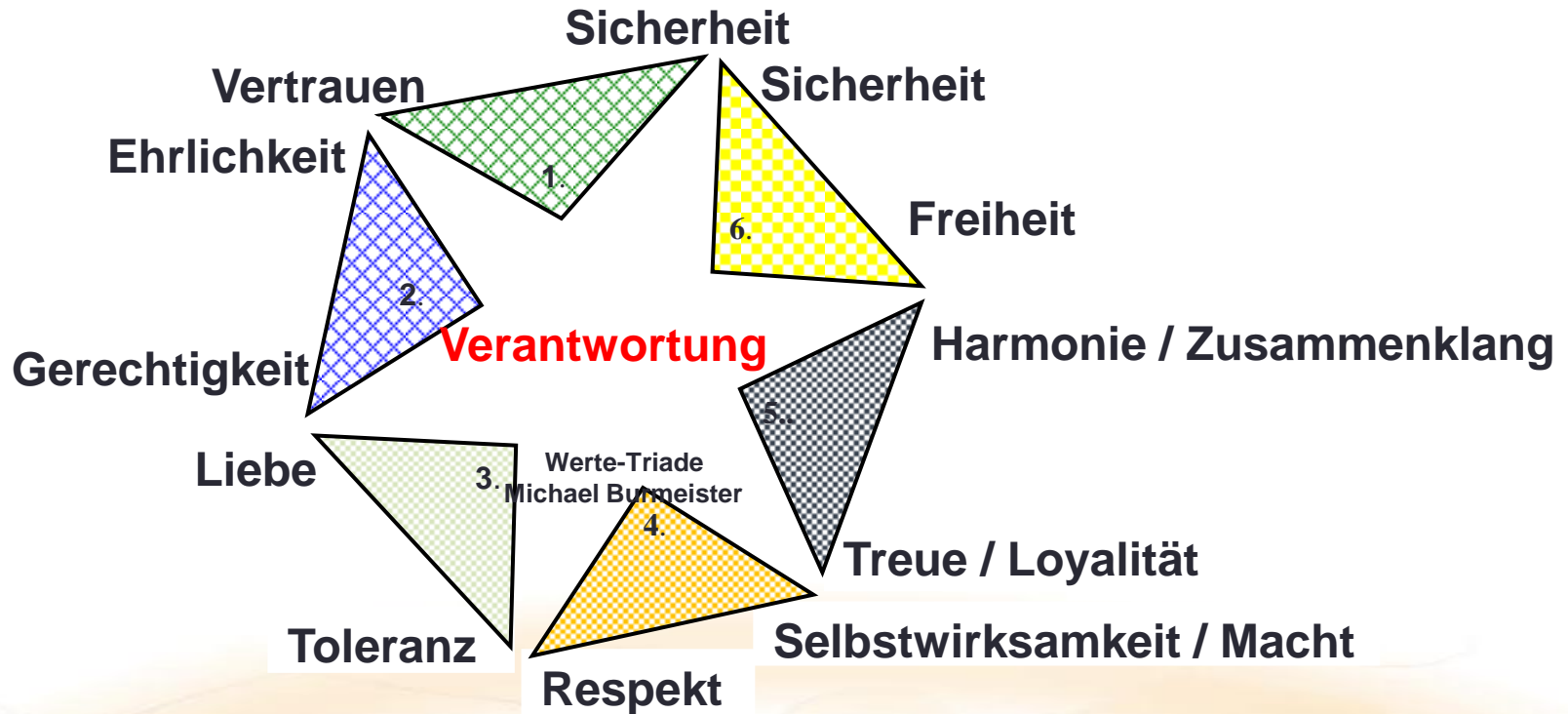
Der Wertediamant



Werte sind positiv



Die sechs Werte-Triaden



Die Führungskraft



- ⇒ fordert und fördert seine Mitarbeiter
- ⇒ erkennt und nutzt das Potenzial mit den Unterschiedlichkeiten seiner Mitarbeiter
- ⇒ zeigt ein effektives, interkulturelles und soziales Kommunikationsverhalten

Strategisches Handeln

- ⇒ verschafft sich laufend im Verantwortungsbereich, Geschäftsfeld einen guten Überblick
- ⇒ bei Entscheidungen werden die Interessen der Beteiligten von ihr in der Balance gehalten



- ⇒ globale Konsequenzen von Entscheidungen werden von ihr in Betracht gezogen
- ⇒ entwickelt innovative Methoden und Ansätze in ihrem Verantwortungsbereich

Veränderungen initiieren und vorantreiben

- ⇒ macht Mitarbeiter zu aktiven Vertretern von Veränderungen im Unternehmen und honoriert sie entsprechend
- ⇒ richtet Veränderungen an den überprüften Erfordernissen aus

Der Unternehmer



- ⇒ fördert und schafft Wertschöpfung im Sinne des Unternehmens
- ⇒ richtet ihr Handeln an den „Werttreibern“ der Geschäftsaufgabe im Geschäftsfeld aus und übernimmt die Verantwortung für die Ergebnisse

Steuerung von Wissen und Information – Der Wissensmanager

- ⇒ geht mit Wissen und Informationen professionell um
- ⇒ ist offen gegenüber kreative Ideen und abweichenden Meinungen
- ⇒ baut Organisationsbarrieren ab und produktive Beziehungen zu andern Geschäftsfeldern, Funktionen, Regionen und Ebenen auf und pflegt sie