



*Martina Löbe, Women in Mobility, Manager for Strategy and Concepts bei DB Netz, stand uns Rede und Antwort zum Thema Werte und erläutert uns wieso diese so wichtig sind:*

**Wie siehst Du die Bedeutung des Themas Werte(-ermittlung) in der Unternehmenslandschaft?**

Mir fällt auf, dass das Thema nicht sonderlich etabliert ist und damit nicht die Priorisierung erhält, die es womöglich bräuchte. Vielleicht weil es zeitintensiv ist und bedeutet, sich mit sich und anderen zu beschäftigen. Zunächst bedarf es die Ermittlung der individuellen Werte, um dann die Team-Werte zu erarbeiten. Das fordert die Bereitschaft sich mit den eigenen Bedürfnissen und Anliegen auseinanderzusetzen. Und denen Anderer – die womöglich deutlich von den eigenen abweichen. Die Art und Weise des Umgangs damit sind aus meiner Ansicht einer der entscheidenden Aspekte. Ich halte es für außerordentlich wichtig, das Thema angemessen zu leben: Für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens, der in Verbindung steht mit lebhaften und tragenden Teamstrukturen, Kreativität, Mitarbeiter zu binden und zu gewinnen sowie Veränderungen zu gestalten in den Zeiten des umfassenden Wandels. Der Weg dahin sollte individuell und passend gestaltet werden.

**Wie schätzt Du die Wichtigkeit des Themas mittel- bis langfristig ein?**

Ich denke die Bedeutung wird noch größer werden. Gerade im Zeitalter des zunehmenden agilen Arbeitens, in dem Hierarchien weniger Bedeutung bekommen sollen, die klassische Führungskraft perspektivisch nicht mehr besteht und Teams sich immer wieder neu zusammensetzen, wird das Thema immer wichtiger. Die daraus resultierenden Veränderungen gegenüber dem heutigen Arbeiten erfordern es, sich mit dem Thema Werte gezielt und bewusst zu beschäftigen. Es ist wichtig, ein Miteinander zu etablieren, zu erhalten oder auch weiterzuentwickeln, welches den Mitarbeitern ermöglicht, ihre Stärken einzubringen und ein gutes Team zu sein bzw. zu bilden.

Den Startpunkt kann man als Führungskraft oder Mitarbeiter setzen, indem man es in Teammeetings anspricht. Weitergehend sind Werteworkshops ein möglicher Weg, in denen die Auseinandersetzung mit dem Thema angeregt wird. Wichtig ist, dass die Werte im Alltag gelebt und vorgelebt werden. Dazu gehört für mich einen Rahmen zu schaffen, in dem man sich als Mitarbeiter äußern kann, wenn das Miteinander sich in eine andere als die gewünschte Richtung entwickelt oder Werte verletzt werden.

Mir stellt sich auch die Frage, ob agiles Arbeiten in allen Branchen und Unternehmensbereichen eingeführt werden kann. Es kann notwendig sein, diesen Umstand zu adressieren und den gemeinsamen Konsens passend zum Unternehmen und Aufgabenfeld zu finden.

**Stell Dir vor, ein Mitarbeiter stellt fest, dass die persönlichen Werte nicht mit den Werten des Unternehmens übereinstimmen? Was würdest Du raten?**

Ich würde ihm die Betrachtung „Love it, change it, or leave it“ ans Herz legen– Wenn „love it“ gerade nicht den Status Quo beschreibt und auch nicht absehbar ist, dann sollte der Mitarbeiter schauen, ob er sich selbst verändern kann und möchte. Ich bin überzeugt: Jeder kann nur sich selbst ändern. Und das ist schon eine große Herausforderung. Mit dem Ziel, andere Menschen oder die Unternehmenswerte ohne gemeinsamen Konsens zu verändern, sind oft Konflikte verbunden. Ob so das eigentliche Ziel erreicht wird, erachte ich als fraglich. Die Frage, die sich jeder stellen sollte: Kann ich damit gut leben und arbeiten, dass es so ist, wie es ist. Ich rate, das Störgefühl auf gute Weise zu adressieren und offen darüber zu sprechen, wenn es notwendig erscheint. So besteht die Chance, gemeinsam Lösungen zu finden. Wenn keine Veränderungsmöglichkeiten bestehen oder es keine Gesprächskultur dazu gibt, dann würde ich den Mitarbeiter fragen, welche Bedeutung es für ihn hat, in einem Unternehmen zu arbeiten, in dem er seine Werte leben kann. Die Frage beantwortet dann jeder für sich.