



Larissa Zeichhardt beantwortete unsere Fragen rund um das Thema Werte, aus der Sichtweise einer Geschäftsführerin. Sie bestätigt, dass Führungskräfte Werte vorleben müssen, damit diese Unternehmenswerte erfolgreich sind.

Was ist Deine Definition von Werten?

Werte sind die Grundlage, damit jeder Mitarbeiter in die gleiche Richtung läuft und sich auf einen gemeinsamen Nenner einigen kann. Bildlich gesprochen: bei einem Haus, sind die Werte das Fundament.

Wie bedeutend ist es für Dich, in Deiner Rolle als CEO, auch Deine eigenen Werte zu kennen? Und warum?

Werte sind mein Fundament aber auch mein Motor und Antrieb. Wenn man sein „Warum“ nicht kennt und sich seiner Werte nicht sicher ist, variiert der Führungsstil. Durch Werte hat man eine deutlich erkennbare Basis, die einem gerade in Diskussionen helfen kann sich auf das eigentlich Wichtige zu berufen.

Die Unternehmenswerte haben nur Erfolg, wenn Führungskräfte diese ständig vorleben, kommunizieren und sie Daily Business werden lassen. Welche Instrumente nutzt Du, um Werte vorzuleben?

Vorleben ist das erste, sonst können sich Werte nicht durchzusetzen im Unternehmen. Ich wiederhole immer wieder die Werte und erinnere daran, warum es so wichtig ist diese zu leben. Einer unserer Werte lautet „Familie“. Daher frage ich meine Mitarbeiter auch, wie es ihrer Familie geht. Bei LAT bekommt ein Mitarbeiter auch mal frei, wenn beispielsweise die Tochter operiert wird. Der Wert „Familie“ wird auch gelebt, indem wir aus der Geschäftsführung auch mal morgens um 4 Uhr raus zur Baustelle fahren und frische Brötchen für die Mitarbeiter mitbringen. Heute haben wir Pizza bestellt für alle: so was macht man für seine Familie. Die Zeit für solche Maßnahmen fehlt natürlich eigentlich immer – wir glauben an die Wichtigkeit des Werts „Familie“ und nehmen uns daher bewusst die Zeit für solche Maßnahmen.

Was hat sich in Bezug auf Werte seit der Übernahme der Geschäftsführung durch Dich und Deine Schwester verändert? Wie habt ihr das Thema Werte den Mitarbeitern nähergebracht?

Wir haben uns während dem Nachfolgeprozess bewusst einige Sitzungen zum Thema Familienstrategie verordnet. Gemeinsam mit einem Coach, haben wir unsere Werte erläutert: Beständig (die gibt es schon immer / da weiß man was man hat), zuverlässig (wir sind da wenn die Kunden uns brauchen), lösungsorientiert (wir schaffen das schon).

Wir haben den Wert „Transparenz“ zu den bestehenden Werten dazu genommen. Alle anderen Werte sind bestehen geblieben. „Transparenz“ bedeutet für uns zum einen Siege zu feiern aber auch Fehler zu zeigen. Zum anderen hat der Wert „Transparenz“ auch den Prozess des papierlosen Arbeitens mit sich gebracht. Folglich wird die Post zentral gescannt und sowohl berufliches als auch manchmal privates wird transparent. Hier kann es zu Eifersucht und Vergleichen unter Mitarbeiter kommen und dies erfordert ein hohes Maß an Empathie und Vertrauen von allen Mitarbeitern.

Welche Auswirkungen hat es, wenn die Unternehmenswerte nicht gelebt werden?

Keine gemeinsame Wertebasis führt zu Frustration und einer ungesunden Dynamik. Als Folge funktionieren Mitarbeiter im Machen nicht mehr so gut und hemmen sich, ihre Motivation und ihre Leistung.

>> Ein herzliches Dankeschön an *Larissa Zeichhardt* für diesen Austausch zum Thema Werte. Essentiell finden auch wir, dass Führungskräfte in Bezug auf Werte als Vorbilder für ihre Mitarbeiter stehen und handeln sollten.