

Markus Väth - Autor, Speaker, Organisationscoach mit Fokusthema New Work Co-founder von humanfy Think Tank.



Markus Väth, Co-Founder von humanfy Think Tank, stand uns Rede und Antwort in Bezug auf das Thema Werte und erklärte uns seine persönliche Definition von Werten sowie wie er mit der Nichteinhaltung von Werten umgehen würde:

Was ist Deine Definition von Werten?

Werte sind Grundannahmen, die meist unbewusst sind. Diese Grundannahmen steuern jedoch unser Verhalten, Denken, Sprechen. Genau das macht sie gleichermaßen attraktiv wie gefährlich, vor allem im Business Umfeld. Denn wenn wir von Werten im Unternehmen sprechen, denken viele, dass wir diese beeinflussen können. Doch den meisten Menschen sind nicht einmal ihre eigenen Werte bewusst, deswegen können sie eigentlich nicht darüber reden und sie nicht steuern.

Wie siehst Du das Thema Wertekreation in Unternehmen?

Ein Entwicklungsprozess von Werten im Unternehmen ist immer sehr anstrengend und fehlerbehaftet - egal, ob man den Prozess mit der obersten Führungsetage angeht oder mit der Basis beginnt. Eines ist jedoch sicher, Unternehmen sollten Gelegenheiten bieten, damit sich alle Mitarbeiter über die Werte austauschen können. Denn nur so kann man zu den passenden Unternehmenswerten gelangen.

Nehmen wir an, ein Mitarbeiter handelt nicht entlang der gemeinsamen Unternehmenswerte, wie würdest Du damit umgehen?

Werte sind dafür da, die Zusammenarbeit auf eine natürliche Art leichter zu machen. Bei Nichteinhaltung eines Wertes ist es wichtig, den Mitarbeiter nicht gleich abzustempeln und in eine Ecke zu schieben. Beispielweise sollte man beim Thema Zuverlässigkeit nicht direkt sagen „Du bist ein unzuverlässiger Hallodri, weil Du den Wert nicht gelebt hast“. Es geht darum zu sagen: Du hast Dich in dieser Situation nicht zuverlässig verhalten, wie können wir an diesem Verhalten arbeiten. Sonst besteht die Gefahr des Totalitarismus.

Empirische Studien belegen, dass klare persönliche Werte das Verhalten im Job signifikant beeinflussen – u.a. Steigerung des Engagements. Wir stellen die Hypothese auf: Eine Mehrheit der Mitarbeiter kennt die persönlichen Werte nicht. Was sagst Du zu unserer Hypothese? Hast Du in Deiner Rolle als Nachdenker, Vordenker und Coach bereits Teams verholfen, ihre eigenen Werte zu identifizieren?

Meiner Meinung nach müssen Teams die persönlichen Werte der Kollegen nicht kennen. Teams müssen sich auf bestimmte Werte der gemeinsamen Zusammenarbeit einigen und diese kennen. Die persönlichen Werte können hintenangestellt werden – dies geht natürlich leichter wenn ich die eigenen Werte kennen.