



Wertemanagement für Unternehmen

KLARHEIT. Konstruktive Handlungskultur und definierte Werte minimieren Konflikte und erhöhen die wirtschaftliche Schlagkraft.

Zahlreiche Studien belegen: Werte sind den Menschen wichtig und generieren auch einen enormen wirtschaftlichen Nutzen. „Allein wenn man die wirtschaftlichen Skandale der letzten Zeit betrachtet, erkennt man deutlich, welcher ungeheurer Schaden durch das Fehlen wertorientierten Handelns entsteht“, so Silvia Schlager von EUTONIA-Wertemanagement & Vitalitätsmanagement. „Natürlich lassen sich solche Ereignisse nie ganz verhindern, aber mit einigen gezielten Maßnahmen kann man solche Ausmaße an Kapital- und Arbeitsplatzvernichtung massiv reduzieren.“ Ein erster wichtiger Schritt dazu wäre ein Blick auf die täglich in jedem Unternehmen stattfindende Kapital- und Ressourcenverschwendung, die allein durch das Fehlen einer klaren Handlungskultur und noch mehr durch das Fehlen einer wertorientierten Handlungskultur stattfindet. Schlager: „Im Bestreben dies auch in Zahlen sichtbar und somit greifbar zu machen, habe ich den 5:4-Effekt identifiziert.“

Der 5:4-Effekt

Schlager gibt ein Beispiel: „In einem Unternehmen, das nur eine gering ausgeprägte wertorientierte Handlungskultur lebt, entstehen viel mehr Probleme, die

wiederum zu Konflikten, Demotivation, innerer Kündigung oder gar Mobbing führen – und all diese Prozesse und Begleiterscheinungen, wie Behinderungstaktiken, Racheakte, Ärger, Frustrationen laufen während der Arbeitszeit ab. Hat dieses Unternehmen fünf Mitarbeiter und ist jede der Personen dadurch nur 96 Minuten pro Tag – das sind bereits 20 Prozent ihrer Arbeitszeit – abgelenkt, so bedeutet dies am Ende jeden Monats für das Unternehmen, dass es zwar fünf Mitarbeiter bezahlen muss, doch real nur eine Arbeitsleistung von vier Mitarbeitern erhalten hat.“ Jeden Monat muss das Unternehmen also ein ganzes Gehalt als Belohnung für destruktives Verhalten bezahlen, und das bereits bei nur fünf Mitarbeitern. Bei 50 Mitarbeitern wären das bereits 10 Monatsgehälter, bei 100 Mitarbeitern 20. „Ich bezeichne das als den 5:4-Effekt, der in Zahlen belegt, wie sehr die Implementierung einer konstruktiven Handlungskultur sich rechnen würde“, so Schlager.

Im Kleinen beginnen

Für Unternehmen wird es folglich immer notwendiger, den Fokus auf die vorherrschende Handlungskultur zu lenken und wenn notwendig, auch eine klare und einfache Handlungskultur für alle vorzugeben. Damit wird einerseits Handlungsklarheit



Silvia Schlager,
Geschäftsführerin von
EUTONIA-Wertemanagement
& Vitalitätsmanagement.

geschaffen, die Ressourcen der Mitarbeiter können besser gebündelt und Konflikte massiv reduziert werden. Dafür hat Schlager ein spezielles Wertemanagement entwickelt, mit Schwerpunkt auf der Implementierung einer konstruktiven Handlungskultur. Profitieren können sowohl große als kleine Unternehmen, aber auch einzelne Abteilungen, Gruppen oder Filialen. „Denn die Grundparameter für den Aufbau einer Handlungskultur sind überall gleich, lediglich die Anzahl der zu schulenden Mitarbeiter variiert. Generell gilt: „Wenn es im Großen noch nicht implementiert wird, so beginne damit im Kleinen, in der einzelnen Abteilung. Es rechnet sich auf jeden Fall. Denn wer mit Werten arbeitet, für den beginnen die Werte zu arbeiten“, so Schlager. (cama) ■

www.eutonia.at

FOTO: EUTONIA