

# wefersundcoll *News*

## führungs / kraft / entfalten

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachdem im Juli das Thema „Begeisterung bei Ihnen als Führungspersönlichkeit“ behandelt wurde, gehen wir heute auf das wichtige Thema „Begeisterung in der Organisationsentwicklung“ ein.

### **Teil 8: Begeisterung in der Organisationsentwicklung**

#### **Passt Ihre Führungsmannschaft zu den Unternehmenswerten?**

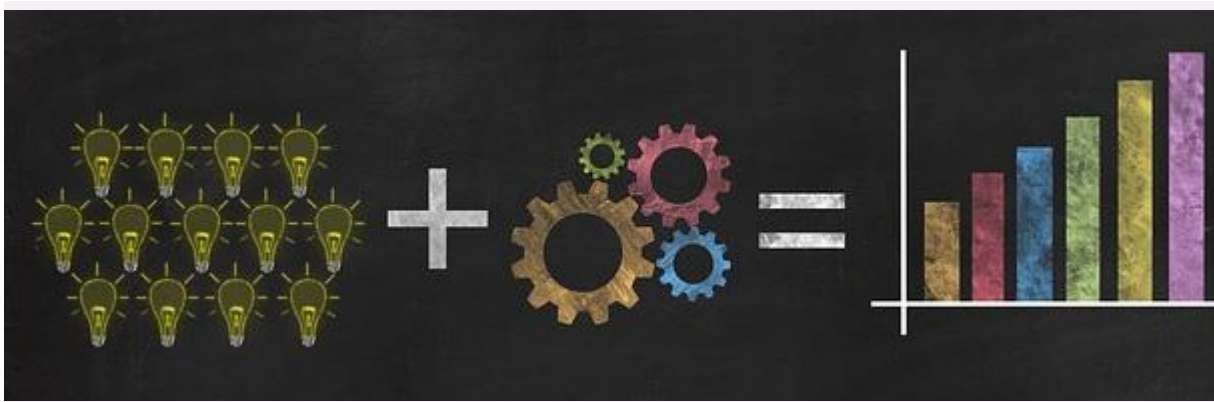
Jedes Unternehmen steht für bestimmte Werte. Von daher ist es unausweichlich, dass neue Mitarbeiter zu den Werten der jeweiligen Unternehmenskultur passen müssen. Ihre Mitarbeiter sollten sich für Ihr Unternehmen begeistern und das Beste für ihr Unternehmen wollen – und nicht das, was nur für sie das Beste ist. So muss man sich beispielsweise fragen, ob ein missionarischer Vegetarier in ein fleischverarbeitendes Unternehmen oder ein überzeugter Nichtraucher in einen Tabakkonzern passt. Personalentscheidungen sind gut zu überlegen, um etwaige Wertekonflikte im Voraus zu vermeiden.

#### **Die Auswirkungen des Wertewandels auf Ihre Mitarbeiter**

Unternehmen beobachten einen zunehmenden Wertewandel. Dies hat vermehrt mit der Generation Y zu tun. Das sind diejenigen, die zwischen 1980 und 2000 geboren wurden. Werte wie Familie, Freizeit, Gesundheit werden immer wichtiger. Im Vergleich dazu sinkt die Priorität „früherer“ Werte wie Karriere, Macht oder Status. Mitarbeiter committen sich einem Unternehmen gegenüber nur dann, wenn sie Spaß an ihrer Tätigkeit haben und einen Sinn darin sehen. Die Generation Y hegt einen starken Wunsch nach Wertschätzung und Fürsorge. Die Beziehung zwischen den Mitarbeitern und dem Unternehmen ist partnerschaftlich und erfolgt auf Augenhöhe.

#### **Was tun, wenn bewährte Unternehmenswerte den notwendigen Veränderungen im Wege stehen?**

Stehen die alten Werte, die Ihr Unternehmen bis hierhin erfolgreich gemacht haben, zukünftig notwendigen Veränderungen im Wege oder fördern sie diese? Schwierig wird es, wenn starke, jahrelang gelebte Werte Veränderungen nachhaltig im Unternehmen blockieren. Eine Veränderung Ihrer Unternehmenswerte ist eine Kulturveränderung. Diese kann nicht „mal eben so“ von der Geschäftsleitung vorgegeben werden kann. Ein tiefes Umdenken ist erforderlich. Solche Kulturveränderungen können bis zu 5 Jahren dauern.



## Vier Beispiele für Wertewandel und seine Folgen in unterschiedlichen Branchen:

1. In der analogen Zeit war für die Fotofinisher, die die Filme entwickelten, die Produktivität und Kostensteigerung einer der höchsten Werte. Mit den Digitalkameras kam stattdessen die gekonnte Vermarktung, Marketing und die Markenführung im Internet hinzu.
2. Der Fachexperte aus dem Baumarkt muss sich zum Beziehungsmanager entwickeln, um Kunden zu halten. Hintergrund hierfür ist, dass sich Kunden das notwendige Know-how aus dem Internet aneignen.
3. Das Bankgeschäft verlagert sich immer mehr ins Internet. Kunden erwarten Beratungsgespräche bei sich zu Hause und nicht mehr zu Öffnungszeiten in der Bank.
4. Im Universitätsbereich zeichnet sich der Wertewandel so ab, dass Studierende die Vorlesungen im Internet, zu den von ihnen gewünschten Zeiten, nachhören. Viele vermeiden es, vor Ort im überfüllten Hörsaal zu sitzen oder bei der Anreise im Stau zu stehen.

Sie als Führungskraft sind gefordert, hindernde Werte in Ihrem Unternehmen zu identifizieren. Daraufhin ist der Veränderungsprozess mit Entschiedenheit, Ausdauer und auch Konfliktbereitschaft voranzutreiben. Sie als Führungsteam müssen für das Neue brennen. Nur so wird es möglich, dass Sie Ihre Mitarbeiter mit Zuversicht und Optimismus begeistern. Diese werden sich dann für ihre neuen Aufgaben begeistern, wenn sie von den neuen Werten überzeugt sind.



Michael Wefers hat sich in seinem Buch **„Führen unter Druck - Leistungskraft und Souveränität in disruptiven Zeiten“** diesem wichtigen Thema gewidmet.

Der nächste Beitrag „Zielorientierung Teil 2“ erscheint im September 2018.

Übrigens:

Wer sein **Führungsverständnis** und **den richtigen Umgang mit seinen Mitarbeitern** trainieren möchte, dem sind die nachfolgenden **Seminare** empfohlen:

**"Mit Konsequenz erfolgreich führen -**

**Wie Sie Ihre Führungs- und Managementkompetenz weiter steigern!"**

**am 18./19.10.2018 im Grand Elysée-Hotel, Hamburg**

**"Vom Kollegen zum Vorgesetzten -**

**Wie Sie den Sprung vom Teammitglied zum Chef meistern!"**

**am 08./09.11.2018 im Grand Elysée-Hotel, Hamburg**

**[www.wefersundcoll.de/seminarangebote](http://www.wefersundcoll.de/seminarangebote)**

*Wenn Sie den Newsletter künftig nicht mehr erhalten möchten, können Sie ihn jederzeit abbestellen indem Sie **hier** klicken.  
Auch können Sie uns dies per E-Mail an [assistenz@wefersundcoll.de](mailto:assistenz@wefersundcoll.de) oder an die in unserem **Impressum** angegebenen Kontaktdaten mitteilen.*

Wefers & Coll. Unternehmerberatung GmbH

Michael Wefers

Unter den Eichen 26

26122 Oldenburg

Deutschland

+49 441 7791915

[assistenz@wefersundcoll.de](mailto:assistenz@wefersundcoll.de)