

Unternehmenskultur Controlling®

Hässig & Stoff

Welche Bedeutung hat Mut für die Unternehmenskultur?

Oder warum Sie von Ihren Mitarbeitenden mehr Mut verlangen sollen

Mut, auch Wagemut oder Beherztheit, bedeutet, dass man sich traut und fähig ist, etwas zu wagen. In diesem Sinne meinte Kant: „Habe Mut, dich deines eigenen Verstandes zu bedienen, zu selbständigem Denken, in Überwindung von Faulheit und Feigheit“.

Eine mathematische Wortformel:

$$\text{Entschlossenheit} + \text{Überzeugungskraft} = \text{Mut}$$

Orientierung und Identifikation	Lebendigkeit, nach- vollziehbare Argumente	Umsetzungs- vermögen
------------------------------------	---	-------------------------

Wozu braucht es eigentlich Mut?

Es braucht immer Mut zur Einzigartigkeit, zu den eigenen Werten zu stehen und sich zur Unternehmenskultur seines Arbeitgebers zu bekennen. Im Alltag heisst dies:

- Es braucht Mut die eigenen Leitbilder und Ziele sachlich zu hinterfragen und anzupassen
- Es braucht Mut sich unmissverständlich auszudrücken, weil damit Verbindlichkeit entsteht
- Es braucht Mut Sanktionen zu begründen und umzusetzen
- Es braucht Mut Liebe und Anerkennung persönlich auszusprechen
- Es braucht Mut die eigenen Unzulänglichkeiten einzugestehen

Ist jeder fähig mutig zu sein?

- Ja, denn die Fähigkeit zu existieren, verlangt immer wieder Mut über den eigenen Schatten zu springen
- Ja, denn jeder ist fähig zu entscheiden und kann somit immer wieder Gelegenheiten nutzen, seine eigenen Ansichten darzulegen
- Ja, denn Innovation geht nicht ohne Mut, weil auch Rückschläge neue Erkenntnisse bringen und mich somit näher zum „Innovativen Ziel“ führen
- Ja, wenn der Vorgesetzte durch die Fehlerkultur den Mut der Mitarbeitenden nicht im Keim erstickt
- Ja, weil der Erfolg für jeden reizvoll ist



Was bewirkt Mut im Arbeitsalltag?

Mut beeinflusst die drei wichtigsten Antreiber für jede Unternehmenskultur:

1. Orientierung. Es ist für jeden in der Firma **leichter zu entscheiden und Selbstverantwortung zu übernehmen**, wenn die Werte der Unternehmenskultur klar ausformuliert sind. Erst dadurch werden alle Beschlüsse der Organisation verständlicher und nachvollziehbarer.

2. Identifikation. Durch Mut entsteht Bezug zu Selbstverantwortung, welche bei der Umsetzung durch Engagement und Qualitätsbewusstsein zum Ausdruck kommt. Mut bewirkt auch, die eigenen Werte mit denen der Firma zu vergleichen. Wenn eigene Werte darin enthalten sind, ist es **leichter, Vision, Strategie, Leitbild und Führungsgrundsätze umzusetzen**.

3. Lebendigkeit. Wenn ich den Mut aufbringe, Gefühle anzusprechen, fällt es **leichter, Wertschätzung am Arbeitsplatz zu praktizieren**. Dadurch werden Leitsätze lebendig und beginnen zu wirken.

Die Autoren



Hans R. Hässig



Roland F. Stoff

Hans R. Hässig und Roland F. Stoff haben langjährige Erfahrung als Führungskräfte auf Geschäftsleitungsebene in KMU's, auf Konzernebene im In- und Ausland, in der Industrie, der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheitswesen.

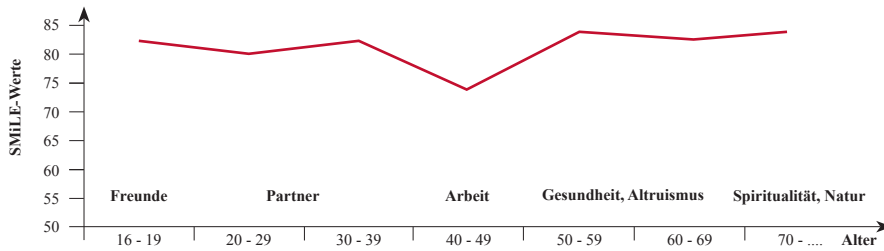
Dies hat Ihr Verständnis für die enorme Bedeutung von Unternehmenskultur geprägt. Sie haben effiziente Instrumentarien entwickelt mit denen Unternehmenskulturen sichtbar gemacht und die Authentizität von Werten und Werthaltungen in Unternehmungen geprüft werden kann.

Diese Resultate zeigen Wirkungsmechanismen auf und geben Hinweise auf Handlungsoptionen. Es sind Einflussfaktoren, die immer monetäre Wirkungen haben.

www.unternehmenskultur-controlling.ch

Lebensphasen bestimmen mit, wofür ich mich einsetze

Eine Untersuchung von Dr. Martin Fegg über die Verteilung der sinngebenden Bereiche für Menschen verschiedener Altersstufen zeigt Daten, die mittels der eigens dafür entwickelten Skala für die Erfassung des individuellen Lebenssinns (Schedule for Meaning in Life Evaluation, SMiLE) graphisch dargestellt sind.



Spannend ist die Feststellung, dass sich die bekannte Midlifecrisis in dieser Erhebung sehr gut als Sinnkrise in der Lebensmitte abbildet, und zwar genau dann, wenn die Arbeit die höchste Lebenspriorität darstellt.

Im Lebenszyklus haben Werte für den Mensch unterschiedliche Bedeutungen. Für die Unternehmenskultur ist es wichtig, dass der Reifegrad des Menschen mitbestimmt, wie er die Werte der Firma besser umsetzen kann. Es gilt deshalb, nicht etwas von jemandem zu verlangen das er aufgrund seiner Lebenserfahrung eher weniger erfüllen will oder kann. Schlussendlich braucht es von jedem Mut zu seinen aktuellen Werten zu stehen und diese auch im Alltag umzusetzen.

Beispiele, wie der Mut die Firma attraktiver mitgestaltet, ungeachtet in welcher Lebensphase sich die Mitarbeitenden befinden

Zu mehr Mut auffordern heisst:

- mutig zu eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten zu stehen
- mutig als Führungskraft Sanktionen zu benennen und diese umzusetzen
- mutig eigene Fehler einzugestehen, ohne Sanktionen ausgesetzt zu sein
- mutig Hilfe anzufordern, ohne dass dies als Schwäche ausgelegt wird
- mutig als Vorgesetzte kleine Verbesserungsvorschläge zu honorieren, auch wenn es Präzedenzfälle schafft, denn Innovation ist nachhaltiger als Formalismus
- mutig seine eigene Meinung kund zu tun, statt nach dem Mund des anderen zu reden
- mutig „Whistleblower“ innerhalb seiner Gruppe zu sein, nicht ausserhalb

Wie kommt Etwas in Bewegung?

Das **gemeinsame** Werteverständnis schafft Lebendigkeit

- **Faszination erfasst uns** wenn die Identifikation selbstverständlich wird und dadurch Freude entsteht und Energien und Potentiale frei werden können.
- **Begeisterung entsteht** wenn die Gründe der Zielsetzung für mich nachvollziehbar und sinnerfüllt sind.
- **Energiegeladen sind wir** wenn die Art und Weise der Zielerreichung inhaltlich und zeitlich machbar ist.
- **Gesunder Stolz entsteht** wenn wir in der Gruppe ein gemeinsames Orientierungs- und Zielverständnis haben.
- **Entspannt sein heisst** wenn das eigene Werteverständnis mit dem der Organisation überein stimmt

Zeigen Sie Mut und machen Sie ihre Unternehmenskultur für alle Mitarbeitenden sichtbar - wir helfen ihnen gerne dabei.

Wir freuen uns über Ihr Interesse Hans R. Hässig & Roland F. Stoff

„Wenn ich weiterhin glaube, was ich immer geglaubt habe, werde ich weiterhin so handeln wie ich immer gehandelt habe. Wenn ich weiterhin so handle, wie ich immer gehandelt habe, werde ich weiterhin das erhalten, was ich immer erhalten habe!“

Marilyn Ferguson



„Einzigartigkeit lässt sich nicht mit dem Kopierer erzeugen.“

Peter Sloterdijk



Den grössten Mut braucht es, Vertrauensvorschuss zu gewähren, ohne danach abzurechnen.

Mut ist nicht, keine Angst zu haben, sondern die eigene Angst zu überwinden.

Die eigenen Werte und die Werte der Firmenkultur zu ignorieren, heisst, nicht bewusst und sinnstiftend gehandelt zu haben.