



Personal

Diese Werte sollen uns leiten!

Vor geraumer Zeit hatte die Chefetage der Deutschen Reihenhaus ein Leitbild entwickelt. Den Mitarbeitern blieb der verordnete Wertekanon fremd: „Das sind nicht unsere Werte“, kam Vorstand André Müller ab und an sinngemäß zu Ohren. Damit kann sich jetzt keiner mehr rausreden: Am neuen Verhaltenskodex durften alle mitschnitzen.

Das Ergebnis der Mitarbeiterbefragung hängt jetzt im Großformat in den beiden Küchen aus und, auf Postkartengröße geschrumpft, an den Trenn- bzw. Pinnwänden zwischen den Open-Space-Arbeitsplätzen. Als Müller dem Reporter mitsamt Personalchefin Catherine Boisserée und Mitarbeiter Maik Dederichs die Räumlichkeiten der Deutschen Reihenhaus im Kölner Stadtteil Poll zeigt, fällt den Beteiligten selbst zum ersten Mal auf, wer sich die Postkarte alles an seinem Arbeitsplatz aufgehängt hat - und wer alles nicht ...

Doch Anlass zur Besorgnis gibt der kleine Rundgang nicht: Wie dieser nämlich zeigt, hat die große Mehrheit der rund 80 Mitarbeiter in der Kölner Zentrale die - man möchte fast scherzhaft sagen - Tafel mit den zehn Geboten tatsächlich bei der Arbeit stets vor Augen. Oder, je nach Arbeitsplatzgestaltung, im Hinterkopf.

„Jeder konnte selbst entscheiden, ob er bei der Online-Befragung mitmacht. Und auch, ob er sich die Postkarte an seinem Schreibtisch aufhängt“, erklärt Müller entspannt. Immerhin: 70% der insgesamt 150 Köpfe großen Belegschaft machten mit.

Doch ehe die Mitarbeiter randurften, traf ein fünfköpfiger Arbeitskreis, dem Müller und Boisserée angehörten, eine Vorauswahl von insgesamt 18 Werten. Auf deren Ausformulierung wurde in der Umfrage verzichtet, weil „solche Erläuterungen zwangsläufig subjektiv sind und Euch bei der Auswahl beeinflussen würden“, heißt es im Fragebogen. Die Mitarbeiter konnten anonym für beliebig viele der zur Wahl gestellten Begriffe votieren, sie gewichten und ihre Auswahl begründen. Werte, die mehr als die Hälfte der Teilnehmer für sehr wichtig erachteten, fanden Aufnahme in den hauseigenen Wertekanon.

Herausgekommen ist ein Wertebaum, an dem - mit dieser Gewichtung - „Vertrauen“, „Wertschätzung“, „Zuverlässigkeit“, „Fairness“, und „Qualität“ ebenso wie „Verantwortung“, „Kritikfähigkeit“, „Loyalität“, „Spaß bei der Arbeit“ und „Einsatzbereitschaft“ hängen.

In einer Art Fußnote werden die Begriffe ausformuliert (z.B.: „Mit Spaß an der Arbeit und Einsatzbereitschaft - auch mal über die Grenzen hinaus - streben wir unsere selbst gesteckten Ziele an.“) Nicht in den Wertebaum geschafft haben es „Offenheit“, „Vorbild“, „Freundlichkeit“, „Identifikation“, „Transparenz“, „Konsequenz“, „Nachhaltiges Handeln“ und „Gesprächskultur“. Sie hätten „knapp“ unter den maßgeblichen 50% gelegen, so Boisserée. Neu eingestellten Mitarbeitern - ihnen wird die Postkarte am ersten Arbeitstag von ihrem Mentor überreicht - soll das Leitbild Orientierung geben. Und den Alteingesessenen als Anlass zu einer kritischen Hinterfragung des Status quo dienen.

Zu überlegen wäre, ob ein Unternehmen, das sich u.a. Wertschätzung oder Kritikfähigkeit auf die Fahnen schreibt, Vorständen und Führungskräften die Messlatte vor den Augen aller Mitarbeiter - von denen sich praktisch in jeder größeren Unternehmung mindestens immer einer nicht wertgeschätzt fühlt, während er die Kritikfähigkeit seiner Vorgesetzten für überschaubar ausgeprägt hält - nicht unnötig hoch legt. Müller sorgt sich nicht: „Wir würden doch nichts vorgeben, was wir auf Dauer nicht selbst vorleben. Klar können wir Kritik ertragen.“

Die Mitarbeiter nehmen die Unternehmensleitung beim Wort: „Ich wollte mitbestimmen, was hier wichtig ist“, sagt Maik Dederichs, der im Technischen Einkauf arbeitet. Als er die Postkarte bekam, „bin ich jeden einzelnen Punkt durchgegangen: Welche Aspekte sind für mich am wichtigsten und werden sie hier auch wirklich gelebt?“ Das Resultat: „Vertrauen und Wertschätzung - ja, die spüre ich hier!“ Besonders liegt ihm am Herzen, „dass ich morgens motiviert zur Arbeit fahre“.

Dass es mit dem Aufstellen eines Wertebaums nicht getan ist, weiß man bei der DRH: „Wir wollen ein Führungskräftecoaching aufsetzen, das sich am Leitbild orientiert“, kündigt Boisserée an. Dieses Training solle in Form von Workshops stattfinden, in denen anhand der Leitbildwerte das gewünschte Führungsverhalten erarbeitet und definiert werde. Dabei sollen auch mögliche Baustellen nicht ausgeklammert werden.