

Unsere Wertevorstellungen – vorleben und erkennen

Organisationen und Unternehmen definieren sich nicht nur über ihre konkreten unternehmerischen Ziele, sondern insbesondere auch durch die **Werte**, die als Orientierung für das Verhalten und Handeln nach innen und außen dienen und damit konstitutiv für das Leitbild, die jeweilige Firmenphilosophie und die Unternehmenskultur sind.

Im Rahmen der Fortbildung „Führen und Leiten“, die von November 2009 bis Februar 2010 stattfand, haben sich die Führungskräfte auf einen eigenen Kanon von Werten verständigt, der ihnen im Rahmen ihrer jeweiligen Tätigkeiten als Orientierung dienen und der von ihnen vorgelebt werden soll:

Voraussetzung für eine erstrebenswerte gemeinsame Unternehmenskultur ist die **Identifikation** mit dem Unternehmen und den jeweiligen Aufgaben sowie die persönliche **Loyalität** aller Beteiligten gegenüber Vorgesetzten, Kolleginnen, Kollegen und Mitarbeitenden.

Unter dem Oberbegriff **Respektvoller Umgang** gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und den Jugendlichen verpflichten sich die Führungskräfte - über Selbstverständlichkeiten wie **gewaltfreier Umgang** in seiner weitesten Bedeutung und **Gleichbehandlung** im Sinne des AGG hinaus - auf folgende Werte:

Die Arbeit miteinander und mit den Jugendlichen sollte von **Fairness**, gegenseitigem **Respekt** und **Wertschätzung** geprägt sein. Dieses Klima grundsätzlicher Wertschätzung und **Achtung** ist auch eine Grundlage gelingender **Partizipation**. Eine entsprechende Haltung verlangt auf der einen Seite **Ehrlichkeit** und **Transparenz** der eigenen Position, auf der anderen Seite aber auch **Offenheit** für unterschiedliche Sichtweisen, **Akzeptanz** und **Toleranz** gegenüber anderen Auffassungen.

Offenheit bezieht sich jedoch nicht nur auf divergierende Auffassungen, sondern zielt auch auf die Etablierung einer **Fehlerkultur**, die den Realitäten Rechnung trägt, und im Dienste einer ständigen Reflexion und Optimierung steht.

Als einer der essentiellen Werte für die Unternehmenskultur gilt allen Beteiligten die **Verlässlichkeit** im Handeln und in der Haltung, ein Ideal, das seinerseits **Authentizität** und **Glaubwürdigkeit** auf Seiten aller Beteiligten voraussetzt.

Darüber hinaus verständigen sich die Führungskräfte auf einen **verantwortungsvollen Umgang mit Zielen** und Zielvorgaben, als auch auf **verantwortlichen Umgang mit Ressourcen** sowie ein **ökologisch-wirtschaftliches Handeln**.

In einem nächsten Schritt in Richtung Transparenz und Partizipation werden die Führungskräfte diesen Wertekanon in den Einrichtungen vorstellen und gemeinsam klären, woran man die vorgelebten Werte erkennt. Hierzu sollen mit den Teams Indikatoren (Merkmale) entwickelt werden, an denen das Vorliegen oder auch das Fehlen der genannten Werte festgemacht werden kann. Die jeweiligen Diskussionsergebnisse werden von den Leitungskräften ausgewertet und die Ergebnisse in den Einrichtungen vorgestellt.