

DIE KRAFT DER BEWUSSTEN ENTSCHEIDUNG

Bach Compliance Communications
© Julia Bach, Oktober 2018

WERTE LEBEN

In Unternehmen haben die Führungskräfte eine besondere Verantwortung dafür, dass extern wie intern gesetzte Regeln eingehalten werden. Darüber hinaus treffen sie strategische Entscheidungen, die in unternehmensinterne Regeln umgesetzt werden. Compliance ist Teil der Führungskultur.



www.bach-compliance.de/impulse

WARUM HALTEN SICH MENSCHEN AN REGELN? UND WARUM AUCH MAL NICHT? WAS BEEINFLUSST IHRE ENTSCHEIDUNGSFINDUNG? WOZU GIBT ES ÜBERHAUPT REGELN?

Menschen sind soziale Wesen, Herdentiere. Wir brauchen einander, um zu leben, um zu überleben, um gemeinsam Größeres zu schaffen. Seit jeher haben sich in allen Gruppierungen von Menschen Strukturen des Miteinanders herausgebildet. Das, was man „Kultur“ nennt, ein „Bei uns macht man das so!“. Es wurde definiert, was richtig und was falsch ist – zu gegebener Zeit und dem jeweiligen Kontext – was „gut“ und was „schlecht“. Dies zu definieren und darüber zu wachen, hat im Lauf der Geschichte Despoten und Sekten wie auch die Demokratie und kollaborative Arbeit, Krieg wie auch Frieden hervorgebracht.

Regeln sollen Verhalten steuern – zum Guten wie zum Schlechten. Regeln bedeuten Macht. Regeln bedeuten Verantwortung.

Doch hinter reinen Regelwerken steckt viel mehr. Gar das Wichtigste, was uns als Menschen ausmacht: wofür wir stehen, wie wir uns sehen (selbst und in Gruppen), unser Selbst, unsere Haltung und unsere Zukunft. Regeln und Werte sichern unserer Bedürfnisse, von Basisbedürfnissen über Essen, Schlafen, Sicherheit, Bildung bis hin zur Möglichkeit der Selbstverwirklichung.

VON WERTEN ZUR KULTUR

Als pure Essenz von Regeln können Werte betrachtet werden. Zum Beispiel die elementare Regel aller Gesellschaften „Du sollst nicht töten.“ verdichtet sich in Werten wie „Respekt (vor dem Leben)“, „Sicherheit (in der Gemeinschaft)“ und weiter gedacht „Bildung (Wissen um Zusammenhänge)“ und „Toleranz (gegenüber anderen Sichtweisen, Kulturen, Meinungen, Werten)“ u.v.m.

Werte sind die Leuchttürme unserer Lebensreise, die absoluten Landmarken, die Orientierung bieten im Wandel des Lebens.

Wenn Werte in Unternehmen artikuliert, diskutiert und ernst genommen werden, fühlt sich jede/r Mitarbeiter/in wertgeschätzt und angesprochen. Holen Sie einfach mal Ihr Team zusammen – egal ob gewerbliche Mitarbeiter, Schreibtischtäter oder Azubis – und lassen Sie sie über Ihre Werte diskutieren, erst in kleinen Gruppen, dann im gesamten Team. Sie werden erstaunt sein, welche ureigensten Treiber jeder Einzelne mit ins Unternehmen bringt und wie diese Werte das Verhalten zu jeder Zeit steuern.



© Julia Bach

So erreichen Sie uns

Bach Compliance Communications

21614 Buxtehude

M: 01 77-250 60 16

jbach@bach-compliance.de

www.bach-compliance.de

„Wenn wir unsere Dankbarkeit ausdrücken, sollten wir nie vergessen, dass die höchste Wertschätzung nicht durch Worte, sondern durch Taten erfolgt.“ – John F. Kennedy

Man gibt der Möglichkeit Raum, darüber zu sprechen, wie man miteinander umgehen will und den eigentlichen Grund von Regeln zu verstehen. Jede/r versteht seine Chance, zur Unternehmenskultur beizutragen, zu gestalten, anstatt ohnmächtig wie die Lemminge unmoralischem Verhalten zu folgen frei nach dem Motto „Hier macht man das halt so!“ und „Mir kann keiner was!“.

Werte, Meinungen und Glaubenssätze sind tief in unserer Persönlichkeit verankert, steuern oft unbewusst unser Leben, unsere Entscheidungen. Lassen uns Konflikte austragen und uns auch gut fühlen. Erst wenn man sich seiner eigenen Entwicklung, Wahrnehmungsmöglichkeiten und, ja auch –beschränkungen, bewusst wird, lernt, wie unsere Aktionen, Reaktionen, Meinungen, ja unser gesamtes Weltbild entsteht, können Verhaltensänderungen beginnen. Um nichts anderes geht es bei dem,

was wir Compliance, Ethik, CSR oder Werte-Management in Unternehmen nennen.

In Unternehmen haben die Führungskräfte eine besondere Verantwortung dafür, dass extern wie intern gesetzte Regeln eingehalten werden. Darüber hinaus treffen sie strategische Entscheidungen, die in unternehmensinterne Regeln umgesetzt werden.

Compliance ist Teil der Führungskultur.

Ebenso wichtig ist die Verantwortung dafür zu vermitteln, welche Kultur im Unternehmen erwünscht ist und gelebt wird. Können Mitarbeiter Fehler offen ansprechen? Ist regelkonformes Verhalten überhaupt willkommen oder will man gar nicht so genau hinschauen? Werden Regelbrüche unabhängig von der Hierarchie konsequent geahndet? Ganz besonders das tagtägliche persönliche Verhalten jeder Führungskraft als Vorbild im Unternehmen prägt das Miteinander mit Auswirkungen auf jede/n einzelne/n Mitarbeiter/in.

WIR HABEN EINE WAHL

Nur Unternehmen, die sich dieser Vielschichtigkeit – bis hin zur persönlichen Verantwortung jeder Führungskraft – bewusst und bereit sind, darin zu investieren, haben langfristig eine Überlebenschance. Und das nicht weil Gesetze mit dem virtuellen Zeigefinger drohen. Sondern weil man an die Kraft der Veränderung, der Verhaltensänderung für eine bessere Welt glaubt und die Mitarbeiter/innen mitnimmt auf diese Reise in eine offene Unternehmenskultur.

Bei der Konzeption und Durchführung von Maßnahmen rund um das Thema Ethik & Compliance ist es für mich das Schönste zu erleben, wenn Menschen sich bewusst werden, was ihr Verhalten steuert, lernen, nicht nur das Wie und Was von Regeln verstehen, sondern die Bedeutung im Zusammenhang, das Warum.

Man kann sagen, dass man Ihnen durch diese Bewusstmachung die Kraft der bewussten Entscheidung gibt, das wundervolle Gefühl sich bewusst zu werden, dass man eine Wahl hat, für sich selbst und die Gemeinschaft, in der man lebt (auch das Unternehmen) durch eigene wohlüberlegte Entscheidungen zu einer besseren Welt beizutragen – jederzeit und immer wieder. Und darüber hinaus dadurch auch noch zum Vorbild für andere zu werden.

Es geht um die Reise durch das menschliche Sein, die Essenz jeder Sekunde, bewusstes Leben. Es geht um die Frage „Was ist mir wirklich wichtig?“