

## „Alte Tugenden“

Lange Zeit schien es so, als wären die ‚alten Tugenden‘ im Arbeitsleben ein für allemal beim ‚alten Eisen‘. Fleiß, Ordnung, Respekt, Zuverlässigkeit, Selbstdisziplin, Pünktlichkeit, Vertrauen, Offenheit, Toleranz und Loyalität – wer wollte damit zuletzt noch etwas groß anfangen? Die neuen flinken Zauberformeln für ein stressfreies Miteinander am Arbeitsplatz hießen: Wir, Team, Partner, Kreativität. Mittlerweile aber machen sich immer mehr Führungskräfte und Personalberater ernsthaft Gedanken, ob man seinerzeit nicht allzu leichtfertig wertvolle alte Tugenden auf den Schrott geworfen hat. Einige Experten stellen heute sogar die Frage, ob durch die Aufgabe der ‚alten Tugenden‘ letztendlich nicht sogar Stress am Arbeitsplatz gefördert wird. Ihre Empfehlung: Werten Sie in Ihrem Team die ‚alten Tugenden‘ wieder auf!

Der moderne Führungsstil des ‚kooperativen Wir‘ hat aus der Sicht dieser Experten nicht ausschließlich gute Wirkungen gezeigt, sondern auch zu einer Art Erosion bei den Arbeitsabläufen geführt. Ihr Einwand: "Denken Sie einmal darüber nach, warum so oft Stress, Konflikte, Missverständnisse, Unfälle, Doppelarbeit, Fehler und unnötige Überstunden entstehen."

Diese Auswüchse – so die Experten – seien in den Unternehmen die sichtbaren Konsequenzen mangelnder Achtung der ‚alten Tugenden‘:

- Unpünktliche Abgabe vereinbarter Ergebnisse
- Mangelnde Einhaltung von Vorschriften
- Chaos am Arbeitsplatz
- "Aufschieberitis" unangenehmer Aufgaben
- Nachlässiger Umgang mit Firmeneigentum
- Negatives Verhalten gegenüber Kollegen und Externen
- Zu wenig Toleranz
- Zu wenig Abstimmung untereinander
- Bequemlichkeit bei Aufgaben, die keinen Spaß machen

In einem Beitrag für das ‚Praxishandbuch leiten – führen – motivieren‘ empfehlen renommierte Personal-Experten den Führungskräften, einmal mit ihren Teams vor diesem Hintergrund gemeinsam unter anderem diese Stichworte zu diskutieren:

**Selbstdisziplin:** Wie oft hätten alle früher nach Hause gehen können, wenn Meetings pünktlich gestaltet und diszipliniert durchgeführt worden wären?

**Abstimmung:** Wie oft hätten sich ein lästiges ‚Hickhack‘ mit der Controlling-Abteilung oder der Buchhaltung vermeiden lassen, wenn Daten gleich zu Beginn zuverlässig weitergegeben worden wären?

**Ordnung:** Wie viel besser hätten sich Mitarbeiter bei Urlaub oder Krankheit vertreten können, wären Schreibtisch, Werkbänke oder Computerdateien in übersichtlicher Ordnung gehalten worden?

**Disziplin:** Welche Unfälle und Pannen wären nicht passiert, hätten die Betroffenen sich ganz einfach an die bestehenden Vorschriften gehalten?

„Alte Tugenden“, sagen die Autoren, ließen sich heutzutage gewiss nicht mehr von oben herab anordnen. Ein solches Vorhaben würde von einem Team als autoritär zurückgewiesen. Richtig sei es vielmehr, über Diskussionen, Foren und den eigenen Handlungsweisen wieder ein neues/altes konstruktives Wertebewusstsein in den Unternehmen zu etablieren, um zu einer allgemein respektierten Unternehmenskultur zurück zu finden, in der die ‚alten Tugenden‘ ihren natürlichen Platz bekämen.“

berghaus-train.de

Quelle: „Praxishandbuch leiten – führen – motivieren“