

Praxiswissen für erfolgreiche Unternehmensführung

## Renditekreislauf der Eigenverantwortung

„Wir denken, entscheiden und handeln unternehmerisch!“ Diesen Unternehmensleitsatz im Bewusstsein breiter Belegschaftsschichten zu verankern, wird zunehmend ein erklärtes Ziel von Managern und Personalentwicklern. Jedoch das „Wie“ ist bislang in Wissenschaft und Praxis noch wenig geklärt.

Ihrem Unternehmen die grundsätzlichen Elemente

- des inneren Handlungsumfeldes,
- der Handlungsbereitschaft,
- der Handlungsabläufe und
- des äußeren Handlungsumfeldes?

Nur wenn Sie in allen vier Bereichen für kontinuierliche Weiterentwicklung sorgen, wird Ihr Unternehmen langfristig erfolgreich sein. Sie brauchen dazu das Rad nicht neu zu erfinden. Messen Sie sich an den Marktführern! Was machen diese anders als der Durchschnitt? Suchen Sie ständig nach neuen Herausforderungen, indem Sie sich mit den Besten auf dem Markt vergleichen. In diesem Zusammenhang beleuchten wir die vier Renditebereiche erfolgreicher Unternehmen

- Bereich 1: Unternehmens- und Führungskultur
- Bereich 2: Der Mitarbeiter als Mitunternehmer



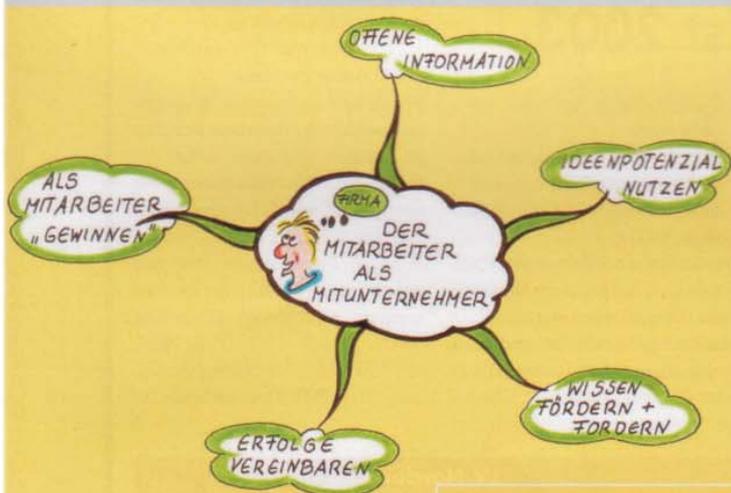
Helmut Tietz ist Berater und Trainer speziell zu den Themen Eigenverantwortung und Empowerment

Normen, Wertvorstellungen und Denkhaltungen, die das Verhalten der Menschen im Unternehmen und somit dessen Erscheinungsbild prägen. Durch die Unternehmenskultur werden grundlegende Fragen beantwortet:

- Welche Werte leben wir im Unternehmen?
- Für welche Prinzipien stehen wir ein?
- Wo wollen wir hin?

Solche Wertvorstellungen definieren zum Beispiel, ob es sich bei den Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten um strebsame, verantwortungsbewusste oder um bequeme und verantwortungslose Menschen handelt. Ein Unternehmen mit der Grundannahme „wir haben verantwortungsbewusste Mitarbeiter“ – wird seinen Mitarbeitern größere Freiräume gewähren. Überwiegt hingegen die Annahme „unsere Mitarbeiter sind bequem und verantwortungslos“, wird mehr überwacht und kontrolliert werden.

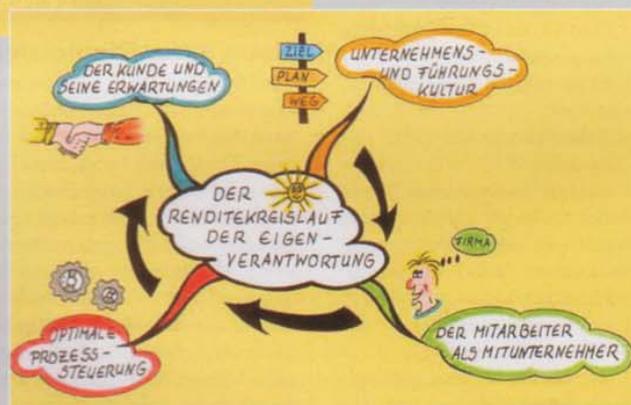
In einem weiteren Bereich zeigen sich die kulturellen Symbole des Unternehmens: die Kleidung und Sprache der Mitarbeiter, die Form der Entlohnungssysteme, Rituale bei Betriebsfesten. Hier drücken sich die Grundannahmen und Werte der Unternehmensmitglieder nach außen aus. Je selbstverständlicher die Unternehmenskultur von den Mitarbeitern angenommen wird, umso stärker prägt sich das in der Wirkung aus.



Fakten: 40 % aller Reklamations- und Nachbesserungskosten sind auf mangelnde Eigenverantwortung zurückzuführen. Selbst bei nur 0,1% nichtverantwortlichem Handeln gehen pro Tag in Deutschland 1600 Postsendungen verloren, werden pro Stunde weltweit 22 000 Schecks von falschen Konten abgebucht und finden zwei unsichere Landungen pro Tag am Airport Frankfurt statt.

### Trägheit in Bewegung verwandeln

Newtons Gesetz der Bewegung besagt: Ein Körper in Ruhe tendiert dazu, in Ruhe zu verharren. Ein Körper in Bewegung tendiert dazu, sich weiter zu bewegen. Das heißt: Wir haben die Tendenz, im mo-



mentanen Zustand zu verbleiben. Wenn es also gelingt, den Trägheitszustand eines Menschen in einen Bewegungszustand zu verwandeln, dann hat er die Tendenz, diesen Bewegungszustand beizubehalten.

### Über den Renditekreislauf zur Elite

Wenn Sie mit Ihrem Unternehmen in Zukunft zu den Besten gehören wollen, stellen sich einige wesentliche Fragen: Wie gestalten Sie in

- Bereich 3: Optimale Prozesssteuerung
- Bereich 4: Der Kunde und seine Erwartungen

### Unternehmens- und Führungskultur

Das innere Handlungsumfeld ist in erster Linie eine Anforderung an die Unternehmenskultur. Unter Unternehmenskultur verstehen wir das von den Mitarbeitern anerkannte Wertesystem des Unternehmens. Sie ist die Gesamtheit an

#### Autor

Helmut Tietz, HT-Concept, Memmingen