

## Pressemitteilung

### **Erfolg durch Werteorientierung: Verantwortungsvolle Führung verbessert Motivation und Zufriedenheit im Unternehmen**

Führungskräftebefragung 2015 der Wertekommission – Initiative Werte Bewusste Führung e. V.: Vertrauen und Verantwortung für Führungskräfte am wichtigsten

**Bonn, 28. August 2015** – Inmitten hoher Volatilität und zunehmender Unübersichtlichkeit des Umfelds wird verantwortungsvolles, auf Vertrauen und Integrität basierendes Führungsverhalten für den Unternehmenserfolg immer wichtiger. Die steigende Bedeutung von verantwortungsvoller Führung („Responsible Leadership“) wird von den Ergebnissen der Führungskräftebefragung 2015 der Wertekommission – Initiative Werte Bewusste Führung e. V. und des Reinhard-Mohn-Instituts für Unternehmensführung und Corporate Governance der Universität Witten/Herdecke (RMI) klar bestätigt: Danach sind Vertrauen und Verantwortung in den Augen von Führungskräften in Deutschland die wichtigsten Werte, gefolgt von Integrität. Wenn sich die Kernwerte in der gelebten bzw. erlebten Führungskultur widerspiegeln, steigen zugleich die intrinsische Motivation und die Zufriedenheit mit der eigenen Situation im Unternehmen. Damit korrespondiert, dass – wie schon in der Untersuchung im Jahr zuvor – auch in der aktuellen Befragung die HR-Orientierung (Fokus auf Wertschätzung und Entwicklung von Führungskräften) von den Teilnehmern als die für sie persönlich wichtigste Wertedimension genannt wird.

Die heute vorgestellte, von der Stiftung Initiative Werte Stipendium geförderte Befragung, ist die siebte dieser Art der Wertekommission. Teilgenommen haben rund 240 Führungskräfte aus Deutschland, davon knapp 85 Prozent aus dem mittleren oder dem Top-Management. Bei der diesjährigen Befragung stand neben der Einstellung der Führungskräfte zu den sechs Kernwerten der Wertekommission (Vertrauen, Verantwortung, Integrität, Respekt, Mut und Nachhaltigkeit) sowie den persönlichen Präferenzen der Befragten in Bezug auf die zentralen Wertedimensionen HR-Orientierung, Innovationsstreben, Leistungsorientierung und Interne Stabilität erstmals auch das Konzept des Responsible Leadership im Fokus. Dabei wird nicht nur das ethische bzw. moralisch korrekte Führungsverhalten mit einbezogen, sondern auch die Arbeitsbeziehung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern.

#### **Schädliche Wertediskrepanz**

Insgesamt liefert die Befragung der Wertekommission hierzu einen positiven Befund: Mit einem Durchschnittswert von 2,4 (auf einer Skala von 1=sehr hoch bis 5=sehr niedrig) ist verantwortungsvolle Führung in den jeweiligen Unternehmen bereits gut ausgeprägt. Das gilt insbesondere für kleinere Organisationen. Ein Grund dafür könnte die größere Anonymität in komplexeren Unternehmen und der größere Abstand zur Leitungsebene sein. Die Befragung zeigt zudem, dass verantwortungsvolle Führung (vor allem gute Arbeitsbeziehungen) die Wertediskrepanz – also die Differenz zwischen den persönlichen und den im Unternehmen tatsächlich gelebten Werten – reduzieren kann. „Verantwortungsvolle Führung bringt individuelle und in der Realität erlebte Werte stärker miteinander in Einklang und wirkt sich positiv auf die intrinsische Motivation und die Arbeitszufriedenheit aus. Hier zeigt sich eindeutig: Unternehmenserfolg und Werteorientierung hängen direkt miteinander zusammen“, erläutert Prof. Dr. Ludger Heidbrink, Gastprofessor am RMI und Vorstandsmitglied der Wertekommission.

Die größte Werte-Diskrepanz zwischen Führungskräften und ihren Unternehmen zeigt sich nach der Befragung ausgerechnet bei den von den Führungskräften als am wichtigsten erachteten Wertedimensionen: HR-Orientierung und Innovationsstreben.

Obwohl sich Führungskräfte vor allem Wertschätzung und Personalentwicklung sowie dynamisches unternehmerisches Handeln, Freiheit und Kreativität im Unternehmen wünschen, lässt die Realität diesbezüglich zu wünschen übrig. Die Folgen sind gravierend, denn eine hohe Werte-Diskrepanz hat einen direkten negativen Effekt auf die intrinsische Motivation der Befragten – mit entsprechenden Auswirkungen auf ihre Kooperationsbereitschaft. Je weniger die verschiedenen Werte im Unternehmen aus Sicht der Führungskräfte gelebt werden, obwohl sie sich diese wünschen, desto weniger engagieren sie sich selbständig für ihre Arbeit. Dann stehen eher extrinsische Anreize wie Boni oder Beförderungen im Vordergrund.

### **Werte-Dreiklang: Vertrauen, Verantwortung, Integrität**

Wie bei allen vorangegangenen Erhebungen wurden die Führungskräfte auch in der aktuellen Ausgabe zu den sechs Kernwerten der Wertekommission befragt. Dabei zeigte sich gegenüber dem Vorjahr eine Verschiebung: Wurde 2014 – vermutlich vor dem Hintergrund intensiv geführter Debatten über Compliance-Themen – noch der Wert Integrität als wichtigster Wert genannt, so war es diesmal Vertrauen, dicht gefolgt von Verantwortung. Integrität fiel auf den dritten Platz zurück. Die übrigen Werte folgten in unveränderter Reihenfolge dahinter (Respekt, Nachhaltigkeit, Mut).

„Das Werteverständnis der Führungskräfte offenbart, bei allen Verschiebungen im Detail, über die Jahre eine erstaunliche Kontinuität: Vertrauen, Verantwortung und Integrität bilden ein auch im Zeitablauf stabiles Wertegerüst. Für die Unternehmen ist das ein klares Signal: Die Forderung nach verantwortungsvoller Führung ist keine Modeerscheinung, sondern zwingende Voraussetzung für nachhaltigen Erfolg“, resümiert Sven Korndörffer, Vorsitzender des Vorstands der Wertekommission.

### **Ansprechpartner Presse:**

Sven H. Korndörffer, Tel. 0172 2913333 (Vorstandsvorsitzender Wertekommission)  
Prof. Dr. Ludger Heidbrink, Tel. 0171 8362733 (Reinhard-Mohn-Institut, Universität Witten-Herdecke; Lehrstuhl für Praktische Philosophie, Universität Kiel)

### **Über die Führungskräftebefragungen der Wertekommission**

Die seit 2006 regelmäßig von der Wertekommission durchgeführten Führungskräftebefragungen dienen dem Ziel, das Denken und Handeln der Entscheider in der Wirtschaft zum Thema Werte transparent zu machen. Mit ihrer Mischung aus sich wiederholenden Fragen zum Werteverständnis und wechselnden Fragen zu jeweils aktuellen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Themen im Kontext der Wertedebatte sind die Führungskräftebefragungen der Wertekommission in Deutschland eine in dieser Form einmalige Quelle, wenn es um die Entwicklung des Werteverständnisses in der deutschen Wirtschaft geht. Die detaillierten Ergebnisse der aktuellen Führungskräftebefragung sind wie diejenigen der früheren Befragungen auf der Website der Wertekommission einsehbar ([www.wertekommission.de](http://www.wertekommission.de)).

### **Über die Wertekommission**

Seit der Aufnahme ihrer Arbeit im Jahr 2005 ist der Begriff „Wertekommission“ zu einem Markenzeichen geworden. Der Untertitel „Initiative Werte Bewusste Führung“ macht das Anliegen des Vereins noch klarer: Die Wertekommission, die auf dem ehrenamtlichen Engagement von Führungskräften aus verschiedenen deutschen Unternehmen und Institutionen basiert, tritt dafür ein, dass sich Werte als Grundlage modernen Managements und erfolgreicher Führung durchsetzen. Die von der Wertekommission definierten sechs Kernwerte sind Vertrauen, Verantwortung, Integrität, Respekt, Mut und Nachhaltigkeit. Sie wurden auf mittlerweile 40 so genannten Werteforen intensiv diskutiert und geschärft, neu gefasst und wieder überarbeitet. Die sechs Kernwerte bilden die Grundlage der Arbeit der Wertekommission, die neben den Werteforen Führungskräftebefragungen initiiert und Bücher zum Thema Werteorientierung publiziert.

### **Über das Reinhard-Mohn-Institut**

Das Reinhard-Mohn-Institut für Unternehmensführung und Corporate Governance der Universität Witten/Herdecke widmet sich aktuellen Fragen »guter« Unternehmensführung, die in Anbetracht des gesellschaftlichen Wandels relevant werden. Dazu werden die Kompetenzen in den Bereichen Unternehmensführung, Corporate Governance und Controlling mit Themen der Wirtschafts- und Unternehmensethik sowie der Führungspsychologie und -soziologie verknüpft.

Einzigartig ist dabei die Zusammenarbeit der verschiedenen Disziplinen. Ökonomen, Juristen, Soziologen, Wirtschaftsphilosophen und Vertreter anderer Fachrichtungen arbeiten gemeinsam an den jeweiligen Themen und gewährleisten so eine umfassende Betrachtung der Schnittstellenthemen wie beispielsweise Unternehmenskultur, Corporate Social Responsibility oder Entscheidungsprozesse in Aufsichtsräten («Board Dynamics») vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Wandels. Ziel ist es diese Themen wissenschaftlich fundiert zu untersuchen, von den Erkenntnissen entsprechende Gestaltungsempfehlungen abzuleiten sowie innovative Formen der Lehre und des Lernens zu entwickeln. Auf diese Weise ist eine Plattform entstanden, die Wissenschaftler, Führungspraxis und Studierende zum (Weiter-)Denken anregen soll.