

WER HAT HIER
DIE
MACHT

DER WERTEKONFLIKT

Dieter Schneider

GEFÜHLE KOMMEN UND GEHEN – DOCH WERTE BLEIBEN!

Stehen zwei Werte im Konflikt und lassen sie sich nicht beide realisieren, ohne einen zu gefährden, so spricht man von einem Wertekonflikt.

Es gibt Konflikte zwischen Werten unterschiedlicher Personen, zum Beispiel zwischen Mann und Frau, Chef und Mitarbeiter, das heißt, es können unterschiedliche Werte aufeinander treffen, welche dann einen zwischenmenschlichen Konflikt auslösen.

Doch diese Konflikte zwischen den Werten meine ich hier nicht, sondern ich möchte auf Konflikte hinaus, welche **in** uns ringen.

Um aber unsere Wertekonflikte besser zu verstehen, müssen wir zuerst unsere Werte kennen. Mach dir bitte einmal die Mühe und überlege dir — welche Werte habe ich persönlich, was ist mir wichtig und in welcher Reihenfolge stehen diese zueinander? Und bitte, schreibe es auf!!



Was ist ein Wert?

Werte bezeichnen im allgemeinen Sprachgebrauch unter anderem als erstrebenswert, in sich wertvoll oder moralisch gut betrachtete Eigenschaften bzw. Qualitäten, die Objekten, Ideen, praktischen bzw. sittlichen Idealen, Sachverhalten, Handlungsmustern, Charaktereigenschaften und dergleichen beigelegt werden.

(Quelle: Wikipedia)

Wenn wir nun wissen, welche Werte wir haben, ist es durchaus interessant, zu wissen, welche Werte unser Umfeld hat. Also z.B. unser Partner, die Kollegen, meine Firma. Und gibt es hierbei deckungsgleiche Werte?



Aber lass uns wieder zu meinen Werten zurückkehren — In mir wirken meine Werte gegenseitig — das heißt, es gibt Werte denen gebe ich eher den Vorzug gegenüber anderen. Als Führungskraft (egal ob in Familie oder Beruf) habe ich nun zusätzlich noch den Konflikt, dass ich nicht nur für mich persönlich Entscheidungen treffe, sondern für den ganzen Bereich meiner Verantwortung.

Die 5 Versuchungen einer Führungskraft:

Jede Entscheidung von uns wird von unseren Werten mitbestimmt. Um wirksame Entscheidungen zu treffen, benötigen wir ein Bewusstsein darüber, welche Werte unser Handeln bestimmen.

Manchmal widersprechen sich unsere Werte auch, wenn wir z.B. mit dem Auto zur Arbeit fahren (Bequemlichkeit), anstatt öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen (Umweltbewusstsein oder Sparsamkeit).

Wenn wir die Entscheidung für den einen oder anderen Wert bewusst treffen, ist alles in Ordnung. Doch meistens treffen wir Entscheidungen unbewusst, obwohl unser Verstand eher anders entscheiden würde, z.B. die genervte Mutter an der Supermarktkasse, die dem schreienden Kind doch die geforderte Süßigkeiten kauft, anstatt Konsequenz zu bleiben – was bestimmt nachhaltiger wäre.



[<link zum Buch>](#)

In seinem Buch, «Der Putzmann und der Manager“ hat **Patrick Lencioni** folgende fünf Wertekonflikte beschrieben:

Menschlich	Wirkungsvoll
Status	Ergebniss
Beliebtheit / Gebraucht werden	Verantwortlichkeit
Sicherheit	Klarheit
Harmonie	Auseinandersetzung
Unverletzbarkeit	Vertrauen

Erläuterung:

Status statt Ergebnisse:

Wenn Mitarbeiter oder Kollegen künstlich klein gehalten werden, um die eigene Position zu sichern, schadet das nachhaltig dem ganzen Unternehmen. Kollegen/Mitarbeiter sind frustriert, Vertrauen und Respekt gehen verloren. Solche Entscheidungen bewirken negative Ergebnisse.

Beliebtheit statt Verantwortlichkeit:

Wir können Menschen nicht entwickeln, wenn wir immer nur derjenige sind, der den Mitarbeitern alles Unangenehme abnimmt und sich unentbehrlich macht. Das nützt nur unserem Ego, aber nicht unseren Mitarbeitern. Der Mitarbeiter lernt nicht Verantwortung zu übernehmen und wird bequem in dieser Hinsicht — Seine Eigeninitiative sinkt.

Sicherheit statt Klarheit:

Wenn wir keine Fehler machen wollen und aus Sicherheitsgründen uns vor Entscheidungen drücken, alles auf die lange Bank schieben, anstatt für Klarheit zu sorgen. Das nervt nicht nur die Mitarbeiter, sondern das kostet unnötig Zeit, Nerven und Geld.

Harmonie statt Auseinandersetzung:

Wenn es nötig ist, müssen Fehler angesprochen werden. Arbeiten sollen kontrolliert werden und manchmal muss auch negatives Feedback gegeben werden. Wer sich hier vor einer möglichen Auseinandersetzung scheut, kann weder wirkungsvoll agieren noch Mitarbeiter entwickeln.

Harmonie statt Auseinandersetzung:

Wenn es nötig ist, müssen Fehler angesprochen werden. Arbeiten sollen kontrolliert werden und manchmal muss auch negatives Feedback gegeben werden. Wer sich hier vor einer möglichen Auseinandersetzung scheut, kann weder wirkungsvoll agieren noch Mitarbeiter entwickeln.

Unverletzbarkeit statt Vertrauen:

Wenn wir zu viel Distanz und Macht ausstrahlen, werden wir von Mitarbeitern oder Kollegen keinen konstruktiven Meinungs austausch erwarten können. Es gibt nur JA- oder Nichts-Sager, kein ehrliches Feedback.

Meine persönliche **Checkliste**

Welche der 5 Wertekonflikte musste ich in letzter Zeit bewältigen und für welche Seite habe ich mich dabei entschieden?

Weshalb habe ich mich so entschieden — was habe ich mir davon versprochen?

Welche Entscheidung hat sich im Nachhinein als ungünstig erwiesen und welche Lehre ziehe ich daraus?

Am besten reflektieren wir regelmäßig, anhand der Checkliste, unser Entscheidungsverhalten, um ein Bewusstsein darüber zu entwickeln, durch welche Werte wir (momentan) gesteuert werden. Nur dann können wir bewusster Entscheidungen treffen und wirksam führen. Auch können wir uns dann bewusst für Harmonie entscheiden, wenn dies angebracht ist ... 😊

Ähnliche Posts zu **Der Wertekonflikt**:

- [Vom Opfer zum Gestalter](#)
- [Schatten der Vergangenheit](#)
- [Mein Haus](#)
- [Eine Minute — Vertrauen](#)
- [Heilig Abend ...](#)

Weshalb der Aufwand?

Irgendwann beschäftigt uns alle die Frage nach dem Sinn, dem Lebenssinn. Früher oder später kommt der Gedanke, weshalb ist mein Leben so und nicht anders? Weshalb habe ich genau diese oder jene Probleme? Genau in dieser Situation oder noch ein paar «Zentimeter» davor möchte ich an- oder einsetzen. Ich möchte Menschen helfen, Blickwinkel und Perspektiven zu verändern und sie so zum Nachdenken bringen. Menschen in Bewegung unterstützen, die sich aufmachen ihre Fragen zu konkretisieren, formulieren und nach Antworten suchen. Ich mag Menschen die in die Tiefe gehen, keine oberflächlichen Typen. Um es mit den Worten von Peter Hahne zu sagen: «Denn nur, wer durch Nachdenken zum Neudenken kommt, kann auch umdenken. Oder anderen helfen, das zu tun. ... Ein (Auf-)Ruf in die (Selbst-)Verantwortung.»

Weitere interessante Post's findest Du auf dem Blog "www.creativ-werkstatt.de"

- mit herzlichem Gruß - Dieter Schneider