



Belebte Selbstverantwortung ermöglicht Vertrauensbildung

Selbstverantwortung bezeichnet die Fähigkeit und Pflicht einer Person, ihr Handeln selbstbestimmt zu steuern, die damit verbundenen Risiken zu erkennen und deren Folgen zu tragen. Warum wird Selbstverantwortung nicht gefördert? Kann jeder Verantwortung tragen? Wo liegt die Abgrenzung zwischen Selbstverantwortung und Firmenverantwortung? Wird Verantwortung in einer Firmenkultur als wichtig erachtet, erhält das Produkt/die Dienstleistung ein selbstverständliches Qualitätsmerkmal.

Wie nützt die Selbstverantwortung dem Firmenzweck?

Der Firmenzweck beschreibt die Ausrichtung der Organisation mit deren Zielerreichungen. Eine Identifikation damit verlangt von den Mitarbeitenden eine innere Zustimmung, die als intrinsische Motivation beschrieben und über die Selbstverantwortung belebt wird. Erst dadurch können Glaubwürdigkeit und eine Firmenidentität entstehen. Sie fördert Gemeinsinn statt Konkurrenzverhalten und legt Innovationspotentiale über eine Vertrauensbasis frei. Sie stärkt die Firmenresilienz über eine Fehlerkultur der Selbstverantwortung und fördert damit Kostenbewusstsein.

Voraussetzungen, die Selbstverantwortung begünstigen

Um Eigenverantwortung wahrnehmen zu können, sollten Grundlagen für gegenseitigen Respekt und Toleranz geschaffen werden. Dazu gehören nicht nur formale Voraussetzungen wie z.Bsp. Vision, Leitbild, Führungsgrundsätze, Organigramm, Funktionsmatrix, Stellenbeschriebe, Verantwortungsmatrix etc., sondern auch ein kulturelles Umfeld, das durch eine nachvollziehbar gelebte Fehlerkultur geprägt ist.

Diese organisatorischen Spielregeln schaffen Vertrauen und ermöglichen eine Kreislaufdynamik über Selbstverantwortung (siehe Grafik)

Kreislaufdynamik über Selbstverantwortung

Vertrauenskreislauf ist gelebter Gemeinsinn
(nach Hässig & Stoff)



Die Autoren



Hans R. Hässig und Roland F. Stoff haben langjährige Erfahrung als Führungskräfte auf Geschäftsebene in KMU's, auf Konzernebene im In- und Ausland, in der Industrie, der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheitswesen.

Hässig & Stoff betreiben Unternehmenskultur-Controlling® bereits seit 15 Jahren. Mit diesem Thema beraten sie Grossfirmen bis hin zu kleinen KMU's mit den Fragestellungen: «Welche Wirkung hat das Wertemanagement bezüglich Wirtschaftlichkeit, Glaubwürdigkeit und Engagement?»

Unser neues Buch ist 2025 erschienen



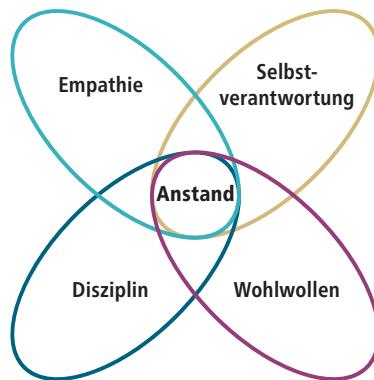
Firmenverantwortung wird über Vertrauen gestärkt

Weshalb wird im Arbeitsalltag über Misstrauen geführt? Erkennbar ist dies an mangelndem Mut Vertrauensvorschuss zu gewähren. Das Gegenteil von Selbstverantwortung ist Bevormundung, was unbewusst mit folgenden Strukturen gefestigt wird, wie z.Bsp.: Qualitätsbürokratie, Null-Fehlertoleranz, Führen über monetäre Anreize, «Fire and hire», überhöhte Selbstdarstellung der Firmenidentität etc. Sind diese Merkmale vorhanden, kann davon ausgegangen werden, dass wenig Voraussetzungen für Gemeinsinn geschaffen wurde. Die Firmenverantwortung beinhaltet eine Orientierung über deren Identität und die Abstimmung mit der Wertehaltung der Mitarbeitenden. Leider wird allzu oft polarisiert. Dies untergräbt selbstständiges Denken, weil der Wertemassstab unverrückbar vorgegeben wird, wie: du bist für mich, oder gegen mich – Inhalte Argumente und Wirkung, rücken damit in den Hintergrund.

Selbstverantwortung verlangt Anstand

Mit dem Bewusstsein, Verantwortung über das eigene Handeln und deren Konsequenzen zu tragen, wird das eigene Ethikverständnis aktiviert. Das heisst vor allem, dass Konsequenz für das eigene Selbstwertgefühl und die Umgebung ein nicht zu unterschätzender Selbstanspruch einhergeht. Damit verbunden ist auch der Umgang mit Scham bei Versagen, oder bestätigtes Selbstvertrauen bei Erfolg. Werden dabei die Elemente des Anstandes nicht berücksichtigt, wird Selbstverantwortung mit Narzissmus gleichgesetzt. (Siehe Grafik)

Elemente des Anstands
(nach Hässig & Stoff)



Wirksamkeiten, die aus der Selbstverantwortung entstehen

Die Kreislaufdynamik über Vertrauen fördert persönliches Engagement im Geist und der Tat. Die Umgebung wird dabei immer mit einbezogen. So wird der Gemeinsinn belebt und es entsteht Identität. Mit Selbstverantwortung wird nicht das eigene «EGO» befriedigt, sondern das Potential des Einzelnen in der Gemeinschaft gefördert, sich zu entfalten und zu beweisen.

Dadurch entstehen folgende Wirksamkeiten:

- Akzeptanz des Firmenzwecks
- Optimismus für Erfolg
- Die Selbstwirksamkeit
- Lösungsorientierte Denkhaltung
- Fehlerkultur – Bewusstsein
- Reflexionsvermögen
- Der Gemeinsinn der Firmenidentität



Selbstverantwortung kann nicht befohlen werden, auch nicht mit «Agility-Kursen». (nach Hässig und Stoff)

Literatur

WAHRHEIT VERANTWORTUNGSBEWUSST-AUSGEPRÄGTES VERNETZTES DENKEN SEIN ERFOLGSORIENTIERUNG BEHARRLICH-BEWUSSTE SINNLICHE WAHRNEHMUNGKEIT BEGEISTERUNGSFAHIGKEIT UNVOREIN-OFFENSIVE BEHUTSAMKEIT GENAUE BE-GENOMMENHEIT VIELSEITIGKEIT KLARETÄT OBACHTUNGSGABE KLARES PROFIL HABEN

Hans R. Hässig | Roland F. Stoff

UNTERNEHMENSKULTUR VERSTEHEN

Die Basis für den langfristigen Erfolg



Kultur ist Chefsache und die einzige Führungsaufgabe, die nicht delegiert werden kann. Wir zeigen darin Zusammenhänge und Wirkungsmechanismen der Unternehmenskultur auf und verbinden diese Erkenntnisse mit Beispielen.

www.cosmosverlag.ch



Die Firmenidentität gestalten, heisst die Unternehmenskultur pflegen. Machen Sie Ihre Unternehmenskultur sichtbar und vergleichen Sie diese mit Ihrem Firmenzweck, damit Mitarbeitende und Umwelt über Orientierung Ihre Absichten nachvollziehen können und sich damit identifizieren.

Mit Unternehmenskultur-Controlling® machen wir Ihr Werteleben für Sie sichtbar. In einer Kurzpräsentation zeigen wir gerne, wie das funktioniert. Hans R. Hässig und Roland F. Stoff, Tel: 044 853 08 88