



## **Abstract**

**Titel: Werteorientierte Führung**

Untertitel: Eine Bestandsanalyse am Fallbeispiel des Bauunternehmens Spreitzer Gesellschaft m.b.H

**Name Autorin:**

Sonja Grabner

**Seitenanzahl:** 169

**Hintergrund:**

Aufgrund des aktuell stattfindenden Wertewandels in der Wirtschaft begleitet mit steigender Komplexität und Dynamik sind Unternehmen gefordert, sich mit dem Thema „Werte“ zu beschäftigen. Eine gemeinsam erstellte und gelebte Werteorientierung von Führung und Mitarbeitenden kann dabei genutzt werden, um rascher auf stets neue Bedingungen reagieren zu können. Dies verlangt, dass sich Führungskräfte mit ihren eigenen Werten sowie mit denen ihrer Mitarbeitenden auseinandersetzen, um Orientierung vorzugeben und Unternehmen in ihrer Entwicklung zu fördern. Die von Preis- und Konkurrenzkampf geprägte Baubranche sollte sich diesem Thema nicht verschließen und „werteorientiertes Führen“ als möglichen Wettbewerbsvorteil in Betracht ziehen.

Eine Bestandsanalyse des eigentümergeführten Bauunternehmens Spreitzer Gesellschaft m.b.H. soll bei den nachfolgenden Überlegungen als Fallbeispiel dienen.

**Hypothese:**

Welche (gemeinsamen) Werte hat ein Unternehmen und (wie) wirken sie auf das Verhalten von Führung und Mitarbeitenden? Ist sich die Führung dabei ihrer Wertevorstellungen bewusst, die sich in der Unternehmenskultur widerspiegeln? Was braucht es, um Wertevorstellungen im Unternehmen zu implementieren, um sich damit im Wettbewerb erfolgreich abheben zu können?

Die Ergebnisse des empirischen Teils sollen Erkenntnisse über die in Unternehmen wichtigsten Werte liefern - Fokus bildet dabei das Bauunternehmen Spreitzer Gesellschaft m.b.H.. Gemeinsamkeiten und Divergenzen zwischen Führung und Mitarbeitenden sowie die Manifestierung der für die Führung wichtigsten Werte in der Unternehmenskultur werden untersucht und demografische Zusammenhänge erarbeitet. Unter dem Aspekt der Wertekongruenz wird überprüft, ob die Voraussetzungen für „Sinn“ und „Motivation“ im Unternehmen gegeben sind.

Ein Blick auf Werte der Branche und der Gesellschaft lässt vergleichen.

**Methode:**

Mit Hilfe eines Interviews mit der Führung des Bauunternehmens Spreitzer Gesellschaft m.b.H., eines Fragebogens an die Mitarbeitenden dieses Unternehmens sowie einer Onlinebefragung von Führungskräften der Baubranche wurden die jeweils wichtigsten Werte erhoben. Im Zuge der Literaturrecherche wurde die Anlehnung an ein Modell (*Cultural Transformation Tool* von *Richard Barrett*) gewählt, das die Wirkungskette von Werten nach Ansicht der Autorin sehr gut widerspiegelt. Die grafische Aufbereitung bietet zudem die Möglichkeit, individuelle Führungs-, Organisations-, Branchen- und Gesellschaftswerte übersichtlich darzustellen und basierend auf den ermittelten Wertezuordnungen den Versuch einer (Unternehmens)analyse aufzustellen.

**Ergebnisse:**

Zwischen Führung und Mitarbeitenden im Bauunternehmen Spreitzer Gesellschaft m.b.H. herrscht eine sehr hohe Wertekongruenz. Dass die Manifestierung der Werte in der Unternehmenskultur eine bessere Bewertung gegenüber der bloßen Werteabfrage ergab, untermauert die Problematik der Wertemessung in Hinblick auf die mannigfache Interpretation von Werten. Daraus ergibt sich die Erkenntnis der Wichtigkeit der *gemeinsamen Wertefestlegung* im Unternehmen und die Bedeutung der Wirkungskette von Werten: Werte entfalten durch konkrete Handlungen ihre Wirkungskraft, weshalb sie zu operationalisieren sind.

Die Unternehmensführung gibt aus einer äußerst reflektierten und großräumigen Sicht Werte weiter, dabei darf jedoch die Befriedigung der Grundbedürfnisse der Mitarbeitenden nicht außer Acht gelassen werden.

Übereinstimmungen zwischen heute wichtigen Werten im Unternehmen Spreitzer Gesellschaft m.b.H. und der Baubranche in Österreich konnten gefunden werden. Gleichzeitig unterscheiden individuelle „Spreitzer-Werte“ das Bauunternehmen gegenüber dem Wettbewerb.

Aufgrund der Literaturrecherche und der empirischen Untersuchung bilden Werte wie *Ehrlichkeit, klare Kommunikation, Vertrauen, Verlässlichkeit* sowie *gemeinsame Vision* die Grundlage für eine erfolgreiche Unternehmensführung. Dennoch ist das individuelle Eingehen auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden wesentlich im Festlegen eines gemeinsamen Wertekanons im Unternehmen.

Die vorliegende Master Thesis soll einen Streifzug durch den oft nicht sichtbaren Wirkungskreis von „Werten“ bieten und Mut geben, Werte als nachhaltiges Führungsinstrument zu nutzen – dabei soll die „ruppige“ Baubranche ebenso Chancen erkennen können. Gleichzeitig ist sie als Appell und Denkanstoß für Führungen zu sehen, die das weitreichende Thema der „Werte“ greifbarer werden lässt. Der Einsatz einer Werteorientierung als mögliches Führungsinstrument soll dabei – im Besonderen für die Baubranche – als Ergänzung und/oder Alternative zu konventionellen Führungspraktiken anregen.

**Betreuer:** Mag. Erich Kremsmair, MBA**Weitergabe gesperrt:** Ja  | Nein   
**Datum:** 13.09.2017**Schlagwortkatalog:**

werteorientierte Führung, Werte, Wertewandel, Unternehmenskultur, Sinn, Motivation