

Der*5*Minuten*Hospitality*Experte*

Vom Wert der Werte

„Die Bedeutung von Werten in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik schwindet über alle Branchen, Hierarchien



und Institutionen hinweg, obwohl wir wissen, die G&V muß im dreifachen Sinne stimmen. Im Sinne der Bilanz, des Vertrauens und des Gemeinwohls.“ Dieses Zitat von Sven H. Korndörffer, Vorsitzender des Vorstands der Wertekommission e.V. und Managing Director der Aareal Bank Gruppe, verantwortlich für den Bereich Group Communications and Governmental Affairs, machte mich nachdenklich.

Winfried D. E. Völcker hat rund ein Dutzend internationale Business & Leisure Hotels, teils mit großen Veranstaltungs-Centren und mehr als 60 Restaurants & Bars auf drei Kontinenten eröffnet, geführt oder modernisiert.

VÖLCKER HOSPITALITY

konzipiert, betreibt und entwickelt Hotels - von der Idee bis zur Eröffnung.

Member Cornell Hotel Society, USA; AK-Arbeitskreis Hotelimmobilien; Deutscher Fachjournalisten Verband; Rotary Club Wiesbaden-Kochbrunnen; Kaufmannschaft zu Lübeck.

www.voelcker-hospitality.de

Tatsächlich vermerken wir zunehmend eine Vertrauenskrise, ja sogar einen Vertrauensschwund. Was sollte ein Geschäftsführer, ein Hotelier, (mein Metier...) Politiker, Pastor, Journalist oder Lehrer können, damit seine „Unternehmung“ funktioniert? Schwache

Gewinne, leere Betten, geringe Wahlbeteiligungen, leere Kirchen, niedrige Auflagen und bedingt zukunftsfähige Schulabgänger sind kein Schicksal. Braucht unsere Wertegemeinschaft vielleicht ein paar Anleihen aus der „Old School“? Was sind heutzutage konsensfähige, generationsübergreifende Werte? Vertrauen, Integrität, Verantwortung, Glaubwürdigkeit, Respekt, Nachhaltigkeit, Demut, Mut? 8 x Ja! Und wer nicht alles davon hat, sollte wenigstens nichts vom Gegenteil haben. („Vertrauensbasierte Führung“, von **Professor Dr. Tom Sommerlatte**.)

Führungskräfte können die Skills eines Jobs trainieren. Die positive Einstellung des Menschen zur Arbeit, zur Firma, zu anderen Menschen und zum Gemeinwohl jedoch nicht. Richtig: „Hire people for attitude and then train for skills!“

Falsch: „Hire people for skills and train for attitude“. Wer Schwanensee inszenieren will, sollte keine Enten casten.

Corona hin oder her, in allem Neuen steckt das Risiko des Scheiterns. Menschen die Mut haben und das Risiko nicht scheuen, werden reich belohnt werden. Die anderen erhalten ihren Lohn. Wieder andere eine Abfindung... Von Mut zeugt, zu Fehlern zu stehen, Verantwortung zu übernehmen, aber auch die Wege anderer zu akzeptieren. Fehler sollten ausdrücklich erlaubt und positive Störer willkommen sein.

Fehlender Mut zur Verantwortung und zum Handeln ist zum Zeitphänomen geworden, da einem in der heutigen Gesellschaft schnell falsches Handeln von sog. Sub-Eliten vorgeworfen wird, die selbst den „A.... nicht hoch kriegen“, sodass der Eindruck entsteht, dass scheitert, wer handelt, und wer nicht handelt, nichts falsch macht. Das ist fatal.

Ohne gegenseitiges Vertrauen, Verbindlichkeit, Authentizität und Integrität, auf der Basis einer freiheitlich-demokratischen Gesinnung, kann eine nachhaltig erfolgreiche Leistungsgemeinschaft nicht bestehen. Das beginnt in der Familie, der Schule, weiter in der Firma und im ganzen Land. Führungskräfte auf allen Ebenen sollten begreifen, vorgelebte „Unternehmenskultur“ ist zielführender, als strahlende Hochglanzbroschüren.

Bei jährlichen Führungskräftebefragungen der deutschen Wertekommission e. V. landet im Rang der Werte das Vertrauen jedes Mal auf Platz eins, gefolgt von Nachhaltigkeit. Der Sachse **Carl von Carlowitz**, prägte bereits 1713 den Begriff „Nachhaltigkeit“. Seine These: „Nicht mehr Holz fällen, als nachwächst.“ Der Germanist **Ulrich Grober** nannte Nachhaltigkeit einen Begriff, der vom einstigen Fachterminus „zur Blaupause der Weltrettung“ mutierte, zum Schlüssel für das Überleben der Menschheit. Nachhaltigkeit wird bleiben.

Bei der Auswahl von Führungskräften wird häufig über eine Vita herausragender, fachlicher Leistungen entschieden. Besser als Quote und Parteibuch. Über ethische Defizite, mangelnde Sozialkompetenz, Spießigkeit, Innovationsunlust, fehlende Kreativität und eine schwache Persönlichkeit, wird geflissentlich hinweggesehen. So kommt mancher an die Spitze, der dort nicht hingehört. Dabei gehört Tüchtigkeit, Kreativität, Durchsetzungsvermögen, betriebswirtschaftlich fundiertes Know-how und die Kompetenz das richtige Ensemble zu finden, zu führen, zu fördern und zu halten, zu den echt wertvollen Werten für erfolgreiches Management und Leadership.

„You don't have to be a Clown, to run a Circus“... □