

PMS

Werte- kompass



SUCCESSFUL
SOLUTIONS

www.pms.at



ORIENTIERUNG UND FÜHRUNGSVERSTÄNDNIS DER PMS GRUPPE

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, liebe PMS-Familie!

Von Beginn an ist unsere Unternehmenskultur geprägt von Werten, die im täglichen Miteinander Leitfaden für unser Handeln und Tun sind! Wir sind stolz auf diese Tradition und unseren Wertekompass, welcher uns schon viele Jahre begleitet und nun in überarbeiteter Form vorliegt.

Die nachfolgende Werte bilden die Basis und sind für uns Orientierung in unserem Arbeitsalltag und Wegweiser für ein gutes Miteinander:

- ♦ **Wertschätzung**
- ♦ **Ehrlichkeit**
- ♦ **Offenheit**
- ♦ **Fairness**
- ♦ **Augenhöhe**
- ♦ **Verbundenheit**
- ♦ **Vertrauen**
- ♦ **Entscheidungsfreude & Mut**

Wenn wir es schaffen, unser Verhalten ein Stück weiter zu verbessern, steigt die Zufriedenheit, der Spaß und die Freude an der Arbeit. Es erzeugt Motivation, Sicherheit und schweißt uns zusammen. So können wir unsere Energien auf die wesentlichen Aufgaben und Herausforderungen des Arbeitsalltags lenken.

Wir alle sind Teil der PMS-Familie und jeder Einzelne ist aufgefordert, sich aktiv einzubringen, um unsere Firmenkultur mitzuprägen. In unserem Unternehmen steht **der Mensch im Mittelpunkt** und wenn es uns allen gelingt, sich nach den oben angeführten Werten zu begegnen, danach zu handeln und das Miteinander darauf auszurichten, dann ist dies nicht nur eine Worthülse, sondern wird zur Realität!

Zum besseren und einheitlichen Verständnis erklären wir im Anschluss, was genau wir unter unseren Werten verstehen und veranschaulichen durch Beispiele, wie gelebte Werte in unserem Verhalten sichtbar werden oder auch nicht.

J. Lanz

WERTSCHÄTZUNG

Wertschätzung bedeutet für uns, sich selbst und anderen gegenüber mit Respekt, Aufmerksamkeit, Achtung und Wohlwollen zu begegnen.

Wertschätzung wird bei uns z.B. durch folgendes Verhalten sichtbar:

- ♦ Wir grüßen und bitten/danken dem Gegenüber.
- ♦ Wir kommen pünktlich zu Besprechungen.
- ♦ Wir widmen uns mit voller Aufmerksamkeit unserem Gegenüber und wenn das zeitlich nicht möglich ist, sprechen wir das an.
- ♦ Wir lassen den anderen ausreden und fallen nicht ins Wort.
- ♦ Wir interessieren uns ehrlich und aufrichtig für die Bedürfnisse des anderen, nehmen uns Zeit und hören zu.
- ♦ Um die Zeit der anderen zu schonen, bereiten wir uns auf Besprechungen vor.
- ♦ Wir heben das Telefon ab (wenn wir uns mit Aufmerksamkeit dem Gesprächspartner widmen können), ansonsten rufen wir verlässlich zurück.
- ♦ Wir schätzen die anderen und sprechen dies auch aus. (Lob, Dank, Anerkennung)

Nicht wertschätzendes Verhalten wird z.B. sichtbar durch:

- ♦ Unfreundlichkeit
- ♦ Wir kommen zu spät oder sind unpünktlich.
- ♦ Wir verlassen die Besprechung mehrmals zum Telefonieren oder wir sind ständig abgelenkt und „nicht wirklich da“ (zB Handyschauen ...)
- ♦ Wir ignorieren die Sichtweisen des Anderen.
- ♦ Wir unterbrechen den Gesprächspartner.
- ♦ Wir lassen den anderen „dumm sterben“ und bieten keine Hilfestellung an, obwohl wir dies könnten.



EHRlichkeit

Gerade und ehrlich: Handschlagqualität eben

Wir lügen nicht, sind direkt und geradlinig. Wir verfolgen unser Ziel ohne Umschweife. Wir täuschen oder manipulieren andere nicht bewusst. Wir sprechen Dinge direkt an. Unsere Entscheidungen haben immer Handschlagqualität.

Ehrlichkeit wird z. B. sichtbar durch:

- ♦ Wir sprechen aktiv wichtige Punkte (auch unangenehme Dinge) an.
- ♦ Wir reflektieren uns selbst, sind ehrlich zu uns und stehen zu uns selbst mit allen Defiziten und Fehlern.
- ♦ Wir geben ehrliches, direktes Feedback und sind interessiert daran, dies auch zu bekommen.
- ♦ Wir lügen nicht und suchen nach der Wahrheit. Wir suchen keine Ausreden.
- ♦ Wir stehen zu unserer Meinung und erlauben uns auch, dass wir uns irren könnten.
- ♦ Wir halten uns an unser Wort: „Ich stehe dazu!“. Wir stehen zu dem, was wir sagen.

Unehrlichkeit wird z. B. sichtbar durch:

- ♦ Wir streuen Gerüchte oder geben Dinge weiter, die wir nicht überprüft haben. Wir reden „hinten rum“.
- ♦ Wir geben Fehler, die wir selbst gemacht haben, nicht zu. Wir machen Schuldzuweisungen und suchen nach „Schuldigen“.
- ♦ Wir reden unsere Probleme schön. Wir reden „um den heißen Brei“.
- ♦ Wir lügen und täuschen bewusst.
- ♦ Wir tun „geheimniskrämerisch“ und verraten nicht, was wir denken.
- ♦ Vereinbarungen halten wir nicht ein, wenn wir erkennen, dass wir einen Nachteil daraus haben.

OFFENHEIT

Mit Mut Spuren in die Zukunft legen.

Offenheit bedeutet für uns, aufgeschlossen und unvoreingenommen für Entwicklung und Veränderung zu sein. Wir betrachten Entwicklung als Chance und begegnen Veränderungen mit positivem Optimismus und Freude.

Sichtbar wird dies z. B. durch:

- ♦ Wir hören andere Meinungen und versuchen andere Sichtweisen zu verstehen. Wir stellen Fragen und tolerieren andere Sichtweisen.
- ♦ Wir fördern Fortschritt und Entwicklung. Wir sind interessiert an neuen Ideen und Vorschlägen. Wir tragen Beschlüsse mit.

Mangelnde Offenheit wird z. B. sichtbar, wenn wir:

- ♦ ständig kritisieren, ohne bessere Vorschläge zu bringen (Negativität/Pessimismus).
- ♦ jammern und sofort erklären, warum etwas nicht funktioniert. Wir geben einer Idee keine Chance, sich zu entwickeln.



FAIRNESS

Fair bedeute für uns anständig, korrekt, gerecht und konsequent zu sein.

Fairness wird z. B. sichtbar durch:

- ♦ Wir behandeln alle Mitarbeiter gleich.
- ♦ Wir geben den Mitarbeitern gleiche Chancen, unabhängig von Geschlecht, persönlichen Beziehungen und Hintergründen.
- ♦ Unterschiedliche Regelungen für Mitarbeiter gibt es nur mit sachlicher Rechtfertigung.

Unfair sind wir, wenn wir:

- ♦ Vorurteile haben.
- ♦ voreingenommen sind und uns im Vorfeld bereits eine Meinung über jemanden bilden, ohne ihm/ihr eine Chance zu geben, dieses Bild zu korrigieren.
- ♦ eigennützig und/oder bewusst zum Schaden anderer handeln oder Einzelne ohne sachliche Rechtfertigung und aus reiner Willkür oder persönlicher Befindlichkeit begünstigen.



AUGENHÖHE

Von Mensch zu Mensch – immer auf Augenhöhe

Sich auf Augenhöhe zu begegnen bedeutet für uns, den Anderen als gleichbedeutend anzunehmen. Wir nehmen Menschen ernst und behandeln sie gleich gewichtet, wie wir es selbst sind. Auf menschlicher Ebene stelle sich niemand „über oder unter den anderen“.

Wir begegnen uns auf Augenhöhe, wenn wir:

- ♦ die Meinung anderer hören (hinhören, zuhören, anhören).
- ♦ mit jedem Menschen respektvoll umgehen, unabhängig von seiner Rolle, seiner Funktion, seinem persönlichen Hintergrund.
- ♦ verstehen, dass jede Rolle/Tätigkeit im Unternehmen wichtig ist. Alles zusammen ergibt das „große Ganze“.

Wir agieren nicht auf Augenhöhe, wenn wir:

- ♦ nie nach der Sichtweise und Meinung anderer Fragen, wenn wir glauben, immer alles besser zu wissen.
- ♦ den Chef „heraushängen“ lassen.
- ♦ abwertende Aussagen gegenüber Mitarbeitern/Menschen/Kunden tätigen.



VERBUNDENHEIT

Verbundenheit bedeutet für uns, sich als Teil der PMS Familie zu fühlen. Wir halten zusammen, stehen zueinander, akzeptieren uns mit allen unseren Stärken und Schwächen und meistern unser Berufsleben gemeinsam. Wir teilen Freude und Spaß aber auch herausfordernde Momente miteinander.

Verbundenheit zeigt sich z. B. durch:

- ♦ Wir unterstützen uns auch über unseren Bereich hinaus.
- ♦ Wir helfen uns in Not- und Stresssituationen (beruflich und privat).
- ♦ Wir zeigen Interesse an der Situation des anderen.
- ♦ Wir machen Dinge gemeinsam (gemeinsame Aktivitäten).
- ♦ Wir feiern Feste und wir binden unsere Familien mit ein.
- ♦ Wir feiern Feste im Team und verstehen, wie wichtig das Team-Building ist. Wir investieren hier Zeit und Energie.
- ♦ Wir praktizieren das „Du-Wort“.

Mangelnde Verbundenheit zeigt sich, wenn wir:

- ♦ Aussagen tätigen wie: „ist nicht meine Baustelle“, „mach nicht dein Problem zu meinem“ oder „mach den Käse selber“.
- ♦ Wir denken in Bereichen bzw. in örtlichen Trennungen (zB PMS Straße 1 und 2 oder Headquarter und Niederlassungen).

VERTRAUEN

Gemeinsam traue ich dir und mir viel zu.

Vertrauen ist für uns der Glaube und die Erwartung daran, dass das Handeln des anderen wahr und aufrichtig ist. Wir vertrauen darauf, dass der andere redlich, ehrlich und loyal ist. Vertrauen bedeutet für uns, sich auf den anderen verlassen zu können.

Vertrauen wird sichtbar durch:

- ♦ Wir trauen dem Mitarbeiter Aufgaben zu. Wir vertrauen auf seine Fähigkeiten und darauf, dass er um Hilfe ersuchen wird, wenn er sie benötigt. Wir delegieren, weil wir dem anderen etwas zutrauen.
- ♦ Wir übergeben und teilen Verantwortung.
- ♦ Wir trauen uns auch selbst Dinge zu.
- ♦ Wir lassen Handlungsfreiheit im jeweiligen Aufgabenbereich.
- ♦ Wir definieren ein Ziel (für eine Aufgabe) und lassen dann Freiraum bei der Bearbeitung.

Mangelndes Vertrauen zeigt sich, wenn...

- ♦ wir nichts abgeben (weil wir niemandem anderen das zu trauen).
- ♦ wir Vorurteile haben („wird das nicht schaffen“).
- ♦ wir misstrauen.
- ♦ wir alles kontrollieren (Kontrollsucht/Kontrollwahn/unbegründeter Kontrollzwang) ganz nach dem Motto: „Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser!“

ENTSCHEIDUNGSFREUDE & MUT

Wir treffen mutig Entscheidungen und übernehmen damit Verantwortung für uns alle.

Sichtbar wird dies durch:

- ♦ Wir fällen Entscheidungen und stehen dazu.
- ♦ Wir tragen Entscheidungen gemeinsam mit.
- ♦ Augen zu und durch – Wir „tun die Dinge einfach“ – MUTIG (Machen Und Tun) (Beispiel: Fertigung „neu“)
- ♦ Wir sind Vorbild und Wegbereiter zum Thema Mut.

Mangelnde Entscheidungsfreude & Mut zeigen sich durch:

- ♦ Wir warten ab, sitzen aus.
- ♦ Wir verzögern, verhindern oder behindern Entscheidungen.
- ♦ Wir arbeiten bewusst gegen Entscheidungen.
- ♦ Wir entscheiden nicht, obwohl wir wissen, dass es damit zu Stillstand kommt (und damit zu Arbeits-/Entwicklungsverzögerung bzw. Behinderung in der Arbeit anderer).
- ♦ Wir treffen Entscheidungen nicht aus Angst, falsche Entscheidungen zu treffen.



Die Geschäftsleitung und der gesamte Führungskreis haben sich zu diesen Werten bekannt. Unser großes Anliegen ist es, dass auch alle Mitarbeiter*innen geschlossen dahinterstehen und wir so unsere Unternehmenskultur weiter stärken.

Was kann jeder Einzelne von euch tun, damit die Werte Stück für Stück mehr gelebt werden? Was, wenn wir bemerken, dass jemand ganz und gar nicht nach unseren Führungsrichtlinien agiert? Oder wenn ich es selbst nicht immer schaffe?

Auch auf diese Fragen geben wir euch mögliche Antworten und bitten euch, keine Scheu davor zu haben, Fehlverhalten offen, ehrlich aber immer wertschätzend anzusprechen. Vielleicht ist es dabei manchmal hilfreich, euch an eine Person eures Vertrauens zu wenden, falls ihr selbst nicht die notwendige Entschlossenheit oder den entsprechen Mut aufbringen könnt. Dann können wir alle voneinander lernen, uns weiter entwickeln und noch besser zum Wohle aller agieren.



Wie unterstützen wir uns gegenseitig, diese Haltung auf die „Reise zu bringen“ bzw. diese Haltung Tag für Tag ein Stück mehr zu leben?

Indem, wir ...

- ♦ unsere Werte leben, vorleben und einfordern - einfach Vorbild sind!
- ♦ nicht hinter dem Rücken über andere reden.
- ♦ bei Meetings laufend die Werte reflektieren.
- ♦ andere ermuntern bzw. motivieren, nach unseren Werten zu handeln.
- ♦ positives Verhalten lobend erwähnen und damit das Verhalten verstärken.
- ♦ aufeinander zugehen und offene Kommunikation forcieren.
- ♦ uns gegenseitig unterstützen: Nahtstelle statt Schnittstelle (Wir sind EIN Unternehmen!)

Wie gehe ich damit um, wenn mir auffällt, dass ein anderer sich nicht im Sinne der Führungshaltung verhält?

- ♦ Ich gehe direkt, wertschätzend, offen und konsequent auf den anderen zu und weise im gemeinsamen Gespräch auf das Fehlverhalten hin.
- ♦ Ich bringe konstruktive Vorschläge zur Veränderung.
- ♦ Ich höre zu, um das „Fehlverhalten“ zu verstehen und im gemeinsamen Gespräch neue Wege zu finden.
- ♦ Dabei thematisieren wir auch mögliche Folgen des Fehlverhaltens (Kränkung, Misstrauen, Rache).

Wie gehe ich damit um, wenn mir auffällt, dass ich selbst nicht (so gut) nach der Führungshaltung agiere?

- ♦ ich nehme die Situation an, reflektiere sie und entschuldige mich gegebenenfalls.
- ♦ ich nehme mich selbst „an der Nase“.
- ♦ ich gestehe mein Fehlverhalten ein, hinterfrage es und passe es an.
- ♦ ich reflektiere mein Verhalten und bin bereit, mich dadurch selbst weiter zu entwickeln.

Wie gehe ich damit um, wenn mich ein anderer auf mein (nicht so gutes) Führungsverhalten anspricht?

- ♦ Ich bin dankbar für wertschätzendes und konstruktives Feedback.
- ♦ Ich erkläre, warum ich so gehandelt habe und bin auch bereit, mich für mein Verhalten zu entschuldigen. Wenn ich unbewusst bzw. aus einer Emotion heraus agiert habe, lerne ich daraus.
- ♦ Ich nehme die Situation an ohne zu blockieren, freue mich, dass es Mitarbeiter gibt, die mir weiterhelfen, reflektiere mein Verhalten und versuche, mich laufend persönlich weiter zu entwickeln.
- ♦ Wir besprechen das Thema bei „einem gemeinsamen Bier“ 😊

Wir als PMS Familie sind stolz auf unseren starken Zusammenhalt, die Loyalität unserem Unternehmen gegenüber und auf unseren unermüdlichen Einsatz und das Engagement. Die Werte sollen uns noch enger zusammenwachsen lassen und dieser Wertekompass soll uns auch in schwierigen Situationen immer wieder den richtigen Weg weisen!

Dann sind wir als PMS mit Sicherheit ein unschlagbares Team und können auch in Zukunft jeder Herausforderung standhalten und Kapitel für Kapitel weiter an unserer gemeinsamen Geschichte schreiben!





PMS - Straße 1
A-9431 St. Stefan
+43 (0)50 767-0
mail: office@pms.at

www.pms.at