

## Führungsimpulse.

### Aus der Praxis für die Praxis.

#### Diese Werte bringen Hochleistung. Teil 2: Teamimpulse setzen

Da die acht Werte der Werte und Einstellungsstudie (VAS<sup>\*</sup>) einen klaren Hinweis geben, welche Wertebedürfnisse ca. 17 Mio. Mitarbeiter in 40 Ländern haben, können diese auch einen Rahmen für Team- oder Unternehmenskulturentwicklungen geben. Ziel ist es dabei nicht, die eigenen Firmenwerte zu verbiegen. Das Ziel muss vielmehr in der Erkenntnis liegen, welche wesentlichen Werte in der eigenen Kultur fehlen und im Rahmen eines gemeinsamen Findungs- und Umsetzungsprozesses integriert werden sollen. Anbei finden Sie ein Vorgehen, wie Sie diesen Prozess für Ihr eigenes Team gestalten können. Weiter erhalten Sie eine Übersicht der Werte 5-8.

- |                       |  |
|-----------------------|--|
| 5. Risikobereitschaft | Vertreten Sie unpopuläre Entscheidungen, wenn es der Organisation hilft. |
| 6. Anerkennung        | Geben Sie angemessene und echte Anerkennung.                             |
| 7. Integrität         | Lassen Sie die Hände von schmutzigem Geld.                               |
| 8. Selbstlosigkeit    | Stellen Sie die Interessen anderer vor Ihre eigenen.                     |

Welche der acht Werte sind Bestandteil Ihrer Team- oder Abteilungskultur? Welche fehlen möglicherweise? Finden Sie es heraus und setzen Sie in Ihrem Team einen wertvollen Impuls:

1. Schreiben Sie die **8 Werte** inkl. Bedeutung auf ein Flipchart oder eine Moderationstafel.
2. Klären Sie den Fokus: z. B. welche dieser Werte sind gelebter Bestandteil unserer Teamkultur?
3. Verteilen Sie rote und grüne Klebepunkte. **Grün:** Diese Werte sind wahrnehmbarer Bestandteil unserer Team- oder Abteilungskultur. **Rot:** Diese Werte fehlen bei uns.
4. Geben Sie Ihren Mitarbeitern 15 Minuten Vorbereitungszeit. Ziel ist es, sich zu jedem Bewertungspunkt konkrete Beispiele zu überlegen, welche die eigene Bewertung stützen. Dies ist eine gute Vorbereitung für die spätere Diskussionsrunde.
5. Schaffen Sie einen anonymen Rahmen, z.B. durch Umdrehen der Flipchart oder Moderationstafel. Lassen Sie Ihre Mitarbeiter zu jedem der Werte einen Punkt kleben. Verlassen Sie für ca. 10 Minuten den Raum.
6. Drehen Sie danach die Flipchart bzw. Moderationstafel um und besprechen Sie im Team das Ergebnis.
7. Beginnen Sie mit **Grün** und lassen Sie sich konkrete Beispiele geben, die diese Bewertung stützen.
8. Reflektieren Sie anhand konkreter Beispiele ebenfalls **Rot** und legen Sie sich gemeinsam auf einen Wert fest, den Sie als Team integrieren wollen.
9. Verwenden Sie den Impulsbrief 08/2016: Mitarbeiter- u. Teamentwicklungsprozesse, um das Ziel weiter zu schärfen und in einen strukturierten Umsetzungsprozess zu übertragen.

#### AKTION:

- Haben Sie den Mut, sich von Ihrem Team ein Feedback zur Kultur einzuholen und beginnen Sie, die Kultur Ihrer Teams bzw. Ihrer Abteilung bewusst zu prägen.

<sup>\*</sup> Quellen: persolog GmbH (2016) und Lebow Companies (1998)