



Nr. 111

Wertesystem meiner Mitarbeiter

Zielgruppe:	Team / Gruppe
Ziel:	Erfassung der Werte- und Handlungsgrundlagen der Mitarbeiter
Art des Instruments:	Workshop mit Handlungsanleitung
Zeitbedarf:	Ca. 3 Stunden
Inhalt:	Gemeinsame Ermittlung der Wertvorstellungen der Mitarbeiter und Vergleich mit den Unternehmenswerten in Form einer Diskussion
Hintergrund / Anwendung:	Die Gruppensitzung zielt darauf ab, die Wertvorstellungen der Mitarbeiter mit den Unternehmenszielen in Einklang zu bringen.
Urheber/Quelle:	Müller, Holger / Jutzi, Katrin: Management von kleinen und mittleren Unternehmen. Instrumente, Vorschläge und Methoden zur praktischen Gestaltung von Lernen und Veränderung

Holger Müller und Katrin Jutzi

Management von Kleinen und Mittleren Unternehmen

Instrumente, Vorschläge und
Methoden zur praktischen
Gestaltung von Lernen und
Veränderung

2001

3.1.7. Wertesystem meiner Mitarbeiter

Fragestellung	Wie läßt sich das Wertesystem der Firmenmitarbeiter beschreiben?
Material	Flipchart, Tafel
Umsetzung/Zeitbedarf	Gruppensitzung/ 3h
Quelle	Senge (96). Fieldbook zur 5. Disziplin. (S. 243)

Wissenswertes:

In dieser Übung werden Werte und Handlungsgrundlagen der Mitarbeiter erarbeitet. Die hierbei aufgedeckten Werte und Idealvorstellungen haben insofern große Bedeutung, weil sie:

- Grundlage für Handeln und Verhalten sind
- einen stabilen Orientierungsrahmen für individuelles Verhalten bilden
- schwer und nur längerfristig veränderbar sind

Jeder Mensch hat Werte, die ihm selbst gut bekannt sind und über die er problemlos reden kann. Gleichzeitig besitzt jeder basale Wertvorstellungen, die nicht offenliegen, von denen man nur dann Kenntnis erlangt, wenn man eigene Zielvorstellungen sehr genau analysiert. Derartige Werte sind insofern von Bedeutung, weil sie in Perioden kritischer und problematischer Unternehmensentwicklung, in den sogenannten "schlechten Zeiten" einen großen Einfluß auf das Agieren von Personen ausüben. Wenn es gelingt, in der Unternehmensentwicklung solche Werte mitzuberücksichtigen, können sie, gerade in Krisenperioden, stabilisierende Wirkung ausüben.

Durchführung:

Das Ziel der Übung besteht darin, herauszufinden, inwieweit sich das individuelle Wertesystem meiner Mitarbeiter in den Herangehensweisen der Firma widerspiegelt.

Zur Umsetzung dieser Übung werden durch alle Beteiligten 5 Statements erarbeitet, in denen die folgende Aussage fortgeführt wird.

- "Ich werde dieses Unternehmen sofort verlassen, wenn ..."

Im nächsten Schritt werden Bereiche herausgefunden, die zu den zentralen und gemeinsamen Wertvorstellungen Ihrer Mitarbeiter gehören. Diese werden zu Aussagen derart verdichtet:

- Was geht nicht mit unseren Mitarbeitern?
- Welche zentralen Werte werden von unseren Mitarbeitern vertreten?

Abschließend sollte diskutiert werden:

- Welche Wertvorstellungen sind notwendig?
- Was ist unverzichtbar, um in unserem Unternehmen erfolgreich zu sein ...?

Alternative:

Bitten Sie alle Beteiligten, fünf Werte aufzuschreiben

- Danach soll jeweils der unwichtigste gestrichen werden, so dass am Ende nur noch ein Wert übrigbleibt
- Die beteiligten Personen sollten als nächstes folgende Fragen beantworten:
 - Was bedeutet der Wert? Was erfordert der Wert/ die Wertvorstellung, wenn er/ sie zur Handlungsmaxime gemacht wird?
 - Wie würde sich Ihr Leben ändern, wenn Sie es nach diesem Wert ausrichten würden?
 - Was bedeutet der Wert für die Organisation, die Firma?
- Wollen Sie diesen Wert tatsächlich zur Richtschnur Ihres Handelns machen
 - Was bedeutet das für Ihr Privatleben? Was müssen Sie ändern?
 - Was bedeutet es für Ihr Berufsleben? Was müssen Sie ändern?
- Wie würde eine Organisation aussehen, die zentral nach diesem Wert ausgerichtet wäre?