



Julia Holze stand uns Rede und Antwort in Bezug auf das Thema Werte. Lest selbst warum sie Teamwerte als essentiell ansieht und was in der Wertedefinition nicht funktioniert:

Hast Du Tipps wie Unternehmen sicherstellen können, dass Werte gelebt werden und nicht nur eingerahmt in jedem Zimmer hängen?

Gute Erfahrungen habe ich mit der Definition von Teamwerten gemacht. Der Prozess bei meinem Team begann damit, dass ich als Führungskraft jeden Mitarbeiter bat, seine Top-Werte zu identifizieren (u.a. mit Hilfe von Wertelisten aus dem Internet). In einem nächsten Schritt trafen wir uns und jeder erläuterte seine Werte. Anschließend definierten wir unsere gemeinsamen Teamwerte, die noch heute als eine Art Kompass fungieren.

Die große Herausforderung, die sich stellt: Wie trage ich das in die Organisation? Oft wird so viel verdichtet, bis die Werte inhaltsleer werden. Daher plädiere ich dafür, dass die gemeinsame Basis nicht die Unternehmenswerte sind, sondern die gemeinsame Unternehmensvision - eine Richtung, in die alle blicken. Aus dieser leiten die Teams ihre Ziele ab und verfolgen diese auf ihre eigene Art und Weise und zwar auf Basis ihrer eigenen Teamwerte.

Wie funktioniert es Deiner Erfahrung nach nicht?

Große Bitte an jedes Unternehmen der Welt: Liebe Führungskräfte, geht nicht zur Kommunikationsabteilung und bittet diese Werte aufzuschreiben, die auf der Homepage veröffentlicht und im Unternehmen verteilt werden.

Gleichermaßen hat der Ansatz nur mit Mitarbeitern oder Führungskräften Workshops zum Festlegen von Werten durchzuführen, die anschließend nach oben oder unten kommuniziert werden, in meiner Arbeitspraxis auch nicht funktioniert.

Ich höre immer wieder von Führungskräften: „Wenn ich meine Mitarbeiter nachts aufwecke, dann müssen sie die Unternehmenswerte aufsagen können“. Das sehe ich ein wenig anders. Ich bin überzeugt, dass es wichtig ist, die eigenen und die Teamwerte zu kennen.

Wie bedeutend ist es für Dich in Deiner Rolle als Führungskraft Deine eigenen Werte und die Deiner Mitarbeiter zu kennen?

Ohne meine eigenen Werte zu kennen, kann ich zum einen andere Menschen nicht mitziehen und zum anderen kann es ihnen schwerfallen mein Handeln und meine Entscheidungen zu verstehen. Wenn ich hingegen meine Werte und die der Mitarbeiter kenne, kann ich überlegen, wie ich diese Werte unterstützen kann, um eine hohe Motivation zu erreichen. Falls nötig, kann ich bei Nichtübereinstimmung der Werte auch schauen, welches Umfeld im Unternehmen für den Mitarbeiter geeigneter sein kann, um sein Potenzial auszuschöpfen. Denn jeder Mensch

Julia Holze - Gründungsmitglied Rainmaker Tribe Network & Feed Your Rebel Community,
Leiterin Produktmarketing Bahninfrastruktur Siemens Mobility

hat intrinsische Motivationsfaktoren und ist zu viel mehr bereit und verbessert seine Lebenserfüllung, wenn sein Umfeld stimmig ist. Dieses Wissen ist essentiell, sonst bin ich Manager und keine Führungskraft.

>> Ein großes Dankeschön an *Julia Holze* für das Teilen ihrer Erfahrungswerte. Kernaussage zum Mitnehmen ist die Wichtigkeit und gemeinsame Definition von Teamwerten, um ein motivierendes Arbeitsumfeld zu kreieren.