

Welche Werte sind in Ihrem Arbeitsbereich handlungsleitend?

Selbsteinschätzung. Mit dem folgenden Kurzfragebogen erhalten Personalentwickler und Führungskräfte die Möglichkeit, anhand von sechs zentralen Werten die Wertestruktur in ihrem Arbeitsbereich zu erheben. Ein Abteilungsleiter kann diesen Fragebogen selbst ausfüllen oder alternativ oder zusätzlich von den Mitarbeitern bearbeiten lassen. Die Aufgabe: Vergleichen Sie jeweils die Aussagen A und B und markieren Sie den Grad des Zutreffens.

| | Aussage A | Grad des Zutreffens* | Aussage B |
|---|---|----------------------|---|
| 1 | Die meisten Menschen bei uns fühlen sich innerlich den Zielen unseres Bereichs verpflichtet. Verpflichtung und Commitment | 1 2 3 0 -1 -2 -3 | Die zu erreichenden Ziele werden, soweit überhaupt bekannt, eher als Pflichtübung gesehen. Ein inneres Engagement für die Zielerreichung ist nicht vorhanden. Pflichtübung |
| 2 | Die Mitarbeiter in unserem Arbeitsbereich sind positiv stolz auf die hohe Leistungsbereitschaft und -fähigkeit. Stolz auf Leistungsfähigkeit | 1 2 3 0 -1 -2 -3 | Eigentlich wird bei uns nicht unbedingt mehr geleistet, als grundsätzlich erwartet wird. Verweigerung |
| 3 | Wir haben in unserem Arbeitsbereich eine klare Identität und Bestimmung für was wir stehen. Bestimmung und Identität | 1 2 3 0 -1 -2 -3 | Es fehlt uns eine Identität und Bestimmung. Unsere Identität in unserem Arbeitsbereich geht über eine Art Mitgliedschaft nicht hinaus. Mitgliedschaft |
| 4 | Gegenseitige Unterstützung ist bei uns ein hoher Wert. Wenn jemand von uns in Schwierigkeiten oder Engpässe gerät, wird er/sie sofort von den anderen unterstützt. Unterstützung | 1 2 3 0 -1 -2 -3 | Wir leben wie in einer Schicksalsgemeinschaft. Jeder ist „seines Glückes Schmied“. Wenn jemand bei uns in Schwierigkeiten gerät, kann er/sie nicht unbedingt auf Unterstützung hoffen. Wolfsrudelmentalität |
| 5 | Die Menschen werden respektvoll und wertschätzend behandelt. Kritik ist auf die Sache und nicht auf die Person gerichtet. Respekt für den Menschen | 1 2 3 0 -1 -2 -3 | Es findet viel Abwertung von Personen statt. Kritik wird so vorgebracht, dass sich die Betroffenen mitunter abgewertet und gekränkt fühlen. Missachtung |
| 6 | Die Menschen haben wirklich den Mut, auch unpopuläre Fragestellungen aufzuzeigen und das Risiko einzugehen, unter Umständen persönliche Nachteile dafür in Kauf zu nehmen. Mut und Risikobereitschaft | 1 2 3 0 -1 -2 -3 | Eigentlich traut sich niemand wirklich mutig zu sein und zu sagen, was er/sie denkt, fühlt oder möchte. Die Menschen tendieren dazu, sich abzusichern. Absicherung |

* Grad des Zutreffens: 3 = A trifft außerordentlich stark zu; 2 = A trifft sehr stark zu; 1 = A trifft stark zu; 0 = A und B sind ausgeglichen; -1 = B trifft stark zu; -2 = B trifft sehr stark zu; -3 = B trifft außerordentlich stark zu

Hinweis: Die Wertpaare 1 und 2 sind notwendige Werte. Hier ist eine positive Ausprägung sehr wichtig. Die Wertpaare 3 bis 6 sind hinreichende Werte. Hohe Einstufungen bei diesen Werten haben eine leistungssteigernde Wirkung erst dann, wenn die Werte 1 und 2 hoch positiv (Aussage A) ausgeprägt sind. Bei kritischer Ausprägung der Werte 1 und 2 (Aussage B) ist die Wirkung der Werte 3 bis 6 nur eingeschränkt vorhanden. In der Konsequenz heißt das: Die positive Ausprägung von Wert 1 und 2 hat erste Priorität. Erst wenn Commitment und Leistungsfähigkeit als Werte implementiert und realisiert sind, können die weiteren Werte in ihrer positiven Ausprägung für die Leistungsfähigkeit der Organisation nutzvoll sein.

Quelle: Wildenmann Gruppe