



Mirja Silverman beantwortete unsere Fragen rund um das Thema Werte, aus der Sichtweise einer Gründerin und Geschäftsführerin. Sie nutzt Werte regelmäßig zur Entscheidungshilfe.

Du hast das Unternehmen ctrl QS gegründet und aufgebaut. Wie bist Du damals das Thema Unternehmenswerte angegangen? Was würdest Du wieder so machen, was anders?

Wir sind das Thema total intuitiv angegangen und haben erst nach 6 Jahren die Werte aufgeschrieben. Natürlich waren sie davor schon vorhanden, aber eben implizit. Wir haben zu einer Brainstorming Session sowohl neuere als „ältere“ Teammitglieder eingeladen. Über folgende Fragen sollten sie nachdenken: Was ist typisch für uns? Was macht uns aus? Wie würdet ihr unsere Werte beschreiben? Die Antworten haben wir zusammengefasst und gemeinsam in 6 Werten niedergeschrieben. Wichtiger als Werte zu benennen war uns jedoch die Interpretation sowie die Beschreibung der Werte - sprich konkrete Beispiele für die Bedeutung des abstrakten Wortes in der realen Welt. Dieses Vorgehen war bei uns sehr erfolgreich, da diese Werte sich seit Jahren natürlich entwickelt haben.

Das Vorgehen der Werteentwicklung verfolge ich bei neuen Firmen mit großem Interesse. Häufig werden Wertekonstrukte gleich zu Beginn aufgeschrieben - ob das funktioniert ohne bestehende Kultur, und ob sich diese Werte dann auch bewahrheiten, kann ich schwer einschätzen.

Für mich persönlich war es jedenfalls eine persönliche Erleichterung unsere Werte aufzuschreiben. Das hat mir geholfen Dinge zu erklären und eine Entscheidungshilfe zu geben. So kann ich für mich sagen: Das war für uns einer der großen Meilensteine in der Unternehmensgeschichte.

Was hast Du getan, um die persönlichen Werte des Teams kennenzulernen?

Bei der Einstellung gehen wir in einen intensiven Austausch mit den potenziellen Mitarbeitern und befragen jeden was ihm wichtig ist. Sprich bereits im Recruitingprozess versuchen wir die Person richtig kennenzulernen. Hier machen wir einen Werteabgleich, um herauszufinden wie jemand zu uns passt. So lassen wir uns z.B. Dreamjobszenarien beschreiben oder setzen ein Mindmap-Brainstorming auf, um herauszufinden was ist der Person im beruflichen Kontext wichtig. Für uns ist es sehr relevant, dass jemand wirklich gut zu uns passt. Wir sind alle total unterschiedlich und das macht uns auch so besonders. Trotz der Unterschiedlichkeit passen wird alle gut zueinander, da wir ein ähnliches Wertekonstrukt haben. Bei den bestehenden Mitarbeitern versuchen wir auch in einen intensiven Austausch zu gehen und nehmen in Entwicklungsgesprächen diese Themen mit auf. Hier versuchen wir zur Reflektion anzuregen, damit sich der Mitarbeiter bewusst macht, was ihm wichtig ist und dies zudem auch kommunizieren kann.

Welche Initiativen gibt es von ctrl QS, die auf das Thema Werte einzahlen?

In den Company Updates, spreche ich u.a. über Werte und beantworte Fragestellungen wie die Folgenden: Warum sind Werte wichtig? Was sind unsere Werte? Warum haben wir genau diese? Was bedeuten die Werte für uns? Diese Fragen versuche ich dann mithilfe von konkreten Beispielen zu beantworten. Wichtig ist, dass das Thema in den täglichen Gesprächen immer wieder hochkommt. Ich versuche auch immer wieder klar zu machen, dass wir die Werte sehr gut als Entscheidungshilfe nutzen können, wenn wir nicht so sicher sind mit einer Entscheidung. Hier hilft die Frage: wie spielt unser Handeln auf die Werte ein?

Darüber hinaus nutzen wir unsere Werte auch in Konfliktsituationen. Sprich, wir schauen uns unsere Werte an und nutzen diese als Leitfaden, wenn es Konflikte zwischen Mitarbeitern oder / und der Firma gibt. Häufig ist der Fall, dass die Werte nicht mehr übereinstimmen.

Zudem hatte unser Führungsteam ein Offsite, auf dem wir darüber nachgedacht haben, wie wir die Werte in der Führung umsetzen wollen und wie wir das mit unserem Führungsleitfaden zusammenzubringen. Somit ist das Thema Werte bei uns nach wie vor aktuell.

>> Ein herzliches Dankeschön an *Mirja Silverman* für den Austausch zum Thema Werte.