

IMPULSPAPIER

Wertebasierte Unternehmenskultur

- Leitfragen
- Systemischer Ansatz
- Tool-Box
- Agile Werte & Arbeitsorganisation



Wertebasierte Unternehmenskultur

Leitfragen: Verständnis – Motivation – Selbsteinschätzung – Erwartungen

- Was verstehen Sie persönlich unter einer „wertebasierten Unternehmenskultur“?
- Welche Werte sind Ihnen in dem Bezug persönlich wichtig und warum?
- Wie leben Sie diese Werte?
- Welche Werte soll(t)en Ihrer Meinung nach im Unternehmen gelebt werden?
- Wozu möchten Sie das Thema „wertebasierte Unternehmenskultur“ aufnehmen?
- Was versprechen Sie sich davon? Wie, warum und für wen soll(t)en diese gelebt werden?
- Warum jetzt? Gibt es dafür aktuelle Gründe oder Anlässe?
- Wodurch glauben Sie, wurde und wird die bestehende Unternehmenskultur geprägt?
- Glauben Sie, die bestehende Kultur Ihres Unternehmens, Ihrer Organisation aktiv verändern zu können?
- Welche Einflussmöglichkeiten auf die bestehende Kultur Ihres Unternehmens sehen Sie bei sich selbst und Ihren Mitarbeitern?
- Haben Sie eine Idee oder eine konkrete Vorstellung davon, wie Veränderung nachhaltig gelingen kann?
- Was wäre am Ende eines Veränderungsprozesses anders als jetzt?
- Wodurch würde sich die Veränderung im Sinne einer „wertebasierten Unternehmenskultur“ bemerkbar machen?

Systemischer Ansatz

So sehr wir uns auch bemühen, aus unserer Haut kommen wir nicht so leicht raus. Und wenn wir doch mal aus der Haut fahren, ist der Anlass meist nicht erfreulich. Wir haben in der Regel unsere Sicht der Dinge, unsere **Wahrheit** – geprägt und gefestigt durch Erziehung, soziale Umgebung, gemachte und bewertete Erfahrungen.

Werte und Wertvorstellungen haben sich individuell ausgeprägt und besitzen dadurch für jeden einen anderen Stellenwert. Auf diese Weise entsteht unser **Kompass**, mit dem wir durch die Welt navigieren. Weil nun jeder von uns einen etwas anderen Kompass hat, liegt es in der Natur der Sache, dass die vielen Routen nicht alle mit einander harmonisch verlaufen.

Folge sind empfundene **Spannungen, Konflikte und manchmal auch Lebenskrisen**. Der unmittelbare Auslöser liegt mitunter gar nicht so selten offen auf der Hand. Jedoch befinden sich Ursache und Wirkung oft weiter auseinander als wir denken. Erst das Ergründen der individuellen, situations- und kontextbezogenen Hintergründe vermag Lösungen zu schaffen, die uns wieder auf Kurs bringen. **Empathie, Verständnis und Wertschätzung** bilden die fundamentale Basis für ein **offenes Beziehungsangebot** zwischen allen Beteiligten.

Ich bin Coach, weniger Trainer und ganz sicher kein Berater.

Coaching bedeutet **Hilfe zur Selbsthilfe**. So löse ich als Coach auch nicht ich das Problem. Ich bin, wenn Sie mögen, Ihr persönlicher **Veränderungsbegleiter**. Sie sind der Experte für sich und Ihr System. Als Coach bin ich der Experte, um die vorhandenen Ressourcen gemeinsam mit Ihnen und Ihren Mitarbeitern aufzuspüren, alltagstauglich zu aktivieren und einzubinden. Förderlich für den Erfolg, im Sinne der Schaffung einer wertebasierten Unternehmenskultur, sind **Bereitschaft und Fähigkeit zur Selbstreflexion** sowie dem **handlungsaktiven Wunsch nach Anpassung oder gar Veränderung**.

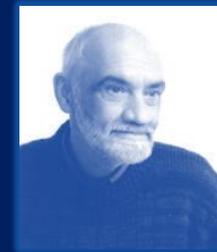
Die Lösungen finden Sie mit Ihren Mitarbeitern somit **selbst**. Meine professionelle Begleitung sowie der Einsatz von Methoden und Techniken unterstützt dabei, den Zugang zu den notwendigen Ressourcen zu öffnen. Sie werden mit meiner Unterstützung Ihre eigenen Lösungen finden, welche Sie und Ihre Mitarbeiter alltagstauglich umsetzen möchten. **Eigenverantwortlich. Selbstbewusst. Beharrlich.**



Drei Zitate als Denkanstoß

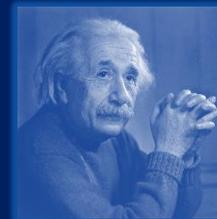
*„Der Lösung ist es egal,
wie das Problem entstanden ist.“*

Vermeintlich von Steve de Shazer



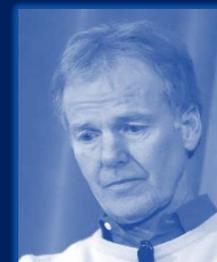
*„Man kann ein Problem nicht mit den gleichen Denkstrukturen lösen,
die zu seiner Entstehung beigetragen haben.“*

Vermeintlich von Albert Einstein



*„Eine lernende Organisation ist ein Ort, an dem Menschen kontinuierlich entdecken,
dass sie ihre Realität selbst erschaffen. Und dass sie sie verändern können.“*

Vermeintlich von Peter M. Senge



Agile Werte und Prinzipien einer agilen Arbeitsorganisation

- Agile Werte sind Leitvorstellungen mit Blick auf den grundlegenden Umgang miteinander. Die fünf agilen Werte von Scrum:

- ✓ Offenheit
- ✓ Mut
- ✓ Respekt
- ✓ Fokus
- ✓ Verbindlichkeit im Sinne von Selbstverpflichtung und Eigenverantwortlichkeit

- Agile Prinzipien beschreiben einen nicht verhandelbaren Handlungsrahmen für die Arbeit miteinander. Hier werden die Spielregeln festgelegt und durch Praktiken und Methoden (z.B. Scrum, Design Thinking, JTBD) formalisiert und operationalisiert. Die beiden grundlegenden Fragen in dem Zusammenhang lauten:

- ✓ Warum? => Selbstverständnis, Daseinsberechtigung und tieferer Sinn des Unternehmens und seiner Produkte und Dienstleistungen
- ✓ Wofür? => Ziel- und zukunftsorientiert

Joachim Tiefenthal

- Systemischer Coach (INeKO, Fokus Change Management)
- Digital Strategist (dapr Düsseldorf)
- Dipl. Volkswirt (Universität Köln; Rundfunkökonomie)
- Dipl. Kfm. (Fernuniversität Hagen; Marketing, Personal & Organisation, Arbeits- und Organisationspsychologie)

- Scholz & Friends, Hamburg (1994 / 1995)
- Verlagsgruppe Handelsblatt, Düsseldorf (1998 – 2007)
- Sportverlag Europa Medien AG, Zürich (2007 / 2008)
- DuMont Mediengruppe, Köln (2008 – 2019)
- Ehrlich & Fair. (seit 2019)
- Verwaltung Gemeinde Rommerskirchen (seit 2022)

Expertise:

- Marketing, Vertrieb, Kommunikation
- Fach- und Führungsverantwortung (mittleres Management)
- Veränderungsmanagement



Paul-Klee-Str. 15
41569 Rommerskirchen
j.tiefenthal@ehrllichundfair.de
0172 – 216 7120
www.ehrllichundfair-coaching.de