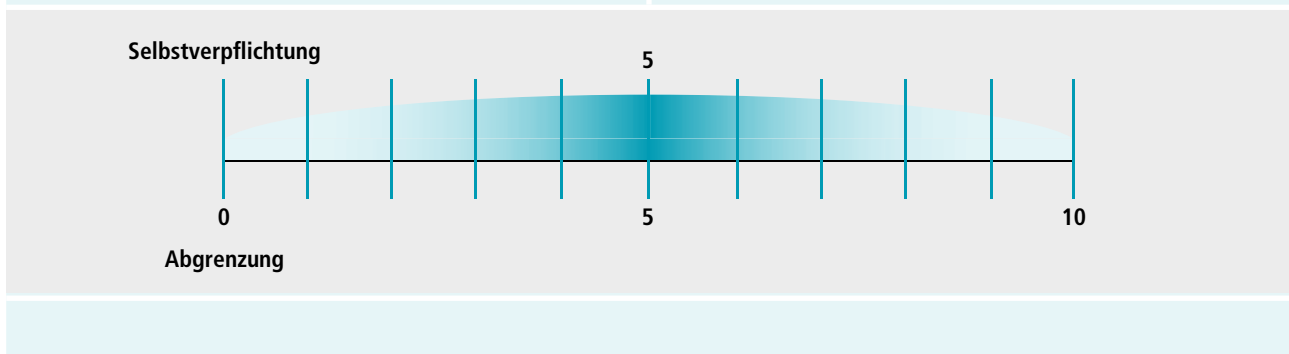
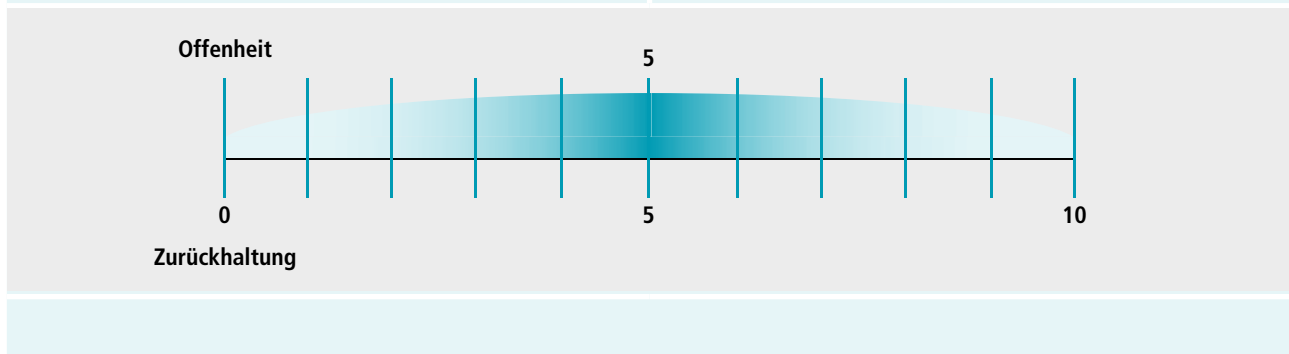


Werte-Reflektor Teil 2: Wie (er)leben wir die Werte in der Zusammenarbeit?

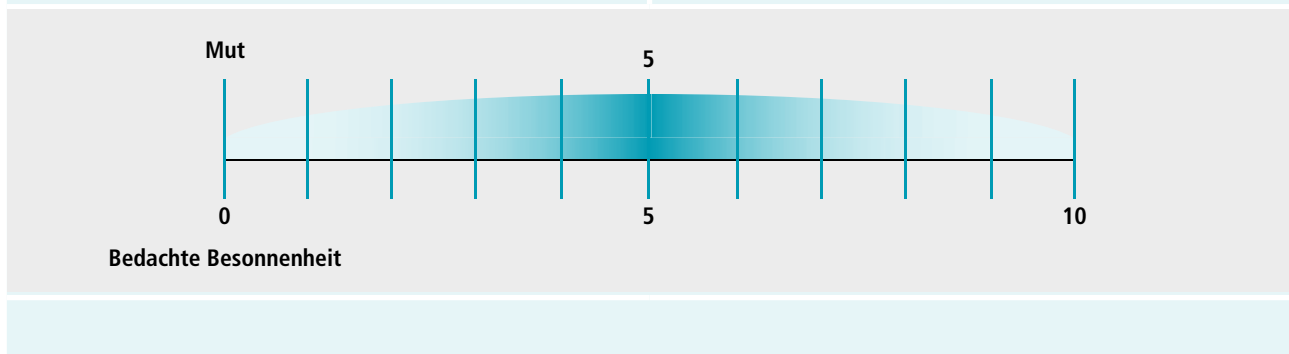
Selbstverpflichtung	Abgrenzung
Wir können uns darauf verlassen, dass für uns alle das aktuelle Projekt die höchste Priorität hat.	Trotz hoher Priorisierung des aktuellen Projekts verausgaben wir uns nicht völlig, denn wir müssen unsere Kräfte bewusst einsetzen, um langfristig und nachhaltig weiteren Aufgaben gerecht werden zu können.
Wir sind sicher, dass jeder im Team mit vollem Einsatz bei der Sache ist und andere Themen, wenn nötig, zurückstellt.	Wir achten bei allem Engagement darauf, dass auch andere Lebensbereiche wie Familie, Hobbys, Sport und Erholungspausen Zeit finden und wir gesund bleiben.
Wir halten Termine und Deadlines ein, ohne dass wir von anderen daran erinnert werden müssen.	Für Verschiebungen und ungeplante Hindernisse gibt es im Team Verständnis.



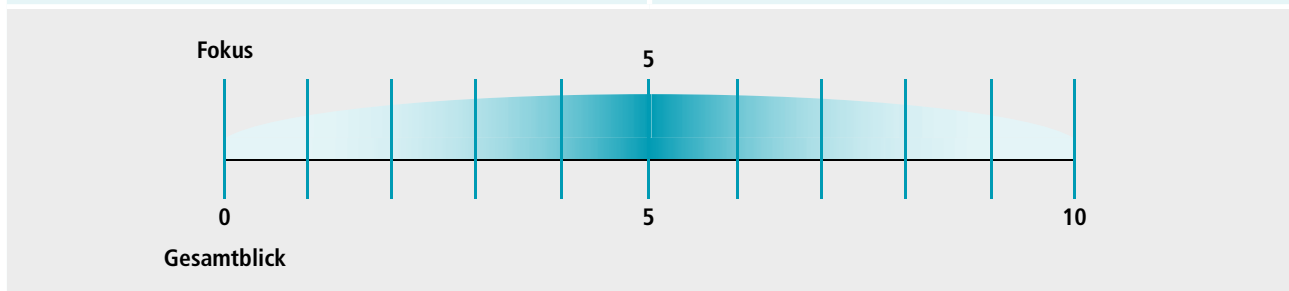
Offenheit	Zurückhaltung
Wir sind bereit, uns auf neue Praktiken, Techniken und Denkweisen einzulassen, diese auszuprobieren und so neue Erkenntnisse zu gewinnen.	Wir nutzen bewährte Praktiken, Techniken und Denkweisen, wenn sie für die Zielerreichung dienlich sind.
Wir gehen transparent mit Informationen um, egal ob es um Anforderungen, Hindernisse oder den Projektfortschritt geht.	Wir achten darauf, die Informationsflut nicht unnötig zu vergrößern, und informieren nur die relevanten Beteiligten (z. B. indem wir nicht wahllos alle, die wir kennen, bei Mails in CC setzen).
Bei uns werden Probleme, Missgeschicke, Fehler, abweichende Meinungen und ungewöhnliche Lösungsvorschläge ohne negative Konsequenzen offen angesprochen.	Jeder von uns ist in der Lage, feinfühlig den Zeitpunkt für eine offene Aussprache zu verschieben, wenn übermäßige Offenheit zu negativen Folgen wie Demotivation, übermäßige Verzögerung des Zeitplans oder Verwirrung im Team führen würde und deshalb nicht zielführend wäre.



Mut	Bedachte Besonnenheit
Wir trauen uns, Aufträge nicht anzunehmen bzw. zurückzugeben, die nicht erfüllbar sind.	Wir gehen bedacht mit der Abwehr von Arbeitspaketen um, probieren auch einmal, zu viel erscheinende Arbeitsmengen abzuarbeiten, und bleiben gelassen, wenn es tatsächlich zu viel geworden ist.
Jeder im Team traut sich, Missstände und Differenzen offen anzusprechen.	Jeder im Team ist in der Lage, seine Emotionen im Griff zu behalten und rein persönlichen Ärger auch einmal runterzuschlucken.
Wir trauen uns, Entscheidungen zu treffen und die Konsequenzen zu tragen, auch wenn wir nicht alle Fakten kennen.	Wir sorgen auch unter Zeitdruck für eine ausreichende Grundlage für unsere Entscheidungen, ohne in kontra-produktiven Aktionismus zu verfallen.
Jeder im Team wagt es, auch ungewöhnliche neue Ideen vorzustellen und dafür einzutreten. Selbst gegen Widerstand.	Jeder im Team ordnet sich ohne Groll der gemeinsam ausgewählten Idee unter, auch wenn es nicht die eigene bzw. die favorisierte geworden ist.



Fokus	Gesamtblick
Wir disziplinieren uns selbst und lassen uns nicht durch äußere Einflüsse von der eigentlichen Arbeit ablenken.	Wir beziehen neue Entwicklungen, Bedürfnisse und Kundenanforderungen in unsere Arbeit ein und passen sie entsprechend an.
Wir verbringen nur so viel Zeit wie notwendig mit Diskussionen, Entscheidungen und Vorbereitungen und beginnen zügig mit der eigentlichen Arbeit.	Wir halten ausreichend Kontakt zu wichtigen Stakeholdern und unserem Netzwerk, damit unsere Arbeit von inspirierenden Impulsen von außen profitieren kann.
Wir konzentrieren uns auf das Wesentliche: Ergebnisse erzielen und Vorhaben umsetzen.	Wenn es Schwierigkeiten im Prozess gibt, die unser Ergebnis infrage stellen, haben sie Priorität und werden bearbeitet. Wir reservieren genügend Zeit, um unsere Fähigkeiten weiterzuentwickeln und selbstorganisiert zu lernen.



Respekt	Konfliktfähigkeit
Kritik wird sachlich geäußert und bezieht sich ausschließlich auf negative Auswirkungen, die eine Handlung auf das Teamziel hat, niemals auf die Person selbst bzw. auf die Art, wie eine Person als Typ ist (z. B. »Bitte lass Thorsten ausreden, damit wir auch seinen Vorschlag einbeziehen können« statt »Du bist immer so dominant«).	Unterschiedliche Meinungen und Kritik an Persönlichkeitsmerkmalen werden im Teamaustausch deutlich benannt und bei Bedarf kontrovers diskutiert.
Jeder im Team reagiert verständnis- und rücksichtsvoll, wenn ein Teammitglied aus nachvollziehbaren Gründen weniger zum Teamziel beiträgt als andere.	Der zu leistende Beitrag jedes Teammitglieds ist definiert und wird bei Bedarf auch kritisch im Team reflektiert.
Wir achten darauf, dass jeder seinen Input kundtun kann und sein Vorschlag erst einmal bis zum Ende angehört wird, ohne durch sarkastische, ironische oder ähnlich abwertende Kommentare unterbrochen zu werden.	Wie sind in der Lage, unsere Bedenken zu einem Vorschlag zu äußern und überlange Redezeiten freundlich, aber klar zu begrenzen.
Jeder im Team fühlt sich gesehen und gewürdigt. Alle bekommen regelmäßig für ihren Einsatz verdiente Anerkennung, Wertschätzung und Lob.	Minderleistung – beispielsweise mehrfach nicht fristgerecht gelieferte Beiträge, Gefährdung des Teamziels – wird offen angesprochen und gegebenenfalls sanktioniert.

