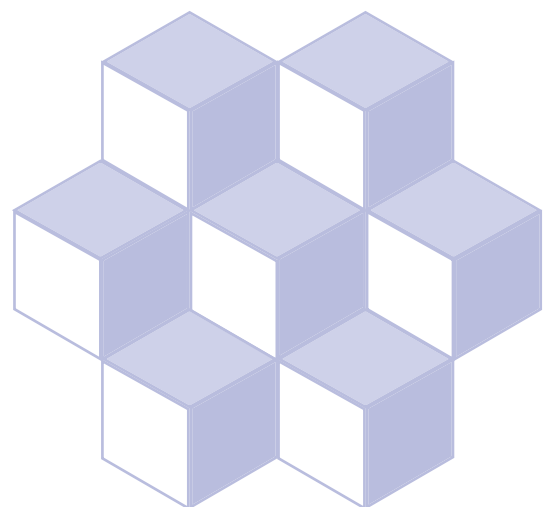
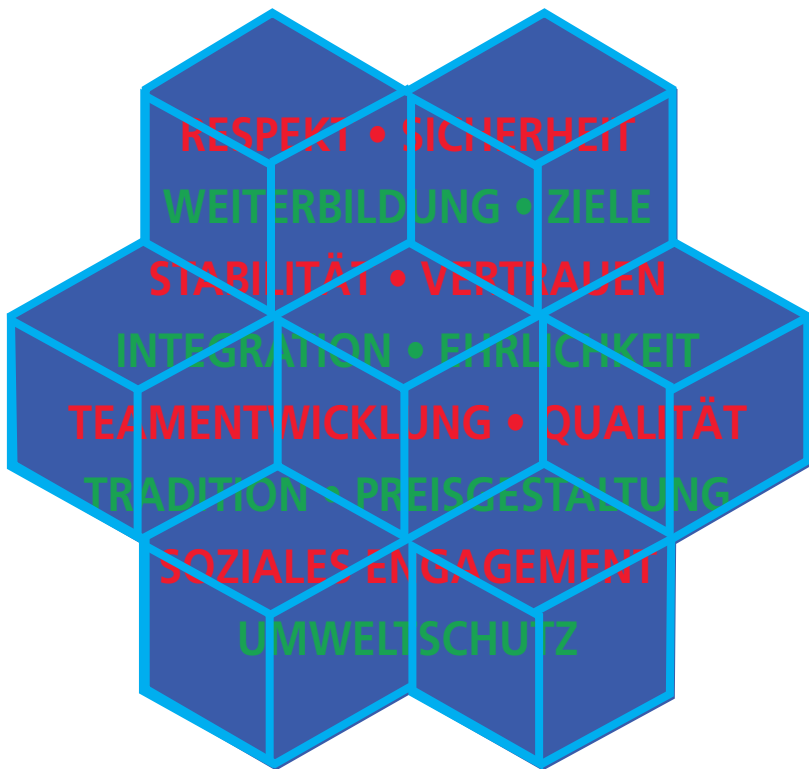


# „WERTE/UNTERNEHMENSKULTUR“

Viele junge Leute wollen heute nicht einfach „nur“ arbeiten, um Geld zu verdienen und sich etwas leisten zu können. Sie suchen auch eine befriedigende, sinnvolle Arbeit. Diesem Bedürfnis können Sie nachkommen, indem Sie Ihr Unternehmen werteorientiert ausrichten. Solche Werte können sich auf die Mitarbeiter beziehen (fairer und respektvoller Umgang, harmonisches Verhältnis, Sicherheit und Gesundheit, Weiterbildung, Integration, Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben usw.) und/oder auf die Kunden (Ehrlichkeit und Vertrauen, „ordentliche“ Auftragsabwicklung, hohe Qualität, niedriger Preis, Kundenbegeisterung u.ä.). Sie können daneben aber auch auf die Unternehmens-Umwelt ausgerichtet sein (gesellschaftliches Engagement, Umweltschutz, Partnerschaft mit anderen Betrieben usw.).

Die Werte und ethischen Grundsätze, für die Sie sich letztlich entscheiden und die Sie verfolgen, müssen zu Ihnen, zu Ihrem Team und zu Ihrem Unternehmen „passen“. Ansonsten wird dies als Bruch, als unehrlich und bloße Fassade empfunden. Die Werte müssen Sie deswegen zusammen mit Ihren Mitarbeitern bestimmen. Ansonsten werden sie zudem anschließend nicht im Alltag mit Leben erfüllt, sondern hängen nur als Deklaration an der Wand. Wenn Ihnen dies allerdings gelingt, sind Werte eine gute Argumentationsbasis, um Jugendliche von Ihrem Betrieb zu überzeugen, sie für ihn zu begeistern.

Werden diese Werte veröffentlicht und „gelebt“, beeinflussen sie stark das Image des Unternehmens und helfen, es zu einer Marke zu machen. Sie verdeutlichen Ihr Selbstverständnis und geben so Ihrem Unternehmen ein unverwechselbares Profil. Werte geben Ihnen und Ihrem Team darüber hinaus eine Leitlinie für das Verhalten am Markt und nach innen.



Checkliste „WERTE / UNTERNEHMENSKULTUR“ Seite 1



Diese Checkliste wurde von den  
BAUGEWERBLICHEN VERBÄNDEN  
im Rahmen des Projektes  
**innovationscluster handwerk**  
**nordrhein-westfalen** erstellt.



Gefördert durch:

**Ministerium für Wirtschaft, Innovation,  
Digitalisierung und Energie  
des Landes Nordrhein-Westfalen**



# Checkliste: **WERTE**/UNTERNEHMENSKULTUR

1. Wer macht es?      2. Wer unterstützt dabei?      3. Bis wann wird es erledigt?

4. Was wird an Geld und Hilfsmitteln benötigt?      5. Ist kontinuierliche Nacharbeit nötig?

Überlegen Sie selbst, **welche Werte für Sie als Unternehmer wichtig sind**?  
Worauf sind Sie stolz? Wofür stehen Sie und Ihre Firma? Was treibt Sie an? Was sind die Alleinstellungsmerkmale Ihres Betriebs? Wie agieren Sie und Ihr Betrieb im Alltag? Was wollen Sie mit Ihrem Unternehmen erreichen? Wo soll es in x Jahren stehen? (= **Selbstbild**)

1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_  
3. \_\_\_\_\_  
4. \_\_\_\_\_  
5. ja \_\_\_\_\_ nein \_\_\_\_\_

Fragen Sie sich dann, wie die Öffentlichkeit aktuell Ihr Unternehmen wahrnimmt? (= vermutetes **Fremdbild**)

1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_  
3. \_\_\_\_\_  
4. \_\_\_\_\_  
5. ja \_\_\_\_\_ nein \_\_\_\_\_

Erläutern Sie Ihren Mitarbeitern Sinn und Aufgabe des Projekts und werben Sie bei ihnen dafür, bei der **Definition von Unternehmenswerten** mitzumachen.

1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_  
3. \_\_\_\_\_  
4. \_\_\_\_\_  
5. ja \_\_\_\_\_ nein \_\_\_\_\_

Fordern Sie Ihre Mitarbeiter auf, für sich die oben genannten Fragen zu beantworten. Zusätzlich sollten sie überlegen, warum sie bei Ihnen arbeiten und was Ihren Betrieb von Mitbewerbern unterscheidet. (= **Fremdbild durch Belegschaft**)

1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_  
3. \_\_\_\_\_  
4. \_\_\_\_\_  
5. ja \_\_\_\_\_ nein \_\_\_\_\_



# Checkliste: **WERTE**/UNTERNEHMENSKULTUR

1. Wer macht es?      2. Wer unterstützt dabei?      3. Bis wann wird es erledigt?

4. Was wird an Geld und Hilfsmitteln benötigt?      5. Ist kontinuierliche Nacharbeit nötig?

■ Prüfen Sie, ob Selbstbild und Fremdbilder voneinander abweichen, und überlegen Sie, woran das liegt und wie Sie es abstellen können.

1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_  
3. \_\_\_\_\_  
4. \_\_\_\_\_  
5. ja \_\_\_\_\_ nein \_\_\_\_\_

■ Filtern Sie aus den Werte-Antwortlisten den „größten gemeinsamen Nenner“ heraus und diskutieren sie ihn untereinander.

1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_  
3. \_\_\_\_\_  
4. \_\_\_\_\_  
5. ja \_\_\_\_\_ nein \_\_\_\_\_

■ Überlegen Sie auch, ob diese Werte tatsächlich zu Ihrem Betrieb „passen“ und ob sie auf Dauer durchgehalten werden können.

1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_  
3. \_\_\_\_\_  
4. \_\_\_\_\_  
5. ja \_\_\_\_\_ nein \_\_\_\_\_

■ Bringen Sie den so „geerdeten“ Wertekanon in einfachen Sätzen zu Papier (vermeiden Sie dabei hohle, austauschbare Phrasen) und lassen Sie ihn von allen Mitarbeitern als **Selbstverpflichtung** unterschreiben.

1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_  
3. \_\_\_\_\_  
4. \_\_\_\_\_  
5. ja \_\_\_\_\_ nein \_\_\_\_\_



# Checkliste: **WERTE**/UNTERNEHMENSKULTUR

1. Wer macht es?      2. Wer unterstützt dabei?      3. Bis wann wird es erledigt?

4. Was wird an Geld und Hilfsmitteln benötigt?      5. Ist kontinuierliche Nacharbeit nötig?

Veröffentlichen Sie das Dokument z.B. in Ihrem **Internetauftritt** gegenüber Auftraggebern.

1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_  
3. \_\_\_\_\_  
4. \_\_\_\_\_  
5. ja \_\_\_\_\_ nein \_\_\_\_\_

Werben Sie damit bei potenziellen neuen Mitarbeitern/ Auszubildenden und verpflichten Sie diese bei der Einstellung ebenfalls darauf.

1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_  
3. \_\_\_\_\_  
4. \_\_\_\_\_  
5. ja \_\_\_\_\_ nein \_\_\_\_\_

Überprüfen Sie die Auflistung in größeren Abständen in einer gemeinsamen Diskussion.

1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_  
3. \_\_\_\_\_  
4. \_\_\_\_\_  
5. ja \_\_\_\_\_ nein \_\_\_\_\_

