Paul muss jetzt endlich mal mutiger werden

Risiken und Nebenwirkungen im Umgang mit Werten

Jörg Jungermann, Susanne Mühlbauer, 2018

Eva und Paul

Eva

Paul

Scrum Guide (2017)

Selbst-verpflichtung | **Mut** | **Fokus** | **Offenheit** | **Respekt**

“Der erfolgreiche Einsatz von Scrum beruht darauf, dass alle Beteiligten **kompetenter bei der Erfüllung dieser fünf Werte** werden. [...]

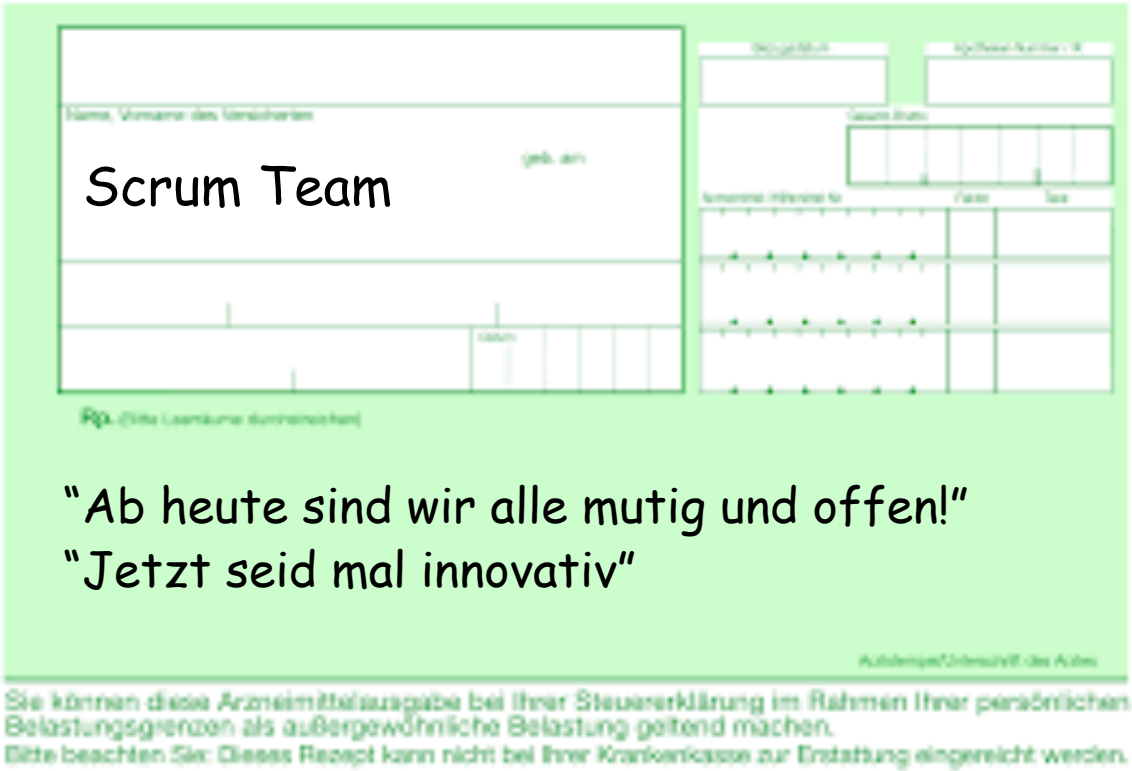
Die Mitglieder des Scrum-Teams **haben den Mut, das Richtige zu tun und an schwierigen Problemen zu arbeiten.** [...]

Das Scrum-Team und seine Stakeholder **sind sich einig, offen** mit allen Belangen ihrer Arbeit und den damit verbundenen Herausforderungen umzugehen.

Mitglieder von Scrum-Teams **respektieren sich gegenseitig** als fähige, eigenverantwortliche Individuen”

Werte auf Rezept

Werte können nicht
per Definition
verordnet werden -
das ist eine etwas naive
Herangehens-
weise



Werte sind kontextabhängig

Werte sind kontextabhängig

Werte werden unterschiedlich wahrgenommen

Werte werden unterschiedlich wahrgenommen

Handlungsstrategien für den Umgang mit Werten

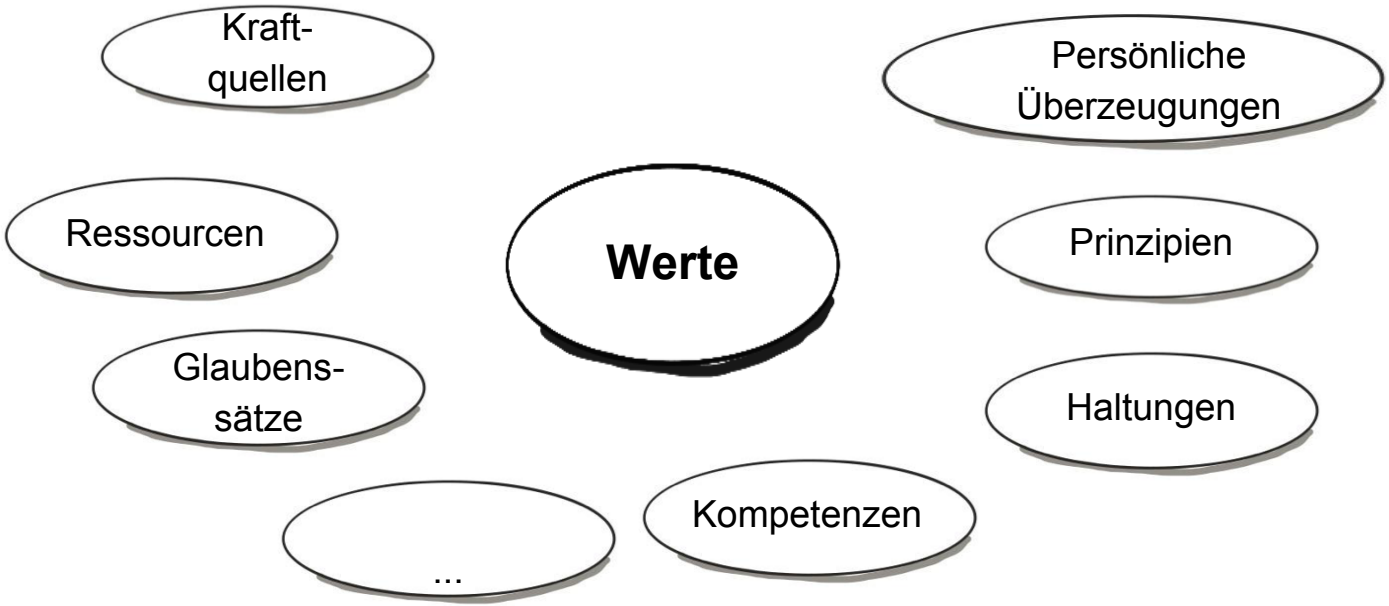
Unsere eigenen Werte

Scrum basiert auf 5 Werten. Bevor wir uns über diese unterhalten, sollten wir uns über unsere eigenen Werte klar werden.

- Welche Werte sind Dir persönlich wichtig?
- Notiere mindestens 3 Werte

Der Begriff “Wert” und Synonyme

Werte sind das, was hinter unseren Zielen steht. Ein Ziel wird nur dann erfüllend sein, wenn es mit unseren individuellen Werten übereinstimmt. Werte geben uns Orientierung



Werte generell

Werte sind meist unbewusst.

Sie werden uns erst in Situationen bewusst, in denen

- ein Wert missachtet wird (→ Ärger)
- ein Wert besonders stark erfüllt wird (→ Freude)

Werte sind relativ und hängen vom Kontext ab.

- Um einen eigenen Wert zu erfüllen, verletzt man manchmal die Werte anderer
- Um einen Wert zu erfüllen, verzichtet man manchmal auf einen anderen eigenen Wert
- Um den Wert anderer zu erfüllen, steckt man eigene Werte zurück

Werte liegen unserem gesamten Handeln zugrunde.

In unserem alltäglichen Verhalten zeigen sie sich.

Reflektion zu eigenen Werten

Leitfragen, um Werte zu ermitteln und hinterfragen:

- In welchen Situationen warst Du richtig glücklich? Welcher Wert wurde hier besonders gut erfüllt?
- In welchen Situationen warst Du besonders unglücklich, genervt, wütend? Welcher Wert wurde hier verletzt?
- Was müsste passieren, dass Du kündigst?
- Welche Werte versuchst Du Deinen Kindern zu vermitteln?
- Wenn Du Deine Werte in eine Reihenfolge bringen müsstest, welcher wäre der wichtigste? Wie sähe die Reihenfolge in einem anderen Kontext aus (z.B. in der Arbeit, in der Familie, zu Hause, im Sport, …)

Reflektion: Betrachte die bereits notierten Werte. Was würdest Du ändern?

Eva und Paul haben einen Wertekonflikt

Waghalsigkeit
Leichtsinn

Feigheit

Positiver Kern

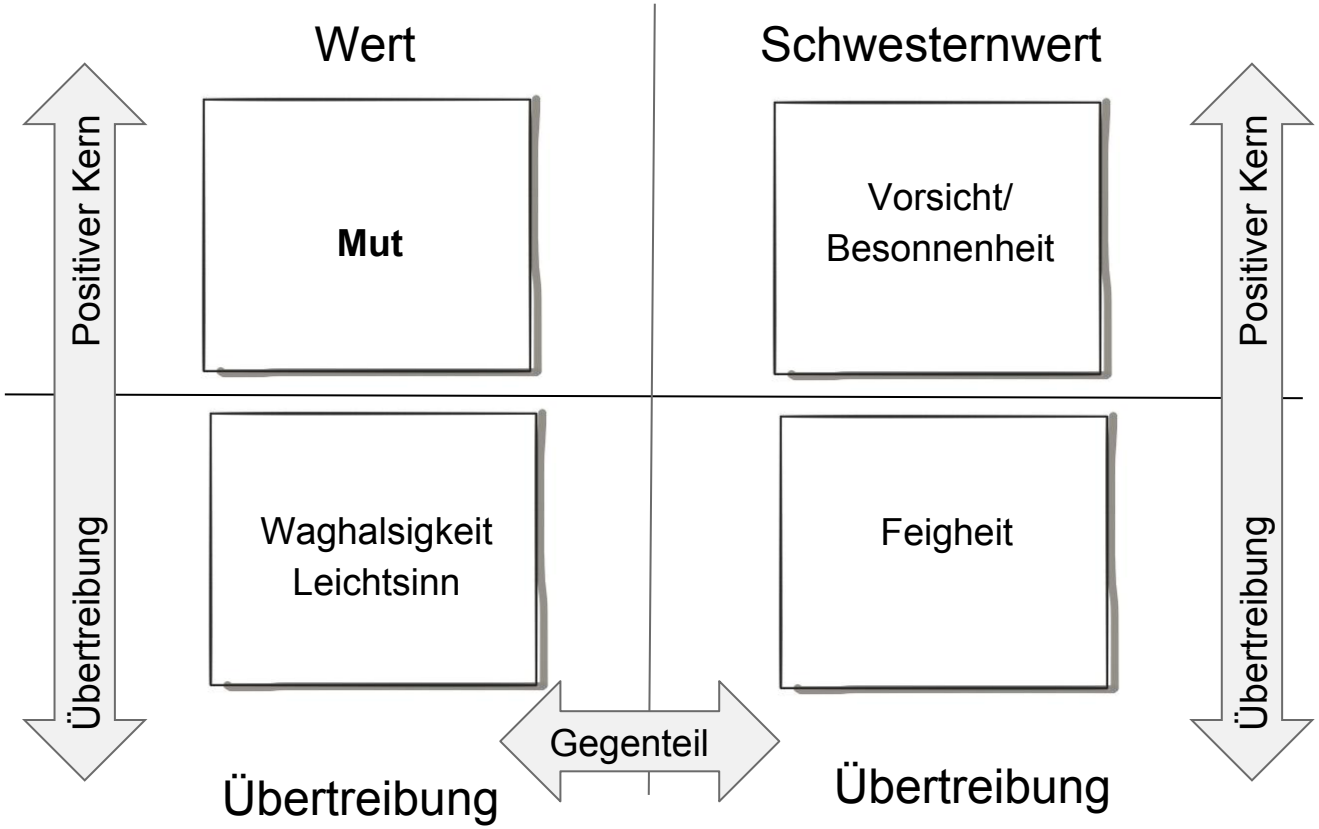
Mut

Waghalsigkeit
Leichtsinn

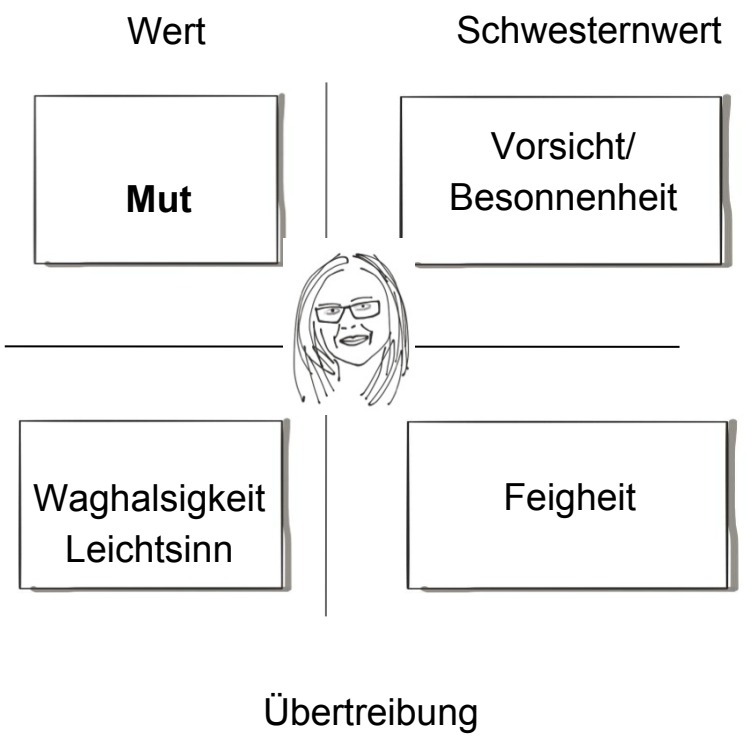
Vorsicht/
Besonnenheit

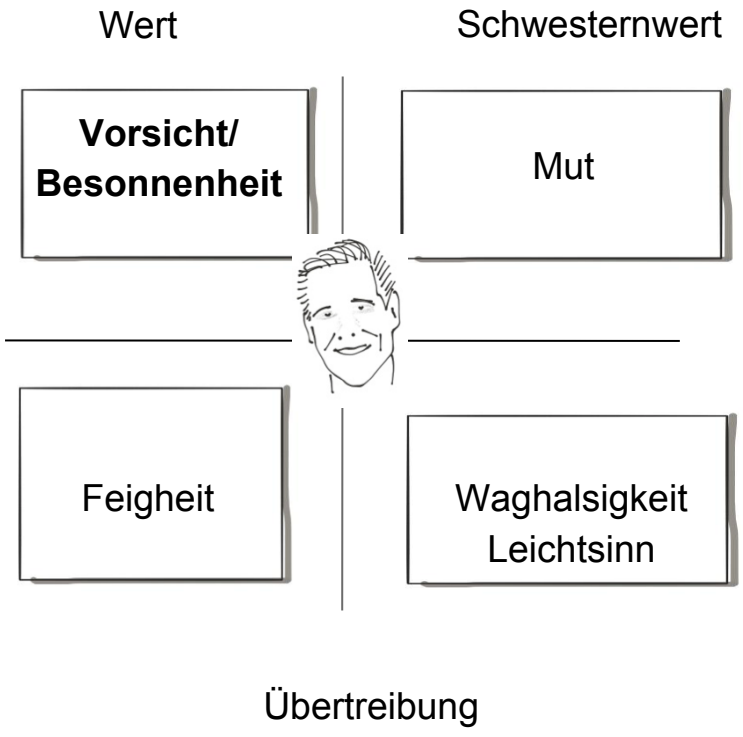
Feigheit

Wertequadrat



Zwei Beispiele für Wertequadrate





Wertequadrate am Beispiel der Scrum Werte

- Offenheit
- Selbstverpflichtung
- Fokus
- Respekt

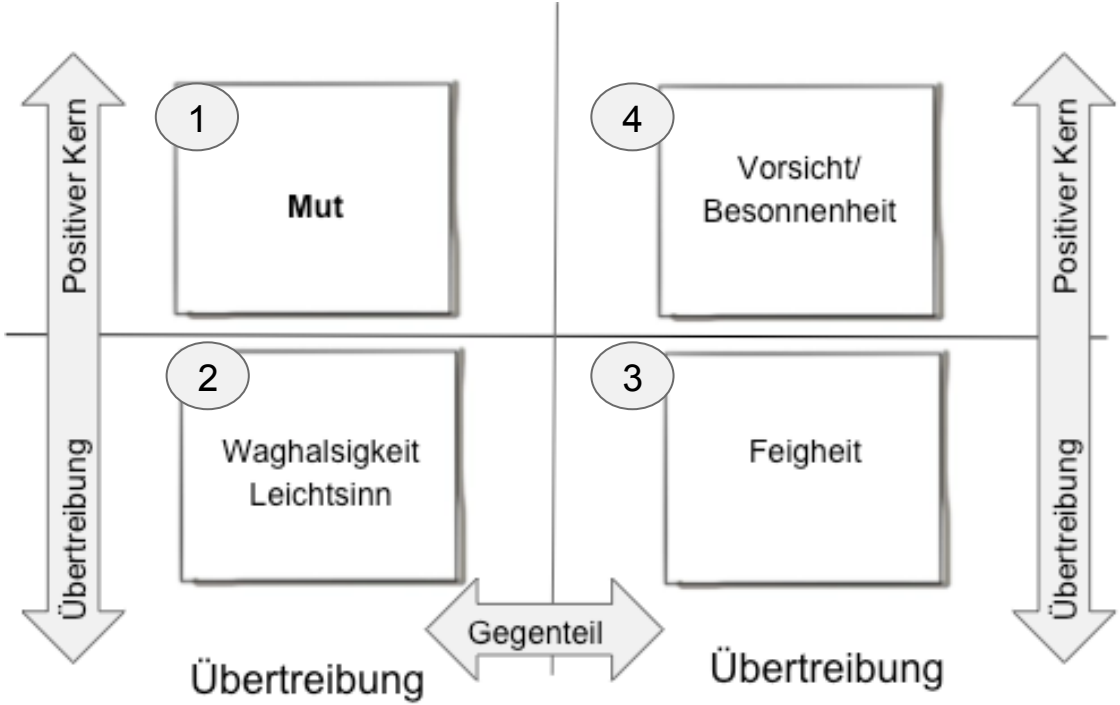
Mögliche Vorgehensweise:

1. Schritt: Wert (oben links)

2. Schritt: Übertreibung (unten links)

3. Schritt: Übertreibung Gegenteil (unten rechts)

4. Schritt: Schwesternwert (oben rechts)



Wertequadrat: Was kann man damit machen?

Wie hilft das Wertequadrat Eva und Paul in ihrer Zusammenarbeit?
Wie kann man das Wertequadrat in der Organisation nutzen?

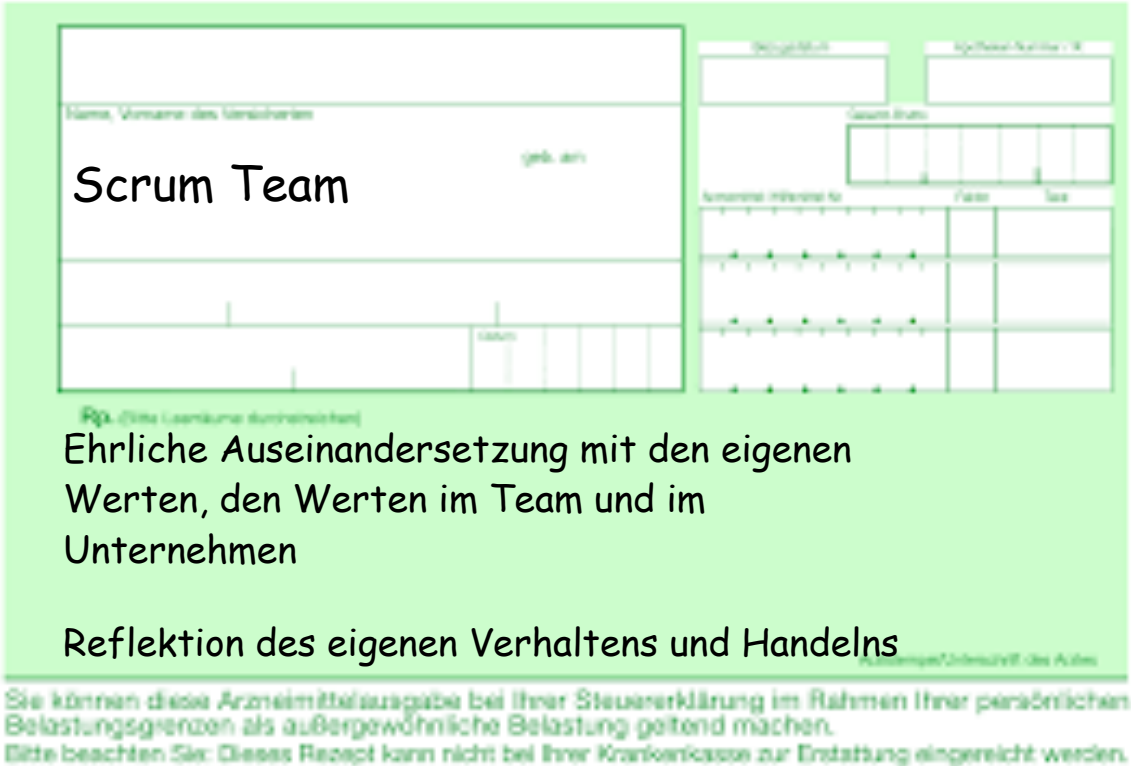
Kurz zusammenfasst:

- Eigene Werte und mögliche Entwicklung zu kennen
- Die Perspektive eines anderen einzunehmen
- Die Gefahr einer Übertreibung von Werten zu erkennen
- Die Möglichkeit diese Gefahr durch das Erkennen des Schwesternwerts zu vermeiden
- In Diskussionen Konflikte zwischen Werten zu erkennen

Wertearbeit auf Rezept

Risiken und Nebenwirkungen:

- Bewusstheit und Verantwortung für die eigenen Werte
- Einsicht in die Wertekultur des eigenen Teams, Unternehmens
- Perspektivwechsel und neue Erkenntnisse
- Neue Handlungsalternativen

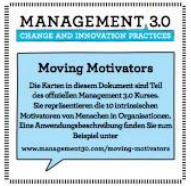


Take-Away: Scrumwerte im Team

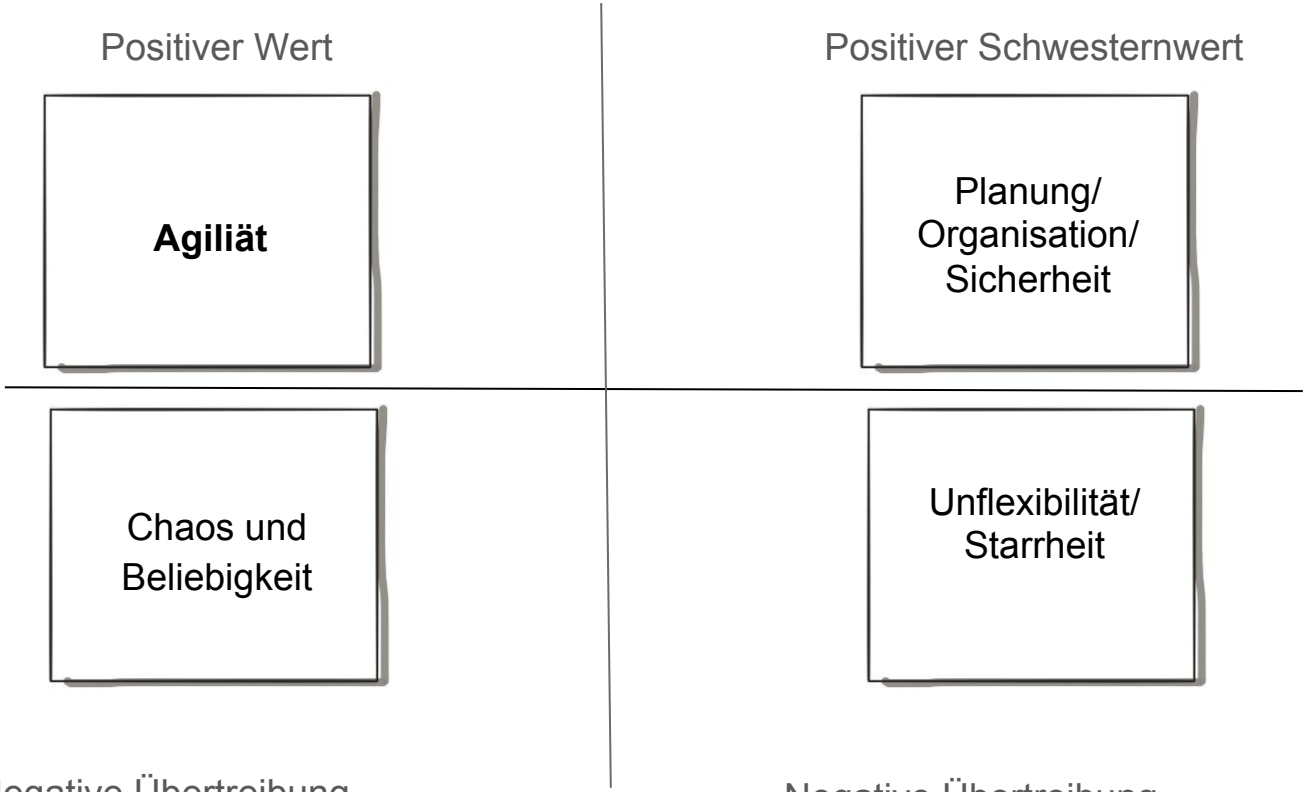
Mit dem Team ein gemeinsames Verständnis zu den Werten aufbauen

- Woran erkennen wir, dass wir die Scrum Werte leben?
- Welche weiteren Werte sind uns als Team wichtig?
- Was bedeutet das für die Scrum Werte?
- Gibt es da Widersprüche? Gemeinsamkeiten?
- Welche Werte sind uns eigentlich wichtig?
- Was ist, wenn wir in unserem Team feststellen, dass uns diese Werte nicht wichtig sind?

Take Away: Moving Motivators



Take Away: Wertequadrat Agilität



Take Away: Antitypen (Einzelarbeit)

1. Schreibe eine Liste Deiner Antitypen (konkrete Namen)
   - Wer geht mir so richtig auf die Nerven?
   - Wer verärgert mich?
   - Wer hat so richtig negative Eigenschaften?
   - Mit wem hatte ich unangenehme Erlebnisse?
2. Notiere nun zu jedem Antitypen, welchen Deiner Werte dieser Mensch bei Dir verletzt

Take-Away: Antitypen (2er-Gruppen)

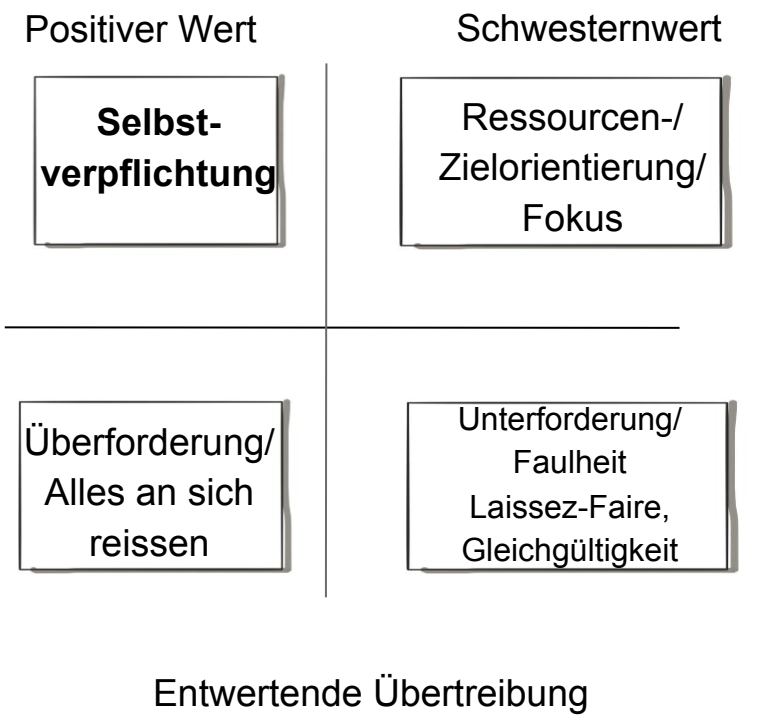
- Vereinbart wer A ist, wer B
- A coacht B

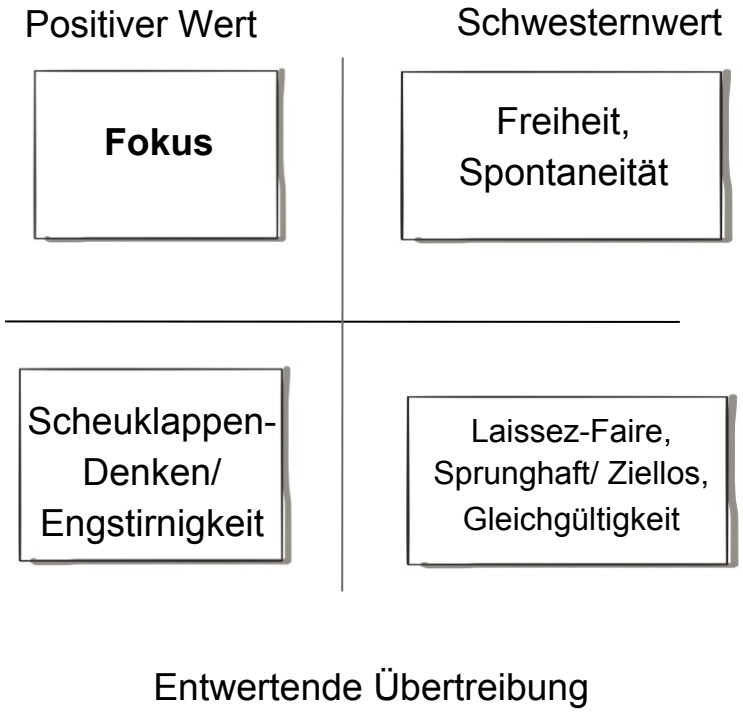
Leitfragen für den Coach:

- “Erzähl mir von Deinen Antitypen….”
- Was haben Deine Antitypen mit Deinen Werten zu tun?
- An wen oder was erinnert er / sie Dich?
- Was erlaubt er / sie sich, was Du Dir vielleicht nicht erlaubst?
- Was macht er / sie “Schlimmes”, was Du an Dir selbst nicht leiden kannst?
- Welche Eigenschaften hat er, die Du vielleicht (insgeheim) gerne hättest?
- Was sollte Dir Dein Antityp mal mit auf den Weg geben, was Du ruhig mal ausprobieren könntest?

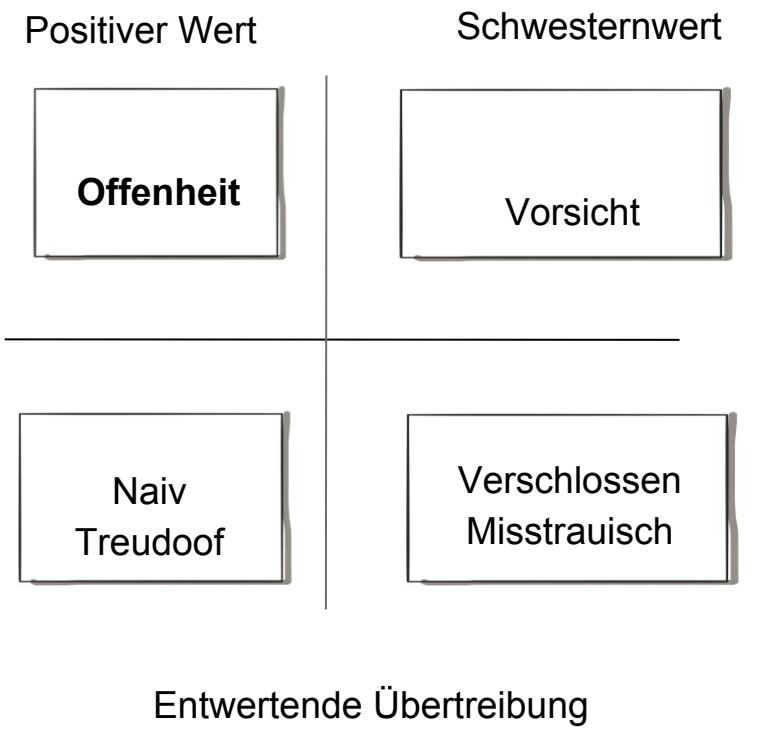
10 Minuten, dann Rollentausch (B coacht A)

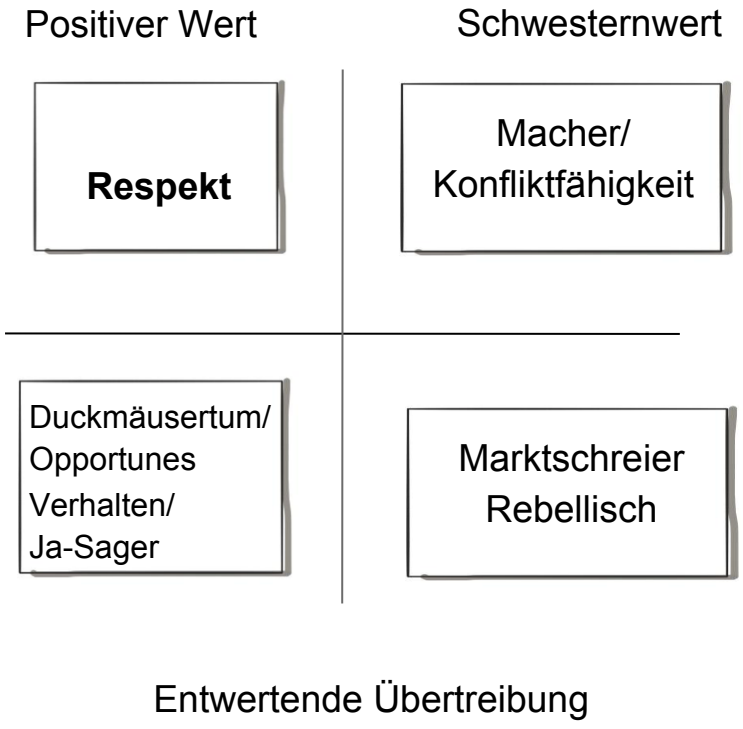
Take-Away: Beispiele für Scrum Werte





Take-Away: Beispiele für Scrum Werte





Quellen:

Scrum Guide: www.scrumguides.org

Management 3.0 (Moving Motivators): www.management30.com

Arbeiten zum Wertequadrat:

- Friedemann Schulz von Thun: Miteinander Reden Band 2
- Helwig, P: Charakterologie

Kontakt

Jörg Jungermann

Agile Coaching

Am Trauben 9
63303 Dreieich

Tel: 0177 2671355
Mail: j.jungermann@web.de

Susanne Mühlbauer

Agile Coaching

Werinherstrasse 130
81541 München

Tel: 0170 16 27 415
Mail: Muehlbauer@Susanne-Muehlbauer.de