

Oefening: normen en waarden

Het belangrijkste in het leven is weten wat het belangrijkste is.

Wat moet onze organisatie, onze afdeling, onze unit, ons team nastreven?

Wat moeten de waarden zijn die we hanteren?

Lees de onderstaande lijst van normen en waarden door.

Omcirkel alle waarden die je opvallen omdat ze speciale betekenis voor je hebben.

Schrijf vervolgens je eigen top-drie, in volgorde van belangrijkheid, onder aan deze pagina. Voeg normen en waarden die volgens jou ontbreken toe aan de lijst.

waarheid	doorzettingsvermogen	fondsenwerving
efficiency	oprechtheid	betrouwbaarheid
initiatief	plezier	vertrouwen
milieubewustzijn	relaties	uitmuntendheid
macht	wijsheid	teamgeest
controle	flexibiliteit	service
moed	inzicht	winstgevendheid
concurrentie	betrokkenheid	vrijheid
spanning	erkenning	vriendschap
creativiteit	educatie	invloed
geluk	eerlijkheid	rechtschapenheid
eer	originaliteit	kwaliteit
vernieuwing	openheid	werklust
gehoorzaamheid	welvaart	verantwoordelijkheid
financiële groei	respect	tevredenheid
gemeenschapszin	gelijke kansen	zinnigheid
integriteit	orde	kracht
vrede	spiritualiteit	zelfcontrole
loyaliteit	avontuur	slimheid
duidelijkheid	gelijkgezindheid	succes
zekerheid	humor	leiderschap
liefde	samenwerking	ondersteuning

1 _____

2 _____

3 _____



De procedure verloopt het best met groepen van zes tot dertig mensen.

Eerst moet iedere deelnemer zijn of haar lijst invullen.

Nadat iedereen drie waarden heeft gekozen en in een rangorde heeft geplaatst kun je vragen of ze zich in groepjes van twee willen verdelen over de zaal; ze moeten tegenover elkaar zitten.

Dan zeg ik: "jij en je collega hebben samen zes waarden. jullie taak is om in ongeveer tien minuten tot overeenstemming te komen over een nieuwe top-drie; *drie* waarden uit jullie totaal van zes, die je weer in de juiste volgorde zet.

Voordat ze beginnen, herinner ik hen eraan dat veel woorden op de lijst ongeveer hetzelfde betekenen. Ik benadruk dat ze goed moeten luisteren en moeten vaststellen waarover ze het al eens zijn.

Twee groepjes van twee proberen weer tot overeenstemming te komen over drie normen of waarden: twintig minuten om tot een nieuwe top-drie te komen.'

ETC.

'Dus dat is de Waardenoverleg en Consensus-procedure?' 'Nee, alleen het eerste deel ervan,'

's Middags, of op een later tijdstip, roep je dezelfde mensen weer bij elkaar om in drie gelijke groepen te werken aan wat ik "practificatie" van de waarden noem. Elke groep neemt een waarde en probeert vast te stellen wat die in de praktijk kan betekenen: alle manieren waarop, in hun bedrijfscultuur, de waarde gerealiseerd kan worden.

Daarna legt iedere groep zijn lijst voor aan de andere twee. Aan het eind van zo'n sessie hebben alle mensen het gevoel dat ze waardevol werk hebben gedaan. Ze zijn het eens geworden over een aantal bedrijfswaarden, en ze hebben nagedacht over de manier waarop die waarden de samenwerking kunnen verbeteren. Ik feliciteer ze met het resultaat en zeg dan: "Let wel, dit kan alleen enige invloed hebben op de werkelijke bedrijfssituatie als we allemaal accepteren dat deze drie waarden nu de **baas** zijn.

Oftewel: elke teambeslissing, elk conflict of meningsverschil moet in overeenstemming met die waarden worden gestuurd of opgelost.

