Standards leben

Standards leben – nicht nur einmal festlegen

Damit eure gemeinsam entwickelten Werte und Standards nicht im Workshop-Ordner verschwinden, braucht es drei Dinge: Wiederholung, Verbindlichkeit und Konsequenz. Als Führungskraft machst du deutlich: Standards sind kein Extra. Sie sind die Art, wie wir zusammenarbeiten und Kunden begegnen.

1. Regelmäßig erinnern

Werte sichtbar halten

Hängt eure Leitsätze gut sichtbar im Salon auf – nicht als Deko, sondern als Statement. Nutzt kleine Reminder im Alltag: zum Beispiel Karten am Arbeitsplatz oder kurze Fragen im Teamchat: „Was war heute besonders fair?“

Fixe Formate schaffen

Einmal im Monat: „Werte-Moment“ im Teammeeting – 10 Minuten reichen. Einmal im Quartal: Mini-Check-in zu den Standards – was läuft gut, was braucht Nachjustierung?

2. Mit Augenmaß begleiten

Feedback statt Kontrolle

Beobachte, wie die Standards im Alltag gelebt werden – und sprich es an. Nutze positives Feedback: „Das war ein tolles Beispiel für respektvollen Umgang.“ Wenn etwas nicht passt: Frag nach, statt zu rügen. „Was hat dich in der Situation gestört?“ öffnet mehr als „Das war nicht korrekt.“

Team-Checks statt Einzelkritik

Lass das Team regelmäßig selbst reflektieren: „Wo leben wir unsere Werte gut? Wo nicht?“ So entsteht Selbstverantwortung – nicht Überwachung.

3. Klar und fair handeln

Verbindlichkeit schaffen

Standards gelten für alle – auch für Führungskräfte. Wenn sie wiederholt missachtet werden, braucht es ein Gespräch. Nicht als Strafe, sondern als Klärung: „Wir haben das gemeinsam beschlossen – was brauchst du, um das umzusetzen?“

Konsequenzen transparent machen

Wenn Verhalten dauerhaft gegen die Werte geht, muss das Folgen haben – zum Beispiel Ausschluss aus bestimmten Aufgaben, klare Ansprache oder im Extremfall Trennung. Wichtig: Nicht aus dem Affekt, sondern nachvollziehbar und fair.

Neue Mitarbeitende einführen

Standards gehören zur Einarbeitung. Nicht als Regelwerk, sondern als Teil der Teamkultur. Nimm dir Zeit, die Haltung des Salons zu erklären, Beispiele aus dem Alltag zu nennen und Fragen zuzulassen. So wissen neue Mitarbeitende von Anfang an, woran sie sind – und warum es wichtig ist.