

Werte-Interviews auf der Messe „Zukunft-Personal“



Auf der Messe „Zukunft Personal 2011“ war das Forum Werteorientierung in der Weiterbildung mit einem Stand vertreten. Sieben Interviewfragen standen im Zentrum des Auftritts auf der „Zukunft Personal“. Ca. 30 Trainer und einige Personalentwickler und Geschäftsführer haben wir drei Tage lang zu diesen Fragen interviewt. In diesem Artikel finden Sie die wesentlichen Ergebnisse prägnant zusammengefasst.

Sind Werte ein Erfolgsfaktor?

Durchgängig wird diese Frage mit einem deutlichen JA beantwortet: erhöht die Leistungsfähigkeit, schafft Authentizität, geben Orientierung und Sinn, erhöhen die Identifikation oder sind ein Stabilitätskriterium.

Ist ein Werteleitbild sinnvoll?

Bei dieser Frage öffnet sich sofort ein differenziertes Antwortfeld. Häufig beginnt die Antwort mit „... es kommt darauf an ...“ oder „... nur wenn ...“. Grundsätzlich gibt es Orientierung, zeigt beabsichtigte Richtungen auf, muss aber von den Mitarbeitern zumindest mitentwickelt und reflektiert werden. Nur vereinzelt wird ein Leitbild komplett abgelehnt oder nur kritisch gesehen. Im Kern geht es um die Frage „Schein oder Sein“.

Ist ein wertekonformes Verhalten möglich?

Die häufigsten Antworten tendieren zu einem Ja, allerdings eher als eine Orientierungsgröße, zur ständigen Auseinandersetzung und Reflexion des eigenen Verhaltens. Es schwingt die Hypothese mit, dass eine Werteorientierung ein ständiger Prozess ist.

Ist Wertekompetenz trainierbar?

Tendenziell gehen die Antworten zu einem NEIN. Nein heißt dabei, dass es etwas anderes als ein Training benötigt. Werte können bewusster, transparent gemacht werden. Wieder kommt der Begriff „reflektieren“ ins Spiel. Werte müssen entwickelt, nicht trainiert werden.

Ist Ihre Rolle ein Wertevorbild in der Gesellschaft?

Tendenziell wird mit JA geantwortet. Es wird aber auch schnell verallgemeinert: Jeder ist ein Wertevorbild. Bezogen auf die Trainerlandschaft gibt es auch Kritik, in Form von Aussagen wie: „Viele sind vom Geld abhängig und verbiegen sich“. Aber auch das Gegenteil findet sich: „Für Banken und Versicherungen arbeite ich nicht.“

Brauchen wir ein Rollen-Verständnis?

Diese Frage hat eher polarisiert. Die Unterschiede zwischen Trainern, die Werte wichtig nehmen und die Einschätzung, dass viele Trainer aus anderen Gründen ihrer

Arbeit nachgehen, verdeutlicht sich: „... es gibt Trainer die prägen, und es gibt Trainer, die tun das Gegenteil...“ Die wenigen Geschäftsführer, die wir interviewen konnten, bringen die Einbindung in die gesellschaftlichen Werte mit ein und definieren die Vorbildfunktion recht eindeutig: „... Führungskräfte müssen Kontextgestaltend sein ...“

Welche Rolle schreiben Sie dem FWW zu?

„... Öffentlichkeit herstellen...“. Diese Aussage beschreibt die Antworten am deutlichsten. „... dem Siegel eine größere Bedeutung geben ... Ethikschulungen anbieten ... Werte reflektieren ... Schlüsselerlebnisse ermöglichen ...“

Ralf Besser
Präsident des FWW e.V.