

Werte und Wertebildung im Kontext nachhaltigen Lernens und Arbeitens

Matthias ROHS

*Institut für Technologie und Arbeit e. V. (ITA),
Rheinland-Pfälzische Technische Universität Kaiserslautern-Landau,
Erwin-Schrödinger-Straße, D-67663 Kaiserslautern*

Kurzfassung:

Der Text betont die Rolle von Werten im Kontext der Nachhaltigkeit und ihre Auswirkungen auf individuelles Handeln in Zeiten von Veränderungen und Krisen. Unternehmen stehen unter moralischem Druck, sich mit Nachhaltigkeitsfragen auseinanderzusetzen, insbesondere im Hinblick auf die Kreislaufwirtschaft. Es wird darauf hingewiesen, dass neben technologischen Innovationen auch die Kompetenzentwicklung von Mitarbeitenden entscheidend ist. Werte haben dabei eine zentrale Orientierungsfunktion. Ob und wie zielgerichtet eine Wertebildung möglich ist, wird als eine offene Frage formuliert. Wenn Werte jedoch für eine nachhaltige Transformation von Unternehmen von Bedeutung sind, erfordert es einen transdisziplinären Ansatz der Arbeitswissenschaften, bei dem der Erwachsenenbildung eine zentrale Bedeutung zukommt.

Schlüsselwörter: Werte, Wertebildung, Kompetenzen, Nachhaltigkeit, Kreislaufwirtschaft, Ethik, Weiterbildung

1. Werte und Nachhaltigkeit

Die Thematisierung von Werten erscheint auf der einen Seite als „alter Hut“ und etabliertes Forschungsfeld. Auf der anderen Seite rücken Wertediskurse aktuell wieder in den Mittelpunkt öffentlicher Debatten, wenn es um Populismus, Ökologie, Digitalisierung oder auch Gesundheit geht (Erpenbeck & Sauter 2020). Dabei werden Werte mitunter sehr klar adressiert, wie beispielsweise im Zusammenhang mit der Entwicklung der sogenannten künstlichen Intelligenz, der Bekämpfung der Covid-19-Pandemie und Fragen vegetarischer oder veganer Ernährung. Die Emotionalität, mit der die hier angesprochenen Debatten geführt werden, können auch darauf zurückgeführt werden, dass sie zentrale Werte der Menschen berühren.

Werte stellen in einer moralphilosophischen Auslegung lebensleitende Prinzipien dar, an denen sich individuelles Handeln ausrichtet (vgl. Köbel 2018). Besonders in Zeiten dynamischer Veränderungen und vielfältiger, multipler Krisen, die charakteristisch für unsere Ära sind, erfüllen sie eine bedeutende Rolle beim Umgang mit Unsicherheiten und bei der Abwägung zwischen vermeintlich richtigen und unangemessenen Entscheidungen. Insbesondere in Situationen, in denen zwischen gleichwertigen Alternativen abgewogen werden muss, spielen Werthaltungen eine zentrale Funktion. Sie dienen neben rational-technologischen Argumentationen als übergeordnete Leitlinie dafür, was als moralisch „gutes“ Verhalten betrachtet wird. In konkreten Entscheidungssituationen sind diese Werte in der Regel unbewusst, das heißt, sie

können nicht spontan vom Einzelnen benannt werden und werden daher auch nicht bewusst reflektiert. Dennoch spiegeln sie sich in den getroffenen Entscheidungen und den Argumentationen wider. Grundwerte sind z. B. Tradition, welche sich im Respekt und Akzeptanz von Bräuchen und Ideen widerspiegelt, Leistung, welche Erfolg und Ehrgeiz als erstrebenswerte Ziele umfasst, oder Selbstbestimmung, welche die Unabhängigkeit von Gedanken und Handlungen sowie Neugier und Kreativität betont (Schwartz 1992).

Auch wenn es um Fragen der Nachhaltigkeit geht¹, spielen daher Werte eine zentrale Rolle. Dazu gibt es auch vielfältige Forschungen, welche sich zum einen auf bestehende Werte-Kataloge beziehen und Wert-Kombination(en) für nachhaltige Lebensstile identifizieren, oder aber auf einzelne Werte, wie z. B. den der Natur, ausgerichtet sind (Thomay 2020). Ruesch Schweizer und Di Giulioa (2016) haben beispielsweise als zentrale Werte der Nachhaltigkeit Gutes Leben, inter- und intragenerationelle Gerechtigkeit sowie Gemeinwohl herausgearbeitet.

Unternehmen stehen seit einigen Jahren verstärkt unter dem moralischen Druck von Politik und Öffentlichkeit, aber auch rechtlichen Vorgaben, z. B. Corporate Sustainability Reporting Directive² und einem stärkeren Bewusstsein für Nachhaltigkeitswerte von Mitarbeitenden sowie Bewerberinnen und Bewerbern, sich mit Fragen der Nachhaltigkeit auseinanderzusetzen. Unternehmenswerte, wie sie z. B. in Leitbildern ihren Ausdruck finden, stehen daher auf dem Prüfstand und sind ggf. neu auszurichten. Dabei ist auch davon auszugehen, dass unterschiedliche Werte und Interessenlagen kollidieren, wie sie im Verhältnis von Wachstum und Gewinn einerseits und Gemeinwohlorientierung andererseits deutlich werden. Gleichzeitig sind hier aber auch mögliche Synergien auszumachen, wenn es z. B. um effizienten Einsatz von Rohstoffen geht. Hier knüpft der Ansatz der Kreislaufwirtschaft (Circular Economy) an, welcher im Zentrum des Regionalen Kompetenzzentrums KOMATRA³ steht.

Die Kreislaufwirtschaft hat ihren historischen Ursprung in der Landwirtschaft, wo es darum ging, die Fruchtbarkeit landwirtschaftlicher Nutzflächen zu erhalten (vgl. von Hauff 2023). Sie kann als eine Abkehr von der aktuell dominanten Linearwirtschaft verstanden werden, welche auf die günstige Produktion von Gütern und eine begrenzte Nutzungsdauer setzt. Ziel der Kreislaufwirtschaft ist es, durch die Reduzierung, Wiederverwendung und Recycling von Materialien sowie Produkten in der Herstellung und Nutzung von Konsumgütern die natürlichen Ressourcen zu schonen bzw. zu erhalten, die Umwelt zu schützen, als auch ökonomisches Wachstum und soziale Gerechtigkeit in einer generationsübergreifenden Perspektive zu verbessern (vgl. Kirchherr et al. 2017, S. 228).

Im Rahmen des Projekts KOMATRA soll die Relevanz werteorientierten Arbeitens und Lernens für die Hinwendung zu nachhaltigen Wirtschaftsmodellen am Beispiel der Kreislaufwirtschaft erforscht werden. Dazu wird mit Unternehmens- und Anwendungspartnern aus den Bereichen Automotive und Medizin(-technik) in der Saar-Pfalz-Region zusammengearbeitet.

¹ Hier im Verständnis des Brudtland-Berichts, welche die Folgen gegenwärtigen Konsums im Verhältnis zu den Folgen für künftige Generationen setzt und damit Fragen der räumlichen und zeitlichen Gerechtigkeit in den Blick nimmt (World Commission on Environment and Development 1987).

² https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en

³ Kompetenzzentrum Arbeitsforschung: Transformation im Zukunftskorridor Saar-Pfalz gestalten - Werteorientiertes Arbeiten und Lernen in der Kreislaufwirtschaft <https://komatra.de>

2. Werte und Kompetenzen

Die Zielsetzung einer Kreislaufwirtschaft kann aktuell als eine orientierende Utopie beschrieben werden, da ein vollständiger Kreislauf nicht möglich erscheint. Unter der Prämisse des Schutzes der Umwelt und der Erhaltung der Lebensgrundlagen ist es aber unumgänglich, dieses Ziel so weit wie möglich zu erreichen. Neben der Notwendigkeit technologischer Innovationen, der Anpassung von Geschäftsmodellen ist dabei auch die Entwicklung der Kompetenzen der Mitarbeitenden von entscheidender Bedeutung. Kompetenzen werden dabei als Dispositionen verstanden, die Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten umfassen. Im Zuge der Hinwendung zu nachhaltigeren Formen des Wirtschaftens werden dabei neue Fähigkeiten und Kenntnisse nicht nur in neue Arbeits- und Tätigkeitsfelder, wie z. B. Energie- und Stoffstrommanager, sondern in fast allen Arbeitsbereichen notwendig. Das zeigt sich beispielsweise in der Verankerung von Umweltschutz und Nachhaltigkeit als Standardberufsbildposition in den Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen (BIBB 2020). Dazu existieren bereits generische als auch sehr berufsfeldspezifische Kompetenzmodelle, welche die Anforderungen beschreiben (vgl. Rohs et al., im Druck).

Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten bilden Grundlagen für professionelles Handeln. Jedoch wird die Zielsetzung des Handelns maßgeblich durch Werte bestimmt. Nach John Erpenbeck und Werner Sauter sind Werte nicht nur ein Bestandteil von Kompetenzen, sondern bilden deren Kern (Erpenbeck & Sauter 2015, S. 15). Sie spielen eine entscheidende Rolle dabei, was erreicht werden soll oder beeinflussen es maßgeblich. Die gleichen Kompetenzen können somit genutzt werden, um ein Produkt entweder besonders kostengünstig oder aber auch langlebig und wiederverwertbar zu planen und herzustellen.

Die Bedeutung von Werten für Entscheidungen im Sinne der Nachhaltigkeit trifft auf Arbeitsbedingungen, welche zunehmend durch ein hohes Maß an Handlungs- und Entscheidungsfreiheiten geprägt sind. Durch die gestiegene Komplexität von Arbeitsprozessen sowie hohe technologische Innovationsgeschwindigkeiten sind Lösungsfindungen im betrieblichen Alltag verstärkt in der Verantwortung der Mitarbeitenden. Formale Vorgaben verlieren gleichzeitig ihre Bedeutung. Im Rahmen dieses hohen individuellen Handlungsspielraums entscheiden damit individuelle Werthaltungen über mehr oder weniger nachhaltiges Handeln. Gleichzeitig sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Expertinnen und Experten am Arbeitsplatz zentral für die innovative sowie nachhaltige Gestaltung von Produkten und Arbeitsprozessen, d. h. welche Potenziale einer nachhaltigen Gestaltung von Arbeits- und Geschäftsprozessen identifiziert und realisiert werden. Vor diesem Hintergrund ist es für die Umsetzung von Nachhaltigkeitsbestrebungen in Organisationen zentral, auch die Werthaltungen der Mitarbeitenden in den Blick zu nehmen.

3. Wertebildung in Organisationen

Um ein Verständnis für die Entwicklung und damit auch die Veränderungsmöglichkeit von Werten zu erlangen, können unterschiedliche Ansätze und methodische Zugänge herangezogen werden, deren Gemeinsamkeit auf eine ähnliche Abfolge von Prozessschritten beruht. Grundlage der Wertebildung stellt dabei eine Entscheidungssituation oder ein Konflikt dar, welcher zu einer kognitiven Dissonanz und einer emotio-

nalen Labilisierung führen kann. Dadurch kann ein Reflexionsprozess ausgelöst werden, in dem die eigenen Werte infrage gestellt werden. Zur Lösung des Konflikts bzw. der Entscheidungssituation können dann die eigenen Werte angepasst bzw. verändert werden. Die angepassten Werte werden dann durch Anwendung auf die Ausgangssituation evaluiert und möglicherweise langfristig übernommen (Fliegener & Ilmer 2023, S. 8f.).

Dabei handelt es sich um einen idealtypischen Prozess. Wesentlich für den Prozess der Wertebildung sind die Elemente des Konflikts, der Labilisierung und der Reflexion. Sie können auch in einem informellen Rahmen, d. h. in alltäglichen Lebenszusammenhängen, wie z. B. der Arbeit, stattfinden. Da diese Prozesse ein hohes Maß an Reflexionsfähigkeit erfordern, kann es sinnvoll sein, hierfür einen formalen Rahmen zu schaffen. Dieser kann dabei die Form formaler Weiterbildung oder eines Coachings haben. Es ist aber auch möglich, solche Reflexions- und Irritationsmomente als „reflexionshaltige Lernspots“ in den Arbeitskontext zu integrieren (Brüggemann et al. 2010, S. 124ff.). In jedem Fall erfordern sie von den Lernenden die notwendige Motivation und Volition, aber auch ein hohes Maß an Reflexionsfähigkeit, weshalb für die Zielsetzung einer Werteveränderung eine Unterstützung des Prozesses sinnvoll sein kann. Dabei wird die Wertekommunikation, d. h. der Austausch über die Werte mit einer Bezugsperson oder einer Gruppe, als wesentlich zur Unterstützung des Reflexionsprozesses angesehen (Köbel 2018, S. 92).

Die Begleitung dieser Prozesse durch professionelle Weiterbildnerinnen oder Weiterbildner kann dabei mit moralischen Problemen behaftet sein. So ist es nachvollziehbar, dass Unternehmen nachhaltig handelnde Mitarbeitende haben wollen. Diesem Wunsch und den damit verbundenen Maßnahmen ist moralisch auch wenig entgegenzusetzen, sind die zugrunde liegenden Werte kaum infrage zu stellen. Dennoch stellt sich aus einer pädagogischen Ethik heraus die Frage, ob eine entsprechende Beeinflussung moralisch vertretbar ist, verfolgt sie doch die Absicht, Einfluss auf tiefgreifende Persönlichkeitsstrukturen zu nehmen. Dem ist entgegenzusetzen, dass Veränderung von Werten etwas ist, das von außen nur angeregt, aber nicht versprochen werden kann. Es bedarf der individuellen Bereitschaft, sich auf diesen Prozess einzulassen und selbst dann stellt sich die Frage, ob notwendige Prozesse der Labilisierung greifen und zu einem gewünschten Ergebnis führen. In jedem Fall wäre es zu überlegen, ob Wertbildungsprozesse nicht grundsätzlich offen anzulegen sind, d. h. nicht das Ziel verfolgen, bestimmte Werte zu verändern, sondern ein allgemeines Bewusstsein für ein werteorientiertes Handeln zu schaffen. Das bedeutet, dass die Menschen in der Lage sind, ihre Handlungen und Entscheidungen auch mit ihren Wertüberzeugungen zu argumentieren – im Sinne einer um ein Wertebewusstsein erweiterten reflexiven Handlungsfähigkeit (Dehnbostel 2005).

4. Fazit und Ausblick

Wertebildung stellt ein zentrales, aber auch komplexes Unterfangen im Kontext der Transformation nachhaltigen Wirtschaftens dar. Die hier dargestellten theoretischen Grundlagen und Überlegungen dienen dabei als Ausgangspunkt empirischer Forschung und ethischer Reflexion über Möglichkeiten sowie Grenzen werteorientierten Lernens und Arbeitens und ihrer konkreten Ausformung. Bisher liegen dazu kaum Forschungsbefunde für den Bereich der nachhaltigkeitsorientierten betrieblichen Weiterbildung vor. Diese ist dabei, wie angedeutet, umfassend im Sinne informeller und

organisierter Lernprozess zu betrachten. Darüber hinaus sind auch die Weiterbilderinnen und Weiterbildner in den Blick zu nehmen, mit der Frage, welche Kompetenzen zu einer professionellen Begleitung einer Werteentwicklung notwendig sind. Dabei wird bereits jetzt deutlich, dass auch für sie die Reflexion ihrer Werte wesentlich ist, um moralisch und guten Gewissens zu handeln. Damit in Verbindung steht auch die Forderung, sich verstärkt mit einer Berufsethik in der Erwachsenen- und Weiterbildung auseinanderzusetzen (Bernhardsson-Laros 2020).

Für die Arbeitsforschung bedeutet es, die Thematisierung von Werten, insbesondere in Bezug zur Nachhaltigkeit zu fördern und eine bewusste Reflexion von Werten auch in der Transformation für eine Nachhaltigkeit im Arbeitskontext zu nutzen. Dabei kann die Verbindung zur Erwachsenen- und Weiterbildungsforschung, wie hier angerissen, für ein Verständnis der Arbeitsforschung in einem transdisziplinären Sinne dienen (Moldaschl 2003).

5. Literatur

- Bernhardsson-Laros N (2020). Moralische Probleme und ethische Fragen von Lehrenden der Erwachsenen- und Weiterbildung – Ein Modell für die Forschung zur erwachsenenpädagogischen Bereichsethik. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 43(1), 13–30. <https://doi.org/10.1007/s40955-020-00152-5>
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2020). Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 17. November 2020 zur „Anwendung der Standardberufsbildpositionen in der Ausbildungspraxis“, Bundesanzeiger Accessed January 11, 2024. <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA172.pdf>
- Brüggemann A, Dehnbostel P & Rohs M (2010). eXtreme Working, eXtreme learning? Grenzgänge zwischen Arbeiten und Lernen in der IT-Branche. Waxmann.
- Dehnbostel P (2005). Konstitution reflexiven Handelns im arbeitsbezogenen Lernen, Erwachsenenbildung im betrieblichen Kontext. *Report*, 28(1), 208–214.
- Erpenbeck J & Sauter W (2015). Wissen, Werte und Kompetenzen in der Mitarbeiterentwicklung. Wiesbaden. Springer Gabler.
- Erpenbeck J & Sauter E (2020). Die Wertegesellschaft. Springer.
- Fliegner L & Ilmer F (2023). Werteorientiertes Lernen. Modelle und Methoden. Beiträge zur Erwachsenenbildung (15). Accessed January 11, 2024. https://kluedo.ub.rptu.de/frontdoor/deliver/index/docId/7493/file/_15_Beitraege_Werte_final-1.pdf
- Kirchherr J, Reike D & Hekker M (2017). Conceptualizing the circular economy: An analysis of 114 definitions. *Resources, Conservation and Recycling*, 127, 221–232.
- Köbel N (2018). Zur biographischen Genese ethischer Lebensorientierungen. Weinheim Basel: Beltz Juventa.
- Moldaschl M (2003). Zehn Gebote einer zukunftsfähigen Arbeitsforschung. *WSI Mitteilungen* (10), 571–577.
- Schwartz SH (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Hrsg.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, S. 1–65). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)
- Rohs M, Gruben T & Schierz S (im Druck), Kompetenzen und Werte für die kreislauffähige Wirtschaft, in A. Sauer & R. Mieke (Hrsg.), *Handbuch Kreislauffähige Wertschöpfung*. Springer
- Ruesch Schweizer C & Di Giulio A (2016). Nachhaltigkeitswerte: Eine Kultur der Nachhaltigkeit? Sekundäranalyse der Daten aus der StabeNE-Erhebung 2008. *Journal of Science-Society Interfaces*, 1, 91–104. -öpp
- Thomay M (2020). Degrowth und der (Eigen-)Wert der Natur. In U. Roos (Hrsg.), *Nachhaltigkeit, Postwachstum, Transformation. Eine Rekonstruktion wesentlicher Arenen und Narrative des globalen Nachhaltigkeits- und Transformationsdiskurses* (S. 45–82). https://doi.org/10.1007/978-3-658-29973-6_3
- von Hauff M (2023). Grundwissen Circular Economy. Von internationalen Nachhaltigkeitskonzepten zur politischen Umsetzung. UVK.

„Arbeitswissenschaft in-the-loop:

Mensch-Technologie-Integration und ihre Auswirkung auf Mensch, Arbeit und Arbeitsgestaltung“

World Commission on Environment and Development. (1987). Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Futures. <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf>



Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Arbeitswissenschaft in-the-loop

**Mensch-Technologie-Integration
und ihre Auswirkung auf Mensch,
Arbeit und Arbeitsgestaltung**

70. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Institut für Arbeitswissenschaft und
Technologiemanagement IAT
Universität Stuttgart

In Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer-Institut für
Arbeitswirtschaft und Organisation IAO

06. – 08. März 2024

GfA-Press

Bericht zum 70. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 06. – 08. März 2024

Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement (IAT), Universität Stuttgart

In Zusammenarbeit mit: Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO), Stuttgart

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Sankt Augustin: GfA-Press, 2024

ISBN 978-3-936804-34-8

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle (s. u.) erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Sankt Augustin, Schriftleitung: Prof. Dr. Rolf Ellegast**

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Kongressband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Geschäftsstelle der GfA

Simone John, Tel.: +49 (0)30 1300-13003, Alte Heerstraße 111, D-53757 Sankt Augustin

info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de · www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de

Screen design und Umsetzung

© 2024 fröse multimedia, Frank Fröse,

office@internetkundenservice.de, www.internetkundenservice.de