

Wertungen, Werte – Das Buch der gezielten Werteentwicklung von Persönlichkeiten

John Erpenbeck · Werner Sauter

Wertungen, Werte – Das Buch der gezielten Werteentwicklung von Persönlichkeiten

 Springer

John Erpenbeck
SIBE
Steinbeis Universität Berlin
Berlin, Deutschland

Werner Sauter
WeQ Alliance eG
Berlin, Deutschland

ISBN 978-3-662-59114-7 ISBN 978-3-662-59115-4 (eBook)
<https://doi.org/10.1007/978-3-662-59115-4>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© Springer-Verlag GmbH Deutschland, ein Teil von Springer Nature 2019

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von allgemein beschreibenden Bezeichnungen, Marken, Unternehmensnamen etc. in diesem Werk bedeutet nicht, dass diese frei durch jedermann benutzt werden dürfen. Die Berechtigung zur Benutzung unterliegt, auch ohne gesonderten Hinweis hierzu, den Regeln des Markenrechts. Die Rechte des jeweiligen Zeicheninhabers sind zu beachten.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag, noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Einbandgestaltung: deblik, Berlin

Springer ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer-Verlag GmbH, DE und ist ein Teil von Springer Nature.

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Heidelberger Platz 3, 14197 Berlin, Germany

Geleitwort

Werte und Wertungen waren zu jeder Zeit zentral für menschliches Leben und Wirken. Allein deshalb ist die differenzierte und differenzierende Arbeit von John Erpenbeck und Werner Sauter von hohem Wert für jegliche Aspekte individueller, institutioneller und gesamtgesellschaftlicher Entwicklung.

Doch damit nicht genug. Werte und Wertungen erlangen in unserer Zeit noch einmal einen geschichtlichen Bedeutungszuwachs, einen sprunghaften, ja bisher historisch einzigartigen Zuwachs an Relevanz und Reichweite. Der Grund liegt in den technologischen Sprüngen und dem damit verbundenen Zuwachs bei allen menschlichen Fähigkeiten von Sehen, Hören, Wahrnehmen, Gestalten, Wertschöpfen und Mitschöpfen der Schöpfung. Wir sprechen hier von den „Industriellen Revolutionen“.

Die jüngste in dieser Abfolge eröffnete noch einmal eine neue Dimension. Die digitale Revolution verleiht uns nicht nur immer wirkmächtigere technologische Arme und Beine, sondern sie *vernetzt* letztlich *alles mit allem* – und dies in einer Universalität, Geschwindigkeit und Gestaltungswucht, die unsere Bewusstheit und Qualität an Werten und Wertungen noch einmal weit mehr fordert als je zuvor. Die digitale Revolution fordert von uns *menschliche* und insbesondere zwischenmenschliche *Vernetzungsqualitäten*. Im lebenspraktischen Anforderungsprofil des digitalen Zeitalters stehen mehr als je zuvor menschliche und kollaborative Werte und Wertungen. Welches wichtigere Thema kann es daher geben als genau dieses?

Langsam bricht sich die Erkenntnis dieses Bedeutungszuwachses von Werten und Wertungen auch in immer mehr Feldern in unserer Gesellschaft Bahn. So wandelte die OECD ihr Bildungsverständnis im Laufe der

letzten zehn bis fünfzehn Jahre grundlegend vom allzu einseitigen Fokus auf Wissenserwerb zu Kompetenzerwerb und noch darüberstehend Haltungs- und Werteerwerb. Dies bedeutet als sehr zeitnahe Notwendigkeit und Perspektive eine weite Türöffnung für das, woran Erpenbeck und Sauter arbeiten.

Dasselbe gilt für den Karrieresprung, den gerade Kompetenzen- und Werteorientierung innerhalb der Wirtschaft erfährt, und zwar nicht nur für die dortigen Spitzenpositionen, sondern für das Gesamtverständnis von Arbeiten und Wirtschaften.

Und es geht noch tiefer. Vor fünf Jahren stellte ich mir, inspiriert durch meine langjährige Arbeit mit sozialen und digitalen Innovationen, die Frage, was es mit dem Entstehen von inzwischen Hunderten von weltverändernden sozialen und digitalen Einzelrends wie Design Thinking oder Open Source, Co-Creation oder Circular Economy, Social Business oder Impact Investing, Peer-Learning oder Blended-Learning auf sich hat. In einer Studie stellten wir fest: Hinter diesen Einzelrends steht ein Megatrend, mehr noch, der mutmaßlich tiefgreifendste Paradigmenwechsel unserer Zeit. Wir gaben diesem den Namen „WeQ“ im Sinne von „More than IQ“, weil alle seine Phänomene von zwei zentralen „Wir-Qualitäten“ geprägt ist: deutlich mehr „kollaborative Intelligenz“, also kollaboratives Denken und Arbeiten, und deutlich mehr „gesamtsystemische Intelligenz“, also Denken und Arbeiten für die aktive Lösung gesellschaftlicher und ökosystemischer Herausforderungen. Eng mit dem neuen WeQ Paradigma verbunden ist auch ein neues Grundverständnis von Ökonomie und eine Transformation, die wir als „Economy to WeQ-onomy“ bezeichnen.

Über diese Erkenntnis kam ich auch mit den beiden Autoren dieses Buches in engeren Austausch. Schließlich ging hieraus auch die im März 2019 gegründete „WeQ Alliance eG“ hervor, über die die in diesem Buch ausgebreiteten Erkenntnisse ebenfalls angewandt und umgesetzt werden im Sinne von kollaborativen „Collaborative Learning Journeys“ und „Personal Learning Journeys“ in Unternehmen und Organisationen.

Ich wünsche diesem Buch von John Erpenbeck und Werner Sauter einen ähnlichen Erfolg, wie ihn Frederick Laloux mit „Reinventing Organizations“ einfahren konnte. „Reinventing Values“ auf dem Level eines „Learning Planet“ ist die nächste universelle Baustelle für unsere Zukunftsgestaltung an unseren jeweiligen Teilbaustellen, an denen wir tätig sind.

Peter Spiegel
Geschäftsführer WeQ Institut gGmbH Berlin
Zukunftsforscher und Entdecker des WeQ Paradigmas

Autor des Geleitwortes

Peter Spiegel ist Soziologe, Verleger, Zukunftsforscher, Initiator und Leiter des Think-&-Do-Tanks WeQ Institute, Initiator und Mitgründer der WeQ Foundation und der WeQ Alliance eG, Mitinitiator der WeQonomy Initiative, Initiator und Programmleiter des EduAction Bildungsgipfels, Initiator des Vision Summit, Social Innovation Officer des Senats der Wirtschaft Deutschland, Autor, Herausgeber und Ghostwriter von 35 Büchern, Keynote Speaker, vormals u. a. Generalsekretär des Club of Budapest International.

Inhaltsverzeichnis

Einführung – Gezielte Werteentwicklung von Persönlichkeiten	1
Wertungen und Werte	2
Wertewandel	4
Werteforschung	5
Werte und Selbstorganisation	6
Wertestruktur	8
Wertekleeblatt	9
Anwendung der Wertestruktur auf die gezielte Werteentwicklung	11
Werteangemessenheit	13
Adäquate Werte	14
Anwendung der Werteangemessenheit auf die gezielte Werteentwicklung	15
Werteinteriorisation	17
Erkenntnisse der Gehirnforschung	17
Anwendung der Werteinteriorisation auf die gezielte Werteentwicklung	21
„Zehn Gebote“ für Werteehrer und -entwickler	24
Ein emotionales Zwischenspiel	25
Emotionen, Affekte, Gefühle	26
Zugriff auf die emotionale Labilisierung	27
Psychotherapieverfahren als Modelle gezielter Werteentwicklung	33
Wertelehre – Wertelehre	41

Problematische Beispiele	45
Beispiel „Wertklärung“	45
Beispiel Fremdenfeindlichkeit	48
Beispiel schulische Werteentwicklung	54
Wertegelenkte Organisationen	59
Politische Parteien und Organisationen	60
Kirche	62
Armee, Polizei und Katastrophenschutz	64
Helfende Einrichtungen	66
Werteorientierte Unternehmen	67
Werteentwicklungsorganisationen	71
Korb 1: Gezielte Werteentwicklung von Persönlichkeiten in der Praxis	77
Praxis, die Mutter der Werteentwicklung	78
Gezielte Werteentwicklung in modernen Arbeitswelten	79
Wertungen, Werte in den neuen Arbeits- und Lernwelten	80
Vision des lebenslangen Lernens	82
Grundsätze gezielter Werteentwicklung von Persönlichkeiten in der Praxis	83
Gezielte Werteentwicklung von Persönlichkeiten im Netz	86
Gezielte Werteentwicklung von Persönlichkeiten unter dem Handlungsaspekt	89
Erleben und gezielte Werteentwicklung von Persönlichkeiten	91
Erfahrung und gezielte Werteentwicklung von Persönlichkeiten	94
Subjektivierendes Handeln und gezielte Werteentwicklung von Persönlichkeiten	97
Expertise und gezielte Werteentwicklung von Persönlichkeiten	99
Krisenmanagementexpertise und gezielte Werteentwicklung von Persönlichkeiten	102
Job Rotation und gezielte Werteentwicklung von Persönlichkeiten	107
KOPING – Optimierung der gezielten Werteentwicklung einer Persönlichkeit	111
Kollegiale Beratung und Communities of Practice als Formen gezielter Werteentwicklung von Persönlichkeiten	114

Gezielte Werteentwicklung von Persönlichkeiten unter dem Aspekt moderner Arbeitsmethoden	117
Individuelle Werteerfassung und ihre Nutzung für die gezielte Werteentwicklung von Persönlichkeiten	118
Grundlegende Potenziale gezielter Werteentwicklung von Persönlichkeiten im Rahmen moderner, agiler Arbeitsmethoden	128
Potenziale gezielter Werteentwicklung von Persönlichkeiten angesichts moderner, agiler Arbeitsmethoden im Einzelnen	131
Scrum	131
Design Thinking	136
Kanban	139
Pulse	144
Peer Working und Peer Learning	145
Meet-ups	147
Barcamps und Webcamps	150
Wissensmarkt	151
WOL – Working Out Loud	152
Agile Entwicklungskonzeptionen in der Praxis	154
Gezielte Werteentwicklung von Persönlichkeiten durch Serious Games	155
Ein Ausblick: Personalisierte Werteentwicklung 2029	160
Korb 2: Gezielte Werteentwicklung von Persönlichkeiten im Coaching und Mentoring	163
Coaching	164
Neurobiologie und das Coaching gezielter Werteentwicklung von Persönlichkeiten	166
Selbstorganisation und das Coaching gezielter Werteentwicklung von Persönlichkeiten	168
Involvierung und das Coaching gezielter Werteentwicklung von Persönlichkeiten	170
Wertecoaching und die gezielte Werteentwicklung von Persönlichkeiten	171
Mentoring und die gezielte Werteentwicklung von Persönlichkeiten	175

Korb 3: Gezielte Werteentwicklung von Persönlichkeiten im Training	179
Training ohne Werteentwicklung	179
Training und gezielte Werteentwicklung von Persönlichkeiten	181
Trainingsmethoden gezielter Werteentwicklung von Persönlichkeiten	183
Planung gezielter Werteentwicklung von Persönlichkeiten	187
Realitätsgleiche, realitätsnahe und realitätsähnliche Situationen beim Training gezielter Werteentwicklung von Persönlichkeiten	188
Realitätsgleiche Werteentwicklung von Persönlichkeiten in Trainingsunternehmen und Übungsfirmen	190
Realitätsnahe Bewerbungs-, Präsentations- und Konfliktbewältigungstrainings in der Werteentwicklung von Persönlichkeiten	195
Realitätsähnlich: Gezielte Werteentwicklung von Persönlichkeiten im Outdoortraining, Hochseilgarten und beim Führen mit Pferden	199
Realitätsähnlich: Werteentwicklung von Persönlichkeiten durch Seitenwechsel*	207
Realitätsähnlich: Das Zürcher Ressourcen Modell® ZRM® und seine Möglichkeiten bei der gezielten Werteentwicklung von Persönlichkeiten	211
Realitätsähnlich: Montessori-Pädagogik, Reformansätze und ihre Möglichkeiten bei der gezielten Werteentwicklung von Persönlichkeiten	215
Korb 4: Gezielte Werteentwicklung von Persönlichkeiten in Bildung und Weiterbildung	223
Gezielte Werteentwicklung in Bildung und Weiterbildung	224
Ermöglichungsdidaktische Überlegungen	225
Selbstorganisation gegen Machbarkeitswahn	226
Selbstorganisation und gezielte Werteentwicklung	228
Einwirkungsmöglichkeiten in Bildung und Weiterbildung Erwachsener	230
Wertebestimmungen durch eine Psychologie der Werte	239
Vertiefung der Wertebestimmungen durch das Wertequadrat	241
Einsatz moderner handlungs- bzw. verhaltenspsychologischer Methoden	245
Prospect Theory	246
Post-mortem-Diskussion	253

Advocatus-Diaboli-Diskussion	255
Debiasing	258
Anti-Biasing	262
Nudging	266
Kunst und gezielte Werteentwicklung	272
Was kann Kunst?	273
Erkennen, Werten und Handeln	275
Das Vorschlagsrecht der Kunst für Wertungen	276
Ästhetische Wertungen	276
Gezielte Werteentwicklung per dargestellte „Realität“	278
Gezielte Werteentwicklung mit anderen Symbolsystemen	280
Gezielte Werteentwicklung mit	
Wertungskommunikationsmitteln	281
Gezielte Werteentwicklung mit spezifischen sprachlichen	
und anderen Kommunikationsmitteln	283
Zusammenfassung	289
Literatur	303
Stichwortverzeichnis	325

Über die Autoren

Prof. Dr. John Erpenbeck studierte Physik mit der Spezialisierung Biophysik und wurde zum Dr. rer. nat. promoviert. Er arbeitete zunächst als Experimentalphysiker am Institut für Biophysik der Akademie für Wissenschaften zu Berlin. Danach war er wissenschaftlicher Mitarbeiter im Ministerium für Wissenschaft und Technik im Bereich Kernforschung/Kosmosforschung. Fast zwei Jahrzehnte war er dann wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentralinstitut für Philosophie der Akademie der Wissenschaften zu Berlin mit den Schwerpunkten philosophische, historische und wissenschaftstheoretische Probleme der Psychologie kognitiver, emotional-motivationaler und volitiver Prozesse. 1978 Habilitation zum Dr. sc. phil. mit der Arbeit „Erkenntnistheorie und Psychophysik kognitiver Prozesse“. 1984 wurde er zum Professor ernannt. Ab 1991 war er an der Förderungsgesellschaft wissenschaftlicher Neuvorhaben mbH der Max-Planck-Gesellschaft mit dem Forschungsschwerpunkt Wissenschaftsgeschichte und Wissenschaftstheorie tätig. 1993 bis 1994 ging er als Research Professor an das Center for Philosophy of Science in Pittsburgh, danach war er Professor an der Universität Potsdam, Arbeitsgruppe Wissenschaftskommunikation. Von 1998 bis 2007 war er im Projekt Lernkultur Kompetenzentwicklung (ABWF/QUEM) wissenschaftlich und leitend aktiv. Seit 2007 hat er den Lehrstuhl Wissens- und Kompetenzmanagement an der SIBE (School of International Business and Entrepreneurship) im Verbund der Steinbeis-Hochschule Berlin inne.

Gemeinsam mit Prof. Dr. Volker Heyse hat er die Kompetenzmesssysteme KODE® und KODE®X entwickelt, zusammen mit Roman Sauter sowie Prof. Dr. Werner Sauter das Wertemesssystem KODE®W. Er hat eine große Bandbreite literarischer und wissenschaftlicher Werke veröffentlicht.

Prof. Dr. Werner Sauter ist Bankkaufmann und Dipl.-Volkswirt. Er wurde in Pädagogischer Psychologie zum Thema „Vom Vorgesetzten zum Coach der Mitarbeiter“ promoviert und sammelte als Berufsschullehrer, Personalentwicklungsleiter einer Landesbank, als Fachleiter an einer Dualen Hochschule sowie als Führungskraft und Berater umfangreiche Erfahrungen im Bildungsbereich. Er war Gründer und Vorstand eines E-Learning-Unternehmens im Klett-Verbund. An der Steinbeis-Hochschule gründete und leitete er das Institut eBusiness und Management. 2008 gründete er die Blended Solutions GmbH in Berlin, die strategische Lernkonzeptionen, innovative Lernarrangements und -systeme sowie zukunftsorientierte Geschäftsmodelle für Bildungsanbieter zusammen mit ihren Kunden entwickelte.

Er ist heute Vorstand der WeQ Alliance eG in Berlin (www.weq-alliance.net) und wissenschaftlicher Berater für den konzeptionellen Bereich und wissenschaftlicher Berater sowie Senior Consultant der KODE GmbH München (www.kodekonzept.de). Er konzipiert agile Werte- und Kompetenzentwicklungsarrangements und begleitet betriebliche und überbetriebliche Bildungsanbieter bei der Einführung innovativer Geschäftsmodelle, bei der Konzipierung, Umsetzung und Implementierung von Personal Learning Journeys sowie bei der Kompetenzentwicklung der Learning Professionals. Gemeinsam mit Prof. Dr. John Erpenbeck und Roman Sauter hat er das Wertemesssystem KODE®W entwickelt. Er ist Autor einer Vielzahl von Fachbüchern und -artikeln zu innovativen Lernformen, insbesondere im Bereich des Werte- und Kompetenzmanagements. Regelmäßig stellt er seine Überlegungen und Erfahrungen im Bereich des Werte- und Kompetenzmanagements in seinem Blog (www.wernersauter.com) zur Diskussion.