

ARBEITSWELT: MEINE WERTE BELEUCHTEN

Theoretischer Hintergrund

«Werte sind all die Dinge, die wir im Leben anstreben und als wichtig erachten: sich etwas gönnen, in einer friedlichen Welt leben, von anderen anerkannt werden usw. [...] In der Arbeitswelt sind Werte die Dinge, die einer Arbeit aus Sicht der ausführenden Person Zweck und Sinn verleihen. Die Arbeitsmotivation und das berufliche Engagement eines Individuums verhalten sich in der Regel proportional zum Grad der Übereinstimmung zwischen den eigenen Werten und den Werten des Unternehmens. Zudem gehören Wertvorstellungen zu den wichtigsten Kriterien bei der Berufswahl und bei Laufbahnentscheidungen. So lassen sich Entscheidungen oder einschneidende Veränderungen in der beruflichen Laufbahn häufig durch das Wertesystem einer Person erklären» (Abessolo, 2018, S. 26).

Die eigenen Werte stehen in engem Zusammenhang mit der Laufbahnidentität. Sie bringen Ideen und Themen ans Tageslicht, die sich im «normalen» täglichen Leben kaum bemerkbar machen. Werte zeigen ihre Kraft oftmals dann, wenn Situationen eintreffen, durch die sie «bedroht» werden. Werte haben aber ein noch viel grösseres Potenzial: Sie **GEBEN ORIENTIERUNG**. Gewinnt eine Person Klarheit über ihre eigenen Werte, kann sie sich besser aus sich selbst heraus weiterentwickeln und auf Gelegenheiten aktiv reagieren (Lang-von Wins & Triebel, 2006). Das Ermitteln und Sichtbarmachen des Wertesystems von Kundinnen ist entscheidend für deren Selbstwahrnehmung und das Verstehen von Wünschen und Entscheidungen (Abessolo, 2018). Die dadurch gewonnene Orientierung erleichtert den Kundinnen die Wahl und somit auch das Ablehnen dessen, was nicht zu ihnen passt. Es geht in der Beratung darum, dass Kundinnen diejenigen Werte identifizieren und priorisieren, denen sie in einem Beruf oder während ihrer beruflichen Laufbahn folgen möchten. Dies kann beispielsweise anhand von einer Messskala für berufliche Werte erfolgen und/oder durch strukturiertes Erfragen.

Gemäss Abessolo (2018, S. 26) können berufliche Werte in vier Hauptkategorien eingeteilt werden:

- **Intrinsische Werte** beziehen sich auf Bereiche wie z.B. berufliche Entwicklung, Autonomie, Interesse an einer Tätigkeit, Kreativität.
- **Extrinsische Werte** verweisen hauptsächlich auf materielle Aspekte im Zusammenhang mit äusseren Arbeitsbedingungen wie Einkommen, Sicherheit und Arbeitsumfeld.
- **Soziale oder beziehungsbezogene Werte** betreffen die Interaktion mit Arbeitskollegen und Vorgesetzten oder den Willen, jemandem zu helfen oder zu einer besseren Gesellschaft beizutragen.
- **Statusbezogene Werte** hängen mit der Ausübung von Macht oder Autorität über andere zusammen.

Ziel des Arbeitsblattes

Die Kundin:

- erinnert sich an eine positive Erfahrung bei der Arbeit. Dies weckt positive Emotionen in Zusammenhang mit der Arbeitsrolle, was ein wichtiger Aspekt der Arbeitsmotivation ist.
- reflektiert, was aus ihrer Sicht der Arbeit Zweck und Sinn verleiht: Die Kundin wird sich ihren Werten bewusst(er).
- überlegt, welche Bedeutung ihre eigenen Werte für die Arbeitszufriedenheit und das berufliche Engagement haben.
- prüft inwiefern persönliche Werte mit den Werten einer allfällig vorhandenen Arbeitgeberin übereinstimmen.
- sucht nach Berufen, Funktionen, Unternehmungen, die ihren Bedürfnissen und Werten entsprechen könnten.

Einsatz des Arbeitsblattes

Es bestehen zwei Einsatzmöglichkeiten:

- Die Kundin erarbeitet das ganze Arbeitsblatt (Seite 1 bis 5), beispielsweise im direkten Anschluss an die «Lebenslinie». Durch das Aufzeichnen und Besprechen einer Lebenslinie werden herausragende berufliche Momente gut sichtbar.
- Der Kundin werden die Seiten 1, 4 und 5 abgegeben. In grüner Farbe markiert sie auf Seite 5 die für sie zentralen Werte bei der Arbeit. In einem nächsten Schritt legt sie sich auf ihre fünf wichtigsten Werte fest, indem sie diese umkreist. In roter Farbe markiert sie die drei Aspekte, die ihr am wenigsten entsprechen resp. welche sie am stärksten ablehnt. Danach beantwortet die Kundin die letzte Frage auf Seite 4.

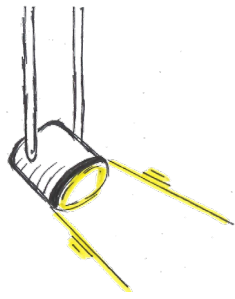
Beim Besprechen der Resultate erfragt die Beratungsperson, was die Kundin unter den von ihr genannten Werten versteht und was diese für sie bedeuten. Dieses Vertiefen durch Nachfragen kann zu weiteren Erkenntnissen führen.

Beispiel:

*«Für mich ist Unabhängigkeit wichtig.» «Warum?/Wofür steht Unabhängigkeit für Sie?»
«Ich kann alleine Entscheidungen treffen.» «Was bedeutet alleine Entscheidungen treffen für Sie?»
«Ich trage die volle Verantwortung und habe die Kontrolle» usw.*

Auf der Seite 6 können die für die Kundin zentralen Werte den vier Kategorien (intrinsisch, extrinsisch, sozial, statusbezogen) zugeordnet werden. Das daraus resultierende Gesamtbild wird im Hinblick auf berufliche Lösungen besprochen.

Die Beratungsperson unterstützt die Kundin bei Bedarf beim Suchen nach Berufen, Funktionen und Unternehmen, welche ihren Bedürfnissen und Werten entsprechen könnten. Äussert die Kundin eine gewisse Arbeitsunzufriedenheit, mit welcher sie sich vertiefter auseinandersetzen möchte, kann es in einem nächsten Schritt darum gehen, nach Veränderungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz Ausschau zu halten (→ Arbeitszufriedenheit und Job Crafting, 2. Modul).



ARBEITSWELT: MEINE WERTE BELEUCHTEN

Werte sind all die Dinge, die wir im Leben anstreben und für uns wichtig sind, wie beispielsweise «in einer friedlichen Welt leben», «etwas für die Gemeinschaft tun», «im Einklang mit der Natur leben» usw.

In der Arbeitswelt sind Werte die Dinge, die aus meiner persönlichen Sicht der Arbeit Zweck und Sinn verleihen. Beispiele von beruflichen Werten: Interesse und Freude an der Tätigkeit, finanzielle Anreize, mich beruflich weiterentwickeln, Herausforderung, eine höhere Position einnehmen, anderen helfen, selbstbestimmt arbeiten, usw.

Gewinne ich Klarheit über meine persönlichen Werte, kann ich meine Wünsche und Entscheidungen besser verstehen. Zudem gewinne ich an Orientierung und kann besser erkennen, was (nicht) zu mir passt. Dies wiederum erleichtert mir meine Berufs- und Laufbahnwahl.

Welche Werte sollen bei meiner Arbeit zum Tragen kommen? In der nachfolgenden Übung beschäftige ich mich mit dieser Frage.

In meinem Berufsleben habe ich schon einiges richtig gut geschafft. Wenn ich zurückblicke, wann habe ich mich besonders gerne und stark engagiert und Leistungen erbracht, über die ich mich sehr gefreut habe?

Welche Werte sind dabei zum Tragen gekommen und haben zu diesem guten Resultat mitverholfen?

Welche Rolle hat dabei mein Arbeitsumfeld gespielt (Führung durch Vorgesetzte, Zusammenarbeit mit KollegInnen, Arbeitsklima, Arbeitsbedingungen usw.)? Was wirkte auf mich förderlich und unterstützend? Was habe ich als hinderlich oder störend erlebt?

Haben im vorhergehenden Beispiel meine persönlichen Werte mit den Werten der Unternehmung (vor allem mit den gelebten Werten im Arbeitsalltag) übereingestimmt? Wenn ja, welche? Wenn nein, was habe ich vermisst? Was hat nicht gepasst?

Ich habe im vorgängigen Beispiel Werte beschrieben, die ich als förderlich erlebt habe. Sind mir diese Aspekte auch heute noch wichtig? Ja teilweise Nein

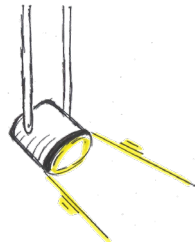
Falls ich «teilweise» angekreuzt habe, welche dieser Werte sind für mich heute noch relevant?

Gibt es andere, weitere Aspekte, die mir heute bei der Arbeit ganz besonders wichtig sind? Siehe bei Bedarf untenstehende Liste.

Ich lasse alle meine aufgeführten Werte auf mich wirken. Was verleiht aus meiner Sicht der Arbeit am meisten Zweck und Sinn?

Das sind meine 5 zentralen Werte: _____

In welchen Berufen, Funktionen und bei welchen Arbeitgeberinnen vermute ich, dass meine 5 zentralen Werte berücksichtigt werden könnten? Falls ich erwerbstätig bin, betrachte ich auch berufliche Optionen innerhalb meiner aktuellen Arbeitgeberin. Bei Bedarf schaue ich Homepages von Unternehmungen an. Hier werden oftmals deren Werte, Firmenkultur und Grundhaltungen sichtbar.



Werte beleuchten: Welche Aspekte sind mir bei der Arbeit besonders wichtig?

Internationales Umfeld	Herausgefordert sein
Resultate der eigenen Arbeit sehen	Sich persönlich weiterentwickeln
Etwas Spannendes erleben	In verschiedene Projekte involviert sein
Sich mit KollegInnen gut verstehen	Personen anleiten, führen
Verantwortung übernehmen	Work-Life Balance
Unabhängig sein	Ideen generieren, Neues erfinden
Bewahren von Bisherigem	Klar definierte Aufgaben
Freude und Erfüllung finden	Belohnung für sehr gute Leistungen
Geistig herausfordernde Tätigkeit	Mit Menschen arbeiten
Hohes Ansehen	Sich beruflich weiterentwickeln
Einen Beitrag zur Gesellschaft leisten	Für verschiedene Arbeitgeber tätig sein
Ansprechende Arbeitszeiten	Ansprechender Arbeitsplatz
Kreativ sein	Standort, Arbeitsweg
Anerkennung für geleistete Arbeit	Ein gutes Verhältnis zu Vorgesetzten
Arbeit mit ausserberuflichen Lebensbereichen verbinden können	Interessante Aufgaben
Aufstiegschancen	Gute Verdienstmöglichkeiten
Sicherheit, Stabilität	Entscheidungs- und Mitgestaltungsmöglichkeiten
Für andere die Arbeit planen	Möglichkeit zu reisen
Neues Wissen erwerben	Gefühl der Zugehörigkeit
Abwechslung, Vielfältigkeit	Selbstbestimmt arbeiten
Sich beruflich spezialisieren	Erfolgreich sein
Arbeit nach festen Vorgaben	Anderen helfen

© BSL Oberwallis 2019

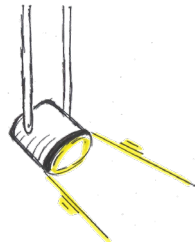
Quellen: BSL Beratungskonzept, 2018.

Abessolo, M. (2018). Welche Werte prägen die neuen Laufbahnkonzepte? In: Panorama, Ausgabe 02/2018.

Abessolo, M., Hirschi, A., Rossier, J. (2017): Work values underlying protean and boundaryless career orientations. In: Career Development International (Nr. 3[22], S. 241-259).

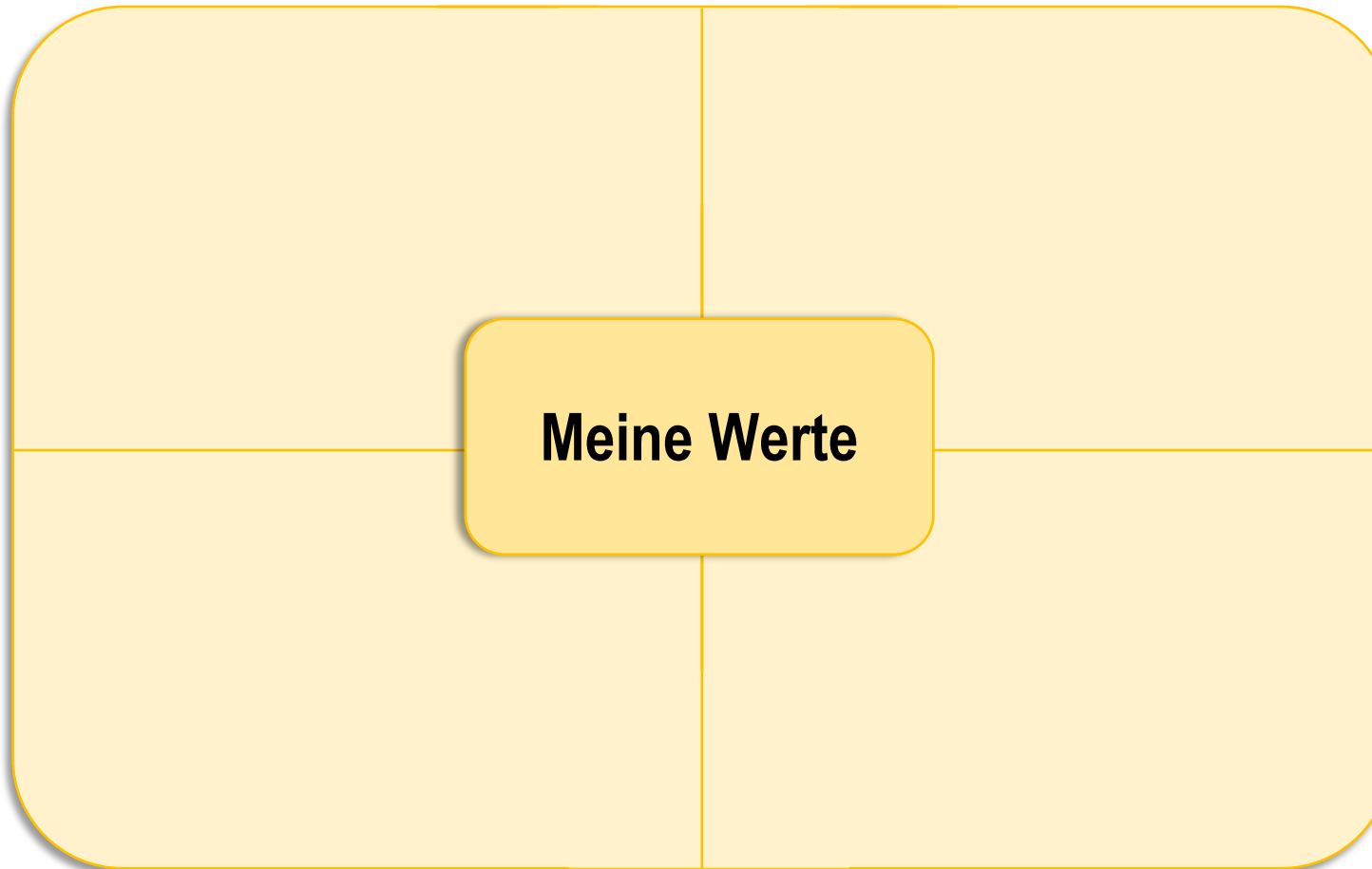
Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. In: British Journal of Guidance & Counselling, 40 (4), pp. 369-383.

Lang-von Wins, T. & Triebel, C. (2006). Kompetenzorientierte Laufbahnberatung. Springer Medizin Verlag Heidelberg.



Extrinsische Werte

Soziale, beziehungsbezogene Werte



Statusbezogene Werte

Intrinsische Werte

© BSL Oberwallis 2019

Quellen: BSL Beratungskonzept, 2018.

Abessolo, M. (2018). Welche Werte prägen die neuen Laufbahnkonzepte? In: Panorama, Ausgabe 02/2018.

Abessolo, M., Hirschi, A., Rossier, J. (2017): Work values underlying protean and boundaryless career orientations. In: Career Development International (Nr. 3[22], S. 241-259).

Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. In: British Journal of Guidance & Counselling, 40 (4), pp. 369-383.

Lang-von Wins, T. & Triebel, C. (2006). Kompetenzorientierte Laufbahnberatung. Springer Medizin Verlag Heidelberg.