

„Tugenden in der Wirtschaft: Widerspruch oder Notwendigkeit?“

Willy Hensen, Referentin der women&work im Interview mit Melanie Vogel

Zählen in Unternehmen Werte wie Fairness, Ehrlichkeit und Integrität?

Werden diese von Führungskräften, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und

Personalverantwortlichen gelebt?

Sind sie in Unternehmensleitbildern verankert und dienen so als Orientierung menschlichen und unternehmerischen Handelns im Unternehmen?

Melanie Vogel, Initiatorin der women&work hat mit der Niederländerin Willy Hensen über die Wichtigkeit von Werten und Tugenden in der Wirtschaftswelt gesprochen. Willy Hensen ist leitende Moderatorin des VirtuesProject™ International/Europe und Referentin der women&work am 24. Mai 2014 in Bonn.

Vogel: Frau Hensen, welche Verbindung haben Tugenden zur Wirtschaft?

Hensen: Wenn wir über Anteilnahme, Aufrichtigkeit, Selbstbehauptung, Selbstdisziplin, Verantwortung oder Verbindlichkeit sprechen, sind das allseits bekannte Begriffe und Eigenschaften, die nicht nur in unserer Gesellschaft verankert sind, sondern auch einen hohen Stellenwert in der Wirtschaftswelt haben sollten. Heutzutage ist der Druck in vielen Unternehmen so hoch, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Leistung gar nicht mehr voll entfalten können. Sie sind überarbeitet und im schlimmsten Fall auf dem Weg zum Burnout. Hier kann die Rückbesinnung auf Tugenden sehr viel Kraft geben, denn Tugenden steuern und regulieren unser Benehmen, vor allem dann, wenn uns Situationen oder das Umfeld dazu zwingen, bestimmte Tugenden zu stark ausleben zu müssen. Und wenn man mit dem eigenen Verhalten nicht zufrieden ist, weil die gewünschten Resultate ausbleiben, dann kann es sein, dass die Tugenden sehr hilfreich sind, um das gewünschte oder erforderliche Ergebnis zu bekommen oder ein krank machendes Verhalten zu regulieren.

Vogel: Kann man Tugenden lernen oder sind sie angeboren?

Hensen: Meiner Erfahrung nach trifft beides zu. Tugenden werden von den Eltern, der Familie und dem sozialen Umfeld aber auch in den Unternehmen oder in einem Team vorgelebt und durch das Vorleben erlernt oder übernommen. Gleichzeitig gibt es aber auch angeborene Charakterqualitäten, die wir daran erkennen, dass uns das authentische Leben bestimmter Tugenden überhaupt keine Mühe bereitet. Und natürlich gibt es auch Tugenden, die eine echte Herausforderung für einen darstellen und die man dann ganz bewusst erlernen und praktizieren muss. Das Leben hält immer Herausforderungen bereit. Jede Herausforderung fragt nach einer Änderung in meinem Benehmen. Und an diesem Punkt kann ich lernen hinzuschauen, welche Tugenden mir helfen können, die Herausforderung in diesem Moment zu bewältigen. Entscheidend für jeden Menschen ist, Tugendbalance zu erlangen. Man kann jede Tugend zu ausgeprägt, zu schwach oder gar nicht leben. Und es ist kontextabhängig, auf welchen Strauß an Tugenden man zurückgreifen kann oder nicht und welche Tugend man in bestimmten Situationen wählt oder eben nicht wählt. Wenn man die Straße überquert, soll man sie zielgerecht überqueren. Die Tugenden Geduld oder Flexibilität haben in dieser konkreten Situation nichts verloren.

Vogel: Gibt es einen Unterschied zwischen Werten und Tugenden?

Hensen: Werte sind das, was jemand wertschätzt, vom materiellen Gewinn bis hin zu Moralvorstellungen. Häufig teilen Angehörige einer Gemeinschaft ähnliche Werte. Tugenden sind einfacher und elementarer. Tugenden sind unsere ureigensten Charakterqualitäten, die intrinsische Motivation für unser Benehmen. Unser tägliches Handeln und Tun wird gesteuert durch Tugenden, die wir durch Reflektion bewusst machen und intensivieren können. Alle Kulturen und Glaubensrichtungen betonen, dass der Sinn des Lebens seinen Ursprung in den Tugenden unseres Charakters hat. Sie mögen je nach Kultur unterschiedlich gelebt werden, gelten jedoch universell.

Vogel: Können Sie Beispiele nennen für diese universellen Tugenden?

Hensen: Zu den universellen Tugenden gehören Loyalität, Aufrichtigkeit oder Ehrlichkeit. Dann gibt es die sogenannten vier Kardinaltugenden, zu denen Klugheit, Gerechtigkeit, Tapferkeit und Mäßigung zählen. Und es gibt noch drei christliche Tugenden, die ihren Ursprung im Mittelalter haben und das sind Glaube, Liebe und Hoffnung.

Vogel: Wie verändert die Arbeit mit Tugenden Menschen?

Hensen: Im VirtuesProject™ arbeiten wir mit Tugend-Anerkennungen. Wir bringen Menschen bei, die Tugend zu sehen, die einem Verhalten zugrunde liegt. In dieser Tugendankennung schenkt man dem

Menschen Wertschätzung und Wesensanerkennung. Anerkennung und Wertschätzung sorgen beim Gegenüber für ein Glücksgefühl und für Motivation. Der Mensch wird in seiner Ganzheit, in seinem Wesen gesehen und anerkannt. Das gibt Kraft – und sehr häufig dann wiederum die Motivation, an bestimmten Stellen für Verhaltensänderungen zu sorgen. Denn nicht der Mensch ist schlecht, sondern nur das Verhalten an bestimmten Stellen bedarf einer Korrektur bzw. der Anwendung einer der Situation angemessenen Tugend. Das hilft Führungskräften in der Kommunikation mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genauso, wie Lehrern mit ihren Schülerinnen und Schülern oder Eltern mit ihren Kindern.

Vogel: Was genau ist das VirtuesProject?

Hensen: Das VirtuesProject™ ist eine weltweite Organisation, die es mittlerweile in über einhundert Ländern gibt. In Deutschland läuft das VirtuesProject™ unter dem Namen „TugendProjekt“. Der Verein hat seinen Sitz in Königswinter. Gegründet wurde das VirtuesProject™ aber 1988 in Kanada von Linda Kavelin Popov, ihrem Mann Dan Popov und ihrem Bruder John Kavelin. Dan Popov hatte zu diesem Zeitpunkt gerade seine Doktorarbeit zum Thema „Tugenden“ geschrieben, in der er sieben Hauptreligionen untersuchte und dabei 325 Tugenden identifizierte, die in all diesen Religionen eine Rolle spielten und damit gewissermaßen eine gemeinsame Wertebasis der Menschen weltweit bilden. Aus dieser Erkenntnis heraus entwickelten sie über die Jahre fünf Strategien die helfen, mit Tugenden zu leben und zu arbeiten und sich auf Tugenden zurück besinnen zu können.

Vogel: Was genau sind die fünf Strategien?

Hensen: Die fünf Strategien bestehen aus der Strategie 1 „Sprich die Sprache der Tugenden“, was soviel bedeutet wie: Benenne Charakterqualitäten mit Tugenden. Strategie 2 lautet „Nutze lehrreiche Momente“, Strategie 3 empfiehlt „Setze klare Grenzen“, Strategie 4 „Nimm Zeit zur Besinnung“ und Strategie 5 „Biete Begleitung an“. Diese fünf Strategien wurden in Erziehungs- und Schulprojekten weltweit so erfolgreich eingesetzt, dass das VirtuesProject von den Vereinten Nationen und vom Dalai Lama geehrt wurde.

Vogel: Das TugendProjekt ist auch auf der women&work. Was bietet das TugendProjekt auf der women&work am 24. Mai in Bonn?

Hensen: Ich selbst werde einen Workshop geben mit dem Titel „Mit Tugenden und Werten persönlichen und ökonomischen Erfolg erzielen“. Ich zeige darin, wie es möglich ist, die eigene Tugenden zu entdecken und zu stärken. Denn wenn man weiß, welche Tugenden man hat und welche Tugenden eine Herausforderungen darstellen, dann hält man den Schlüssel zur eigenen Persönlichkeit in der Hand. Aus dieser Inspiration heraus fällt es viel leichter, seinen Charakter authentisch einzusetzen, und im Berufsleben erfolgreich zu sein und Leistung zu erbringen.

Zusätzlich haben wir einen Messestand auf der Karriere-Meile, wo Messebesucherinnen von Tugendbegleiterinnen und -begleitern des TugendProjekts beraten werden.

Vogel: Vielen Dank, Frau Hensen, für das Interview.

Über Willy Hensen:

Willy Hensen ist Master Facilitator (Leitende Moderatorin) des VirtuesProject (TugendProjekts) International/Europe. Sie arbeitet als Sonder- und Heilpädagogin, Trainerin und Coach für Familien, Schulen und Unternehmen. Wissenschaftlich ist Willy Hensen spezialisiert auf die Verhinderung von Schulabbrüchen, Motivationsproblemen und Aggressionen. Ihre persönliche Neugier gilt den unterschiedlichen Kulturen auf der Welt. Sie hat z. B. auf den Molukken, in Venezuela und Südafrika gelebt, um die Werte und Tugenden der Völker kennen zu lernen.

Über das TugendProjekt

Das TugendProjekt (www.tugendprojekt.de) basiert auf der Arbeit des 1991 entstandenen VIRTUES PROJECT™ der Kanadier Kavelin und Popov, ist empirisch begründet und seit 2009 in Deutschland etabliert. Grundlage ist die Stärkenfokussierung, Talent- und Potenzialentfaltung durch universelle Tugenden. Tugenden bezeichnen das, was unser innerstes Wesen ausmacht. 300 universelle Tugenden tragen als interkulturelle Brücke dazu bei, Kommunikation und Beziehungen verbindend zu gestalten. In über 100 Ländern befähigt das Konzept Menschen, sich der unterschätzten inneren Kraft der Tugenden und damit der Charakterstärken bewusst zu werden. Das internationale VirtuesProject™ wurde bereits 1997 von den Vereinten Nationen als vorbildliches, kulturübergreifendes Modell für Persönlichkeitsentwicklung und Erziehung ausgezeichnet. Kernaufgabe des TugendProjekt e.V. ist die methodische Wissensvermittlung durch 5 nachhaltig wirksame Strategien sowie die Aus- & Weiterbildung von Facilitatoren um das Konzept wirkungsvoll im eigenen Unternehmen und im persönlichen Leben umzusetzen. Das TugendProjekt ist, übersetzt in die heutige Wirtschaftssprache, CSR nach Innen und Außen und bestätigt durch messbare Faktoren den hohen Wertschöpfungsgrad gerade in Unternehmen.