

Ethische Personalentwicklung in Sozialleistungsunternehmen am Beispiel der Sozialpädagogischen Familienhilfe*

Kerstin Kobler

Die Wahl des Themas begründet sich aus der Motivation heraus, dass sich die besondere Bedeutung und Aktualität der Ethik in allen Lebensbereichen in der menschlichen Alltagspraxis, – egal, ob im Privatbereich oder am Arbeitsplatz – zeigt, weil moralisches Handeln oder sittliches Urteilen darin ein fester Bestandteil ist. Viele Menschen haben das Vertrauen in Unternehmen, Staatsorgane, Parteien und sogar Kirchen verloren, weil diese auf tricksende und täuschende oder auch umstrittene Handlungspraktiken zurückgreifen. Allerdings lassen pluralistische Gesellschaften zwangsläufig ein heterogenes Wertefeld gedeihen.

Ein weiterer, besonders wichtiger Grund sich mit dem Projekt auseinanderzusetzen, ist meine über vierjährige Erfahrung als Teamleiterin im Bereich der Sozialpädagogischen Familienhilfe in einem Non-Profit-Unternehmen. Hier werde ich mit zahlreichen ethischen Herausforderungen konfrontiert, die sowohl interner als auch externer Herkunft sind. Vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, dass auch Unternehmen selbst ein werthomogenes Umfeld schaffen, um Mitarbeitern in Zeiten des rasanten gesellschaftlichen Wandels eine moralische Orientierung zu geben. Ebenso gab mir das Studium mit den integrierten Praxisprojekten Anstöße, mich mit dem Gebiet der ethischen Personalentwicklung, das ein Teilbereich im weiten Feld der Unternehmensethik darstellt, auseinanderzusetzen. Die personale Komponente bildet sozusagen den innersten Kern der Unternehmensethik. Mitarbeiter und Führungskräfte tragen einen Teil der Verantwortung in der Gestaltung der inneren Struktur der Institution und auch für ihr persönliches Tun und Lassen. Die personale Komponente bedarf der Unterstützung der innerbetrieblichen Institution. Ihre Ausgestaltung mit entsprechenden Rahmenbedingungen und Vorgaben beeinflusst die Handlungen der Individuen. Strukturell-systematische Maßnahmen als Unterstützungsfaktor der Unternehmensethik sind für verantwortungsvolles Handeln des Einzelnen maßgeblich. Es sind immer sittliche Subjekte, die zugleich Träger und Quelle jeglicher Moral sind, notwendig, um Moral überhaupt zu etablieren, durchzuführen und gegebenenfalls abzuwandeln. Daraus ergeben sich für ein Unternehmen einige Vorteile als positiver Nebeneffekt des moralischen Handelns (z.B. Früherkennung von Risiken, Motivationserhöhung der Mitarbeiter, befriedigende Lösungen von Dilemmata-Situationen bei gleichberechtigten Ansprüchen von vielen Betroffenen, Kosteneinsparungen, geringeres Risiko von Skandalen, besseres Image durch vertrauenswürdige Wahrnehmung der Organisation etc.).

* Abschlussarbeit im berufsbegleitenden Masterstudiengang „Unternehmensführung im Wohlfahrtsbereich“.

Zur Untersuchung der gewählten Arbeitsgrundlagen und Beantwortung der Hypothesen zog ich mir verschiedene Theorien anhand wissenschaftlicher Fachliteratur heran. Hauptaugenmerk für mich war, zu durchleuchten, was der eigentliche Kern der ethischen Personalentwicklung ist, was sie leisten kann, welche Ansprüche damit verknüpft werden und welche bisherigen Ansätze und Methoden es gibt. Aus diesem Grund wollte ich die Bedeutung ethischer Kompetenzen für den Einzelnen, die Hand in Hand geht mit der Unternehmensführung, den unternehmerischen Rahmenbedingungen und der strategischen Ausrichtung der Personalarbeit, durchleuchten. Es war mir ein Bedürfnis, ein Bewusstsein für den Teilbereich der ethischen Personalentwicklung zu schaffen sowie Sozialleistungsunternehmen für deren Relevanz zu sensibilisieren, indem Anregungen für die Herangehensweise aufgezeigt werden.

Besonders die Vorschläge zur Umsetzung der ethischen Personalentwicklung auch der Entwurf der ethischen Fortbildungsveranstaltung stellte für mich ein sehr kreativer Prozess dar. Gleichsam konnte ich so einen Dialog zur Praxis im Arbeitsfeld der Sozialpädagogischen Familienhilfe mit seinen ethischen Herausforderungen für unsere Organisationseinheit finden. Als Führungskraft zählen u.a. der Bereich Mitarbeiterpflege und Personalentwicklung zu meinen Tätigkeiten, so empfand ich die Durchführung der Veranstaltung als sehr befruchtend. Das Team hatte derweil die Möglichkeit, sich von einer anderen Seite her kennenzulernen, indem ihm ein gewisser Zeitkorridor für moralisches Nachdenken eingeräumt wurde. An dieser Stelle wäre für die Zukunft eine wissenschaftliche Erhebung bzw. Evaluation zur ethischen Personalentwicklung zu dem Kernziel „Verbesserung der ethischen Kompetenzen“, vorzugsweise in den Teilbereichen „Moralische Sensibilität“, „Moralische Urteilskraft und Motivation“ sowie „Verständigungskompetenz bzw. Diskursfähigkeit“ sinnvoll. Vorzugsweise wäre hier der Beitrag zur Ausbildung der ethischen Basis von Subjekten und die Anregung zur Moral quasi als Grundtönung des Handelns im Unternehmensalltag zu untersuchen.