

Der Wert von Werten Ë

Unternehmensphilosophie

eine

LERNPARTNERSCHAFT

zwischen der

Klaus Kuhn Edelmetallgießerei GmbH,
Radevormwald

und dem

Kurs Katholische Religionslehre der Klassen
10 des THG, zweites Schulhalbjahr 2006/ 07

Eine Dokumentation

Inhaltsverzeichnis	Seiten
1. Statt eines Vorwortes	3
2. Ziele und Inhalte der Lernpartnerschaft	3
3. Planungsphase in der Kuhn GmbH und im THG	4
4. Durchführungsphase	4
4.1 Die Werte der Kuhn GmbH	6
4.2 Die Führungsleitlinien der Klaus Kuhn GmbH	6
4.3 Der Verhaltenskodex der Klaus Kuhn GmbH	7
4.4 Fragen- und Antwortkatalog: Besuch des Herrn A. Kuhn	8
4.5 Fragen an die Mitarbeiter der Firma Kuhn	9
4.6 Auswertung der Fragebögen zur Mitarbeiterbefragung	12
5. Mögliche Konsequenzen des Projektes für den Schulalltag des THG	24
5.1 Parallelen und Ähnlichkeiten zwischen der Firma und dem THG	24
5.2. Die Werte für Lehrer und Schüler	25
5.3. Verhaltenskodex für alle Beteiligten	25
5.4. Die Führungsleitlinien	26
6. Weitere Konsequenzen für das THG	26

1. Statt eines Vorwortes

Im Zusammenhang mit einer Lernpartnerschaft zwischen der Firma Klaus Kuhn in Radevormwald und dem Theodor-Heuss-Gymnasium widmete sich der Religionskurs der zehnten Klasse von Herrn Jacobs dem Thema "Wert von Werten - Der Sinn von Werten und Normen in einem modernen Industrieunternehmen". In diesem Zusammenhang erarbeiteten die Schülerinnen und Schüler im Religionsunterricht zunächst zentrale Begriffe aus dem Bereich der Werthaltungen und Normen, fragten nach deren Notwendigkeit im menschlichen Zusammenleben, untersuchten daraufhin die Unternehmensphilosophie der Firma Kuhn, wobei uns Herr A. Kuhn Rede und Antwort stand, und interviewten dann in der Firma Kuhn selbst deren Mitarbeiter im Hinblick auf den Sinn der firmeneigenen Werte. In einem letzten Schritt wurde gefragt, welche Werthaltungen und Normen der Firma Kuhn auch für das THG nutzbar gemacht werden könnten. Auf einer der CD dokumentiert wurde nicht der Unterrichtsprozess, der Grundlegendes zum Thema Werte und Normen erarbeitete, sondern nur die Untersuchung bzw. die Interviews, die wir in der Firma Kuhn machten, sowie deren Auswertung und mögliche Nutzenanwendung in Bezug auf das THG. Die gesamte Unterrichtsreihe hier darzustellen, hätte den Rahmen einer sinnvollen Darstellung gesprengt. Insofern liegt auch hier in der Beschränkung die Meisterschaft. Die Schülerinnen und Schüler des Religionskurses danken an dieser Stelle nochmals der Firma Kuhn, vor allem Herrn A. Kuhn, für die große Kooperationsbereitschaft.

Die Teilnehmer:

Rebecca Arnusch
 Malwina Harnischmacher
 Anna Nick
 Pia Pötttschke
 Andrea Rossberg
 Rabea Schäfer
 Eleonora Venuti
 Gian-Luca Baglieri
 Melanie Broja
 Pascal Fentzahn
 Niklas Harnischmacher
 Karolin Korselt
 Thomas Jacobs

2. Ziele und Inhalte der Lernpartnerschaft

Ziel dieser Lernpartnerschaft zwischen einer der bedeutenden Institutionen Radevormwalds, nämlich der Kuhn GmbH, und dem Religionskurs der zehnten Klasse des THG war es, eine Brücke zwischen theoretisch vermitteltem Schulwissen über die Bedeutung von Werthaltungen, Werten und sich daraus ergebenden Normen einerseits und deren praktischer Umsetzung (Unternehmensphilosophie) im Alltag eines technisch hoch spezialisierten global players%andererseits zu schlagen.

3. Planungsphase in der Kuhn GmbH und im THG

Bei Vorgesprächen mit allen Beteiligten, vor allem mit Herrn Andre Kuhn und seinen leitenden Mitarbeitern, wurde die Vorgehensweise dieser Lernpartnerschaft festgelegt, wobei sich fünf Arbeitsblöcke herausbildeten:

I Erarbeitung eines theoretischen Grund- und Spezialwissens zum Thema Werte, Werthaltungen, Normen, Unternehmensphilosophie im katholischen Religionsunterricht

II Beschäftigung mit bzw. Analyse der PWerte der Klaus Kuhn Edelstahlgießere GmbH im Unterricht, und zwar auf dem Hintergrund des erworbenen Wissens (siehe I)

III kritische Befragung des Herrn A. Kuhn im Religionsunterricht zu firmeneigenen Werten und Normen (Unternehmensphilosophie) und gemeinsame Erarbeitung eines Fragebogens zum Sinn und Nutzen der Unternehmensphilosophie, der

IV während einer Betriebserkundung der Kuhn GmbH Arbeitnehmern sowie leitenden Angestellten zur Beantwortung vorgelegt wurde

V Auswertung der Fragebögen im Religionsunterricht und Erstellung einer interaktiven CD zur Ergebnissicherung der Interviews, die der Firma Kuhn zur Verfügung gestellt wurde

VI Mögliche Konsequenzen des Projektes für den schulischen Alltag des THG

4 Durchführungsphase

zu I. In einem ersten Schritt wurden im Religionsunterricht folgende Themen- bzw. Problemfelder bearbeitet.

- der Mensch im Unterschied zum Tier am Beispiel aggressiven Verhaltens: Instinktsteuerung (Tier) vs. Menschliche Fähigkeit, autonom sein Verhalten auch gegen Instinkte in Verantwortung zu steuern (Idealbild Mensch !)
- Erziehungsfaktoren und Vorbilder als gesellschaftliche Determinanten individuellen menschlichen Verhaltens in Konflikt- und Entscheidungssituationen
- Werthaltungen und Werte als Konstituierende von Normen
- biologische und soziologische Theorien zur Ursache und Notwendigkeit werthaltenden, menschlichen Verhaltens
- biblisch-theologischer Bezug: Freiheit, Würde, Verantwortung
- Ethik im Zusammenhang der Regeln für menschliches Verhalten: Spielregeln, Etikette, moralische Normen, Gesetze: Gemeinsamkeiten und Unterschiede

- **zu II** Anwendung der in I erarbeiteten Grundlagen auf die Werte der Klaus Kuhn Edelstahlgießerei GmbH (siehe auch den Link auf der Homepage der Firma Kuhn Unternehmen/Unternehmensphilosophie) - Welche Werte bzw. Werthaltungen gibt sich die Firma Kuhn im Unternehmensalltag vor Ort? (Analyse und Bezug zu I)

- Welche allgemeinen und firmeneigenen Normen und Gebote resultieren aus den festgelegten Werten und Werthaltungen? (Analyse und Bezug zu I)
- Spezifizierung der Normen in allgemeine, jeden Mitarbeiter betreffende Normen bzw. Regeln **und**
- besondere Regeln der leitenden Angestellten als Führungskräfte

4.1. Unternehmensphilosophie: Die Werte der Klaus Kuhn GmbH

Toleranz	Mitarbeiter akzeptieren, wie sie sind Teamfähigkeit
Gesundheit	Arbeitssicherheit Unversehrtheit Ergonomisch richtig gestaltetes Arbeitsumfeld
Menschlichkeit	Humane Arbeitsbedingungen Fairness Hilfsbereitschaft Konsenswille Unterlassung von Mobbing Balance finden zwischen Arbeitszeit und Freizeit
Verantwortungsbewusstsein	Ethisch vertretbare Produkte Arbeitsplatzsicherheit Gesundheit Produktqualität Produktsicherheit Gesundheit auch im privaten Bereich
Aufrichtigkeit	Ehrlichkeit Eingestehen von Fehlern Gradlinigkeit Realistische Vereinbarungen treffen Informationen frühzeitig weitergeben
Wertschätzung	Respekt Korrekt streiten Zuhören
Verlässlichkeit	Zusagen einhalten Pünktlichkeit Disziplin
Offenheit	Kritikfähigkeit Offenheit für Neues Feedback Diskretion Informationen bei Veränderungen

4.2. Die Führungsleitlinien der Klaus Kuhn GmbH

- Wir verhalten uns gegenüber unseren Mitarbeitern stets ehrlich, zuverlässig, korrekt und tolerant.
- Wir respektieren und achten unsere Mitarbeiter.
- Wir fühlen uns für unsere Mitarbeiter verantwortlich.
- Wir reagieren sensibel und hilfsbereit auf alle Belange des Mitarbeiters.
- Wir schaffen Vertrauen und Klarheit durch Transparenz und Offenheit.
- Wir motivieren zu Weiterentwicklung, Lernbereitschaft und Kreativität.
- Wir übertragen Verantwortung und fördern dieses dadurch die Erfolgsorientierung entsprechend der Leistungsfähigkeit und dem Kenntnisstand des Mitarbeiters.
- Wir geben regelmäßige Feedbacks und fordern diese auch von unseren Mitarbeitern ein.
- Wir fördern die Kritikfähigkeit und schaffen dadurch die Basis für eine gute Zusammenarbeit.
- Wir handeln konsequent nach diesen Führungsleitlinien und erfüllen damit unsere Vorbildfunktion.

4.3. Der Verhaltenskodex der Klaus Kuhn GmbH

Wir treffen Entscheidungen und verfolgen konsequent unsere Ziele für den gemeinsamen Erfolg.

- Wir treffen realistische Vereinbarungen, die wir klar und eindeutig formulieren, und halten diese zuverlässig ein.
- Wir geben und erfahren relevante Informationen rechtzeitig.
- Wir reden offen und ehrlich miteinander, hören zu, fragen nach und geben konstruktives Feedback.
- Wir tragen Verantwortung für unser Handeln.
- Wir stehen zu unseren Fehlern.
- Wir respektieren die Meinung anderer und sind kompromissbereit.
- Wir verbessern unsere persönlichen Kenntnisse und Fähigkeiten und sind offen für Neues.
- Wir arbeiten kontinuierlich an der Verbesserung von Abläufen.

(Abdruck mit freundlicher Genehmigung der Klaus Kuhn Edelstahlgießerei GmbH)

zu III Kritische Befragung des Unternehmensinhabers- und -leiters Herrn A. Kuhn im Religionsunterricht des THG am 14. Mai 2007 zur Unternehmensphilosophie der Kuhn GmbH

4.4. Fragenkatalog für den Besuch von Herrn A. Kuhn am THG

1. Wieso kam das Unternehmen auf die Idee, sich eine Unternehmensphilosophie mit Werte- und Verhaltenscodices zu geben ?
2. Seit wann gibt es das Konzept bei der Firma Kuhn ?
3. Wer entwickelte das Konzept ?
4. Gab es firmenseitig Bedürfnisse nach bestimmten Werten bzw. Normen und wurden diese
5. speziell auf die Bedürfnisse der Firma Kuhn zugeschnitten ?
6. Wurden die Mitarbeiter zur Einführung der Vereinbarung befragt/gehört ?
7. Ist das Konzept schon geändert worden, wenn ja/nein, warum (nicht) ?
8. Steht die Firmenleitung hinter dem Konzept ?
9. Werden die Vereinbarungen von allen Seiten eingehalten ?
10. Gibt es Reibungsflächen durch die Vereinbarungen, die dann geschlichtet werden müssen ?
11. Wer kontrolliert die Einhaltung firmenintern? Kontrolle seitens der Firmenleitung gegenüber den Angestellten und auch umgekehrt ?
12. Was hat sich intern positiv durch die Vereinbarungen geändert ?
13. Wie geht man mit offensichtlichen Verstößen gegen die Vereinbarungen um?
14. Hat die Firma Kuhn eine Kleiderordnung ?

Die wichtigsten **Antworten** des Herrn Kuhn zusammengefasst, ergaben hinsichtlich der Schülerfragen Folgendes:

Überlegungen zur Einführung einer Unternehmensphilosophie gehen bis in die neunziger Jahre zurück.
 Es wurde bei der Entwicklung der Unternehmensphilosophie auf die Hilfe professioneller Beratungsunternehmen zurückgegriffen.
 Spezielle, auf die Firma zugeschnittene Wünsche der Firmenleitung und der Mitarbeiter wurden berücksichtigt und eingearbeitet.

- Gründe für die Einführung einer Unternehmensphilosophie war der Wunsch nach einer besseren, humaneren Arbeitsatmosphäre durch Identifikation mit der Firma, wodurch auch die Produktqualität der Kuhn GmbH verbessert werden sollte: Wer gerne zur Arbeit geht, arbeitet auch ohne Druck qualitativ besser.
- Leitende Mitarbeiter und auch Arbeitnehmer stehen weitgehend hinter dem Konzept bei entsprechender Identifikation mit der Firma und sind um Einhaltung der Normen bemüht (nobody is perfect!)
- Alle Beteiligten mussten sich aber zunächst daran gewöhnen, im Sinne des erarbeiteten Konzeptes anders als bisher zu handeln und offen miteinander umzugehen z.B. bei berechtigter Kritik- ohne dies als stigmatisierend zu empfinden, da traditionelle Verhaltensmuster stark verankert waren und zum Teil auch noch sind. Alle Werte und Normen sind prinzipiell gleichwertig und werden unter Einbeziehung der Mitarbeiter periodisch überarbeitet, damit der Codex leben und eingehalten werden kann.
- Die Werte und Normen zeitigen auch Reibungsflächen im Betrieb, die dann offen legen, dass am Betriebsklima noch gearbeitet werden muss.
- Der Werte- und Verhaltenscodex hilft auch im persönlichen Leben.
- Als Hauptverstöße gegen den Verhaltenskanon werden solche gegen den Teamgeist festgestellt.
Falls jemand permanent und auch nach Gesprächen und Abmahnungen gegen die Werteordnung verstößt, muss man sich voneinander trennen.
- Eine spezielle Kleiderordnung gibt es nicht, wenn man von Sicherheits- und Arbeitskleidung absieht, die zwingend sind.

Im Verlauf der Doppelstunde im Fach katholische Religionslehre wurde zusammen mit Herrn A. Kuhn ein Fragenkatalog zur Unternehmensphilosophie festgelegt, der bei einer Betriebserkundung der Firma anonym den Angestellten zur Beantwortung vorgelegt wurde:

4.5. Fragen für die Mitarbeiter der Firma Kuhn

WERTE

Können Sie mir die Werte der Firma Kuhn nennen ?

Wenn nein, dann Toleranz und Aufrichtigkeit nennen und fragen, was man darunter versteht.

Werden die genannten Werte oder auch andere im Unternehmen gelebt ?

Wo stimmt etwas nicht in Ihrem Unternehmen in Bezug auf die genannten Werte ?

Welche Werte sollten in den Wertekatalog noch übernommen werden ?

Sollte man den ganzen Wertekatalog abschaffen ? Ja/nein: Warum?

Verhaltenskodex

Was bedeutet der Begriff sVerhaltenskodex%?

Ist dieser Verhaltenskodex für Sie persönlich in der Firma gültig ?

Beziehen Sie sich bei Konflikten in der Firma mit Mitarbeitern, Vorgesetzten auf den Verhaltenskodex ?

Spielen die Werte und die daraus abgeleiteten Verhaltensregeln auch in Ihrem Privatleben eine Rolle, nachdem diese in der Firma Kuhn eingerichtet worden sind ?

Führungsleitlinien

Was bedeutet der Begriff für Sie ?

Kenne Sie diese Leitlinien und können Sie diese wiedergeben ?

Werden diese Leitlinien Ihrer Meinung nach durch die Vorgesetzten gelebt ?

Ja/nein: Welche?

Sollten weitere Punkte in die Führungsleitlinien übernommen werden ?

Hat sich das Betriebsklima der Firma entscheidend geändert durch die Einführung der Werte-Verhaltens- und Führungsleitlinien ? Ja/nein: Warum/nicht?

zu IV Betriebserkundung der Firma Kuhn mit Interviews der Belegschaftsvertreter

Am 21.5.2007 wurde zwei Stunden lang die Belegschaft des Unternehmens Kuhn vor Ort zur Unternehmensphilosophie bzw. zu firmeneigenen Werten und Normen durch die Schülerinnen und Schüler des Religionskurses befragt.

Fragen an die Mitarbeiter der Firma Kuhn	Anzahl der Antworten mit Ja	Anzahl der Antworten mit Nein
<u>Werte:</u>		
I. Können Sie mir die Werte der Firma Kuhn nennen?	<u>10</u> Antworten	<u>4</u> Antworten
II. (Wenn nein) Was verstehen sie unter Toleranz und Aufrichtigkeit?	<u>3</u> Antworten	<u>1</u> Antworten
III. Werden die genannten Werte oder auch andere im Unternehmen gelebt?	<u>9</u> Antworten	<u>2</u> Antworten
IV. Wo stimmt etwas nicht an Ihrem Arbeitsplatz in Bezug auf die genannten Werte?	<u>8</u> Antworten	<u>3</u> Antworten
V. Welche Werte sollten in den Wertekatalog noch übernommen werden?	<u>3</u> Antworten	<u>6</u> Antworten
VI. Sollte man den ganzen Wertekatalog abschaffen?	<u>3</u> Antworten	<u>7</u> Antworten
<u>Verhaltenskodex:</u>		
VII. Was bedeutet der Begriff "Verhaltenskodex"?	<u>10</u> Antworten	<u>2</u> Antworten
VIII. Ist dieser Verhaltenskodex für Sie persönlich in der Firma gültig?	<u>11</u> Antworten	<u>1</u> Antworten
IX. Beziehen Sie sich bei Konflikten in der Firma mit Mitarbeitern oder Vorgesetzten auf den Verhaltenskodex?	<u>6</u> Antworten	<u>3</u> Antworten
X. Spielen die Werte und die daraus abgeleiteten Verhaltensregeln auch in Ihrem Privatleben eine Rolle, nachdem diese in der Firma Kuhn eingerichtet worden sind?	<u>7</u> Antworten	<u>4</u> Antworten
<u>Führungsleitlinien:</u>		
XI. Was bedeutet der Begriff für Sie?	<u>12</u> Antworten	<u>1</u> Antworten
XII. Kennen Sie diese Leitlinien und können Sie diese wiedergeben (Welche)?	<u>keine</u> Antworten	<u>6</u> Antworten
XIII. Werden diese Leitlinien Ihrer Meinung nach durch die Vorgesetzten gelebt?	<u>2</u> Antworten	<u>5</u> Antworten
IXV. Sollten weitere Punkte in die Führungsleitlinien übernommen werden?	<u>keine</u> Antworten	<u>7</u> Antworten
XV. Hat sich das Betriebsklima der Firma entscheidend geändert durch die Einführung der Werte, des Verhaltenskodexes und der Führungsleitlinien ?	<u>6</u> Antworten	<u>6</u> Antworten

Zur besseren Unterscheidung werde **Ja**-Antworten **blau**, **Nein** -Antworten **rot** markiert, wobei Ja nicht automatisch gut und nein nicht automatisch schlecht bedeutet.

4.6. Auswertung der Fragebögen zur Mitarbeiterbefragung

Werte

Kommentare der befragten Mitarbeitern zu I: Ja-Antworten

Ja, ich kenne die meisten der Werte, weil sie eine wichtige Grundlage bilden. Am meisten schätze ich die Werte Ehrlichkeit, Disziplin und Fairness.

Mir sind nicht viele bekannt nur ein paar (Toleranz), andere kenne ich nicht.

Ja, ein paar sind mir bekannt (Ehrlichkeit, Teamfähigkeit, Zuhören).

Ja, ich kenne das Feedbacksystem, aber das war es auch schon, andere sind mir nicht bekannt.

2X: Ja, ich kenne Toleranz, Menschlichkeit, Verantwortungsbewusstsein, Offenheit, Gesundheit, Verlässlichkeit und Aufrichtigkeit.

Ich weiß, dass es Wertschätzung, Gesundheit, Offenheit, Aufrichtigkeit, Respekt und Ehrlichkeit gibt.

Mir sind Menschlichkeit, Kritik, Ehrlichkeit, Toleranz und Offenheit bekannt. Jedoch sind für jeden eigene Werte wichtig.

Ich kenne die Hilfsbereitschaft.

Mir sind Toleranz, Disziplin und Kein-Mobbing-betreiben bekannt.

Kommentare der befragten Mitarbeitern zu I : Nein-Antworten

Ich bin erst kurzfristig bei der Firma Kuhn angestellt, deshalb hatte ich noch nicht die Gelegenheit bekommen, mich in das System einzuarbeiten. Jedoch bin ich erfreut, in ein derartiges Konzept eingearbeitet zu werden, weil in meinem altem Betrieb andere Regeln herrschten.

Ich arbeite schon lange bei der Firma, habe mich noch nie mit dem Thema befasst und habe es auch nicht vor, weil für mich dadurch nur mehr Unannehmlichkeiten aufgetaucht sind.

Nein, ich möchte nicht damit in Verbindung gebracht werden, aus dem Grund, weil dieses System überbewertet wird. Anstatt ein besseres Klima im Betrieb zu schaffen, entsteht nur ein gutes Bild nach außen hin, jedoch läuft es im Inneren anders ab.

Nein, kann ich nicht, denn ich habe mich nicht damit befasst.

Kommentare der befragten Mitarbeitern zu II: Ja-Antworten

Unter Toleranz verstehe ich einen guten Umgang mit Kritik im Hinblick auf die Feedbacks, welche man erhält. Außerdem ist es sehr wichtig für das Zusammenleben untereinander, um zu unterscheiden, ob mir jemand (z.B. mit Kritik) helfen will oder mich nicht leiden kann.

Aufrichtigkeit basiert auf Ehrlichkeit und ist wichtig für das gegenseitige Verständnis. Es sollte auch ein gegenseitiges Helfen untereinander einbinden.

Toleranz bedeutet andere Mitarbeiter tolerieren. Aufrichtigkeit, heißt Fehler anderer respektieren und zu Fehlern stehen.

Kommentare der befragten Mitarbeitern zu II: Nein - Antworten

Ich möchte mir keine Gedanken darüber machen, denn das ist nicht relevant in dem Betrieb, am Ende sind die Zahlen entscheidend und nicht wie es dazu gekommen ist.

Kommentare der befragten Mitarbeitern zu III: Ja Æ Antworten.

Schon nach kurzer Zeit erkennt man, dass ein anderes Klima im Betrieb herrscht, als in meinem anderen. Im Großen und Ganzen halten sich ungefähr 95% daran.

In meiner Schicht wird das Schema durchgeführt, allerdings habe ich keine Ahnung, was in anderen Abteilungen abläuft.

In dem Umfeld, wo ich arbeite, wird sich daran gehalten, was anderswo abläuft, weiß ich nicht.

Ja, ich bin überzeugt, dass dieses System überall funktioniert.

Es wird in jeder Hinsicht gelebt, egal, wo man sich befindet.

Ich glaube, zu 90% werden die Werte gelebt.

Das ist eine schwere Frage. Es ist das Ziel einiger, dass die Werte eingehalten werden, aber leider nicht eines jeden. Ich selber halte es für wichtig und halte mich daran.

Ich glaube zu 99% werden die Werte gelebt.

Ich bin mir sicher, dass die meisten es versuchen umzusetzen.

Kommentare der Mitarbeiter zu III: Nein-Antworten:

Jeder, der bei dieser Frage zustimmt, ist verpflichtet dieses zu sagen, weil sie darauf angewiesen sind. Damit meine ich vor allem die gut gekleideten Mitarbeitern, weil diese oft nicht mitbekommen, wie unser Arbeitsleben von den unteren Schichten aussieht.

Zum Teil! Ich kann solche Aussagen nicht verallgemeinern. Es kommt ganz auf die Person an.

Kommentare der befragten Mitarbeitern zu IV : Ja-Antworten:

Bei der Gesundheit, die verlangt wird, aber nicht wichtig ist für die höheren Schichten, denn denen ist es gleichgültig, wie es um unsere Gesundheit steht.

Neue Werte heißt nicht Besserung des Arbeitslebens, sondern es bedeutet indirekte Kontrolle, nichts mit Vertrauen, es zählt nur deine Leistung. Ich bin mir sicher, dass diese Werte was bewegen können, aber davon ist man noch entfernt.

Das größte Problem ist, dass die Schichten gegeneinander kämpfen, als zusammen zu arbeiten.

Bei den Führungsleitlinien stimmt einiges nicht, aber die Werte, die wir unter Mitarbeitern aufgestellt haben, werden eingehalten.

Jede Person ist anders, deshalb auch mit anderen Schwächen ausgestattet, deshalb kann man das nicht allgemein sagen.

Eigentlich stimmt alles, nur leider erst nach Ermahnung der Führungskräfte.

Bei der Sauberkeit und der Ordnung fehlt noch ein großer Teil und der gegenseitige Respekt.

Wer sich nicht an die Werte hält, sollte herausgeschmissen werden, weil sich damit zeigt, dass er sich nicht eingliedern kann und gegenüber den anderen Arbeitern ist deren Vergehen ungerecht.

Nein -Antworten zu IV :

Nein, ich habe nur gute Erfahrungen gemacht.

Mir sind keine Abteilungen bekannt, wo es nicht funktioniert.

Die Werte sind gut und werden von den Mitarbeitern akzeptiert.

Kommentare der befragten Mitarbeiter zu V: Ja-Antworten

Es sollte mehr bei Gesundheit und Verantwortungsbewusstsein getan werden, weil dort Mängel aufgetaucht sind.

Es sollte mehr miteinander geredet werden, denn das ist das A und O einer guten Mitarbeit.

Es sind alle Vorhanden! Wir haben es ja selber gemacht und sind daher auch zufrieden damit.

Kommentare der befragten Mitarbeiter zu V: Nein-Antworten

Soweit ich das beurteilen kann, sind fast alle Themen angesprochen und man sollte auch nicht zu viele nennen, weil es unübersichtlich wird.

Der Katalog sollte aktualisiert werden, aber eigentlich ist alles Wichtige angesprochen.

Im Betrieb läuft alles gut, und spontan fällt mir nichts ein, was man hinzufügen sollte.

Die Liste ist so umfangreich, dass weitere Eintragungen überflüssig wären.

Keine mehr. Es sind alle drauf!

Spontan fällt mir jetzt nicht ein, was noch dazugenommen werden könnte.

Kommentare der befragten Mitarbeiter zu VI: Ja-Antworten

Meiner Meinung nach ja, weil zu viele Dinge nichts bewirken. Bei einer Abschaffung müssten wir uns nicht mehr darum kümmern und könnten einfach unserer Arbeit nachgehen.

Es sollten ein paar Werte abgeschafft werden, weil es zu viele sind, und was man nicht braucht, muss weg, weil sonst nur unnötiger Stress entsteht.

Wenn die Situation die gleiche bleibt, müssen die Werte abgeschafft werden, weil die Personen anfangen ihr Vertrauen an die Werte zu verlieren, deshalb müssten sie entweder aktualisiert oder abgeschafft werden.

Kommentare der befragten Mitarbeiter zu VI: Nein-Antworten

Nein, ich habe nur gute Erfahrungen gemacht und ich habe schon viele andere Firmen gesehen, die einen solchen Katalog dringend bräuchten.

Es läuft in der Firma alles geregelt ab und durch den Wertekatalog gibt es kein Chaos, außerdem hat jede Firma so etwas, warum dann auch wir nicht.

Nein, schaden kann so etwas nie, und man erkennt Erfolge, welche die Firma erzielt hat. Deshalb sollte man auch keinen Fall den Wertekatalog abschaffen.

Nie und nimmer sollte man dieses System abschaffen, weil es diese Firma vorangetrieben hat.

Nein! Es ist wichtig, dass wir danach leben.

Nein, weil sie die Kommunikation im Wesentlichen erleichtert haben.

Nein, die sollten auf jeden Fall nicht abgeschaffen werden.

Verhaltenskodex

Kommentare der befragten Mitarbeiter zu VII: Ja-Antworten

Nach dem Kodex leben & diesen weitergeben.

Es bedeutet, dass jeder zu wissen hat, wie er sich gegenüber Mitarbeitern/Vorgesetzten zu verhalten hat (z.B. Pünktlichkeit).

Für mich ist der Begriff eine Grundlange, die man zum Zusammenarbeiten benötigt, ohne diesen Kodex wäre Teamfähigkeit nicht möglich.

Der Verhaltenskodex beinhaltet die Verhaltensregeln, die unter den Mitarbeitern beschlossen wurden.

In dem Verhaltenskodex stehen die Verhaltensregeln.

Der Verhaltenskodex ist ein Bestandteil der Werte. Es sind quasi Werte der einzelnen Abteilungen.

Es bedeutet Teamarbeit.

Man trägt die Verantwortung für sein Verhalten.

Man muss sich an Richtlinien halten und diese sein Leben lang verfolgen.

Es sind Regeln, die den Umgang regeln sollten.

Kommentare der befragten Mitarbeiter zu VII: Nein-Antworten

2x: Ich habe keine Ahnung davon.

Kommentare der befragten Mitarbeiter zu VIII: Ja-Antworten

6X: Ja ich bin überzeugt, dass dieser Kodex in der Firma gültig ist.

Natürlich, sonst könnte ich nicht so gut mit anderen mitarbeiten.

Ja! Definitiv, jedoch nicht, weil er an der Wand hängt, sondern, weil man ja eh einen persönlichen Verhaltenskodex schon selber hat.

2X: Im größten Teil in der Firma ja, jedoch gibt es immer ein paar "schwarze Schafe".

Aus meiner Erfahrung, die ich in anderen Firmen gesammelt habe, bin ich überzeugt, dass der Kodex gültig ist.

Kommentare der befragten Mitarbeiter zu VIII: Nein-Antworten

Nein, bei den Führungsleitlinien kenne ich mich nicht aus.

Kommentare der befragten Mitarbeiter zu IX: Ja-Antworten

5x: Man versucht sich darauf zu beziehen, jedoch nicht immer ganz wörtlich.

Ja, dies klappt auch sehr gut. Gerade bei den Vorgesetzten.

Kommentare der befragten Mitarbeiter zu IX: Nein-Antworten

Aufgrund meiner kurzen Zeit bei der Firma Kuhn habe ich noch keine Situation miterlebt, bei der ich mich auf den Verhaltenskodex beziehen könnte, aber ich bin mir sicher, dass es funktionieren würde.

Leider Nein, so etwas wird nur gesagt, aber am Ende machen wir es nicht.

Bis jetzt habe ich es nicht miterlebt, dass dieser miteinbezogen wurde.

Kommentare der befragten Mitarbeiter zu X: Ja-Antworten

3x: Für mich gehören diese Werte sowieso schon zum alltäglichen Leben, zum Beispiel bei der Erziehung der Kinder.

2X: Weil es zum Zusammenleben wichtig ist, braucht man solche Verhaltensregeln, damit man zusammen leben kann.

Ja, aber auch schon vorher! Diese Grundeinstellung ist ja eigentlich immer vorhanden. Doch ich beziehe mich bei Konflikten mit Mann/Mutter/Freundin nicht auf einen Kodex.

Ja, er ist nützlich, jedoch braucht man ihn nicht unbedingt.

Kommentare der befragten Mitarbeiter zu X: Nein-Antworten

Nein, nur zum Teil (Ehrlichkeit/Respekt), die anderen Werte spiegeln sich nicht in meinem Alltag wieder.

Nein, mein Leben basiert e auch vorher schon auf diese Verhaltensregeln.

Diese Regeln galten auch schon vorher in meinem Privatleben.

Nein, wir sind zu Hause immer gut ohne klar gekommen

Führungsleitlinien

Kommentare der befragten Mitarbeiter zu XI: Ja-Antworten

Wie die Vorgesetzten mit Mitarbeitern umgehen sollten/müssten.

Der Begriff bedeutet, nach welchen Richtlinien die Firma geführt wird.

Der Begriff bedeutet, dass die Verantwortung auf die verschiedenen Bereiche aufgeteilt wird.

Führungsleitlinien sind Sachen, an die man sich halten muss.

Das Verhalten der Vorgesetzten gegenüber den Arbeitnehmern.

Das sind die Regeln, die die Vorgesetzten einzuhalten haben.

Es ist quasi ein Verhaltenskodex für die Vorgesetzten.

Es ist eine Mischung zwischen Werten und dem Verhaltenskodex.

Ich glaube es bedeutet, dass Erfahrungen weitergeben und andere unterstützt werden (Feedbacks).

Wie die Chefs mit den Arbeitnehmern umgehen sollten.

2X: Probleme besprechen und lösen; Feedbacks.

Kommentare der befragten Mitarbeiter zu XI: Nein-Antworten

Für mich bedeutet es nichts, weil die Führungspositionen sich auch nicht daran halten, sondern nur sagen, wie toll alles ist.

Keine Ja-Kommentare zur Frage XII

Kommentare der befragten Mitarbeiter zu XII: Nein-Antworten

Für mich bedeutet es nichts, weil die Führungspositionen sich auch nicht daran halten, sondern nur sagen, wie toll alles ist.

Kommentare der befragten Mitarbeiter zu XIII: Ja-Antworten

2X: Die direkten Vorgesetzten ja, jedoch nicht die in den Führungspositionen.

Kommentare der befragten Mitarbeiter zu XIII: Nein-Antworten

2x: Kein Kommentar dazu.

Nein! Aus meiner Sicht nicht.

2X: Es wird von ihnen versucht, aber keiner kann diese zu 100% einhalten.

Keine Ja-Kommentar zu XIV

Kommentare der befragten Mitarbeiter zu XIV: Nein-Antworten

6X: Nein, wenn es zu viele sind, werden sie erst recht nicht eingehalten.

Nein, wenn die Führungsleitlinien, die es schon gibt, eingehalten würden, dann nicht.

Kommentare der befragten Mitarbeiter zu XV: Ja-Antworten

Da ich von einem anderen Betrieb gekommen bin, war das ein Sprung ins warme Wasser für mich, ich kann zwar nicht beurteilen, wie es vorher war, jedoch weiß ich aus Erfahrungen, dass man besser mit diesen Werten leben kann als ohne.

2X: Ja, es hat sich zum Positiven geändert, allerdings gibt es immer wieder Hindernisse im Bezug auf Ordnung und Sauberkeit durch Baustellen.

Am Anfang ja, denn wir mussten das auch alles auswendig lernen. Man kann aber sagen, dass sich das Verhalten unter Kollegen gebessert hat.

Durch den Verhaltenskodex ja! Wir reden offener und klarer. Auch das Verhältnis zum Chef hat sich gebessert.

Man geht besser miteinander um, früher gab es mehr Geschrei.

Kommentare der befragten Mitarbeiter zu XV: Nein -Antworten

Das ist alles Quatsch, was die sich da ausgedacht haben. Normen sollten Normen bleiben und Werte sollten Werte bleiben. Aber was macht die Firmenleitung? Sie schreiben es in den Arbeitsvertrag, und solltest du dagegen verstoßen (obwohl sich kaum einer daran hält), bekommst du eine Abmahnung.

Nein, eigentlich nicht, alle reden von Feedbacks, aber wir unten auf den Schichten sind nur kleine Fische, da können wir uns keine Kritik an unserem Arbeitsplatz leisten, sonst geht es uns an den Kragen.

3X: Ich bin noch nicht lange genug dabei, um das beurteilen zu können.

Der Charakter eines Menschen ist schwer zu verändern, aber es hat sich doch einiges gebessert.

Kommentare der befragenden Schülerinnen und Schüler nach den Interviews und deren Einschätzung der Mitarbeiterkommentare

Anfangs zögerten einige, auf unsere Fragen zu antworten, da sie zunächst glaubten, die Befragung sei nicht anonym gewesen. Außerdem war es erstaunlich, dass nicht alle Mitarbeiter über den Wertekatalog informiert waren. Die wissenden Mitarbeiter erachteten jedoch die Werte der Firma überaus mehrheitlich als sinnvoll und gut.

Bei einem Mitarbeiter fiel auf, dass er sehr vorsichtig war, er machte (nicht sehr überzeugend) "scheinbar perfekte" Angaben im Sinne der Firma. Aufgrund angeblich schlechter Erfahrungen mit dem Thema wollte sich ein anderer gar nicht zum Thema äußern.

Doch alles in allem empfanden wir, dass das Betriebsklima seitens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als sehr gut eingeschätzt wurde.

5. (zu VI) Mögliche Konsequenzen des Projektes für den schulischen Alltag

5.1. Parallelen und Ähnlichkeiten zwischen der Firma Kuhn und dem THG

THG (zur Hausordnung)	Firma Kuhn (zum Wertekatalog)
Jeder Schüler hat ein Recht auf Schutz seiner körperlichen Unversehrtheit.	-Arbeitsicherheit, -Unversehrtheit
Jeder Schüler hat ein Recht darauf, sich individuell und ungestört im Rahmen der Gemeinschaft zu entfalten.	Wir motivieren zur Weiterentwicklung, Lernbereitschaft und Kreativität.
Die deutlichen Unterschiede ergeben sich wahrscheinlich aus den sehr unterschiedlichen Arbeitssituationen beider Institutionen. Dadurch könnten wir uns vorstellen, folgende Werte bzw. Normen der Firma Kuhn auch für das THG nutzbar zu machen.	

Nach der Auswertung der Fragebögen (siehe V) stellt sich der Religionskurs die Frage, welchen Nutzen man aus der Unternehmensphilosophie der Firma Kuhn und aus der diese betreffenden Analysen für das THG ziehen könnte. Wir kamen zu folgenden Ergebnissen in Form eines Wertekataloges für Schüler und Lehrer in Anlehnung an denjenigen der Firma Kuhn.

5.2. Die möglichen Werte für Lehrer und Schüler

Toleranz	Mitarbeiter akzeptieren, wie sie sind Teamfähigkeit
Gesundheit	Unversehrtheit der Psyche und des Körpers
Menschlichkeit	Humane Arbeitsbedingungen Fairness Hilfsbereitschaft Unterlassung von Mobbing
Verantwortungsbewusstsein	Gesundheit
Aufrichtigkeit	Ehrlichkeit Eingestehen von Fehlern Gradlinigkeit Informationen frühzeitig weitergeben
Wertschätzung	Respekt Korrekt streiten Zuhören
Verlässlichkeit	Zusagen einhalten Pünktlichkeit Disziplin
Offenheit	Kritikfähigkeit Offenheit für Neues Feedback Diskretion

5.3. Der Verhaltenskodex für alle Beteiligten

- Wir treffen Entscheidungen und verfolgen konsequent unsere Ziele für den gemeinsamen Erfolg.
- Wir treffen realistische Vereinbarungen, die wir klar und eindeutig formulieren, und halten diese zuverlässig ein.
- Wir reden offen und ehrlich miteinander, hören zu, fragen nach und geben konstruktives Feedback.
- Wir tragen Verantwortung für unser Handeln.
- Wir stehen zu unseren Fehlern.
- Wir respektieren die Meinung anderer und sind kompromissbereit.
- Wir verbessern unsere persönlichen Kenntnisse und Fähigkeiten und sind offen für Neues.

5.4. Die Führungsleitlinien der Lehrer

Wir verhalten uns gegenüber unseren Mitarbeitern (Schülern u. Kollegen) stets ehrlich, zuverlässig, korrekt und tolerant.

- Wir respektieren und achten unsere Mitarbeiter.
- Wir fühlen uns für unsere Mitarbeiter verantwortlich.
- Wir reagieren sensibel und hilfsbereit auf alle Belangen des Mitarbeiters.
- Wir schaffen Vertrauen und Klarheit durch Transparenz und Offenheit.
- Wir motivieren zu Weiterentwicklung, Lernbereitschaft und Kreativität.
- Wir übertragen Verantwortung und fördern dadurch die Erfolgsorientierung entsprechend der Leistungsfähigkeit und dem Kenntnisstand des Mitarbeiters.
- Wir geben regelmäßige Feedbacks und fordern diese auch von unseren Mitarbeitern ein.
- Wir fördern die Kritikfähigkeit und schaffen dadurch die Basis für eine gute Zusammenarbeit.
- Wir handeln konsequent nach diesen Führungsleitlinien und erfüllen damit unsere Vorbildfunktion.

Weitere Konsequenzen für das THG.

Es stellt sich für uns nun die Frage, inwieweit bspw. unsere Schulordnung unter Einbeziehung des Verhaltens der Lehrerinnen und Lehrer in Anlehnung an die Unternehmensphilosophie der Firma Kuhn überarbeitet werden könnte.