

Wertebalance

Wertebalance erfordert einen situativen Umgang mit Werten und ermöglicht damit, eine Balance herzustellen und immer wieder zu halten.

Aus den Ergebnissen der Wertebalance-Analysen können maßgebliche Erfolgsprinzipien für eine umfassende Werte-Orientierung und die Konsensbildung zu Kernwerten abgeleitet werden. Diese Prinzipien verbessern die Umsetzbarkeit einer Strategie.

Das von P. Kinne entwickelte Wertebalance-Modell bildet die theoretische Basis für das Management von Austauschbeziehungen mit Stakeholdern und Mitarbeitenden. Werte sind Präferenzfaktoren für Mitarbeitende und Stakeholder, die ihnen in ihrer Beziehung zu ihrer Organisation wichtig sind. Wertebalance ist ein Indikator guter Beziehungen und damit ein zentraler Erfolgsfaktor zukunftsfähiger Organisationen.

P. Kinne unterscheidet zwischen sozialer Wertebalance und sozio-ökonomischer Wertebalance.

<i>soziale Wertebalance</i>	<i>sozio-ökonomische Wertebalance</i>
Idealzustand in sozialen Beziehungen	Idealzustand in sozio-ökonomischen Leistungsbeziehungen
Balancekriterien sind Art und Rangfolge beziehungsrelevanter Merkmale in der Werthierarchie der Beziehungspartner	Balancekriterien sind die Art und Rangfolge beziehungsrelevanter Merkmale des Anbieters in der Werthierarchie der Zielperson und die Rangkonformität der von der Zielgruppe wahrgenommenen Qualität der Wertevermittlung
Wertebalance-Analysen zeigen, inwieweit die Leistungs- und Verhaltensmerkmale einer Organisation mit der Werthierarchie seiner Stakeholder übereinstimmen und sie liefern konkrete Hinweise auf einen Veränderungsbedarf.	

Ein positiver Wertebalancedstatus ist die Grundlage für Orientierung, Motivation, Identifikation und Engagement. In der internationalen Entwicklungszusammenarbeit der Hilfswerke und Missionswerke verbindet diese mit den meisten ihrer Stakeholder bereits ein positiver Wertebalancedstatus. Dieser besteht aus der Religionsgemeinschaft und/oder einem gemeinsamen sozialen Engagement.

Ein negativer Wertebalancedstatus ist ein klarer Indikator für eine schlechte Beziehungsqualität. Bestehende Orientierungsdefizite innerhalb einer Organisation führen zu Desorientierung und Werte-Imbalance. Dadurch verringert sich die Beziehungsqualität zwischen der Organisation und ihren Mitarbeitenden als auch mit ihren externen Stakeholdern.

Weitere Erfolgsbarrieren sind:

- ein zunehmend harter Wettbewerb um externe Stakeholder und geeignete Mitarbeitende
- einseitige Konzentration auf messbare/ monetäre Ergebnisse
- inhomogene Wertesysteme der Organisation und ihrer Stakeholder und Mitarbeitenden
- ineffektive Steuerung immaterieller Ressourcen

Wertebalance-Analysen sind ein unverzichtbares integrales Element einer fundierten Wissensbasis für strategische und operative Entscheidungen insbesondere im Rahmen von Strategieentwicklung, Risikomanagement, Change-Management und Integritätsmanagement.

Meine Dienstleistungen für Ihren Erfolg

- Erarbeitung und Auswertung von Wertebalance-Analysen
- Moderation werteorientierter Strategieentwicklungsprozesse
- Einführung wertebasierter Steuerungsinstrumente
- Einführung wertebasierter Finanzierungsstrategien

Links

<http://www.peterkinne.de/peterkinne.php>

Peter Kinne Die Kunst, bevorzugt zu werden – das Erfolgskonzept Wertebalance

www.civicus.org/index.php/media-resources/resources/toolkits/605-developing-a-financing-strategy