Extrablatt

Das Werte- und Entwicklungsquadrat (nach Friedrich Schulz von Thun)

Das Werte- und Entwicklungsquadrat von Friedrich Schulz von Thun ist ein Modell, das dabei hilft, persönliche Werte zu analysieren und Wertekonflikte zu verstehen. Es basiert auf der Annahme, dass individuelle Werte in Paaren auftreten und sich gegenseitig beeinflussen können. Das Modell besteht aus vier Quadranten und ermöglicht eine differenzierte Betrachtung der eigenen Werte.

Die Prämisse des Werte- und Entwicklungsquadrats lautet: Jeder Wert (jede Tugend, jedes Leitprinzip, jede menschliche Qualität) kann nur dann seine volle konstruktive Wirkung entfalten, wenn er sich in ausgehaltener Spannung zu einem positiven Gegenwert, einer „Schwesterntugend" befindet. Ohne diese Balance verkommt ein Wert zu seiner entwerteten Übertreibung.

So braucht es neben der Sparsamkeit auch Großzügigkeit, um nicht zum Geizhals zu verkommen und umgekehrt bewahrt die Balance mit der Sparsamkeit den Großzügigen vor der Verschwendung.

Die Entwicklungsrichtung findet sich in den Diagonalen. Wer die Sparsamkeit übertreibt und zum Geizigen wird, dessen Entwicklungspfeil zeigt zur Großzügigkeit und komplementär empfiehlt es sich für den Verschwenderischen, die Sparsamkeit zu entwickeln.

Dieses von Nicolai Hartmann (1926) stammende und von Helwig (1967) weiterentwickelte Wertequadrat hat Schulz von Thun (1989) für die Belange der zwischenmenschlichen Kommunikation und die Persönlichkeitsentwicklung mit dem Entwicklungsgedanken verbunden. Mit Hilfe des Werte- und Entwicklungsquadrates kann es uns gelingen, Wertvorstellungen und persönliche Maßstäbe in dynamischer Balance zu halten und in konstruktiver Weise wirksam werden zu lassen. Insbesondere können wir damit für uns selbst und für andere die anstehende Entwicklungsrichtung entdecken. In dieser Funktion wird das Werte- und Entwicklungsquadrat für Zielvereinbarungsgespräche genutzt.

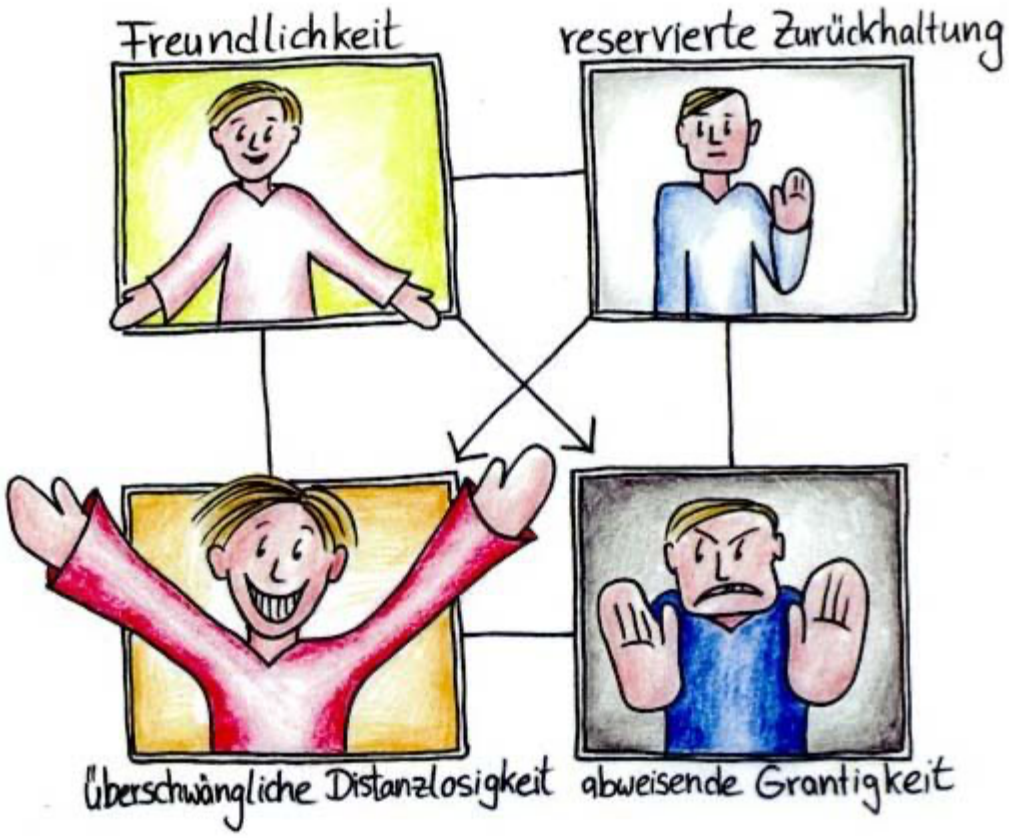
Die vier Quadranten im Wertequadrat sind:

1. Wert A (Oberer linker Quadrant): Dieser Quadrant repräsentiert einen positiven Wert, der für eine Person wichtig ist. Zum Beispiel könnte das der Wert "Freiheit" sein.

2. Wert B (Oberer rechter Quadrant): Dieser Quadrant steht für einen ebenfalls positiven Wert, der jedoch in gewissen Situationen mit Wert A in Konflikt geraten kann. Als Beispiel könnte hier der Wert "Sicherheit" dienen.

3. Abwertung von Wert A (Unterer linker Quadrant): Hier wird untersucht, wie sich die Vernachlässigung oder Abwertung von Wert A auswirken kann. In unserem Beispiel könnte dies bedeuten, dass eine zu starke Betonung der Sicherheit zu Einschränkungen der Freiheit führt.

4. Abwertung von Wert B (Unterer rechter Quadrant): Dieser Quadrant beschäftigt sich mit den möglichen Konsequenzen, wenn Wert B vernachlässigt oder abgewertet wird. In unserem Beispiel könnte dies bedeuten, dass eine zu große Betonung der Freiheit zu einem Mangel an Sicherheit führen kann.



Die Anwendung des Wertequadrats erfolgt in mehreren Schritten:

1. Identifikation der persönlichen Werte: Erstelle eine Liste mit individuellen Werten, die dir wichtig sind.

2. Auswahl eines Wertepaares: Wähle zwei Werte aus der Liste, die potenziell in Konflikt geraten könnten.

3. Analyse des Wertekonflikts: Untersuche die möglichen Wechselwirkungen und Konsequenzen zwischen den beiden Werten in Bezug auf ihre Bedeutung und Abwertung.

4. Suche nach Lösungen: Finde Wege, wie du mit dem Wertekonflikt umgehen und eine Balance zwischen den beiden Werten finden kannst.

Das Wertequadrat ermöglicht eine reflektierte Auseinandersetzung mit persönlichen Werten und unterstützt bei der Entscheidungsfindung, wenn Wertekonflikte auftreten. Es hilft dabei, eigene Überzeugungen und Handlungsmuster besser zu verstehen und gegebenenfalls anzupassen.

Eine Übung für das Wertequadrat nach Schulz von Thun könnte wie folgt aussehen:

Schritt 1: Stelle eine Liste von Werten zusammen.

- Bitte erstelle eine Liste mit fünf persönlichen Werten, die für dich besonders wichtig sind. Zum Beispiel: Ehrlichkeit, Respekt, Verantwortung, Mitgefühl und Gerechtigkeit.

Schritt 2: Wertekonflikte identifizieren.

- Wähle zwei Werte aus deiner Liste, die potenziell miteinander in Konflikt geraten könnten. Zum Beispiel: Ehrlichkeit und Mitgefühl.

Schritt 3: Wertekonflikt analysieren.

- Betrachte den Wertekonflikt zwischen den beiden ausgewählten Werten genauer. Frage dich selbst:

  - Wie könnten sich diese Werte gegenseitig beeinflussen?

  - Welche Situationen könnten auftreten, in denen ein Wert den anderen beeinträchtigt?

  - Wie könntest du dich in einem solchen Konflikt fühlen?

Schritt 4: Lösungsmöglichkeiten finden.

- Überlege dir verschiedene Lösungsansätze für den Wertekonflikt. Zum Beispiel:

  - Finde einen Kompromiss zwischen den beiden Werten.

- Priorisiere einen Wert über den anderen in bestimmten Situationen.

- Suche nach einer Möglichkeit, beide Werte zu vereinen oder in Einklang zu bringen.

Schritt 5: Reflektion und Diskussion.

- Reflektiere über die gefundenen Lösungsansätze und ihre möglichen Konsequenzen. Frage dich selbst:

- Welche Auswirkungen könnten die verschiedenen Lösungen haben?

- Welche Lösung erscheint dir am besten geeignet?

- Diskutiere deine Überlegungen gerne mit anderen, um verschiedene Perspektiven zu erhalten und weitere Lösungsansätze zu entdecken.

Hinweis: Das Wertequadrat nach Schulz von Thun ist ein Modell zur Analyse von Wertekonflikten. Diese Übung soll dir helfen, deine eigenen Werte zu reflektieren und mit möglichen Konflikten umzugehen. Es ist wichtig, dass du dabei ehrlich zu dir selbst bist und deine persönlichen Erfahrungen und Überzeugungen einbeziehst.

Titel: Die Anwendung des Werte- und Entwicklungsquadrats von Friedrich Schulz von Thun auf die Arbeit mit inneren Antreibern

Das Werte- und Entwicklungsquadrat in der Arbeit mit den Inneren Antreibern

In der Arbeit mit inneren Antreibern spielen persönliche Werte eine entscheidende Rolle. Sie prägen unser Verhalten, unsere Entscheidungen und unsere Motivation. Friedrich Schulz von Thun hat mit dem Werte- und Entwicklungsquadrat ein Modell entwickelt, das nicht nur bei der Analyse von Wertekonflikten hilft, sondern auch bei der Arbeit mit inneren Antreibern eine wertvolle Unterstützung bietet. Und so wird das Werte- und Entwicklungsquadrat bei der Auseinandersetzung mit inneren Antreibern angewendet:

1. Identifikation der inneren Antreiber:

Bevor das Werte- und Entwicklungsquadrat angewendet werden kann, ist es wichtig, die eigenen inneren Antreiber zu erkennen. Diese sind tief verwurzelte Überzeugungen und Glaubenssätze, die unser Verhalten und unsere Motivation beeinflussen. Eine bewusste Auseinandersetzung mit den eigenen inneren Antreibern ist der erste Schritt, um sie zu verstehen und gegebenenfalls zu verändern.

2. Zuordnung der inneren Antreiber zu Werten:

Jeder innere Antreiber ist eng mit einem oder mehreren persönlichen Werten verbunden. Identifiziere die Werte, die den jeweiligen Antreibern zugrunde liegen. Zum Beispiel könnte der Antreiber "Leistung" mit den Werten "Erfolg" und "Selbstverwirklichung" verbunden sein.

3. Anwendung des Wertequadrats:

Nutze das Wertequadrat, um mögliche Konflikte zwischen den Werten, die den inneren Antreibern zugrunde liegen, zu analysieren. Betrachte die Wechselwirkungen zwischen den Werten und identifiziere potenzielle Spannungspunkte. Welche Auswirkungen hat es, wenn ein Wert überbetont oder vernachlässigt wird?

4. Entwicklungsquadrat als Lösungsansatz:

Das Entwicklungsquadrat von Schulz von Thun kann als Werkzeug dienen, um an der Entwicklung und Veränderung der inneren Antreiber zu arbeiten. Im oberen linken Quadranten steht der aktuelle Antreiber, während im unteren linken Quadranten die negativen Auswirkungen einer übertriebenen Ausprägung des Antreibers aufgezeigt werden. Im oberen rechten Quadranten wird der positive Gegenentwurf zum Antreiber entwickelt, während im unteren rechten Quadranten die negativen Konsequenzen einer Vernachlässigung des Antreibers betrachtet werden.

5. Reflektion und Weiterentwicklung:

Nachdem das Werte- und Entwicklungsquadrat angewendet wurde, ist es wichtig, die gewonnenen Erkenntnisse zu reflektieren und in die Praxis umzusetzen. Frage dich selbst oder deinen Coachee, welche Veränderungen du vornehmen möchtest und wie du deine inneren Antreiber bewusster lenken kannst.

Fazit:

Die Arbeit mit inneren Antreibern erfordert ein tieferes Verständnis der eigenen Werte und deren Wechselwirkungen. Das Werte- und Entwicklungsquadrat von Friedrich Schulz von Thun bietet eine strukturierte Herangehensweise, um Wertekonflikte zu analysieren und neue Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln. Durch die bewusste Auseinandersetzung mit den inneren Antreibern und ihren zugrunde liegenden Werten können wir unsere Motivation und unser Verhalten positiv beeinflussen und somit eine nachhaltige persönliche Entwicklung erreichen.