

Das Werte- und Entwicklungsquadrat von Schulz von Thun

Der Grundgedanke

Werte, Fähigkeiten, Eigenschaften entfalten nur dann eine konstruktive Wirkung, wenn sie in einem positiven Spannungsverhältnis zu einem Gegenwert stehen, um einer Übertreibung entgegenzusteuern.

Der Hintergrund

Das Wertequadrat (Helwig 1967) enthält tiefe Weisheiten, sowohl für konkrete Situationen als auch für die gesamte Lebensführung. Die Prämisse lautet: Jeder Wert – jede Tugend, jedes Leitprinzip, jedes Persönlichkeitsmerkmal – kann nur dann zu einer konstruktiven Wirkung gelangen, wenn er sich in ausgehaltener Spannung zu einem positiven Gegenwert, einer Schwesterntugend befindet. Statt von ausgehaltener Spannung lässt sich auch von Balance sprechen. Ohne diese Balance verkommt ein Wert zu seiner entwerteten Übertreibung.

Beispiel:

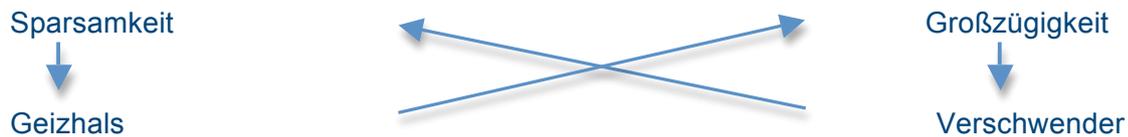
Wert-Pole: Sparsamkeit – Großzügigkeit

Schwesterntugenden: Geizhals – Verschwendung

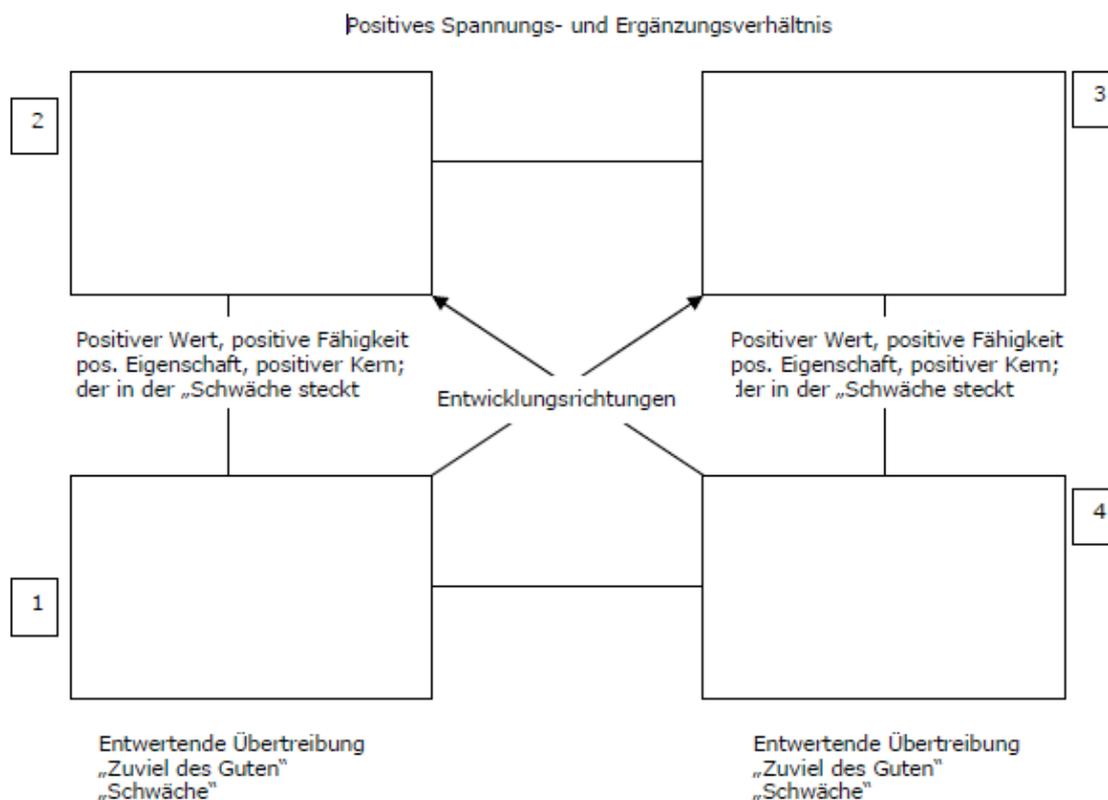
So braucht es neben der Sparsamkeit auch Großzügigkeit, um nicht zum Geizhals zu verkommen, und umgekehrt bewahrt die Balance mit Sparsamkeit den Großzügigen vor der Verschwendung.

Das von Helwig stammende Wertequadrat hat Schulz von Thun für die Belange der zwischenmenschlichen Kommunikation und die Persönlichkeitsentwicklung ausgebaut und mit dem Entwicklungsgedanken verbunden.

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



Die Bedeutung des Werte- und Entwicklungsquadrates für die Kommunikation



Psychologischer Hintergrund: Stellen Sie sich beide Seiten (1 + 2) und (3 + 4) wie siamesische Zwillinge vor. Wir haben hier jeweils zwei Anteile in uns und unterdrücken den einen. Durch diese Nicht-Balance ist der Weg noch nicht frei für Entwicklung (Mitte).

Der Nutzen des Werte- und Entwicklungsquadrats

Für eine wertegeleitete Kommunikation sollte man als erstes die maßgeblichen Werte ermitteln, z.B. in der Vorbereitung auf ein Mitarbeitergespräch. Sie sind Bestandteil der Situation, so wie auch des Menschen, der auf diese Situation antwortet.

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 herausfinden.

Beispiel: Mitarbeitergespräch

Anlass: Der Mitarbeiter zeigt ein Verhalten, in dem sich die Spannung zweier konkurrierender oder unterdrückter Werte und ihrer Schwesterntugenden ausdrückt.

Lösung: Indem Sie die Schattenseite/Angst und die höchsten Werte ansprechen, entspannt sich Ihr Gegenüber und lässt Entwicklung zu.

Gesprächsfluss:

Klassisch: erst „2“ als Lob, dann „1“ und Entwicklungswunsch anschließen.

Für eine klare Aussage geht auch: erst „1“, dann Lob „2“ ...

Sprachliche Tipps für den Übergang von Spannung zu Entwicklung:

- „Was Sie noch tun sollten ...“
- „... in Ergänzung dazu...“
- „Bringen Sie (2) und (3) in Balance ...“