

James E. Hughes, Jr.
FOUNDATION
Publishing

DIE VERBORGENE WAHRHEIT ÜBER WERTE

AUTOR
Matthew Wesley

Bevor Sie weiterlesen, schreiben Sie – ohne lange darüber nachzudenken – Ihre fünf wichtigsten Werte auf oder machen Sie sich zumindest im Kopf ein Bild davon. (Seien Sie ehrlich – haben Sie weitergelesen, ohne diese Übung zu machen? Wenn ja, tun Sie sich selbst einen Gefallen und nehmen Sie sich einen kurzen Moment Zeit, um sie durchzuführen.) Wählen Sie nun einen dieser fünf Werte aus. Es muss nicht unbedingt Ihr „wichtigster“ Wert sein, sondern einfach einer, der Ihnen wichtig ist. Legen Sie ihn nun beiseite – wir kommen später darauf zurück.

WERTE IN FAMILIEN

Werte sind in Familien von entscheidender Bedeutung. Sie bilden die Grundlage für fast alle wichtigen Entscheidungen und Handlungen der Familienmitglieder. Alles, was sie denken, sagen und tun, wird durch eine Matrix von Werten gefiltert. Ironischerweise sind die Gründe dafür nicht so, wie die meisten Menschen vermuten. Die meisten glauben, dass Werte zu tugendhaftem und prinzipientreuem Handeln führen. Das erweist sich oberflächlich betrachtet als wahr – ist jedoch eine trügerische und potenziell gefährliche Vereinfachung. Ohne zu verstehen, wie Werte in der menschlichen Entwicklung funktionieren, ist es ziemlich schwierig, Familien dabei zu helfen, mithilfe von Werten effektiver zu funktionieren.

Es gibt verschiedene Wege, wie Berater für Familienführung Familien dabei helfen, Werte zu identifizieren. Ein Weg – den ich bei kluger Anwendung für sehr nützlich halte – ist der Einsatz von Wertkarten. Bei dieser Übung wählen Familien aus einem Kartensatz, auf dem eine vielfältige Auswahl unweigerlich edler Werte aufgedruckt ist, jene Werte aus, von denen sie glauben, dass sie sie beschreiben. Die Familie priorisiert diese Werte dann durch einen Prozess des Aussortierens und der Rangfolge. Die Übung macht in der Regel Spaß und die Beteiligten haben eine gute Zeit. Es entsteht ein Gespräch, das diese Werte zwar tendenziell bekräftigt, sie jedoch nicht gründlich auf die Probe stellt, um festzustellen, wie authentisch sie für die Familie als Ganzes sind oder wie tief sie von den einzelnen Familienmitgliedern verinnerlicht wurden. In der Regel wird die Übung dann aufgegeben, ohne dass wirklich aussagekräftige oder tiefere Erkenntnisse gewonnen wurden. Manchmal werden die gemeinsamen Werte zu Wertvorstellungen formuliert, die oft vom Berater erstellt und der Familie zur Rückmeldung und Überarbeitung vorgelegt werden. Diese Aussagen sollen dann das Verhalten der Familie leiten – was in der Praxis jedoch selten der Fall ist. Berater können für die Durchführung dieser Übung hohe Honorare erhalten.

Leider ist dieser Ansatz, sofern er nicht geschickt eingesetzt wird, mit Problemen behaftet. Zunächst einmal kann vieles, was als eine Reihe von Wertentscheidungen durchgeht, auf einer Ebene selbsttäuschend und selbstbeweihräuchernd sein.[1]Wie der wunderbar unterhaltsame Phil Cubeta anmerkt, ist dies der Joker, der in den Wertkartensätzen versteckt ist. Eines der Probleme, auf die Phil sarkastisch hinweist, ist, dass in unserem wirklichen Leben unsere Laster mindestens genauso wichtig sind wie unsere Tugenden und es keine Kartensätze gibt, auf denen Laster ordentlich und deutlich als mögliche Optionen zum Auswählen und Priorisieren aufgedruckt sind. In einem seiner Beiträge schrieb er: „Manchmal trösten sich Eltern, die beklagen, dass sie die Familienwerte nicht erfolgreich weitergegeben haben, damit, dass sie die Familienlaster so gut weitergegeben haben."

Diese Kartendecks können, wenn sie nicht klug eingesetzt werden, dazu führen, dass Klienten sich selbst und gelegentlich auch ihre naiven Berater täuschen (aber selten ihre Familien). Diese Art von Werteübung kann allzu leicht zu einer Gelegenheit werden, die Realität auf eine Weise zu beschönigen, die einer Form des Kabuki-Theaters in nichts nachsteht. Die Familie gibt vor, nach edlen Werten zu handeln, obwohl fast jeder in der Familie die Wahrheit kennt. Damit eine solche Übung sinnvoll ist, muss ein erfahrener Berater eine Art „Werte-Jiu-Jitsu" beherrschen (ein Teil davon wird im Folgenden vorgestellt), um diese Übung lohnenswert oder sogar grundlegend ehrlich zu gestalten.

[1] Es lohnt sich, die Unterschiede zwischen Werten – die veränderlich sind und sich im Laufe der Zeit ändern, während ein Mensch wächst und sich entwickelt – und Tugenden – die in der klassischen Moralphilosophie dazu neigen, über die Zeit hinweg konstant zu bleiben und ein erstrebenswertes Ideal darstellen, nach dem man streben sollte – zu beachten. Diese beiden Konzepte werden oft verwechselt, miteinander vermischt oder synonym verwendet. Dies führt zu endlosen Problemen in Familien, in denen die bevorzugten Werte einer Person mit Tugenden verwechselt werden. Tugend erscheint vielen als ein altmodischer Begriff, doch es lohnt sich durchaus zu fragen, welche „Werte" weitgehend instrumentell sind (wie weiter unten in diesem Beitrag erörtert wird) und welche deontologisch sind (das heißt, sie sind für die Aufrechterhaltung eines gesunden sozialen Zusammenhalts von wesentlicher Bedeutung und unerlässlich für die Förderung des individuellen Wohlbefindens). Siehe z. B. Alastair McIntyre, „After Virtue: A Study in Moral Theory" (2007), Kant, Immanuel, „Grundlegung zur Metaphysik der Sitten" (1785)

EIN BESSERER WEG

Ein besserer Ansatz besteht darin, zur Ermittlung von Werten ein anerkanntes Bewertungsverfahren zu nutzen. Unser Favorit ist das AVI, das auf den Arbeiten von Brian Hall und Benjamin Tonna basiert. Das Hall-Tonna-Modell wurde interkulturell entwickelt und gründlich validiert und passt sehr gut zu zahlreichen aktuellen Forschungsergebnissen zur Erwachsenenentwicklung. Es lässt sich zudem direkt, explizit und glaubwürdig auf Lernmodalitäten, Führungsstile und Kommunikationspräferenzen sowie auf die Gruppenkultur anwenden. Es liefert eine Fülle von Informationen für eine grundlegende Beurteilung. Ich setze es ein, wann immer eine Familie dies zulässt. Außerdem nutze ich es in meiner Coaching- und Beratungsarbeit mit Beratern.

Der Hall-Tonna-Ansatz betrachtet Werte aus einer entwicklungspsychologischen Perspektive. Man könnte dies mit Maslows Hierarchie der Bedürfnisse vergleichen – die „niedrigeren" Werte unterstützen und treiben das Verhalten an, um grundlegendere Bedürfnisse zu befriedigen. Wenn man in der Hierarchie aufsteigt und komplexere und subtilere Bedürfnisse entwickelt – zum Beispiel Selbstverwirklichung –, entwickelt man unweigerlich andere Werte, die diese Bedürfnisse widerspiegeln und deren Erfüllung unterstützen. Der AVI liefert eine Übersicht über diese individuellen Werte entlang eines Wertespektrums und fasst sie in Cluster zusammen, um sie besser einordnen zu können.

DIE STRUKTUR VON WERTEN

Das Instrument identifiziert Grundwerte, Schwerpunktwerte und Visionswerte. Hall und Tonna haben ein robustes Modell entwickelt, um zu verstehen, wie diese Werte in unserer persönlichen Entwicklung wirken.

Grundwerte sind beispielsweise Sicherheit, Gesundheit und Familie. Dies sind Werte, die wir meist in jungen Jahren erlernen und verinnerlichen und die uns später im Leben gute Dienste leisten. Wenn Personen den Test absolvieren, tauchen einige dieser Werte zwar als bedeutend auf, meist jedoch nicht. Das liegt nicht daran, dass sie unwichtig sind, sondern daran, dass sie grundlegend sind und größtenteils von markanteren Werten überlagert werden, die von der testenden Person ausgewählt wurden. Wenn weniger wichtige Werte doch als besonders bedeutend erscheinen, liegt das meist daran, dass es Kernbereiche gibt, die Aufmerksamkeit erfordern. Zum Beispiel könnte jemand, der sich zwar gut entwickelt hat, aber an einer chronischen Krankheit leidet, den Fokus auf Gesundheit legen, da dieser Wert viel Aufmerksamkeit von ihm verlangt.

Je nachdem, wo wir uns auf dem Bogen unseres Lebensweges befinden, variieren unsere Schwerpunktwerte. Wir schätzen vielleicht Loyalität, Empathie, Sinnhaftigkeit oder Ganzheitlichkeit. Das Leben nach unseren zentralen Werten verschafft uns in der Regel große Zufriedenheit. Fehlen diese Werte an unserem Arbeitsplatz oder in unserer Familie, fühlen wir uns unwohl und unecht. Viel berufliche Unzufriedenheit und sogar Scheidungen lassen sich auf diese Wertekonflikte zurückführen. Umgekehrt gilt: Je mehr wir unsere Werte in unserem Leben zum Ausdruck bringen können, desto effektiver werden wir und desto näher kommen wir einem Zustand des Flows.

Schließlich gibt es jene Werte, die an der Spitze unserer persönlichen Entwicklung stehen – jene, die uns anziehen und herausfordern, unser höheres und besseres Selbst zu sein. Zu diesen Werten können Weisheit, Synergie, Menschenrechte und Transzendenz gehören. Es fällt uns schwer, diese Werte umzusetzen, und doch faszinieren sie uns und veranlassen uns, die Grenzen unseres eigenen Wachstums auszuloten.

Das Interessante an diesem eher empirischen und differenzierten Ansatz ist, dass es im Gegensatz zu den Wertkarten viel schwieriger ist, das System zu manipulieren und zu verbergen, was wirklich in uns vorgeht.

DAS VERSPROCHENE JUJITSU

Nehmen wir aber einmal an, Sie haben keinen Zugang zu diesen ausgeklügelten Tests (oder Ihre Klienten würden sie nicht machen, selbst wenn Sie sie hätten). Welche sinnvolle Arbeit lässt sich mit Werten leisten? Hier sind zwei Ansätze, die mit Wertkarten verwendet werden können und die diese unserer Erfahrung nach ehrlicher machen.

Es ist an der Zeit, den von Ihnen in der Eröffnungsübung ausgewählten Wert hervorzuholen. Falls Sie dies zu Beginn des Artikels noch nicht getan haben, gehen Sie bitte zurück und führen Sie die Übung jetzt durch! Was nun folgt, wird viel mehr Sinn ergeben, wenn Sie dies tun.

Übung 1: Die sechs Fragen

Um Werte so zu betrachten, dass ein differenzierterer Einblick in ihre tatsächliche Funktionsweise bei Einzelpersonen und in Familien entsteht, bedarf es einer tiefergehenden Auseinandersetzung. Nun sind wir endlich bei dem versprochenen „Facilitation-Jiu-Jitsu“ angelangt. Für den Wert, den Sie aus den oben aufgeführten Werten (oder aus einem Wertkartenstapel) ausgewählt haben, finden Sie hier sechs Fragen, die Sie auf diesen Wert anwenden können:

1. Inwiefern kommt mir dieser Wert zugute?
2. Inwiefern schränkt mich dieser Wert ein?
3. Wie reagiere ich, wenn dieser Wert von anderen in Frage gestellt oder verletzt wird?
4. Welchen blinden Fleck habe ich, weil mir dieser Wert wichtig ist?
5. Inwiefern führt dieser Wert dazu, dass ich leide?
6. Inwiefern schenkt mir dieser Wert Frieden?

Diese kurze Übung dient dazu, Werte von ihrem beschönigenden Glanz zu befreien und sie in der Realität zu verankern – und zwar so, dass man tiefer von der Erfahrung profitieren kann, die man beim Erkennen der eigenen Grundwerte gemacht hat. Lassen Sie mich ein persönliches Beispiel nennen: Einer meiner zentralen Werte (nach dem ich strebe) ist Gelassenheit. Hier sind meine Antworten auf die Fragen, die ich in Echtzeit und ohne große Überarbeitung (abgesehen von den Einwürfen in Klammern) formuliert habe:

1. Gelassenheit schenkt mir ein Gefühl von Frieden und Ruhe inmitten schwieriger Umstände. Sie verankert mich im gegenwärtigen Moment. An meinen guten Tagen ermöglicht sie mir, mich tief mit Menschen zu verbinden, ohne Vorwürfe oder Urteile. (Klingt ziemlich gut – sogar edel – oder?).
2. Es kann zumindest den Anschein erwecken, als würde es mich von meinen Gefühlen und den Gefühlen anderer abschotten – es kann mich gleichgültig wirken lassen. (Huch! Nicht so gut.)
3. Das ist knifflig – wenn ich herausgefordert werde, neige ich dazu, umso gelassener zu werden – manchmal sieht das aus wie geistige Leere oder Distanziertheit. (Da es sich um einen Vision-Wert handelt, löst dies wahrscheinlich keine Reptiliengehirn-Reaktion aus; wäre es jedoch ein Grundwert, würde dessen Verletzung wahrscheinlich eine sehr starke Stressreaktion hervorrufen, die typischerweise wie Kampf, Flucht oder Erstarrung aussieht – das in meiner Antwort beschriebene „leer werden“ oder die Distanziertheit könnte als mildere Form der inneren Flucht oder Erstarrung angesehen werden.)
4. An meinen schlechten Tagen neige ich dazu, das Leiden anderer Menschen herunterzuspielen oder herablassend zu behandeln, was weder für sie noch für meine Beziehung zu ihnen gut ist.
5. Hier gibt es nicht viel Leid … was, denke ich, eine gute Sache ist, aber ich vermute, es kann dazu führen, dass ich ein wenig narzisstisch werde oder eine Form der Selbstbeschäftigung fördere, die eine ganz eigene Art exquisiter Qual darstellt.

6. Nun, da haben wir es … das ist sozusagen der springende Punkt – ein direkter Weg zum Thema Frieden. Ziemlich effizient.

Wie man sieht: Wenn man anfängt, genauer hinzuschauen, ist das Festhalten an einem bestimmten Wert – selbst an einem so scheinbar edlen und sogar harmlosen Wert wie „innerer Frieden“ – fast immer eine gemischte Sache. Der Wert birgt zwar echte Stärke und Sinnhaftigkeit, hat aber auch Schattenseiten und blinde Flecken. Er bereitet uns selbst oder anderen Freude oder Schmerz. Er öffnet uns für das Leben und dient gleichzeitig dazu, Teile des Lebens auszublenden. Im Prozess der Auseinandersetzung mit diesen Werten gewinnen wir hoffentlich ein wenig Demut und Selbstbewusstsein. Wir lernen auch, unser „Betriebssystem“ weitaus besser zu verstehen, als es uns sonst möglich wäre. Wenn wir dies geschickt handhaben, ermöglicht es uns, Entscheidungen zu treffen, die unser Leiden und das Leiden der Menschen um uns herum verringern.

Vor allem aber eröffnet es, wenn es auf diese Weise in Familien angewendet wird, einen ehrlichen und offenen Dialog unter den Familienmitgliedern. Dabei geht es um offene Gespräche nicht nur über die Kraft bestimmter Werte, sondern auch über die Schattenseiten und blinden Flecken, die sie mit sich bringen, sowie über die potenziellen Konfliktpunkte, die sie bei Einzelpersonen und in zwischenmenschlichen Beziehungen hervorrufen.

Übung 2: Der ultimative Trick der Werte

Und jetzt wird das Jiu-Jitsu erst richtig interessant. Im Laufe des Textes wurden bereits einige Hinweise gestreut. Habt ihr sie entdeckt? „Werte“ sind, wie sich herausstellt, ein Codewort für „Bedürfnisse“. Lasst das einen Moment auf euch wirken … das wird eure Welt auf den Kopf stellen, wenn ihr es zulässt.

Allein diese Erkenntnis – wenn sie tief verinnerlicht und verstanden wird – kann familiäre Beziehungen verändern. Ehen können gerettet werden, Familien können effektiver kommunizieren, und Mitgefühl und Verständnis für sich selbst und andere können sich vervielfachen. Alles dank dieser einen winzigen Erkenntnis.

Werte = Bedürfnisse.

So einfach ist das.

Schauen wir uns ein paar Beispiele an. Wenn du Integrität schätzt, bedeutet das, dass du selbst integer sein musst und Beziehungen zu Menschen pflegen musst, die integer sind, damit du dich vollkommen wohlfühlst und das Gefühl hast, dass deine Welt so ist, wie sie sein sollte. Wenn du Mitgefühl schätzt, wirst du dich in der Gegenwart von Unfreundlichkeit nicht ganz wohlfühlen und keine Beziehungen zu Menschen eingehen wollen, die anderen gegenüber gefühllos sind. Werte sind ein Codewort für Bedürfnisse.

Das bedeutet, dass das Kennen der Werte einer Person gleichbedeutend ist mit dem Kennen der Matrix von Bedürfnissen, die ihr Denken, ihre Emotionen, ihre Motivationen und ihr Handeln bestimmt. Es macht auch deutlich, wo und warum sie ins Stocken geraten. Um dies zu überprüfen, schau dir deine eigenen fünf oben identifizierten wichtigsten Werte an und frage dich, ob es sich dabei nicht um Bedürfnisse handelt, die erfüllt werden müssen, damit du glücklich, erfolgreich und voll und ganz engagiert sein kannst. Fragen Sie Ihren Ehepartner, Partner oder einen lieben Freund, was dessen Grundwerte sind, und prüfen Sie, ob diese nicht direkt mit dem übereinstimmen, was er von Ihnen und dem Rest seines Lebens erwartet. Allein dies in seiner ganzen Tragweite zu erkennen, kann revolutionär sein.[2]

[2] Ein gängiges Klischee in der Familienberatung lautet, dass eine Familie gemeinsame Werte haben kann. Die Arbeiten von Hall und Tonna zeigen, dass Gruppen keine intrinsischen gemeinsamen Werte haben, die für alle Individuen in der Gruppe wichtig sind. Alle Werte, die in Gruppenbefragungen auftauchen, sind

Für Beratungsbeziehungen kann diese Erkenntnis entscheidend sein. Berater sind gut beraten, wenn sie die Grundwerte (Kernbedürfnisse) ihrer Klienten kennen und verstehen. Wenn Sie einen Klienten nach seinen Bedürfnissen fragen, werden Sie wahrscheinlich entweder einen verständnislosen Blick ernten, als ob er zum ersten Mal im Kontext Ihrer Beziehung über diese Frage nachgedacht hätte, oder Sie erhalten eine Art Einkaufsliste mit Erwartungen oder Wünschen. So oder so sind diese Informationen nicht besonders hilfreich. Was auch immer der Kunde mitteilt, wird nur „das kleine Bild" widerspiegeln, da es Ihnen zwar Aufschluss über bestimmte Maßnahmen gibt, Ihnen aber keinen tiefen Einblick in die „Gründe" hinter diesen Wünschen gewährt. Die Betreuung dieser Kunden gleicht dann eher dem Malen nach Zahlen als dem Schaffen schöner Kunst.

Wenn Sie sie jedoch fragen: „Was sind Ihre fünf Grundwerte?", und den Antworten mit Einfühlungsvermögen zuhören, werden Sie einige ihrer tiefsten Bedürfnisse aufdecken. Das sind wirklich Informationen, die das große Ganze betreffen, und Sie werden feststellen: Wenn Sie diese Informationen verinnerlichen und zulassen, dass sie Ihre Beziehung zu Ihren Kunden prägen, wird dies jede Interaktion mit ihnen verändern. In den Händen eines wirklich versierten Beraters kann dies die Wissenschaft der Beratung in eine Kunstform verwandeln.

Wenn Sie die Grundwerte eines Kunden kennen, wissen Sie sofort sehr viel darüber, wie Sie diesem Kunden am besten dienen können. Vorausgesetzt, er war ehrlich zu Ihnen und verfügt über genügend Selbsterkenntnis, um seine Werte zu identifizieren (was in manchen Fällen eine große Annahme ist), verfügen Sie über fundierte Informationen, anhand derer Sie die Quellen seiner Kernkompetenzen ergründen können, was ihn wahrscheinlich anspornt, wo seine blinden Flecken liegen dürften, woran er sich nur schwer anpassen kann, was ihm Leid verursacht und was ihm Hoffnung und Frieden schenkt. Wenn du die Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Werten zwischen Partnern und innerhalb von Familien kennenlernst, wirst du wissen, wie du auf verschiedene Menschen zugehen musst, um ihren jeweiligen Bedürfnissen innerhalb des größeren Familiensystems gerecht zu werden. Du wirst ihnen auch dabei helfen können, sich der Ursachen von Wertekonflikten viel bewusster zu werden – warum diese Konflikte entstehen und wie man sie am besten löst. Ein Großteil dieser Art von Konflikten entsteht, weil Grundbedürfnisse (oder Werte) im Widerspruch zueinander stehen oder zumindest nicht klar verstanden und erfüllt werden.

Außerdem eröffnet sich Ihnen eine hervorragende Gelegenheit für tiefgehende Gespräche, die es Ihnen – sofern Sie es wirklich verdienen – ermöglichen, Vertrauen zu gewinnen. Wenn Ihnen ein Wert genannt wird, haben Sie den perfekten Einstieg, um nachzufragen, wie diese Werte für die betreffende Person wichtig geworden sind. Wenn Sie aufrichtig fragen und bereit sind, sich die Zeit zu nehmen, die Antworten mit offenem Geist, offenem Herzen und offenem Willen anzuhören, werden Sie feststellen, dass Klienten die erstaunlichsten Geschichten erzählen. Stan Slapp, ein Unternehmensberater, bittet die Teilnehmer seiner Workshops, einen „Moment der Wahrheit" in ihrer Charakterbildung zu offenbaren – was letztlich nur eine andere Art ist, über einen Grundwert zu sprechen. Hier ist die Geschichte, die er erzählt, um solche Gespräche in seinen Workshops anzuregen. Wenn Sie den Link anklicken, lassen Sie sich inspirieren und berühren. Dieses Thema ist intellektuell und emotional sehr bewegend.

„Schwache Anziehungspunkte", was bedeutet, dass sie das Gruppenverhalten nicht in nennenswerter Weise motivieren. Dies ist einer der Gründe, warum Werteerklärungen selten wie erhofft funktionieren – die Familie hat vielfältige Bedürfnisse und Werte und wird sich daher nicht an eine Reihe von Erwartungen anpassen, die ihren grundlegenden Bedürfnissen nicht entsprechen. (Beachten Sie, dass Werteerklärungen in Unternehmen anders funktionieren – sie sind im Grunde genommen eine gesetzliche Vorgabe, und die Einhaltung dieser Vorgaben ist eine Beschäftigungsvoraussetzung. Nur wenige Mitarbeiter würden behaupten, dass ihre wichtigsten persönlichen Werte perfekt mit den Unternehmenswerten übereinstimmen). Wir haben festgestellt, dass es in Familien weitaus wirkungsvoller ist, gemeinsame Interessen zu identifizieren, als gemeinsame Werte zu ermitteln – was dient den Bedürfnissen der Familienmitglieder angesichts ihrer unterschiedlichen Werte, Überzeugungen und Motivationen? Sobald gemeinsame Interessen identifiziert sind, können Grundsätze formuliert werden, die die Verwirklichung dieser gemeinsamen Interessen wahrscheinlicher machen. Selbst Menschen, die sich seit Jahren mit der Wertearbeit beschäftigen, haben erkannt, dass man zu Grundsätzen und Vereinbarungen gelangen muss, damit die Wertearbeit eine sinnvolle Wirkung entfalten kann.

WEITERGEBEN VON WERTEN

Viele Familien glauben, dass Werte edel sind und dass Handlungen, die aus Werten hervorgehen, prinzipientreu und durchdacht sind. Tatsächlich sind „Werte“ oft ein brodelnder Kessel menschlicher Bedürfnisse. Man denke an die alte Redensart vom „Weitgeben der eigenen Werte“. Betrachtet man Werte in diesem neuen Rahmen als Bedürfnisse, verliert dieser Ausdruck schnell seinen moralischen Anstrich, und seine dunklere Seite wird offenbart. Versteht man den Zusammenhang zwischen Werten und Bedürfnissen, kann „die eigenen Werte weitergeben“ bedeuten, der Familie mitzuteilen, welche Bedürfnisse man hat, damit sie diese erfüllen und einem eine Freude bereiten kann. Möglicherweise hat die Erfüllung dieser Bedürfnisse einem selbst im Leben gutgetan, und man möchte aufgrund dieser Erfahrung das Beste für andere.
Doch diese Vorgehensweise ist für Eltern auch ein Versuch, die Welt für sich selbst zu einem wesentlich angenehmeren Ort zu machen. Wenn ihre Kinder nach den Werten der Eltern leben, werden die Bedürfnisse der Eltern direkt erfüllt. Anstatt eine altruistische Handlung zu sein, kann diese Weitergabe von Werten leicht zu einem egoistischen Machtspiel verkommen, das darauf abzielt, der älteren Generation das Leben angenehmer zu gestalten.

Wie viel Leid ist schon dadurch entstanden, dass Eltern „harte Arbeit“ wertschätzen, während die Kinder ganz andere Werte entwickelt haben? Das soll nicht heißen, dass harte Arbeit nicht wichtig ist, sondern vielmehr, dass es die elterliche Autorität von ihrem moralischen Hochsitz herunterholt und eine andere Art von Gespräch ermöglicht als das wertebasierte. Es ermöglicht den Eltern, sich mit ihren Schattenseiten und blinden Flecken auseinanderzusetzen, und es ermöglicht eine ehrliche Diskussion darüber, welche Rolle der eigene Beitrag bei der Gestaltung eines guten und erfüllten Lebens spielt.

Was die „Weitergabe von Werten“ nicht unbedingt fördert, ist die tatsächliche (im Gegensatz zur imaginären) menschliche Entwicklung der Kinder, die je nach ihrem Entwicklungsverlauf möglicherweise eigene und ganz andere Bedürfnisse (d. h. Werte) haben. Die bessere Frage, die Eltern stellen könnten, ist, wo sich ihre Kinder auf dem Weg ihrer persönlichen Werteentwicklung befinden. Indem man die Kinder fragt, was ihre Werte sind (d. h. was ihre tiefsten Bedürfnisse sind), und ihnen hilft, Wege zu finden, diese Bedürfnisse zu erfüllen, können Kinder zu reiferen Erwachsenen heranwachsen. Jüngere Kinder werden wahrscheinlich etwas andere Werte haben. Ältere Kinder tun dies ganz sicher. Es zeigt sich: Wenn die Kinder lernen, ihre aktuellen Bedürfnisse zu erfüllen, entwickeln sie laut Maslow Bedürfnisse höherer Ordnung (d. h. „bessere“ oder höherwertige Werte). Zu den besten Maßnahmen, die Eltern und Großeltern ergreifen können, um ihre Kinder zu unterstützen, gehört es, ihnen dabei zu helfen, grundlegende Werte tiefgreifend zu erfüllen, Wege zu finden, ihre Schwerpunktwerte zum Ausdruck zu bringen, und ihr Streben zu fördern, ihre höheren Werte stärker zu leben – oder, um es etwas anders zu formulieren: ihnen dabei zu helfen, ihre grundlegenden Bedürfnisse zu befriedigen, sich auf ihre aktuellen Bedürfnisse zu konzentrieren und ihre Bemühungen zu unterstützen, ihre Bedürfnisse höherer Ordnung zu erfüllen. Dies, so zeigt sich, ist der zentrale Motor für persönliche und kollektive Entwicklung.

Matthew Wesley. Ursprünglich veröffentlicht *2013. Überarbeitet 2023.*
(Darf unter Angabe der Quelle und ohne Änderungen frei verwendet werden)