

# Zusammenfassung

## Was sind Werte?

Werte sind Ordner, welche die individuell-psychische und sozial-kooperativ-kommunikative menschliche Selbstorganisation bestimmen oder zumindest stark beeinflussen. Jedes absichtsvolle menschliche Handeln ist wertegegründet. Ohne Werte gibt es keine Kompetenzen, also keine Fähigkeiten zu selbstorganisiertem, kreativem Handeln. Deshalb gibt es kein kompetentes Handeln ohne Werte – Werte konstituieren kompetentes Handeln.

Werte sind somit Kompetenzkerne, aber nur, wenn sie durch Erfahrungen in Form eigener Emotionen und Motivationen verinnerlicht werden.

## Warum sind Werte so wichtig?

Unsere Welt wird immer unberechenbarer und die Unsicherheit sowie die Komplexität nehmen zu. Die immer wichtiger werdende Funktion der Werte besteht dabei darin, Handeln zu ermöglichen, auch wenn die Herausforderungen unbekannter Natur sind oder viele Informationen fehlen bzw. auch gar nicht existieren können, die für eine Entscheidung notwendig wären. Werte agieren dabei als Ordnungsparameter (Ordner) individuellen und sozialen Handelns in unsicheren Handlungsszenarien. Deshalb kommt den Werten und ihrer gezielten Entwicklung eine immer größere Bedeutung zu. Es gibt drei fundamentale Gründe für die Notwendigkeit von Wertungen.

- Viele Prozesse in Organisationen sind zunehmend selbstorganisiert. Deshalb werden Werte als Ordner der Selbstorganisation immer mehr benötigt.

- Werte ermöglichen unser Handeln, auch wenn wir nicht alle Informationen, die für eine fundierte Entscheidung notwendig wären, besitzen. Dies ist der Regelfall.
- Wir haben es ständig mit neuen, unvorhersehbaren Entwicklungen zu tun.

### **Was bewirken Werte?**

„Gelebte“ Werte sind Sympathieträger und Bindeglied zwischen Mitarbeitern, Führungskräften und Kunden. Werte wirken als „Ordner“ der Selbstorganisation und bestimmen damit als Antrieb das menschliche Handeln. Als Teil der eigenen Emotionen und Motivationen sind sie Kernbestandteile von Kompetenzen, da der Aufbau der Fähigkeit, Problemstellungen in der Praxis selbstorganisiert zu lösen, nur erfolgen kann, wenn neben der Fertigungs- und Wissensaneignung die Verinnerlichung der Werte systematisch ermöglicht und methodisch betrieben wird.

### **Welche Struktur weisen Werte auf?**

Die *Wertestruktur* gibt an, was der Einzelne von den Wertenden, von den bewerteten Gegenständen, den Grundlagen und den Maßstäben des Wertens wissen muss, wo Werte auf Faktenwissen und wissenschaftlichen Erkenntnissen aufbauen und wo darüber hinausgehend Erfahrungen, Vermutungen, Überzeugungen, Glauben und Aberglauben einfließen. Sie zeigt, was das Objekt, z. B. ein Gegenstand, sowie das Subjekt, z. B. ein Mensch, der Wertung ist, welcher Maßstab an die Wertung gelegt wird und welche Grundlage die Wertung, z. B. Fakten, aufweist (Wertekleeblatt).

### **Welche Werte sind passend?**

Werte sind nicht wahr oder falsch. Werte sind adäquat, wenn sie es gestatten, Wertungsobjekte gemäß eigenen oder angeeigneten Wertungsgrundlagen selbstständig zu vergleichen, sie entsprechend den eigenen Wertungsmaßstäben – etwa in Entscheidungsprozessen – auszuwählen und praktisch zu nutzen. Das bessere Kleeblatt zählt.

Dabei verschiebt sich der Wertehorizont laufend *von der Vergangenheit in die Zukunft*. Zukunftsprognosen werden immer weniger aus den Erfahrungen der Vergangenheit ableitbar, Zukunft wird aufgrund der sich enorm beschleunigenden politisch-sozialen wie wissenschaftlich-technischen Prozesse zunehmend als offen und unvorhersehbar angesehen.

## Wie kann die gezielte Wertentwicklung vorbereitet werden?

Sie sollten vorab klären:

- *In welchem Bereich* wollen Sie Werte gezielt entwickeln: In Arbeit, Unternehmen, Organisation oder Freizeit; in Bezug auf bestimmte Projekte; im Arbeitsprozess, etwa des sozialen Umfelds; in Bezug auf Therapien...?
- *Mit welchem Ziel* wollen Sie Werte gezielt entwickeln: Geht es um die Erhöhung Ihrer Kompetenzen, um die Steigerung Ihrer Akzeptanz oder sogar um die Klärung persönlicher Probleme...?
- *Mit wem wollen Sie Ihre Werte entwickeln*: Wollen Sie Ihre Werte alleine entwickeln, mit Coaching und Mentoring, gezielt in Gruppen und Teams, etwa mit Gruppencoaching oder Gruppentrainings...?
- *Auf welche Werte* wollen Sie sich konzentrieren: Die vier Basiswerte, die sechzehn Werte des Wertemodells oder weitere Einzelwerte bzw. Wertekomplexe...?
- *Wie soll die Werteentwicklung erfolgen*, sollen Praxis, Coaching, Mentoring, Training sowie Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen werden?

## Werteinteriorisation – wie können Werte verinnerlicht werden?

Werte können nur selbst handelnd, selbstorganisiert angeeignet werden. Eben dieser emotional-motivationale Aneignungsprozess wird psychologisch als Interiorisation (oft auch als Internalisation) bezeichnet. Voraussetzung dafür ist die emotionale Labilisierung, im emotionalen Sinn das Erleben und Bewältigen von Dissonanzen. Dabei werden Zweifel, Widersprüchlichkeit oder Verwirrung aufgelöst; es entstehen neue Lösungsmuster. Emotionale Labilisierung basiert immer auf kognitiven Konflikten, die durch die Wahrnehmung von Veränderungen oder zunächst unlösbaren, widersprüchlichen Problemlagen hervorgerufen werden. Dabei werden gesellschaftlich akzeptierte, insbesondere Gesellschaft organisierende Werte im Denken und Fühlen von Menschen so verankert, dass sie in echten Problem- und Entscheidungssituationen verlässlich und wirksam zum Tragen kommen. Denn nicht interiorisierte Werte sind wirkungslos und damit ziemlich wertlos.

## Wie können Werte von Persönlichkeiten gezielt entwickelt werden?

Werteerziehung durch „Belehrung“ bewirkt keine Einstellungs- und Verhaltensänderung. Wir vermeiden diesen Begriff, weil damit zumeist nur Änderungen in Bezug auf das Wissen im engeren Sinn angestoßen wird.

Zuweilen verbessert sich die Haltung zu ihrer Institution, aber nicht die Sicherheit im Umgang mit werterelevanten Entscheidungen.

Voraussetzung für die gezielte Werteentwicklung von Persönlichkeiten ist eine professionelle Werteerfassung, auf deren Basis die Persönlichkeiten ihre individuellen Werteziele definieren. Es hat sich bewährt, sich dabei mit einem professionellen Werteberater auszutauschen. Sollte dies nicht möglich sein, bietet sich die Reflexion mit einem Entwicklungspartner, z. B. einem Kollegen des Vertrauens, an.

Die gezielte Werteentwicklung kann nur über widersprüchliche, emotional anrührende, „labilisierende“ Situationen erfolgen. Das können alltägliche, aber auch massive Konflikte, Transferaufgaben, Forschungsaufträge, Praxisprojekte und andere Herausforderungen im Alltag wie am Arbeitsplatz sein. Deshalb ist es so wichtig, dem Handeln, der Praxis den höchsten Stellenwert bei der Entwicklung von Werten zuzuschreiben. Wo keine emotionale Berührung, keine emotionale „Labilisierung“ stattfindet, entwickeln sich keine Werte.

Nicht immer kann man Praxissituationen finden, die Werteentwicklung ermöglichen. Doch sichern häufig auch Methoden des Coachings oder des Trainings in realitätsgleichen Herausforderungen die notwendige emotionale Berührung und Labilisierung. Dabei ist nicht die Wissensweitergabe die Aufgabe des Coaches, sondern die Vermittlung einer positiven, kreativen Einstellung zu diesem Wissen. Trainings, die es schaffen, nicht nur die Wissensreproduktion anzuregen, sondern auch die emotionale Durchdringung des Wissens und Handelns, befördern die Werteentwicklung. Praxis – Coaching – Training – Workshop – Unterrichtsstunde, in dieser abnehmenden Reihenfolge werden Maßnahmen zur Werteentwicklung wirksam.

Dabei gestatten nur solche Medien die Aneignung von Werten, die echte Entscheidungssituationen setzen und damit Dissonanz und Labilisierung erzeugen. Auch mit Social Software wird die Bearbeitung offener Entscheidungsprobleme in sozial kontroversen, Dissonanzen und Labilisierungen setzenden Kommunikationsformen ermöglicht.

Grundsätzlich sind alle Methoden, die wir in diesem Werk vorgestellt haben, für die gezielte Werteentwicklung von Persönlichkeiten geeignet. Es zeigt sich jedoch in der Praxis, dass die einzelnen Methoden in Hinblick auf die jeweiligen Werte unterschiedlich wirksam sind. Deshalb geben wir Ihnen in der folgenden Tabelle mit den zusammengefassten Definitionen der Wertearten und der einzelnen Werte Hinweise auf Methoden, die wir jeweils für besonders geeignet halten. Dies bedeutet jedoch nicht, dass andere Methoden nicht auch für die gezielte Entwicklung der Werte von Persönlichkeiten sinnvoll eingesetzt werden können.

Wertearten und Werte	Definition	Entwicklungsmöglichkeiten
<b>Genusswerte</b>	Genusswertungen werden in der Literatur oft als hedonistische Wertungen bezeichnet. Sie rücken leibliche und geistige Genüsse in den Mittelpunkt. Letztlich kann fast alles zum Genuss werden, sinnliche Genüsse ebenso wie ästhetisch-intellektuelle Genusswertungen. Diese sind handlungsleitende Ordner, die den Wertenden dazu bringen, Handlungen zu bevorzugen, die ihm – physischen oder geistigen – Genuss verschaffen. Dabei kann es sich um das Genießen von Essen oder Kunst, aber auch von physischer Anspannung und Herausforderung handeln, es kann sich auf die Freude am Denken aber auch auf den Genuss freundschaftlicher oder anerkannter sozialer Kontakte bis hin zum „Bad in der Menge“ beziehen.	Grundsätzlich sind folgend Methoden für den Aufbau von Genusswerten geeignet: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bearbeitung von Herausforderungen im Prozess der Arbeit oder in Praxisprojekten, aber auch im privaten Umfeld, die dem Mitarbeiter physischen oder geistigen Genuss, ermöglichen können</li> <li>• Begleitung dieser Prozesse durch Coaching und Mentoring</li> <li>• Bildung von Entwicklungspartnerschaften</li> <li>• Anwendung von agilen Entwicklungsmethoden im Team</li> <li>• Förderung des Austauschs im Team</li> <li>• Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen, die es den Persönlichkeiten ermöglichen, ihren angestrebten Genuss zu erreichen</li> </ul>

Genusswerte	Definition	Entwicklungsmöglichkeiten
<b>Kreativität</b>	Mitarbeiter mit einer ausgeprägten Kreativität ist es wichtig, ihre eigene Kreativität, Fantasie oder künstlerisches Interesse weiterentwickeln zu können. Sie beschäftigen sich gerne mit kreativen Herausforderungen, z. B. im kulturellen Bereich, und bringen eigene kreative Ideen in ihren Arbeitsbereich ein. Sie sammeln gezielt kreative Erfahrungen in der Organisation, aber auch außerhalb, z. B. im interkulturellen Bereich, und nutzen aktiv kreative Entwicklungsräume, auch im Netz.	Für die Entwicklung Ihres Wertes Kreativität bieten sich vor allem folgende Formen an: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bearbeitung kreativer Aufgaben im Rahmen von Praxisprojekten mit Coaching und Mentoring → 1.5, 2.1, 2.2</li> <li>• Übernahme kreativer Aufgaben in einem neuen Handlungsbereich (Job Rotation) → 1.5.7</li> <li>• Vereinbarung kreativer Entwicklungspartnerschaften mit Entwicklungspartnern (KOPING) → 1.6</li> <li>• Teambezogene Entwicklung kreativer Lösungen mit Design Thinking → 1.9.2</li> <li>• Identifizierung kreativer Ansätze in Barcamps und Webcamps → 1.9.7</li> <li>• Austausch und gemeinsame Weiterentwicklung von Ideen im Rahmen von Wissensmärkten → 1.9.8</li> <li>• Austausch von Ideen und Entwicklungen mit Working Out Loud → 1.9.9</li> <li>• Bearbeitung von künstlerischen Herausforderungen → 4.6</li> </ul>

Genusswerte	Definition	Entwicklungsmöglichkeiten
Gesundheit	<p>Menschen mit einem ausgeprägten Wert Gesundheit wollen das Leben in vollen Zügen genießen. Dieser Wert wirkt vor allem als Antrieb für Aktivitätskompetenzen. Dies kann beim Sport oder beim Tanzen, beim Ausgehen oder Reisen, beim Kochen und Essen oder beim Feiern sein, Hauptsache es macht Spaß. Diesen Menschen ist es wichtig, sich körperlich oder geistig zu verausgaben. Fitness ist für sie ein hohes Gut. Sie genießen es, wenn sie ihre Aktivität voll einsetzen können. Dabei besitzen sie einen hohen Willen, Widerstände und Schwächen zu überwinden und aus Wettbewerben erfolgreich hervorzugehen. Besonders genießen sie es, wenn sie auch Mitmenschen durch ihre Aktivitäten mitreißen können. Sie genießen körperliche Anerkennung und sogar Bewunderung. Manchmal führt das auch zur Überforderung von ihnen oder anderen.</p>	<p>Für die Entwicklung Ihres Wertes Gesundheit bieten sich vor allem folgende Formen an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bearbeitung gesundheitsfördernder Aufgaben im Rahmen von Praxisprojekten mit Coaching und Mentoring → 1.5, 3.6</li> <li>• Austausch von Ideen und Entwicklungen mit Working Out Loud → 1.9.9</li> <li>• Gezielte Werteentwicklung im Outdoortraining, Hochseilgarten und beim Führen von Pferden → 3.6</li> <li>• Werteentwicklung nach dem Zürcher Ressourcen Modell® → 3.8</li> <li>• Werteentwicklung mit Nudging → 4.5.6</li> </ul>
Bildung	<p>Menschen mit einem ausgeprägten Wert Bildung ist es wichtig, die Freude am eigenen Erkennen und Verstehen zu vertiefen, z. B. beim Lesen und Besprechen von Literatur, Filmen oder Fachpublikationen und Lernmedien, bei Informations- und Bildungsveranstaltungen sowie bei Diskussionen und fachlichem Austausch, beim Nachdenken über eigene und fremde Erfahrungen, beim Studium oder bei der Aufbereitung von eigenem Erfahrungswissen. Dieser Wert wirkt vor allem als Antrieb für fachlich-methodische Kompetenzen. Diesen Menschen sind darauf aus, Erlebnisse zu haben und Erfahrungen zu gewinnen, die ihren Wissenshorizont erweitern. Sie streben an, stets auf dem neuesten Wissensstand ihres Arbeitsgebietes zu sein. Die daraus resultierende Überlegenheit bereitet ihr Genugtuung. Mit Freude lösen sie komplizierte Probleme, sei es im Alltag sei es in Wissenschaften. Sie knobeln gern an Problemen und kosten den Spaß dabei voll aus. Dabei sind sie bemüht, nicht an toten Fakten kleben zu bleiben, sondern alles in Gesamtzusammenhängen und mit den eigenen Erfahrungen zur Deckung zu bringen. Manchmal führt sie die Freude am Wissen und an Fakten jedoch auch zu einem Perfektionismus, der die eigene Handlungsfähigkeit eingeschränkt.</p>	<p>Für die Entwicklung Ihres Wertes Bildung bieten sich vor allem folgende Formen an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bearbeitung von Aufgaben, die Ihnen ermöglichen, sich selbst zu Erkennen und zu Verstehen, mit Coaching und Mentoring → 1.5, 2.1, 2.2</li> <li>• Übernahme von Aufgaben, die Ihren Horizont erweitern, in einem neuen Handlungsbereich (Job Rotation) → 1.5.7</li> <li>• Vereinbarung bildungsorientierter Entwicklungspartnerschaften mit Entwicklungspartnern (KOPING) → 1.6</li> <li>• Austausch und gemeinsame Weiterentwicklung von Wissen im Rahmen von Wissensmärkten → 1.9.8</li> <li>• Austausch von Wissen mit Working Out Loud → 1.9.9</li> <li>• Nudging → 4.5.6</li> <li>• Kunst als Instrument der Werteentwicklung: 4.6.5–4.6.8</li> </ul>

Genusswerte	Definition	Entwicklungsmöglichkeiten
Beziehungen	<p>Menschen mit einem ausgeprägten Wert Beziehungen ist es wichtig, gute Mitmenschen zu haben, die sie anerkennen, akzeptieren und mit denen sie sich wohlfühlen, z. B. beim Austausch und Treffen mit Freunden und der laufenden Weiterentwicklung der Freundschaft, beim gemeinsamen Spaß, wie sportlichen oder kulturellen Aktivitäten, oder beim Feiern mit Kollegen, bei der Aktivierung guter Gefühle und Empfindungen ihnen gegenüber, beim Ausleben eigener Emotionen in einer Beziehung, bei der Sexualität oder in der Familie. Dieser Wert wirkt vor allem als Antrieb für sozial-kommunikative Kompetenzen. Diese Menschen empfindet Glücksgefühle beim aktiven Zusammenwirken mit anderen Menschen mit unterschiedlichsten Charakteren und genießen es, geachtet und beliebt zu sein. Sie setzen sich gerne solidarisch und hilfsbereit für andere ein und wirken vermittelnd und taktvoll bei Konflikten. Es fällt ihnen leicht, emotionale Beziehungen zu anderen aufzubauen. Sie genießen mit Ihnen gemeinsame Erfolge und sind in der Lage, Niederlagen gut zu verschmerzen. Es gelingt ihnen immer wieder, echte Freunde zu gewinnen. Zuweilen gehen sie allerdings harten Konflikten mit anderen vorsichtig aus dem Weg.</p>	<p>Für die Entwicklung Ihres Wertes Beziehungen bieten sich vor allem folgende Formen an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gezielte Werteentwicklung im Netz → 1.3</li> <li>• Bearbeitung von Aufgaben, die Teamarbeit und gute Beziehungen erfordern, mit Coaching und Mentoring → 1.5, 2.1, 2.2</li> <li>• Übernahme von sozialen Aufgaben in einem neuen Handlungsbereich (Job Rotation) → 1.5.7</li> <li>• Vereinbarung teambezogener Entwicklungspartnerschaften mit Entwicklungspartnern (KOPING) → 1.6</li> <li>• Kollegiale Beratung und Communities of Practice → 1.7</li> <li>• Agile Arbeitsmethoden im Team → 1.9</li> <li>• Austausch und gemeinsame Erfahrungen im Rahmen von Wissensmärkten → 1.9.8</li> <li>• Austausch von Erfahrungen mit Working Out Loud → 1.9.9</li> <li>• Gezielte Werteentwicklung im Outdoortraining oder Hochseilgarten → 3.6</li> <li>• Nudging → 4.5.6</li> </ul>
Nutzenwerte	<p>Nutzenwertungen werden in der Literatur oft als utilitaristische Wertungen bezeichnet. Sie beziehen sich auf alles, was irgendwie zu benutzen, irgendwie nützlich ist. Obwohl wirtschaftliche Überlegungen am meisten zum Verständnis beigesteuert haben, greift der Begriff doch wesentlich weiter. Der Nutzen stellt den Kern vieler ökonomischer Theorien und somit des wirtschaftlichen Handelns dar und ist deshalb eines der zentralen ökonomischen Konstrukte. Nutzenwertungen sind handlungsleitende Ordner, die Menschen Handlungen bevorzugen lassen, die ihnen Nutzen im weitesten Sinne versprechen. Dabei kann es sich um ökonomischen Nutzen, um den Nutzen, den ein Erfinder aus seinem fachlichen und methodischen Wissen zieht oder um den Nutzen, der aus einer Organisation oder einem Beziehungsgeflecht zu ziehen ist, handeln.</p>	<p>Grundsätzlich sind folgende Methoden für den Aufbau von Nutzenwerten geeignet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bearbeitung von Herausforderungen im Prozess der Arbeit oder in Praxisprojekten, aber auch im privaten Umfeld, die Ihnen einen spürbaren Nutzen bringen können</li> <li>• Begleitung dieser Prozesse durch Coaching und Mentoring</li> <li>• Bildung von Entwicklungspartnerschaften</li> <li>• Anwendung von agilen Entwicklungsmethoden im Team</li> <li>• Förderung des Austauschs im Team</li> <li>• Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen, die den Persönlichkeiten einen konkreten, angestrebten Nutzen bringen</li> </ul>

Nutzenwerte	Definitionen	Entwicklungsmöglichkeiten
Sicherheit	<p>Menschen mit einem ausgeprägten Werte Sicherheit ist es wichtig, ihren Lebensstandard zu sichern, die eigenen Erfolge über ihr Einkommen und ihre finanzielle Absicherung anerkannt zu bekommen und in relativ sicheren beruflichen und privaten Perspektiven zu leben. Dieser Wert wirkt vor allem als Antrieb für personale Kompetenzen. Diese Menschen wollen stets hinreichend informiert sein und streben an, von anderen unabhängig zu sein. Gleichzeitig bauen sie ein verlässliches Netzwerk an beruflichen und persönlichen Kontakten auf.</p>	<p>Für die Entwicklung Ihres Wertes Sicherheit bieten sich vor allem folgende Formen an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gezielte Werteentwicklung im Netz → 1.3</li> <li>• Bearbeitung von Aufgaben, die zu Ihrem Einkommen beitragen oder ihnen sichere berufliche Perspektiven bieten, mit Coaching und Mentoring → 1.5, 2.1, 2.2</li> <li>• Vereinbarung von Entwicklungspartnerschaften mit Entwicklungspartnern (KOPING) → 1.6</li> <li>• Kollegiale Beratung und Communities of Practice → 1.7</li> <li>• Agile Arbeitsmethoden im Team → 1.9</li> <li>• Aktive Nutzung von Coaching und Mentoring → 2</li> <li>• Realitätsgleiche Werteentwicklung in Trainingsunternehmen und Übungsfirmen → 3.4</li> <li>• Realitätsnahe Bewerbungs-, Präsentations- und Konfliktbewältigungstrainings → 3.5</li> <li>• Moderne handlungs- und verhaltenspsychologische Methoden → 4.5</li> </ul>
Lebensstandard	<p>Menschen mit einem ausgeprägten Wert Lebensstandard ist es wichtig, einen hohen Wohlstand zu erreichen, der sich in ihrer bisherigen Karriere und ihren weiteren Entwicklungsmöglichkeiten zeigt, der ihnen die Selbstverwirklichung in aktuellen oder neuen Aufgaben und Projekten ermöglicht, sich aber auch im Einkommen und Vermögen oder in einer gesundheitsbewussten Lebensweise niederschlägt. Dieser Wert wirkt vor allem als Antrieb für Aktivitätskompetenzen.</p>	<p>Für die Entwicklung Ihres Wertes Lebensstandard bieten sich vor allem folgende Formen an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bearbeitung von Aufgaben, die zum Lebensstandard beitragen, mit Coaching und Mentoring → 1.5, 2.1, 2.2</li> <li>• Vereinbarung von Entwicklungspartnerschaften mit Entwicklungspartnern (KOPING) → 1.6</li> <li>• Kollegiale Beratung und Communities of Practice → 1.7</li> <li>• Agile Arbeitsmethoden im Team → 1.9</li> <li>• Aktive Nutzung von Coaching und Mentoring → 2</li> <li>• Realitätsgleiche Werteentwicklung in Trainingsunternehmen und Übungsfirmen → 3.4</li> <li>• Realitätsnahe Bewerbungs-, Präsentations- und Konfliktbewältigungstrainings → 3.5</li> </ul>



Nutzenwerte	Definitionen	Entwicklungsmöglichkeiten
Belohnung	<p>Menschen mit einem ausgeprägten Wert Belohnung ist es wichtig, ihr Wissen und Können nutzbringend zu verwenden. Diese Menschen wollen eigene Ideen, Pläne oder Projekte erfolgreich umsetzen, bauen vor allem ihre fachlich-methodischen Kompetenzen im Prozess der Arbeit auf, wollen sich beruflich entwickeln, um aktuelle Herausforderungen zu bewältigen, suchen in der Arbeit Anerkennung und Lob, bringen ihr Erfahrungswissen in das Wissensmanagement ihrer Organisation, aber auch in Fachpublikationen ein.</p>	<p>Für die Entwicklung Ihres Wertes Belohnung bieten sich vor allem folgende Formen an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bearbeitung von Aufgaben, in denen Sie Ihre eigenen Ideen und Pläne umsetzen können und die Belohnungen versprechen, mit Coaching und Mentoring → 1.5, 2.1, 2.2</li> <li>• Vereinbarung von Entwicklungspartnerschaften mit Entwicklungspartnern (KOPING) → 1.6</li> <li>• Kollegiale Beratung und Communities of Practice → 1.7</li> <li>• Agile Arbeitsmethoden im Team → 1.9</li> <li>• Aktive Nutzung von Coaching und Mentoring → 2</li> <li>• Realitätsgleiche Werteentwicklung in Trainingsunternehmen und Übungsfirmen → 3.4</li> <li>• Realitätsähnliche Werteentwicklung durch Outdoortraining, im Hochseilgarten und beim Führen von Pferden → 3.6</li> <li>• Realitätsähnliche Wertentwicklung durch Seitenwechsel® → 3.7</li> <li>• Gezielte Werteentwicklung mit Kunst → 4.6</li> </ul>
Gemeinnutz	<p>Menschen mit einem ausgeprägten Wert Gemeinnutz ist es wichtig, dass ihr Handeln auch anderen nützt. Dieser Wert wirkt vor allem als Antrieb für sozial-kommunikative Kompetenzen. Diese Menschen wollen die berufliche Entwicklung von Kollegen und Mitarbeitern ermöglichen und begleiten, sich aktiv und konstruktiv in private und berufliche Netzwerke einbringen, kreative Lösungen in ihrer Organisation mit herbeiführen, die Öffentlichkeitsarbeit ihrer Organisation aktiv fördern sowie ehrlich und verlässlich den Erfahrungsaustausch, z. B. in Communities of Practice, vorantreiben.</p>	<p>Für die Entwicklung Ihres Wertes Gemeinnutz bieten sich vor allem folgende Formen an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bearbeitung von Praxisprojekten, die die berufliche Entwicklung von Kollegen und Mitarbeitern ermöglichen und begleiten, mit Coaching und Mentoring → 1.5, 2.1, 2.2</li> <li>• Vereinbarung von Entwicklungspartnerschaften mit Entwicklungspartnern (KOPING) → 1.6</li> <li>• Kollegiale Beratung und Communities of Practice → 1.7</li> <li>• Agile Arbeitsmethoden im Team → 1.9</li> <li>• Aktive Nutzung von Coaching und Mentoring → 2</li> <li>• Realitätsgleiche Werteentwicklung in Trainingsunternehmen und Übungsfirmen → 3.4</li> <li>• Realitätsähnliche Wertentwicklung durch Seitenwechsel® → 3.7</li> </ul>

Nutzenwerte	Definitionen	Entwicklungsmöglichkeiten
Ethisch-moralische Werte	<p>Ethisch-moralische Wertungen sind grundsätzlich auf einzelne Menschen gerichtet. Sie weisen eine Homogenisierungstendenz auf, d. h. sie gelten tendenziell für alle konkreten Individuen gleichermaßen, welchen sozialen Stufen sie ansonsten auch zugehörig sind, sie folgen damit dem Aspekt der Gleichheit. Sie weisen zudem eine so zu nennende Verewigungstendenz auf: Sie gelten scheinbar über viele Stadien sozialer Veränderungen und politischer Umbrüche hinweg, werden von diesen eher modifiziert als außer Kraft gesetzt. Diese Wertungen bauen auf ein eigenes Arsenal von hoch und manchmal unzulässig verallgemeinerten Begriffen auf: Gutes, Pflicht, Gewissen, Ehre, Glück usw. Ethisch-moralische Wertungen sind handlungsleitende Ordner, die den Personen Handlungen nahe legen, die das Wohl vieler oder aller Menschen ohne Ansehen der Person zum Handlungsanliegen machen. Dabei kann es sich um ethisch hoch stehende und als solche akzeptierte Personen handeln oder um ihr Wirken, ethische Grundsätze auch aktiv und praktisch durchzusetzen.</p>	<p>Grundsätzlich sind folgend Methoden für den Aufbau von ethisch-moralischen Werten geeignet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bearbeitung von Herausforderungen im Prozess der Arbeit oder in Praxisprojekten, aber auch im privaten Umfeld, die das Wohl vieler oder aller Menschen ohne Ansehen der Person zum Ziel haben</li> <li>• Begleitung dieser Prozesse durch Coaching und Mentoring</li> <li>• Bildung von Entwicklungspartnerschaften</li> <li>• Anwendung von agilen Entwicklungsmethoden im Team</li> <li>• Förderung des Austauschs im Team</li> <li>• Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen, in denen ethisch-moralische Grundsätze der Persönlichkeiten verwirklicht werden können</li> </ul>

Ethisch-moralische Werte	Definitionen	Entwicklungsmöglichkeiten
Familie	<p>Menschen mit einem ausgeprägten Wert Familie wollen ein gutes Familienleben führen. Dieser Wert wirkt vor allem als Antrieb für personale Kompetenzen. Diesen Menschen ist es wichtig, ein gutes Familienleben mit gegenseitiger Akzeptanz und Gerechtigkeit zu führen. Sie beachten und schätzen das Familienleben ihrer Freunde und Kollegen. Sie akzeptieren und unterstützen bei Bedarf andere Beziehungen und Partnerschaften. Sie schöpfen Stabilität und Orientierung aus einem stabilen Familienleben, das sie mit Offenheit, Direktheit, Fairness und Toleranz gestalten. Sie sehen ihre Familie als Team.</p>	<p>Für die Entwicklung Ihres Wertes Familie bieten sich vor allem folgende Formen an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bearbeitung von Aufgaben, die ein positives Familienleben ermöglichen, mit Coaching und Mentoring → 1.5, 2.1, 2.2</li> <li>• Vereinbarung von Entwicklungspartnerschaften mit Entwicklungspartnern (KOPING) → 1.6</li> <li>• Kollegiale Beratung und Communities of Practice → 1.7</li> <li>• Agile Arbeitsmethoden im Team → 1.9</li> <li>• Aktive Nutzung von Coaching und Mentoring → 2</li> <li>• Einsatz moderner handlungs- und verhaltenspsychologischer Methoden → 4.6</li> </ul>

Ethisch-moralische Werte	Definitionen	Entwicklungsmöglichkeiten
Ideale	<p>Mitarbeiter mit einem ausgeprägten Wert Ideale wollen sich aktiv für ihre Ideale einsetzen, indem sie im privaten und beruflichen Bereich Offenheit und Gerechtigkeit fördern, gesellige Aktivitäten unterstützen sowie konstruktive Teamarbeit und teamorientiertes Handeln forcieren. Dabei wollen sie jedem Kollegen die eigene Entfaltung ermöglichen. Dieser Wert wirkt vor allem als Antrieb für Aktivitätskompetenzen. Sie engagieren sich im Sportverein und in vielfältigen Formen von Vereinigungen, nutzen aber auch die Möglichkeit, mit unterschiedlichen Gesprächspartnern zu diskutieren.</p>	<p>Für die Entwicklung Ihres Wertes Ideale bieten sich vor allem folgende Formen an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bearbeitung von Aufgaben, die im privaten und beruflichen Bereich Offenheit und Gerechtigkeit fördern, gesellige Aktivitäten unterstützen sowie konstruktive Teamarbeit und teamorientiertes Handeln forcieren, mit Coaching und Mentoring → 1.5, 2.1, 2.2</li> <li>• Vereinbarung von Entwicklungspartnerschaften mit Entwicklungspartnern (KOPING) → 1.6</li> <li>• Kollegiale Beratung und Communities of Practice → 1.7</li> <li>• Agile Arbeitsmethoden im Team → 1.9</li> <li>• Aktive Nutzung von Coaching und Mentoring → 2</li> <li>• Realitätsähnliche Werteentwicklung durch Seitenwechsel® → 3.7</li> <li>• Werteentwicklung mit handlungs- und verhaltenspsychologischen Methoden → 4.5</li> <li>• Werteentwicklung mit Kunst → 4.6</li> </ul>
Verantwortung	<p>Menschen mit einem ausgeprägten Wert Verantwortung wollen nach bestem Wissen eigenverantwortlich leben und handeln. Dieser Wert wirkt vor allem als Antrieb für fachlich-methodische Kompetenzen. Er orientiert sich an der Kultur seiner Organisation und versucht, auch andere Kulturen und Religionen zu verstehen und kreativ in das eigene interkulturelle Handeln einzubeziehen. Er gestaltet die Zusammenarbeit und den Austausch mit Freunden und Kollegen, z. B. in Projekten, eigenverantwortlich im Rahmen der Zielvereinbarungen. Gleichzeitig nutzt er diese Erfahrungen für seinen Kompetenzaufbau. Anderen ermöglicht er es, selbst Verantwortung zu übernehmen.</p>	<p>Für die Entwicklung Ihres Wertes Verantwortung bieten sich vor allem folgende Formen an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bearbeitung von Aufgaben, die eigenverantwortliches Handeln erfordern → 1.5, 2.1, 2.2</li> <li>• Vereinbarung von Entwicklungspartnerschaften mit Entwicklungspartnern (KOPING) → 1.6</li> <li>• Kollegiale Beratung und Communities of Practice → 1.7</li> <li>• Agile Arbeitsmethoden im Team → 1.9</li> <li>• Aktive Nutzung von Coaching und Mentoring → 2</li> <li>• Realitätsgleiche Werteentwicklung in Trainingsunternehmen und Übungsfirmen → 3.4</li> <li>• Realitätsähnliche Werteentwicklung im Outdoortraining, Hochseilgarten und beim Führen von Pferden → 3.6</li> <li>• Realitätsähnliche Werteentwicklung durch Seitenwechsel® → 3.7</li> <li>• Wertentwicklung mit handlungs- und verhaltenspsychologischen Methoden → 4.5</li> </ul>

Ethisch-moralische Werte	Definitionen	Entwicklungsmöglichkeiten
<b>Respekt</b>	<p>Menschen mit einem ausgeprägten Wert Respekt anerkennen und respektieren auch andersartige Menschen. Dieser Wert wirkt vor allem als Antrieb für sozial-kommunikative Kompetenzen. Diesen Menschen ist wichtig, anderen Menschen möglichst viel Verständnis und Wertschätzung entgegen zu bringen sowie fremde Lebensverhältnisse ohne Vorurteile zu betrachten. Sie fordern den gleichen respektvollen Umgang für sich selbst, ihre Familie und ihre eigene Kultur. Sie respektieren fremde kulturelle, religiöse und politische Überzeugungen. In der Kommunikation versuchen sie, Zuzuhören und Empathie sowie Toleranz zu zeigen.</p>	<p>Für die Entwicklung Ihres Wertes Respekt bieten sich vor allem folgende Formen an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bearbeitung von Aufgaben, die respektvolles Handeln erfordern, mit Coaching und Mentoring → 1.5, 2.1, 2.2</li> <li>• Vereinbarung von Entwicklungspartnerschaften mit Entwicklungspartnern (KOPING) → 1.6</li> <li>• Kollegiale Beratung und Communities of Practice → 1.7</li> <li>• Agile Arbeitsmethoden im Team → 1.9</li> <li>• Aktive Nutzung von Coaching und Mentoring → 2</li> <li>• Realitätsgleiche Werteentwicklung in Trainingsunternehmen und Übungsfirmen → 3.4</li> <li>• Realitätsähnliche Werteentwicklung durch Seitenwechsel® → 3.7</li> </ul>
<b>Sozial-weltanschauliche Werte</b>	<p>Sozial-weltanschauliche Werte können sowohl auf einzelne Menschen wie auf Teams oder Organisationen gerichtet sein. Sie beziehen sich auf vielfältig strukturierte soziale Strukturen und gelten für diese ganz unterschiedlich, meist unter Aspekten der Durchsetzung. Sie weisen zudem eine Tendenz zur zeitlichen Begrenztheit auf: Radikale Umwälzungen erzeugen immer neue Formen von Team- oder Organisationswertungen. Diese Wertungen bauen ein eigenes Arsenal von hoch und manchmal unzulässig verallgemeinerten Begriffen auf: Freiheit, Fortschritt, Gerechtigkeit, Solidarität, Kollaboration usw. Sozial-weltanschauliche Werte sind handlungsleitenden Ordner, die Menschen, Teams oder Organisationen zu einem sozial akzeptierten, optimalen oder auch zu einem innovativen, sogar revolutionären Handeln bewegen. Dabei kann es sich um Menschen handeln, die durch ein großes „Charisma“ andere zu einem solchen Verhalten bewegen, oder um Menschen, die durch große Aktivität und konsequentes Handeln solche Werte Wirklichkeit werden lassen.</p>	<p>Grundsätzlich sind folgend Methoden für den Aufbau von sozial-weltanschaulichen Werten geeignet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bearbeitung von Herausforderungen im Prozess der Arbeit oder in Praxisprojekten, aber auch im privaten Umfeld, die die Persönlichkeiten zu einem sozial akzeptierten, optimalen oder auch zu einem innovativen, sogar revolutionären Handeln bewegen</li> <li>• Begleitung dieser Prozesse durch Coaching und Mentoring</li> <li>• Bildung von Entwicklungspartnerschaften</li> <li>• Anwendung von agilen Entwicklungsmethoden im Team</li> <li>• Förderung des Austauschs im Team</li> <li>• Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen, in denen die sozial-weltanschaulichen Werte der Persönlichkeiten verwirklicht werden können</li> </ul>

Sozial-weltanschauliche Werte	Definitionen	Entwicklungsmöglichkeiten
Individuelle Freiheit	<p>Menschen mit einem ausgeprägten Wert Individuelle Freiheit, ist es wichtig, von anderen Menschen unabhängig zu sein. Dieser Wert wirkt vor allem als Antrieb für personale Kompetenzen. Sie suchen für ihre Arbeit und ihr persönliches Leben Strukturen, die ihnen möglichst große Freiräume lassen, um sich persönlich möglichst große Weiterentwicklung- und Erfolgsmöglichkeiten offen zu halten. Sie nutzen Anerkennung, um ihren Freiraum stetig zu vergrößern. Sie achten auf eine eindeutige Positionierung in der Arbeit und im Leben und definieren ihren Status, aber auch den ihrer Kollegen klar. Dabei begreifen sie Macht als Instrument der Selbstverwirklichung und Unabhängigkeit.</p>	<p>Für die Entwicklung Ihres Wertes Individuelle Freiheit bieten sich vor allem folgende Formen an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bearbeitung von Aufgaben, die Sie unabhängig von anderen ausüben können, mit Coaching und Mentoring → 1.5, 2.1, 2.2</li> <li>• Vereinbarung von Entwicklungspartnerschaften mit Entwicklungspartnern (KOPING) → 1.6</li> <li>• Kollegiale Beratung und Communities of Practice → 1.7</li> <li>• Agile Arbeitsmethoden im Team → 1.9</li> <li>• Aktive Nutzung von Coaching und Mentoring → 2</li> </ul>
Macht und Kontrolle	<p>Menschen mit einem ausgeprägten Wert Macht und Kontrolle, ist es wichtig, Einfluss und wo nötig Macht zu haben. Dieser Wert wirkt vor allem als Antrieb für Aktivitätskompetenzen. Diesen Menschen ist wichtig, Einfluss und wo nötig Macht zu haben, um im Kleinen oder Großen etwas zu verändern. Sie suchen Netzwerke und Freundeskreise, die im Beruf und in der Gesellschaft etwas erreichen können. Sie streben mit ihrem beruflichen Aufstieg den Ausbau ihres Einflusses an und wollen proaktiv etwas verändern und dabei ihre Handlungsspielräume sinnvoll erweitern.</p>	<p>Für die Entwicklung Ihres Wertes Macht und Kontrolle bieten sich vor allem folgende Formen an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bearbeitung von Aufgaben, die Ihnen Einfluss verschaffen, mit Coaching und Mentoring → 1.5, 2.1, 2.2</li> <li>• Vereinbarung von Entwicklungspartnerschaften mit Entwicklungspartnern (KOPING) → 1.6</li> <li>• Kollegiale Beratung und Communities of Practice → 1.7</li> <li>• Agile Arbeitsmethoden im Team → 1.9</li> <li>• Aktive Nutzung von Coaching und Mentoring → 2</li> </ul>

Sozial-weltanschauliche Werte	Definitionen	Entwicklungsmöglichkeiten
Norm und Gesetz	<p>Menschen mit einem ausgeprägten Wert Norm und Gesetz ist es wichtig, diese Regeln zu kennen und zu respektieren. Dieser Wert wirkt vor allem als Antrieb für fachlich-methodische Kompetenzen. Diese Menschen wollen verhindern, dass ihnen notwendige Informationen verloren gehen oder falsch interpretiert werden können oder dass dadurch große kulturelle, ökonomische oder politische Fehlentscheidungen folgen können. Die Klärung eigener oder fremder Probleme sehen sie nur als möglich an, wenn der Norm und Gesetz und Ordnung hochgehalten wird. Auch sehen sie Wissen im Rahmen von Gesetz und Ordnung als Machtfaktor an. Ihre eigene Karriere kann nach ihrer Ansicht nur im Rahmen von Recht und Ordnung gesichert werden, weil sie nur dann nicht angreifbar sind und dominant werden können.</p>	<p>Für die Entwicklung Ihres Wertes Norm und Gesetz bieten sich vor allem folgende Formen an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bearbeitung von Aufgaben, die es Ihnen ermöglichen, Norm und Gesetz konsequent einzuhalten, mit Coaching und Mentoring → 1.5, 2.1, 2.2</li> <li>• Vereinbarung von Entwicklungspartnerschaften mit Entwicklungspartnern (KOPING) → 1.6</li> <li>• Kollegiale Beratung und Communities of Practice → 1.7</li> <li>• Agile Arbeitsmethoden im Team → 1.9</li> <li>• Aktive Nutzung von Coaching und Mentoring → 2</li> <li>• Realitätsgleiche Wertentwicklung in Trainingsunternehmen und Übungsfirmen → 3.4</li> </ul>
Netzwerk	<p>Menschen mit einem ausgeprägten Wert Netzwerk ist es wichtig, sich mit anderen für wichtige gemeinsame Ziele zu verbünden. Dieser Wert wirkt vor allem als Antrieb für sozial-kommunikative Kompetenzen. Diese Menschen wollen mit Verbündeten ihre Ziele erreichen, indem sie Handlungsspielräume und Netzwerke schaffen. Dadurch können sie ihre eigenen Vorstellungen besser durchsetzen. Gleichzeitig sichern sie sich die Wertschätzung und Anerkennung der anderen und können bemerkenswerte Verantwortung übernehmen. Über Karrierenetzwerke kann die eigene Entwicklung gefördert werden.</p>	<p>Für die Entwicklung Ihres Wertes Netzwerks bieten sich vor allem folgende Formen an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bearbeitung von Aufgaben, die eine kollaborative Bearbeitung in Netzwerken erfordern, mit Coaching und Mentoring → 1.5, 2.1, 2.2</li> <li>• Vereinbarung von Entwicklungspartnerschaften mit Entwicklungspartnern (KOPING) → 1.6</li> <li>• Kollegiale Beratung und Communities of Practice → 1.7</li> <li>• Agile Arbeitsmethoden im Team → 1.9</li> <li>• Aktive Nutzung von Coaching und Mentoring → 2</li> <li>• Realitätsgleiche Wertentwicklung in Trainingsunternehmen und Übungsfirmen → 3.4</li> <li>• Realitätsähnliche Wertentwicklung im Outdoortraining, Hochseilgarten und beim Führen von Pferden → 3.6</li> </ul>

# Literatur

- Adler, T., Sauter, W., Hagl, J., Meyer, J., Raich, M.: Five steps in the development of an internet-based learning platform for strategic crisis managers. ISCRAM2015 Conference Kristiansand (2015)
- Adorno, T.W.: *Minima Moralia*, Gesammelte Schriften 4. Suhrkamp, Frankfurt a. M. (1997)
- Albrecht, H., Krause-Wack, D.: *Diakonische Unternehmen und Diakonische Gemeinschaften – Partner für gelingende Diakonie (Diakonat – Kirche – Diakonie)*. Evangelische Verlagsanstalt, Leipzig (2019)
- Anderson, D.J.: *Kanban: Successful Evolutionary Change For Your Technology Business*. Blue Hole Press, Sequim (2010)
- Ant, M.: Die Auswirkungen von Kompetenzbilanzen auf das Selbstwertgefühl von Arbeitslosen. Ed. d’Lëtzebuurger Land, Luxemburg (2004)
- ARD/ZDF Online Studie 2018. [http://www.ard-zdf-onlinestudie.de/files/2018/0918\\_Kupferschmitt.pdf](http://www.ard-zdf-onlinestudie.de/files/2018/0918_Kupferschmitt.pdf). Zugegriffen: 20. Jan. 2019
- Arnold, R.: *Die emotionale Konstruktion der Wirklichkeit*. Schneider, Hohengehren (2005)
- Arnold, R.: *Ich lerne, also bin ich: Eine systemisch-konstruktivistische Didaktik*. Carl-Auer, Heidelberg (2012a)
- Arnold, R.: *Ermöglichen. Texte zur Kompetenzreifung*. Schneider, Hohengehren (2012b)
- Arnold, R.: *Ermöglichungsdidaktik – Kriterien einer intransitiven Kompetenzförderung*. In: Erpenbeck, J., Sauter, W. (Hrsg.) *Handbuch Kompetenzentwicklung im Netz. Bausteine einer neuen Bildungswelt*. Schäffer-Poeschel, Stuttgart (2017)
- Arnold, R.: *Ach, die Fakten!: Wider den Aufstand des schwachen Denkens*. Carl-Auer, Heidelberg (2018)
- Arnold, R., Erpenbeck, J.: *Wissen ist keine Kompetenz. Dialoge zur Kompetenzreifung*. Schneider, Hohengehren (2014)

- Arnold, R., Schüßler, I.: *Ermöglichungsdidaktik: Erwachsenenpädagogische Grundlagen und Erfahrungen (Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung)*. Schneider, Hohengehren (2018)
- Arnold, R., Siebert, H.: *Konstruktivistische Erwachsenenbildung. Von der Deutung zur Konstruktion von Wirklichkeit*, 4. Aufl. Schneider, Hohengehren (2003)
- Autorenteam: *Lexikon der Psychologie*. Spektrum Akademischer, Heidelberg (2000)
- Bachmann, K.: *Das neue Lernen. Eine systematische Einführung in das Konzept des NLP*. Jungfermann, Paderborn (1991)
- Baethge-Kinsky, V., Döbert, H.: *Lernen ganzheitlich erfassen. Wie lebenslanges und lebensweites Lernen in einem kommunalen Lernreport dargestellt werden kann. Kommunaler Lernreport der Bertelsmann Stiftung*. Bertelsmann-Stiftung, Göttingen (2010)
- Bähr, I., Gebhard, U., Krieger, C., et al. (Hrsg.): *Irritation als Chance. Bildung fachdidaktisch denken...Irritationen und Krisen im Fachunterricht*. Springer VS, Berlin (2019)
- Bänziger-Plocher, M.: *Heartwork works! Führen mit Werten. 20 Menschen berichten*. TWENTYSIX, Hamburg (2018)
- Baran, P.: *Werte*. In: Sandkühler, H.J. (Hrsg.) *Europäische Enzyklopädie zu Philosophie und Wissenschaften*, Bd. III. Meiner, Hamburg (1991)
- Bauer, H.: *Erlebnis- und Abenteuerpädagogik. Eine Entwicklungsskizze*. Hampp, München (2001)
- Bauer, H.G., Brater, M., Büchele, U., et al.: *Lern(prozess)begleitung in der Ausbildung. Wie man Lernende begleiten und Lernprozesse gestalten kann*, 3. Aufl. Bertelsmann, Bielefeld (2010)
- Baurmann, M., Brennan, G.: *Norms and Values. The Role of Social Norms as Instruments of Value Realisation. Nomos*, Baden-Baden (2010)
- Beaulieu, J., Martinez, D.: *Sound Healing and Values Visualization. Creating a Life of Value*. BioSonic Enterprises, Ltd., New York (2018)
- Beck, H.: *Behavioral Economics. Eine Einführung*. Springer Gabler, Wiesbaden (2014)
- Beck, D., Cowan, C.: *Spiral Dynamics. Mastering Values, Leadership and Change*. Wiley, Blackwell (1996)
- Berkel, K.: *Konflikte verstehen, analysieren, bewältigen*. Recht & Wirtschaft, Frankfurt a. M. (2008)
- Bernard, J., Schallenberg, P.: *Katholische Soziallehre konkret: Politische Handlungsfelder und christliche Werte (Christen in der Gesellschaft)*. Dialogverl, Münster (2008)
- Besser-Siegmund, C., Siegmund, H. (Hrsg.): *Erfolge bewegen. Coach Limbic. Emotions- und Leistungscoaching mit der wingwave-Methode*. Junfermann, Paderborn (2008)
- Besser-Siegmund, C., Siegmund, H.: *Systemdynamisches Coaching mit der wingwave-Methode. Die faszinierende Welt der Emotions-Netzwerke*. Junfermann, Paderborn (2018)



- Bingel, C., Berndt, C.: Präsentationstrainings erfolgreich leiten. Der Seminarfahrplan (Edition Training aktuell). ManagerSeminare, Bonn (2018)
- Birnthaler, M.: Initiation: Die Wurzeln der Erlebnispädagogik in den Mysterien-schulen. Edition EOS, Freiburg (2016)
- BITKOM: Kognitive Maschinen – Meilensteine in der Wissensarbeit (Leitfaden). BITKOM, Berlin (2015)
- Blindert, U.: Topfit durchs Assessment-Center. Das neue Standardwerk für Fach- und Führungsassessments. BusinessVillage, Göttingen (2018)
- Böhle, F., Pfeiffer, S., Sevsay-Tegethoff, N. (Hrsg.): Die Bewältigung des Unplanbaren. VS Verlag, Wiesbaden (2004)
- Boshowsch, L.I.: Die Persönlichkeit und ihre Entwicklung im Schulalter. Volk & Wissen, Berlin (1970)
- Brandl, S.: Werteerziehung und Konstruktivismus. Die Möglichkeiten einer pädagogischen Wertorientierung und deren didaktischer Umsetzung aus konstruktivistischer Perspektive. AVM, München (2011)
- Brater, M., Freygart, S., Rahmann, E., Rainer, M.: Kunst als Handeln – Handeln als Kunst. Was die Arbeitswelt und Berufsbildung von Künstlern lernen können. Bertelsmann, Bielefeld (2011)
- Brater, M., Buschmeyer, J., Munz, C.: “Dienstleistungskunst” – eine Perspektive für kaufmännische Berufe? In: Brötz, R., Kaiser, F. (Hrsg.) Kaufmännische Berufe – Charakteristik, Vielfalt und Perspektiven. Bertelsmann, Bielefeld (2015)
- Braun, R.: Die Coaching-Fibel. Vom Ratgeber zum High Performance Coach. Wien: Linde (2004); Rauen, C.: Handbuch Coaching: Bd. 10. Innovatives Management. Göttingen: Linde (2005)
- Brennan, J.: Gegen Demokratie. Warum wir die Politik nicht den Unvernünftigen überlassen dürfen. Ullstein, Berlin (2017)
- Brohm, M.: Positive Psychologie in Bildungseinrichtungen: Konzepte und Strategien für Fach- und Führungskräfte. Springer Fachmedien, Berlin (2016)
- Buchholz, M.: Die Macht der Metapher in Psyche und Kultur. Interdisziplinäre Perspektiven. Lahn Psychosozial, Gießen (2015)
- Burmeister, M.: Navigationssystem Werteorientierung in der Mitarbeiterführung. Subjektivierung der Werte (essentials). Springer, Wiesbaden (2018)
- Cameron-Bandler, L., Gordon, D., Lebeau, M.: Die EMPRINT-Methode. Ein Handbuch zum Ressource- und Kompetenztraining. Junfermann, Paderborn (1995)
- Carroll, A.B.: The pyramid of corporate social responsibility. Toward the moral management of organizational stakeholders. *Bus. Horiz.* **34**(4), 39–48 (1991)
- Castro Varela, M.M., Mecheril, P.: Die Dämonisierung der Anderen: Rassismuskritik der Gegenwart. transcript, Bielefeld (2016)
- Christianson, S.A.: The Handbook of Emotion and Memory. Research and Theory. PSYCHOLOGY Press, Hillsdale (1992)
- Ciampi, L.: Die Hypothese der Affektlogik. *Spektrum Wiss.* **2**, 76 ff. (1993)
- Ciampi, L.: Die emotionalen Grundlagen des Denkens. Entwurf einer fraktalen Affektlogik, 4. Aufl. Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen (1997)

- Ciampi, L.: Der Stellenwert von Emotionen in der systemischen Arbeit (DVD). Auditorium Netzwerk, Müllheim (2015)
- Clesle, M., Emrich, M.: Souverän im Vorstellungsgespräch. So schaffen Sie den Jobwechsel. Campus, Göttingen (2014)
- Crisand, N., Raab, G.: Konflikttraining. Konflikte verstehen, analysieren, bewältigen (Arbeitshefte Führungspsychologie). Windmühle, Hamburg (2017)
- Curtis, R.C., Stricker, G.: How People Change. Inside and Outside Therapy. Plenum, London (1991)
- Damasio, A.R.: Descartes' Irrtum. Fühlen. Denken und das menschliche Gehirn. List, Berlin (2014)
- Damasio, R., Kober, H.: Der Spinoza-Effekt. Wie Gefühle unser Leben bestimmen. Refinery, Berlin (2016)
- Danz, G.: Neu präsentieren. Begeistern und überzeugen mit den Erfolgsmethoden der Werbung. Campus, Frankfurt a. M. (2014)
- Decision Labs: The Bias Tournament. Spielerisch 50 Denkfehler lernen, 2. Aufl. Decision Labs, Berlin (2018)
- de Laat, M., Simons, R.-J.: Kollektives Lernen – Theoretische Perspektiven und Wege zur Unterstützung vernetzten Lernens. Berufsbildung, Nr. 27 (2007)
- Derman-Sparks, L.: Anti-Bias-Pädagogik. Aktuelle Entwicklungen und Erkenntnisse aus den USA. In: Wagner, P. (Hrsg.) Handbuch Kinderwelten. Vielfalt als Chance. Grundlagen einer vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung. Herder, Freiburg im Breisgau (2008)
- Detjen, J.: Werte. In: Weißeno, G., et al. (Hrsg.) Wörterbuch Politische Bildung. Wochenschau, Schwalbach/Ts (2007)
- Dietzfelbinger, D.: Praxisleitfaden Unternehmensethik. Kennzahlen, Instrumente, Handlungsempfehlungen. Springer Gabler, Wiesbaden (2015)
- Dörner, D.: Die Logik des Mißlingens. Strategisches Denken in komplexen Situationen. rororo, Hamburg (2003)
- Döring, R.: Handlungsorientierter Unterricht. Ansätze, Kritik und Neuorientierung aus bildungstheoretischer, curricularer und instruktionspsychologischer Perspektive. WiKu, Stuttgart (2003)
- Dransfeld, I.: Die Prospect Theory: Ein Modell der Behavioral Economics zur Erklärung des Underpricing. GRIN, München (2013)
- Dückert, S.: Das Netz als Lern-Infrastruktur. In: Erpenbeck, J., Sauter, W. (Hrsg.) Handbuch Kompetenzentwicklung im Netz. Bausteine einer neuen Bildungswelt, S. 81–92. Schäffer-Poeschel, Stuttgart (2017)
- Duden: Das Herkunftswörterbuch. Stichworte Emotion, Affekt, 5. überarb. Aufl. Duden, Berlin (2014)
- Dworkin, R.: Religion ohne Gott. Suhrkamp, Berlin (2014)
- Dyckhoff, K., Kensok, P.: Der Werte-Manager. Effektives Wertemanagement in Coaching und Beratung. Junfermann, Paderborn (2004)
- Dziri, A., Dziri, B.: Aufbruch statt Abbruch. Religion und Werte in einer pluralen Gesellschaft. Herder, Freiburg (2018)

- Ebeling, W., Feistel, R.: Physik der Selbstorganisation und Evolution. Akademie, Berlin (1982)
- Eisenbast, V., Schweitzer, F., Ziener, G. (Hrsg.): Werte – Erziehung – Religion. Beiträge von Religion und Religionspädagogik zu Werteerziehung und wertorientierter Bildung. Waxmann, München (2008)
- Eliade, M.: Schamanismus und archaische Ekstasetechnik. Suhrkamp, Frankfurt a. M. (2006)
- Eller-Berndl, D.: Herzratenvariabilität. Verlagshaus der Ärzte, Wien (2015)
- Eller-Rüter, U., Geisler, F., Brater, M., Hemmer-Schanze, C.: Was kann Kunst? Der erweiterte Kunstbegriff im pädagogischen und soziokulturellen Kontext. Künstlerische Projekte mit benachteiligten Kindern und Jugendlichen. Lang, Frankfurt a. M. (2012)
- Epiktet: Handbüchlein der Moral. Epiktet, Stuttgart (1992) (Vor ca.1900 Jahren; diese Ausgabe 1992)
- Erler, M.: Mäeutik. In: Schäfer, C. (Hrsg.) Platon-Lexikon. Wissenschaftliche Buchgesellschaft, Darmstadt (2007)
- Erpenbeck, J.: Motivation – Ihre Psychologie und Philosophie. Akademie, Berlin (1986a)
- Erpenbeck, J.: Hermann Glöckner. Ein Patriarch der Moderne. Buchverlag Der Morgen, Berlin (1986b)
- Erpenbeck, J.: Wollen und Werden. Ein psychologisch-philosophischer Essay über Willensfreiheit, Freiheitswillen und Selbstorganisation. Universitätsverlag, Konstanz (1993)
- Erpenbeck, J.: Stichwort Erfahrung. In: Sandkühler, H.J. (Hrsg.) Enzyklopädie Philosophie, Bd. 1. Meiner, Hamburg (1999)
- Erpenbeck, J.: Zwischen exakter Nullaussage und vieldeutiger Beliebigkeit. Hybride Kompetenzerfassung als künftiger Königsweg. In: Erpenbeck, J. (Hrsg.) Der Königsweg zur Kompetenz. Grundlagen qualitativ-quantitativer Kompetenzerfassung. Waxmann, München (2012)
- Erpenbeck, J.: Was kann Kunst. Gedanken zu einem Sündenfall, 3. überarb. Aufl. Mitteldeutscher Verlag, Leipzig (2015)
- Erpenbeck, J. (unter Mitarbeit von Sauter, W.): Wertungen, Werte – Das Buch der Grundlagen für Bildung und Organisationsentwicklung. Springer, Berlin (2018)
- Erpenbeck, J., Sauter, W.: Kompetenzentwicklung im Netz – New Blended Learning mit Web 2.0. Epubli GmbH, Köln (2007)
- Erpenbeck, J., Sauter, W.: So werden wir lernen. Springer Gabler, Heidelberg (2014)
- Erpenbeck, J., Sauter, W.: Wissen, Werte und Kompetenzen. Wissen und Qualifikation sind keine Kompetenzen. Springer Gabler, Heidelberg (2015)
- Erpenbeck, J., Sauter, W.: Stoppt die Kompetenzkatastrophe. Springer, Wiesbaden (2016)
- Erpenbeck, J., Sauter, W.: Wertungen, Werte – Das Fieldbook für ein erfolgreiches Wertemanagement. Springer, Berlin (2018)

- Erpenbeck, J., Sauter, W.: Werte und Normen in der Berufsbildung. In: Arnold, R., Lipsmeier, A. (Hrsg.) Handbuch der Berufsbildung, 3. erw. Aufl. Leske + Budrich, Wiesbaden (2019)
- Erpenbeck, J., Weinberg, J.: Menschenbild und Menschenbildung. Waxmann, Münster (1993)
- Erpenbeck, J., Sauter, R., Sauter, W.: Wertemodell KODE®W, internes Konzeptionspapier (2019)
- Ertlin, T., Meier-Dallach, H.-P.: SeitenWechsel. Lernen in anderen Arbeitswelten. Orell Füssli, Zürich (2003)
- Eurich, J., Barth, F.: Kirchen aktiv gegen Armut und Ausgrenzung: Theologische Grundlagen und praktische Ansätze für Diakonie und Gemeinde. Kohlhammer, Stuttgart (2008)
- Fellmann, F.: Lebensphilosophie. Elemente einer Theorie der Selbsterfahrung. Rowohlt, Reinbek bei Hamburg (1993)
- Ferrari, E.: Führung im Raum der Werte: Das GPA-Schema nach SySt®. FerrariMedia, Aachen (2014)
- Fischer, R., Heitkämper, P.: Erziehung zum Frieden für Eine Welt – Der Beitrag der Montessori-Pädagogik. Ludwig, Berlin (2000)
- Forgay, W.: Values Clarification. An Evaluation. Alberta, Canada. [http://www.creationicc.org/1994\\_papers/1994\\_Part24.pdf](http://www.creationicc.org/1994_papers/1994_Part24.pdf) (1994). Zugegriffen: 12. Jan. 2019
- Fox, R.: Bionische Unternehmensführung. Mitarbeitermotivation als Schlüssel zu Innovation, Agilität und Kollaboration. Springer Fachmedien, Wiesbaden (2018)
- Frankl, V.E.: Grundkonzepte der Logotherapie. Facultas, Wien (2015)
- Franz, M.: Spruchkärtchen Werte. 3 × 30 Impulse zum Nachdenken und inspirierende Zitate von Pädagogen oder bekannten Persönlichkeiten. Eigenverlag, München (2015)
- Franziskus, P.: Laudato si'. Über die Sorge für das gemeinsame Haus. Herder, Stuttgart (2015)
- Fredrickson, B.L.: Die Macht der guten Gefühle: Wie eine positive Haltung Ihr Leben dauerhaft verändert. Campus, Frankfurt a. M. (2011)
- Frey, D.: Psychologie der Werte. Von Achtsamkeit bis Zivilcourage – Basiswissen aus Psychologie und Philosophie. Springer, Heidelberg (2015)
- Friedrich, G., de Galgóczy, V.: Komm mit ins Zahlenland: Eine spielerische Entdeckungsreise in die Welt der Mathematik. Herder, Freiburg (2011)
- Fritz, J.: Das Kartenhaus der Erkenntnis. Warum wir Gründe brauchen und weshalb wir glauben müssen. AV Akademikerverlag, Heidelberg (2012)
- Gabal managerSeminare-Umfrage Trainingsmethoden 2012. Coaching beliebtestes Beratungs- bzw. Trainingsformat im deutschsprachigen Raum. [https://www.gabal.de/author/gabal\\_ev/](https://www.gabal.de/author/gabal_ev/) (2012). Zugegriffen: 23. Sept. 2012
- Gadamer, H.-G.: Wahrheit und Methode. Grundzüge einer philosophischen Hermeneutik. Mohr Siebeck, Tübingen (2010) (Erstveröffentlichung 1960)
- Gally, J.: Politisches Interesse und Politische Involvierung. GRIN, München (2004)
- Garfield, S.L.: Psychotherapy. An Eclectic Approach. Wiley, New York (1980)

- Gebel, C., Gurt, M., Wagner, U.: Kompetenzförderliche Potenziale populärer Computerspiele. In: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V. (Hrsg.) *E-Lernen: Hybride Lernformen, Online-Communities, Spiele. QUEM-report*, Heft 92, S. 241–376. Berlin (2005a)
- Gebel, C., Gurt, M., Wagner, U.: Kompetenzförderliche Potenziale populärer Computerspiele. *QUEM-Report* **92**, 241–376 (2005b)
- Gergen, K.: *Saturated Self. Dilemmas of Identity in Contemporary Life*. Basic Books, New York (1992)
- Gergen, K.: Sinn ist nur als Ergebnis von Beziehungen denkbar. *Psychol. Heute* **21**(10), 34–38 (1994)
- Gerhold, D., Hömbrtg, B.: *Präsentationstraining. Ein Übungs- und Spielhandbuch: Praxis-Leitfaden für Trainer, Lehrer und Gruppenleiter*. Junfermann, Paderborn (2003)
- Gerstbach, I.: Design Thinking. Weil Innovation kein Zufall ist. In: Grote, S., Goyk, R. (Hrsg.) *Führungsinstrumente aus dem Silicon Valley. Konzepte und Kompetenzen*. Springer, Berlin (2018)
- Giesecke, H.: *Wie lernt man Werte? Grundlagen der Sozialerziehung*. Juventa, Weinheim (2005)
- Giffert, A.: 5000 Jahre Kritik an Jugendlichen – Eine sichere Konstante in Gesellschaft und Arbeitswelt. Unterwegs in der Arbeitswelt (Blog). <http://www.bildungswissenschaftler.de/5000-jahre-kritik-an-jugendlichen-eine-sichere-konstante-in-der-gesellschaft-und-arbeitswelt/> (2015). Zugegriffen: 28. Dez. 2018
- Girbig, K.: *Wertemanagement. Unternehmenssteuerer und ihre Anker*. Springer Gabler, Wiesbaden (2014)
- Gloe, M.: Werte und Menschenrechte. Dossier Politische Bildung. Zit. <http://www.bpb.de/gesellschaft/bildung/politische-bildung/193087/werte-und-menschenrechte?p=all> (2015). Zugegriffen: 12. Jan. 2019
- Gloger, B.: Agile Leadership mit Scrum. In: Petry, T. (Hrsg.) *Digital Leadership. Erfolgreiches Führen in Zeiten der Digital Economy*, S. 197–212. Haufe Lexware, Freiburg (2016)
- Göbel, E.: *Unternehmensethik: Grundlagen und praktische Umsetzung*. UVK, Konstanz (2017)
- Goldfried, M.R.: *Converging Themes in Psychotherapy*. Springer, New York (1982)
- Gössl, S.: Fallbeispiel Einzelcoaching mit dem St. Gallener Coaching Modell (SCM®). Über Wertorientierung zur nachhaltigen Veränderung. AV Akademiker-Verlag, Saarbrücken (2016)
- Graf, N., Edelkraut, F.: *Mentoring. Das Praxisbuch für Personalverantwortliche und Unternehmer*, 2. Aufl. Springer Gabler, Berlin (2017)
- Graves, C.W.: Levels of existence. An open system theory of values. *J. Humanist. Psychol.* **10**(2), 131–155 (1970)
- Grawe, K.: Psychotherapieforschung zu Beginn der neunziger Jahre. *Psychol. Rundsch.* **43**(3), 132–161 (1992a)

- Grawe, K.: Themenheft zur Integrativen Psychotherapie. *Report Psychol.* **46**(7) (1992b)
- Grawe, K.: *Neuropsychotherapie*. Hogrefe, Göttingen (2004)
- Grawe, K., Donati, R., Bernauer, E.: *Psychotherapie im Wandel. Von der Konfession zur Profession*. Verlag für Psychologie, Göttingen (1994)
- Greif, S., Möller, H.: *Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching*. Springer, Berlin (2018)
- Grimm, M.: *Business-Kompetenz mit Herz-Kohärenz: Mit den Qualitäten des Herzens Erfolg, Freude und Erfüllung im Job bewirken. Ein Wegweiser für Fach- und Führungskräfte*. Pro Business, Berlin (2017)
- Gris, R.: *Die Weiterbildungslüge: Warum Seminare und Trainings Kapital vernichten und Karrieren knicken*. Campus, Frankfurt a. M. (2008)
- Großmann, R., Perko, G.: *Ethik für Soziale Berufe*. Schöningh, Paderborn (2011)
- Grote, S., Goyk, R. (Hrsg.): *Führungsinstrumente aus dem Silicon Valley. Konzepte und Kompetenzen* (2018)
- Gruber, M.: *Schulische Werteerziehung unter Pluralitätsbedingungen. Bestandsaufnahme und Empfehlungen auf der Basis einer Lehrerbefragung*. ERGON, Würzburg (2009)
- Grün, A.: *Führen mit Werten. Ethisch handeln – Herausforderungen bewältigen. Coaching Kompakt Kurs*. Olzog, München (2011)
- Grünbaum, A.: *Validation in the Clinical Theory of Psychoanalysis. A Study in the Philosophy of Psychoanalysis*. International Universities Press, Madison (1993)
- Gudjons, H.: *Handlungsorientiert lehren und lernen. Schüleraktivierung – Selbsttätigkeit – Projektarbeit*, 8. Aufl. Klinckhardt, Bad Heilbrunn (2014)
- Guth, K., Mery, M.: *Testtrainer für alle Arten von Einstellungstests, Eignungstests und Berufseignungstests: Geeignet für Ausbildung, Beruf und Studium*. Ausbildungspark, Offenbach am Main (2018)
- Habermas, J.: *Moralbewusstsein und kommunikatives Handeln*. Suhrkamp, Frankfurt a. M. (1983)
- Habermas, J.: *Theorie des kommunikativen Handelns*, Bd. 2, 4. durchgesehene Aufl. Suhrkamp, Frankfurt a. M. (1987)
- Habermas, J.: *Der philosophische Diskurs der Moderne. Zwölf Vorlesungen*. Suhrkamp, Frankfurt a. M. (1988)
- Haken, H.: *Synergetik und Sozialwissenschaften. Ethik Sozialwiss. Streitforum Erwägungskultur*. **4**, 1–56 (1996)
- Haken, H., Plath, P.: *Beiträge zur Geschichte der Synergetik. Allgemeine Prinzipien der Selbstorganisation in Natur und Gesellschaft*. Springer Fachmedien, Wiesbaden (2016)
- Haken, H., Wunderlin, A.: *Die Selbststrukturierung der Materie. Synergetik in der unbelebten Welt*. Vieweg, Braunschweig (1991)
- Haken, H., Wunderlin, A.: *Synergetik: Eine Einführung. Nichtgleichgewichts-Phasenübergänge und Selbstorganisation in Physik, Chemie und Biologie*. Springer, Heidelberg (2014) (German Edition)

- Handel, M., Müller, K.-M.: The Neuromarketing Labs: Emotionen messen – Werbung verstehen – Marketingenerfolg vorhersagen? marktforschung.de. Das Portal für Markt-, Medien- und Meinungsforschung. <https://www.marktforschung.de/dossiers/themendossiers/emotionen-sinne-und-verhalten/dossier/emotionen-messen-werbung-verstehen-marketingenerfolg-vorhersagen/>. Zugegriffen: 13. Nov. 2018
- Hanko, M.: Psychologie Aufnahme- und Testsimulation. Vollständiger Probetest für das Aufnahmeverfahren Psychologie an den Universitäten Wien, Salzburg, Innsbruck. CreateSpace Independent Publishing Platform, South Carolina (2017)
- Hansen, H.: Powerful People Skills: How to Form, Build and Maintain Stronger, Long-lasting Relationships (ST Training Solutions: Success Skills). STTS, Darmstadt (2010a)
- Hansen, J.: Effektives Teamtraining. Zur Wirksamkeit erlebnisorientierter Outdoor-Programme. Tectum Wissenschaftsverlag, Marburg (2010b)
- Hattie, J.: Lernen sichtbar machen. Überarbeitete deutschsprachige Ausgabe von Visible Learning. Schneider, Hohengehren (2014)
- Häusel, H.-G.: Think Limbic! Die Macht des Unbewussten verstehen und nutzen für Motivation, Marketing, Management, 4. Aufl. Haufe Gruppe, Freiburg (2009)
- Hauskeller, M.: Was ist Kunst? Positionen der Ästhetik von Platon bis Dante. Beck, München (2013)
- Häusling, A., Fischer, S.: Mythos Agilität oder Realität. Personalmagazin 4, 30–33 (2014)
- Heckmair, B.: Die Wiederentdeckung der Wirklichkeit: Erlebnis im gesellschaftlichen Diskurs und in der pädagogischen Praxis (Praktische Erlebnispädagogik). Dr. Jürgen Sandmann, Trebbin (1995)
- Heid, H.: Werte und Normen in der Berufsbildung. In: Arnold, R., Lipsmeier, A. (Hrsg.) Handbuch der Berufsbildung. VS Verlag, Opladen (1995)
- Heitkämper, P.: Die Kunst erfolgreichen Lernens: Handbuch kreativer Lehr- und Lernformen. Junfermann, Paderborn (2000)
- Herde, A.: Perspektivwechsel für Führungskräfte – interdisziplinäre und intersektorale Lern- und Erfahrungswelten. In: Spieß, B., Fabisch, N. (Hrsg.) CSR und neue Arbeitswelten. Springer Gabler, Berlin (2017)
- Hernegger, R.: Vom Reflex zur Selbststeuerung. Das neurophysiologische Substrat der Kontroll- und Ichfunktion. Profil, München (1985)
- Hesse, J., Schrader, H.-C.: Training Vorstellungsgespräch Hallbergmoos bei München (2014)
- Heyse, V.: Strategien, Kompetenzanforderungen, Potenzialanalysen. In: Heyse, V., Erpenbeck, J. (Hrsg.) Kompetenzmanagement. Methoden, Vorgehen, KODE® und KODE\*X im Praxistest. Waxmann, Münster (2007)
- Heyse, E. & Erpenbeck, J. (2007): Kompetenzen managen. Waxmann, Münster
- Heyse, V., Erpenbeck, J.: Kompetenztraining. 64 Informations- und Trainingsprogramme, 2. Aufl. Schäffer-Poeschel, Stuttgart (2008)
- Heyse, V., Ortmann, S.: Talent-Management in der Praxis: Eine Anleitung mit Arbeitsblättern, Checklisten, Softwarelösungen. Waxmann, Münster (2008)

- Hirsch, R., Pfungsten, U.: Gruppentraining sozialer Kompetenzen GSK: Grundlagen, Durchführung, Anwendungsbeispiele. Beltz, Weinheim (2015)
- Höck, K., Ott, J., Vorweg, M.: Theoretische Probleme der Gruppentherapie. Barth, Leipzig (1981)
- Hofert, S.: Meine 100 besten Tools für Coaching und Beratung. Insider-Tips aus der Coachingpraxis. Gabal, Offenbach (2013)
- Hoffmann, A.: Das Systemprogramm der Philosophie der Werte: Eine Würdigung der Axiologie Wilhelm Windelbands. Erfurt, Norderstedt (2014)
- Höher, F.: Vernetztes Lernen im Mentoring. Eine Studie zur nachhaltigen Wirkung und Evaluation von Mentoring. Springer, Wiesbaden (2014)
- Hollinger, T.: Führungskräfte-Training mit Pferden. Können Menschen von Tieren lernen? Igel, Hamburg (2014)
- Hoskins, B., Cartwright, F., Schoof, U.: European Lifelong Learning Indicators (ELLI). Bertelsmann Stiftung, Bielefeld (2010)
- Hossip, R., Mühlhaus, O.: Personalauswahl und -entwicklung mit Persönlichkeits-tests. Hogrefe, Göttingen (2005)
- Howard, P.J.: The Owner's Manual for Values at Work: Clarifying and Focusing on What Is Most Important. Center for Applied Cognitive Studies, Charlotte (2016)
- HRV & Psyche. <https://www.autonomhealth.com/blog/unsere-gefuehle-und-ihr-einfluss-auf-unsere-hrv/> (2018). Zugegriffen: 12. Nov. 2018
- Hübl, P.: Anatomie der Moral: Wie Emotionen unsere Werte prägen und die Gesellschaft spalten. Bertelsmann, München (2019)
- Humpl, B.: Transfer von Erfahrungen: Ein Beitrag Zur Leistungssteigerung In Projektorientierten Organisationen. Deutscher Universitätsverlag, Wiesbaden (2004)
- Ipsen, C.: Trainingstransfer in der Weiterbildungsreihe „Der Anti-Bias-Ansatz in Theorie und Praxis. Eine qualitative Erhebung zur Identifizierung relevanter Faktoren“. Lambertus, Regensburg (2008)
- Iris, M.: <https://www.swr.de/swraktuell/Pro-Contra-Brauchen-wir-einen-Werteunterricht-fuer-Fluechtlingskinder,wertekundeunterricht-gefluechtete-102.html>. Zugegriffen: 12. Okt. 2018
- Iwin, A.A.: Grundlagen der Logik von Wertungen. Akademie, Berlin (1975)
- Jaeckel, M.: Emotionen messen – aber wie? Absatzwirtschaft 5/2018. <http://www.absatzwirtschaft.de/emotionen-messen-aber-wie-3365/> (2018). Zugegriffen: 14. Juni 2018
- Janich, P.: Was ist Erkenntnis? Eine philosophische Einführung. Beck, München (2000)
- Janßen, A.: Handbuch Management Coaching. Konsequenter systemisch-konstruktivistischer in Theorie und Praxis. Haiger WerdeWelt Verlag und Medienhaus-GmbH, Mittenaar (2013)
- Janßen, A., Schödlbauer, C.: Systemisches Management-Coaching. ManagerSeminare, Bonn (2017)
- Janzen, W.: Allgemeine Behindertenpädagogik, Bd. 1. Beltz, Weinheim (1987)



- Jantzen, W.: Am Anfang war der Sinn. Zur Naturgeschichte, Psychologie und Philosophie von Tätigkeit, Sinn und Dialog (Forum Wissenschaft/Studien; 23). BdWi-Verlag, Marburg (1994)
- Javetsky, B., Koller, T.: Debiasing the corporation: An interview with Nobel laureate Richard Thaler. Interview – McKinsey Quarterly – May 2018
- Jeffery, M.: The Human Computer. Little, Brown, New York (2000)
- Jennings, C.: 70:20:10. <http://blog.wissen-im-unternehmen.de/fundstuck-der-woche-die-702010-regel-im-corporate-learning/>. Zugegriffen: 16. Mai 2018
- Jennißen, M.: Teambuilding durch Outdoor-Trainings in der Feuerwehrgrundausbildung: Theoretische Grundlagen und visionärer Praxistransfer am Beispiel der Berufsfeuerwehr Mönchengladbach. GRIN, München (2017)
- Joaquin, A.: Values clarification. How reflection on core values is used in CBT. <https://positivepsychologyprogram.com/values-clarification/> (2018). Zugegriffen: 10. Okt. 2018
- Juul, J., Hoeg, P., et al.: Miteinander. Wie Empathie Kinder stark macht. Beltz, Weinheim (2017)
- Kahnemann, D.: Schnelles Denken, langsames Denken. Penguin, München (2016)
- Kahneman, D., Tversky, A.: Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica* 47, 263–292 (1979)
- Kahnemann, D., Tversky, A.: Choices, Values, and Frames. Cambridge University Press, Cambridge (2000)
- Kanning, U.P.: Wenn Manager auf Bäume klettern... Mythen der Personalentwicklung und Weiterbildung. Westf Pabst Science Publishers, Lengerich (2013)
- Kauffeld, S., Grote, S.: Frieling: Das Kasseler Kompetenzraster. In: Erpenbeck, J., Sauter, W., Grote, S. (Hrsg.) Handbuch Kompetenzmessung. Schäffer-Poeschel, Stuttgart (2018)
- Kaufmann, H.: Hype or no hype. Folge 7: cloud learning. [http://www.ltn.unibas.ch/ltn/tl\\_files/learntechnet/dokumente/Aktuell/Hype%20or%20no%20hype/Folge%207%20Cloud%20](http://www.ltn.unibas.ch/ltn/tl_files/learntechnet/dokumente/Aktuell/Hype%20or%20no%20hype/Folge%207%20Cloud%20) (2011). Zugegriffen: 16. Juli 2018
- Kelley, T., Littman, J.: The Art of Innovation: Lessons in Creativity From IDEO, America's Leading Design Firm, 1. Aufl. Crown Business, New York (2001)
- Kensok, P.: Der Werte-Manager. Das Arbeitsbuch. Wertemanagement im Coaching, Selbstcoaching und für Teams. SWB, Waiblingen (2012)
- Kerres, M.: Mediendidaktik. Konzeption und Entwicklung mediengestützter Lernangebote, 5. Aufl. De Gruyter, München (2018)
- Kerres, M., Bormann, M., Vervenne, M., et al.: Didaktische Konzeption von Serious Games: Zur Verknüpfung von Spiel- und Lernangeboten. [www.medienpaed.com](http://www.medienpaed.com) (2009). Zugegriffen: 16. Juli 2012
- Kesselring, T.: Ethik und Erziehung. Wissenschaftliche Buchgesellschaft, Darmstadt (2014)
- Kienbaum: Entwicklung der Generation Y. Von Gamification & Multi Generation Development. Präsentation im Rahmen der ZeitAkademie am 5. Juni 2013 in Hamburg (2013)

- Kierkegaard, S.: Tagebücher. primatext, München (1962)
- Kießling-Sonntag, J.: Handbuch Trainings- und Seminarpraxis. Cornelsen, Stuttgart (2003)
- Kirchner, T.: Kompendium der Psychotherapie: Für Ärzte und Psychologen. Springer, Berlin (2017)
- Kirkpatrick, D.L., Kirkpatrick, J.D.: Evaluation Trainings Programs. The Four Levels, 4. Aufl. Berrett-Koehler, Sydney (2012)
- Kirschenbaum, H.: Values Clarification in Counseling and Psychotherapy: Practical Strategies for Individual and Group Settings. Oxford University Press, Oxford (2013)
- Klein-Landeck, M., Pütz, T.: Montessoripädagogik. Einführung in Theorie und Praxis. Herder, Freiburg im Breisgau (2011)
- Kliebisch, U.: Kooperation und Werthaltungen. Interaktionsspiele und Infos für Jugendliche. Verlag an der Ruhr, Mülheim an der Ruhr (1995)
- Klimmt, C.: Unterhaltungserleben bei Computerspielen. In: Mitgutsch, K., Rosentingl, H. (Hrsg.) Faszination Computerspielen. Theorie – Kultur – Erleben. Braumüller, Wien (2008)
- Klix, F.: Erwachendes Denken. Geistige Leistungen aus evolutionspsychologischer Sicht. Spektrum Akademischer, Heidelberg (1993)
- Kohlberg, L.: Stages of moral development as a basis for moral education. In: Beck, C.M., Crittenden, B.S., Sullivan, E.V. (Hrsg.) Moral Education. Interdisciplinary Approaches. University of Toronto Press, Toronto (1971)
- Konfuzius: Gia Yü – Konfuzianische Lehrgespräche. Marix, Göttingen (2014) (vor ca. 2500 Jahren, diese Ausgabe)
- König, E., Volmer, G.: Handbuch systemisches Coaching. Für Führungskräfte, Berater und Trainer. Beltz, Weinheim (2009)
- König, E., Volmer, G.: Handbuch Systemische Organisationsberatung. Beltz, Weinheim (2018)
- König, E., Volmer, G.: Handbuch Systemisches Coaching. Für Coaches und Führungskräfte, Berater und Trainer. Beltz, Weinheim (2019)
- König, E., Volmer-König, G.: Einführung in das systemische Denken und Handeln. Beltz, Weinheim (2016)
- Kosellek, R.: Vergangene Zukunft. Suhrkamp, Frankfurt a. M. (1979)
- Krause, F., Storch, M.: Ressourcenorientiert coachen mit dem Zürcher Ressourcenmodell-ZRM. Psychol. Österr. **26**(1), 32–43 (2006)
- Krause, F., Storch, M.: Ressourcen aktivieren mit dem Unbewussten. Manual und ZRM®-Bildkartei. DIN A4. Huber, Bern (2018)
- Kruse, O.: Emotionsdynamik und Psychotherapie. Grundlagen zum Verständnis menschlicher Emotionen und ihrer psychotherapeutischen Beeinflussung. Beltz, Weinheim (1985)
- Kübler, D.: Beeinflussen, aber nicht einschränken. Wenn Verhaltensökonomie politisch wird. In: Allmendinger, J. (Hrsg.) WZB Mitteilungen. Kunstvoll stupsen. Wie Nudging Entscheidungen beeinflusst. Präsident des Wiss.-Zentrums Berlin für Sozialforschung, Berlin (2017)

- Kuhlmann, A., Sauter, W.: *Innovative Lernsysteme. Kompetenzentwicklung mit Blended Learning und Social Software.* Springer, Berlin (2008)
- Kürzinger, K.S.: „Das Wissen bringt einem nichts, wenn man keine Werte hat“. *Wertebildung und Werteentwicklung aus der Sicht von Jugendlichen.* VetR Uni-press, Göttingen (2014)
- Lacoursiere, R.: *Group and general developmental stages.* In: Lacoursiere, R. (Hrsg.) *The Life Cycle of Groups. Group Developmental Stage Theorie.* Human Sciences Press, New York (1980)
- Lakemann, U.: *Wirkungsimpulse von Erlebnispädagogik und Outdoor-Training. Empirische Ergebnisse aus Fallstudien.* ZIEL, Augsburg (2005)
- Lakoff, G., Wehling, E.: *Auf leisen Sohlen ins Gehirn. Politische Sprache und ihre heimliche Macht.* Carl-Auer, Heidelberg (2016)
- Laloux, F.: *Reinventing organizations. Ein Leitfaden zur Gestaltung sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit.* Vahlen, München (2015)
- Lammers, C.-H.: *Emotionsfokussierte Methoden. Techniken der Verhaltenstherapie.* Beltz, Weinheim (2015)
- Le, S., Weber, W., Ebner, M.: *Game Based Learning- Spielend Lernen?* In: Schön, S., Ebner, M. (Hrsg.) *Lehrbuch für Lernen und Lehren mit Technologien (L3T).* Epubli GmbH, Graz (2013)
- Lembcke, O.W., Ritzi, C.: *Zeitgenössische Demokratietheorie.* Springer VS, Heidelberg (2015)
- Levy, J.: *Loss aversion, framing, and bargaining: the implications of prospect theory for international conflict.* *Int. Polit. Sci. Rev.* **17**(2), 179–195 (1996)
- Lindner, K.: *Wertebildung im Religionsunterricht. Grundlagen, Herausforderungen und Perspektiven.* Ferdinand Schöningh, Paderborn (2017)
- Lipe, D.: *A Critical Analysis of Values Clarification.* Apologetics Press, Montgomery (2002)
- Löffler, S., Peper, M.: *Emotionen, Lernen und Gedächtnis im Lebensalltag: Interaktives psychophysiologisches Monitoring in Labor und Feld.* Lang, Frankfurt a. M. (2011)
- Lohninger, A.: *Herzratenvariabilität: Das HRV-Praxis-Lehrbuch.* Facultas, Wien (2017)
- Lorenz, K.: *Die Rückseite des Spiegels. Versuch einer Naturgeschichte menschlichen Erkennens.* Piper, München (1996)
- Lorenz, M., Rohrschneider, U.: *Bewerbungstraining. Taschenbuch.* Independent (2015)
- Lotze, H.: *Grundzüge der Metaphysik. Dictate aus den Vorlesungen.* Hirzel, Leipzig (1883) (Erstveröffentlichung 1841)
- Luhmann, N.: *Soziale Systeme.* De Gruyter, Frankfurt a. M. (1984)
- Macke, G., Hanke, U.: *Hochschuldidaktik. Lehren – Vortragen – Prüfen – Beraten. Mit überarbeiteter Methodensammlung „Besser Lehren“.* Beltz, Weinheim (2016)
- Mahrer, A.R.: *Psychotherapeutic Change. An Alternative Approach to Meaning and Measurement.* Norton, New York (1985)

- Malik, F.: Navigieren in Zeiten des Umbruchs. Die Welt neu denken und gestalten. Campus, Frankfurt a. M. (2015)
- March, J.: Zwei Seiten der Erfahrung: Wie Organisationen intelligenter werden können. Carl-Auer, Heidelberg (2016)
- Martina Uppendahl: Bewerbungstraining & Karriereberatung. <https://bewerbung-hamburg.info/Ueber-uns/Leitbild-Werte>. Zugegriffen: 27. Nov. 2018
- Marx, K.: Hefte zur epikureischen, stoischen und skeptischen Philosophie – Drittes Heft. MEW. Bd. 40. Berlin. (1973)
- Marx, A., Stegellner, M.: Economy to weconomy. Ein Manifest für ein neues genossenschaftliches Jahrhundert. Initiative Economy to Weconomy. WeQ Institute gGmbH, Berlin (2018)
- Matula, V.: Emoti\*ScapeTM – nástroj pro měření emocionální reakce na reklamu <http://www.mykodex.cz/emoti-scape/> (2017)
- Maturana, H., Varela, F.: Der Baum der Erkenntnis. Herder, Bern (1987)
- Maybury, R.J.: Values clarification. Early warning report. <http://www.chaostan.com/values.html> (2011). Zugegriffen: 27. Nov. 2018
- Mayer, G.: Über die Spezifik des ästhetischen Verhältnisses. Dissertation B, Berlin (1977)
- Meier, C., Seufert, S.: Game-based Learning: Erfahrungen mit und Perspektiven für digitale Lernspiele in der betrieblichen Bildung. In: Hohenstein, A., Wilbers, K. (Hrsg.) Handbuch E-Learning. Fachverlag Deutscher Wirtschaftsdienst, München (2003)
- Meier, C., Seufert, S.: Social Business Learning. Antriebskräfte. Potenziale. Umsetzung; Whitepaper SCIL St. Gallen. [http://www.artset-lqw.de/cms/fileadmin/user\\_upload/Dateien\\_zum\\_Herunterladen/Whitepaper\\_SocialBusinessLearning\\_2012-11-19.pdf](http://www.artset-lqw.de/cms/fileadmin/user_upload/Dateien_zum_Herunterladen/Whitepaper_SocialBusinessLearning_2012-11-19.pdf) (2012). Zugegriffen: 18. Okt. 2013
- Meynhardt, T., Metelmann, J., Bartholomes, S.: (De)composing public value. New evidence for basic structures. In: Paper for the 2010 Conference of the International Public Management Network. New Steering Concepts in Public Management-Working towards Social Integration. St. Gallen, Jena (2010)
- Michl, W.: Erlebnispädagogik. Reinhard, Stuttgart (2015)
- Migge, B.: Sinnorientiertes Coaching. Beltz, Weinheim (2016)
- Migge, B.: Handbuch Coaching und Beratung. Wirkungsvolle Modelle, kommentierte Falldarstellungen, zahlreiche Übungen. Beltz, Weinheim (2018) (Erstveröffentlichung 2007)
- Migge, B., Fränkle, R.: 75 Bildkarten Sinnorientiertes Coaching. Beltz, Weinheim (2016)
- Mistele, P., Pawlowsky, P.: Hochleistungsmanagement: Leistungspotenziale in Organisationen gezielt fördern. Gabler, Wiesbaden (2008)
- Mitchell, S.: Komplexitäten. Warum wir erst anfangen, die Welt zu verstehen. Suhrkamp, Frankfurt a. M. (2008)
- Mittelstraß, J.: Praxis. In: Mittelstraß, J. (Hrsg.) Enzyklopädie Philosophie und Wissenschaftstheorie, Bd. 3, S. 336–337. Weimar, Stuttgart (1996)

- Mitterlehner, R.: Haltung. Werte in der Politik und im Leben. Ecowin, Salzburg (2019)
- Miyashiro, M.R.: Der Faktor Empathie – Ein Wettbewerbsvorteil für Teams und Organisationen. Junfermann, Paderborn (2013)
- Montessori, M.: Montessori und die Revolution der Werte. In: Montessori, M. (Hrsg.) Erziehung zum Menschen. Montessori-Pädagogik heute. Fischer-Taschenbuch, Frankfurt a. M. (1987)
- Montessori, M.: Kinder lernen schöpferisch. Herder, Freiburg im Breisgau (1995)
- Montessori, M.: Zehn Grundsätze des Erziehens, 7. Aufl. Herder, Freiburg im Breisgau (2012)
- Montessori, M.: Kinder sind anders. Kinder fordern uns heraus, 17. Aufl. Klett-Cotta, Stuttgart (2014a)
- Montessori, M.: Grundlagen meiner Pädagogik, 12. Aufl. Quelle & Meyer, Wiebelsheim (2014b)
- Müller, G., Hoffmann, K.: Systemisches Coaching. Handbuch für die Beraterpraxis. Carl-Auer, Augsburg (2008)
- Munz, C., Wagner, J., Hartmann, E.: Die Kunst der guten Dienstleistung. Wie sich professionelle Dienstleistungsarbeit lernen lässt. Bertelsmann, Bielefeld (2012)
- Nachtigall, C.: Selbstorganisation und Gewalt. Waxmann, Münster (1992)
- Nemko, M.: Co-coaching: “I’ll coach you and you’ll coach me”. [http://www.martynemko.com/articles/co-coaching-quotill-coach-you-if-youll-coach-mequot\\_id1510](http://www.martynemko.com/articles/co-coaching-quotill-coach-you-if-youll-coach-mequot_id1510) (2012). Zugegriffen: 23. Nov. 2012
- Neuweg, G.H.: Das Schweigen der Könnner: Gesammelte Schriften zum impliziten Wissen. Waxmann, Münster (2015)
- Ohnesorge, D., Engelbert Fitz, R.: Wertorientierung und Sinnentfaltung im Coaching. Vorgehen und Praxisbeispiele nach dem St. Gallener Coaching Modell (essentials). Springer, Wiesbaden (2014)
- Ogilvy, D.: Zitiert In: Handel, M., Müller, K.M.: Emotionen messen – Werbung verstehen – Marketingerfolg vorhersagen? [marktforschung.de](http://marktforschung.de). Das Portal für Markt-, Medien- und Meinungsforschung vom 30.05.2016 (2018)
- Paffrath, F.: Einführung in die Erlebnispädagogik (Praktische Erlebnispädagogik). ZIEL, Trebbin (2017)
- Pape, K.H.: Vom Lehrer, Trainer und Dozenten zum Lern-Dienstleister. In: Erpenbeck, J., Sauter, W. (Hrsg.) Handbuch Kompetenzentwicklung im Netz. Bausteine einer neuen Bildungswelt. Schäffer-Poeschel, Stuttgart (2017)
- Papier, H.-J., Meynhardt, T. (Hrsg.): Freiheit und Gemeinwohl. Ewige Gegensätze oder zwei Seiten einer Medaille? Tempus Corporate, Leipzig (2016)
- Patriotische Gesellschaft: SeitenWechsel. Lernen in anderen Lebenswelten. Das einzigartige Führungskräfteprogramm für emotionale Sicherheit und soziale Kompetenz (o. J.)
- Pawlowsky, P., Mistele, P., Geithner, S.: Auf dem Weg zur Hochleistung. In: Pawlowsky, P., Mistele, P. (Hrsg.) Leistungspotenziale in Organisationen gezielt fördern. Gabler, Wiesbaden (2008)

- Pickel, S., Pickel, G.: Politische Kultur- und Demokratieforschung: Grundbegriffe, Theorien, Methoden. Eine Einführung. VS Verlag, Wiesbaden (2006)
- Pittman, F.: A Buyer's guide to psychotherapy. *Psychol. Today* **27**(1), 50 (1994)
- Plutchik, R., Kellerman, H.: Emotion. Theory, Research and Experience: Bd. I. Theories of Emotion. Academic, New York (1980)
- Plutchik, R., Kellerman, H.: Emotion, Psychopathology and Psychotherapy, Bd. V. Academic, New York (1990)
- Poerksen, B.: Die Gewissheit der Ungewissheit. Carl-Auer, Heidelberg (2015)
- Popp, V.: Initiation: Zeremonien der Statusänderung und des Rollenwechsels. Eine Anthologie. Suhrkamp, Berlin (1969)
- Püttjer, C.: Das Vorstellungsgespräch. Lerne alles Wichtige rund ums perfekte Vorstellungsgespräch und überzeuge Deinen neuen Arbeitgeber. Independent (2018)
- Püttjer, C., Schnierda, U.: Einstellungstest – Das große Trainingsbuch: Alle Testverfahren mit ausführlichen Lösungen. Campus, Frankfurt a. M. (2014)
- Raddatz, S.: Beratung ohne Ratschlag. Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen. Ein Praxishandbuch mit den Grundlagen systemisch-konstruktivistischen Denkens, Fragetechniken und Coachingkonzepten, 3. Aufl. Literatur-VSM, Wien (2003)
- Rahman, H.: The Neurobiological Basis of Memory and Behavior. Springer, Heidelberg (2012)
- Rama, M.: Prospect Theory. Unkorrekte Einschätzung von Wahrscheinlichkeiten. GRIN, München (2018)
- Raths, L.E., Harmin, L.E., Simon, S.B.: Values and Teaching. C. E. Merrill Books, Columbus (1996)
- Reicher, M.: Einführung in die philosophische Ästhetik. WBG, Darmstadt (2016)
- Reinhardt, S.: Werte in der Politischen Bildung. In: Lange, D. (Hrsg.) Konzeptionen Politischer Bildung. Schneider, Baltmannsweiler (2010)
- Reiss, S., Reiss, M.: Das Reiss Profile: Die 16 Lebensmotive. Welche Werte und Bedürfnisse unserem Verhalten zugrunde liegen, 4. Aufl. Gabal, Offenbach (2009)
- Rimbaud, A.: Voyelles. In: Bernard, S., Guyaux, A. (Hrsg.) Œuvres. Paris. (Übersetzung George, S.: Zeitgenössische Dichter: Bd. 2. Verlaine, Mallarmé, Rimbaud, De Régnier, D'Annunzio, Rolicz-Lieder. Bondi, Berlin (1983) (Erstveröffentlichung 1905))
- Robertz, D., Robertz, F.: Konflikt-Training mit Kindern und Jugendlichen. Ein Werkbuch für die Ausarbeitung und Anwendung von Trainingsformen zum Umgang mit Gewalt und Aggressivität in Schule und Jugendarbeit. Books on Demand, Hamburg (2001)
- Rock, W.J.: The Mass Confusion of Values Clarification: A Retrospective Look. Winston-Derek, Washington (1996)
- Rohr, R.: Endlich Mann werden: Die Wiederentdeckung der Initiation. Claudius, München (2009)
- Rogers, C.R.: Der Prozess der Encounter-Gruppe. In: Rogers, C.R. (Hrsg.) Encounter – Gruppen. Das Erlebnis der menschlichen Begegnung, 6. Aufl. Fischer-Taschenbuch, Frankfurt a. M. (1974)

- Rogers, C.R.: Eine Theorie der Psychotherapie, der Persönlichkeit und der zwischenmenschlichen Beziehungen. Reinhardt, Köln (1987)
- Rösler, H.: Ganzheitliches Bewerbercoaching: Ein Leitfaden für integrationsorientierte Beratungsfachkräfte. Springer Fachmedien, Wiesbaden (2015)
- Rost, W.: Emotionen: Elixiere des Lebens. Springer, Berlin (1990)
- Roth, G.: Warum es so schwer ist, sich und andere zu ändern. In: Lehhofer, M., Roth, G., Schmidt, G. (Hrsg.) Warum es so schwer ist, sich und andere zu ändern. Original Vorträge Jokers hörsaal (DVD). Auditorium Netzwerk, Müllheim (2014)
- Roth, G., Ryba, A.: Coaching, Beratung und Gehirn. Neurobiologische Grundlagen wirksamer Veränderungskonzepte. Klett-Cotta, Stuttgart (2016)
- Roy, P.: Values clarification, 5. Aufl. <https://www.therapistaid.com/therapy-worksheets/values-clarification>; <https://positivepsychologyprogram.com/values-clarification/> (2012). Zugegriffen: 11. Nov. 2018
- Rückerl, T.: Das große Praxis-Handbuch Business Coaching. Die wirkungsvollsten Werkzeuge für Profis. Wiley, Hoboken (2018)
- Sauer, F.H.: Das große Buch der Werte: Enzyklopädie der Wertvorstellungen. INTUISTIK, Köln (2018)
- Sauter, W.: Vom Vorgesetzten zum Coach der Mitarbeiter. Handlungsorientierte Entwicklung von Führungskräften. Deutscher Studien Verlag, Weinheim (1994)
- Sauter, S., Sauter, W.: Zielorientierte Kompetenzentwicklung mit bedarfsgerechter Kompetenzmessung. In: Erpenbeck, J., Sauter, W. (Hrsg.) Handbuch Kompetenzentwicklung im Netz. Bausteine einer neuen Lernwelt. Schäffer-Poeschel, Stuttgart (2016a)
- Sauter, W.: Veränderungsprozess zu innovativen Geschäftsmodellen der Bildung. In: Erpenbeck, J., Sauter, W. (Hrsg.) Handbuch Kompetenzentwicklung im Netz. Bausteine einer neuen Lernwelt. Schäffer-Poeschel, Stuttgart (2016b)
- Sauter, S., Sauter, W.: Workplace Learning. Integrierte Kompetenzentwicklung mit kooperativen und kollaborativen Lernsystemen. Springer, Berlin (2014)
- Sauter, S., Staudt, F.P.: Vom Learning Management System zur Sozialen Kompetenzentwicklungs-Plattform. In: Erpenbeck, J., Sauter, W. (Hrsg.) Handbuch Kompetenzentwicklung im Netz. Bausteine einer neuen Lernwelt. Schäffer-Poeschel, Stuttgart (2016)
- Sauter, R., Sauter, W., Wolfig, R.: Agile Werte- und Kompetenzentwicklung. Wege in eine neue Bildungswelt. Springer, Berlin (2018)
- Schad, N., Michl, W., Knoblauch, R. (Hrsg.): Outdoor-Training. Personal- und Organisationsentwicklung zwischen Flipchart und Bergseil. Reinhardt, München (2004)
- Scharmer, O., Käufer, K.: Von der Zukunft her führen: Von der Egosystem- zur Ökosystem-Wirtschaft. Theorie U in der Praxis. Carl-Auer, Heidelberg (2017)
- Schechner, J., Zürner, J.: Krisen bewältigen: Viktor E. Frankls 10 Thesen in der Praxis. Braumüller, Wien (2013)
- Scheibner, A.: The Human Computer. Little, Brown, New York (2002)

- Schlegel, H.: *Spiritual Coaching. Führen und Begleiten auf der Basis geistlicher Grundwerte.* Topos Plus, Ostfildern (2017)
- Schlick, M.: *Lebensweisheit, Versuch einer Glückseligkeitslehre. Fragen der Ethik.* Springer, Wien (2006)
- Schlieper-Damrich, R.: *Wertecoaching in Krisen. Aus erschütternden Situationen sinnvoll aufbrechen.* ManagerSeminare, Bonn (2010)
- Schlieper-Damrich, R., Kipfelsberger, P.: *Wertecoaching. Beruflich brisante Situationen sinnvoll meistern.* ManagerSeminare, Bonn (2008)
- Schmidt, B.: *Systemisches Coaching. Konzepte und Vorgehensweisen in der Persönlichkeitsberatung (EHP-Handbuch Systemische Professionalität und Beratung).* EHP, Bergisch Gladbach (2004)
- Schmidt, E.M.: *Kommunikative Praxisbewältigung in Gruppen (KOPING) – Ein in der Praxis bewährtes Konzept zur Handlungsmodifikation.* In: Huber, A.A. (Hrsg.) *Vom Wissen zum Handeln. Ansätze zur Überwindung der Theorie-Praxis-Kluft in Schule und Erwachsenenbildung.* Huber, Tübingen (2005)
- Schmidt, L.: *Der Wert der Pflege.* <https://www.faz.net/aktuell/politik/kommentar-der-wert-der-pflege-14280517.html> (2016). Zugegriffen: 16. Jan. 2019
- Schmidt, L.: *Der Wert der Pflege.* <https://www.faz.net/aktuell/politik/kommentar-der-wert-der-pflege-14280517.html> (2019). Zugegriffen: 3. Jan. 2019
- Schmidt, M.G., Bozdog, C.: *Demokratiethorien: Eine Einführung.* VS Verlag, Wiesbaden (2010) (German Edition)
- Schmidt, B., Dietrich, K., Herdel, S.: *Die Anti-Bias-Arbeit in Theorie und Praxis-kritische Betrachtung eines Anti-Diskriminierungsansatzes.* Wochenschau, Berlin (2009)
- Schmitt, R., Schröder, J., Pfaller, L.: *Systematische Metaphernanalyse: Eine Einführung.* Springer VS, Berlin (2018)
- Schober, R.: *Abbild, Sinnbild, Wertung. Aufsätze zur Theorie und Praxis literarischer Kommunikation, 2. Aufl. Aufbau, Berlin (1988)*
- Scholz, C., Sauter, W.: *Kompetenzorientiertes Wissensmanagement. Gesteigerte Performance mit dem Erfahrungswissen der Mitarbeiter.* Springer Fachmedien, Wiesbaden (2015)
- Schönewolf, K., Schaefer, H.: *Arthur Honneger.* In: Schaefer, H. (Hrsg.) *Konzertbuch Orchestermusik G-O.* Deutscher Verlag, Leipzig (1973)
- Schubert-Golinski, B., Wandhoff, H.: *Alles außer Q. Das ABC der systemischen Beratung.* Corlin, Hamburg (2018)
- Schulz, A.: *No Pain, No Gain?: Nonmainstream Body Modifications – Transformation durch rituellen Schmerz.* LIT, Berlin (2014)
- Schulz von Thun, F.: *Das Werte- und Entwicklungsquadrat.* In: Schulz von Thun, F. (Hrsg.) *Miteinander reden: 2. Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung.* Rowohlt Taschenbuch, Reinbek bei Hamburg (2008a)
- Schulz von Thun, F.: *Miteinander reden 1. Störungen und Klärungen. Allgemeine Psychologie der Kommunikation.* Rowohlt Taschenbuch, Hamburg (2008b)
- Schumacher, E.: *Montessori-Pädagogik verstehen, anwenden und erleben.* Beltz, Weinheim (2016)



- Schüßler, I. Von der Erzeugungs- zur Ermöglichungsdidaktik. <http://www.rpi-virtuell.net/workspace/3719FF1D-F109-402F-96DA-702285484082/dats/2007/schuessler.pdf> (2007). Zugegriffen: 17. Juni 2016
- Schwaber, K., Sutherland, J., et al.: Scrum development process. In: OOPSLA Business Object Design and Implementation Workshop, Eds., London (1997)
- Schwaber, K., Sutherland, J.: Scrum guide. <https://www.projektmagazin.de/glossar-term/scrum> (1995). Zugegriffen: 12. Okt. 2018
- Schweppenhäuser, G.: Ästhetik: Philosophische Grundlagen und Schlüsselbegriffe. Campus, Frankfurt a. M. (2007)
- Sedmak, C.: „Die Würde des Menschen ist unantastbar“. Zur Anwendung der Katholischen Soziallehre. Friedrich Pustet, Regensburg (2017)
- Seidler, C.: „Insight“ schickt ihre ersten Fotos vom Mars. <http://www.spiegel.de/wissenschaft/weltall/mars-landung-von-insight-nasa-sonde-erfolgreich-angekommen-a-1240570.html>. Zugegriffen: 27. Nov. 2018
- SIAK Sicherheitsakademie: Sicher mit Bildung. Perspektiven. Werte. Kompetenzen. Leitbild zur modernen Polizeiausbildung. <https://www.bmi.gv.at/104/files/Handbuch.pdf>. Zugegriffen: 19. Jan. 2019
- Siebert, H.: Selbstgesteuertes Lernen und Lernberatung, 3. Aufl. Luchterhand, Neuwied (2011)
- Simon, S.B.: Beginning Values Clarification. A Guide for the Use. Pennant Press, Chicago (2000)
- Simon, F.B.: Einführung in Systemtheorie und Konstruktivismus. Carl-Auer, Heidelberg (2006)
- Skiera, E.: Reformpädagogik in Geschichte und Gegenwart, 2. Aufl. Wissenschaftsverlag, Oldenburg (2010)
- Skinner, B.F.: Walden Two – Die Vision einer besseren Gesellschaftsform. Fi-Fa, Göttingen (2002)
- Sokolowski, K.: Kapitel Emotion. In: Müsseler, J., Prinz, W. (Hrsg.) Lehrbuch Allgemeine Psychologie. Huber, Heidelberg (2002)
- Sonnenschmidt, R.: Mythos, Trauma und Gewalt in archaischen Gesellschaften Taschenbuch. Mantis, Gräfelfing (1994)
- Spielberger, T.: Maßnahmen zum Outdoor-Teambuilding: Allgemeine Erfolgskriterien und auf Teamphasen ausgerichtete Übungsauswahl. Springer Fachmedien, Wiesbaden (2015)
- Spieß, B., Fabisch, N. (Hrsg.): CSR und neue Arbeitswelten. Perspektivenwechsel in Zeiten von Nachhaltigkeit, Digitalisierung und Industrie 4.0. Springer Gabler, Berlin (2017)
- Standop, J.: Werteerziehung. Einführung in die wichtigsten Konzepte der Werteerziehung. Beltz, Weinheim (2005)
- Stangl, W.: Stichwort: *'prospect theory'*. Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik. <http://lexikon.stangl.eu/6512/prospect-theory/> (2018). Zugegriffen: 16. Nov. 2018

- Steck Vaughn, P.: Steck Vaughn 100-Hour Reentry Prerelease Program. Student Edition Values Clarification, Goal Setting, and Achieving. Steck-Vaughn, Michigan (2013)
- Stein, M.: Wie können wir Kindern Werte vermitteln? Werteerziehung in Familie und Schule. Reinhardt, München (2008)
- Steiner, R.: Von der Initiation: Von Ewigkeit und Augenblick. Von Geisteslicht und Lebensdunkel. Acht Vorträge, München: Bd. 138. Rudolf Steiner Gesamtausgabe. Rudolf-Steiner, München (1986) (Erstveröffentlichung 1912)
- Steinherr, E.: Werte im Unterricht. Empathie, Gerechtigkeit und Toleranz leben. Kohlhammer, Stuttgart (2017)
- Stenger, C.: Wer lernen will, muss fühlen. Wie unsere Sinne dem Gedächtnis helfen. Rowohlt, Reinbek (2016)
- Stepper, J.: Working Out Loud: For a Better Career And Life. Ilgikai Press, New York (2015)
- Stockmayer, J.: Nur keinen Streit vermeiden: Ein Konflikttraining für Christen. C & P Verlag, Emmelsbüll-Horsbüll (2002)
- Storch, M.: Rauchpause. Wie das Unbewusste dabei hilft, das Rauchen zu vergessen. Hogrefe, Bern (2008)
- Storch, M.: Mein Ich Gewicht. Wie das Unbewusste hilft, das richtige Gewicht zu finden, 4. Aufl. Herder, Bern (2009)
- Storch, M.: Machen Sie doch, was Sie wollen! Wie ein Strudelwurm den Weg zu Zufriedenheit und Freiheit zeigt, 4. Aufl. Hogrefe, Bern (2012)
- Storch, M., Krause, F.: Selbstmanagement-ressourcenorientiert. Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell® (ZRM®), 4. Aufl. Hogrefe, Bern (2011)
- Storch, M., Riedener, A.: Ich pack's! Selbstmanagement für Jugendliche. Ein Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcenmodell®. Darin Kopiervorlagen, 2. Aufl. Huber, Bern (2011)
- Storch, M., Cantieni, B., Hüther, G., Tschacher, W.: Embodiment. Die Wechselwirkung von Körper und Psyche verstehen und nutzen, 2. Aufl. Huber, Bern (2010)
- Tausch, R., Tausch, A.-M.: Gesprächspsychotherapie. Hilfreiche Gruppen – Und Einzelgespräche in Psychotherapie und alltäglichem Leben, 9. ergänzte Aufl. Hogrefe, Göttingen (1990)
- Thaler, R.H., Sunstein, C.R.: Nudge. Wie man kluge Entscheidungen anstößt, 7. Aufl. Ullstein, Berlin (2017)
- The Economist: Demokratieindex. Free Speech under Attac. <https://www.eiu.com/topic/democracy-index> (2017). Zugegriffen: 22. Juli. 2018
- Thierse, W.: Werte bilden: Politik, Kultur, Wirtschaft, Kirche und Hochschule im Diskurs. Kohlhammer, Stuttgart (2005)
- Tietze, K.O.: Kollegiale Beratung. Problemlösungen gemeinsam entwickeln. In: Schulz von Thun, F. (Hrsg.) Miteinander reden, 5. Aufl. Rowohlt Taschenbuch, Reinbeck (2012)

- Todenhöfer, J.: Die große Heuchelei. Wie der Westen seine Werte verrät. Propyläen, Berlin (2019)
- Trebeß, A.: Metzler Lexikon Ästhetik: Kunst, Medien, Design und Alltag. Metzler, Stuttgart (2006)
- Trisch, O.: Der Anti-Bias-Ansatz. Beiträge zur theoretischen Fundierung und Professionalisierung der Praxis. *ibidem*, Stuttgart (2013)
- Uebnickel, F., Brenner, W., Naef, T., Pukall, B., Schindlholzer, B.: Design Thinking. Das Handbuch. Frankfurter Allgemeine, Frankfurt (2016)
- van Gunsteren, D., Fassbender, B.: Menschenrechteerklärung. Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Neuübersetzung, Synopse, Erläuterung. Materialien. Sellier, München (2009) (Erstveröffentlichung 1948)
- Vaterlaus, T.: Systemisches Coaching. Dokumentierter Erfahrungsbericht mit Reflexionen der Beteiligten. Universität Saarbrücken (2016)
- Verwiebe, R. (Hrsg.): Werte und Wertebildung aus interdisziplinärer Perspektive. Vieweg, Wiesbaden (2019)
- Vogel, M.-T.: Outdoor Trainings im Vergleich. Erlebnispädagogische Maßnahmen in der Erwachsenenbildung. VDM, Wien (2012)
- Vogel, M.: Bewerbungsratgeber. Mit der richtigen Bewerbung zum Vorstellungsgespräch! Tipps rund um das Bewerbungsschreiben, das Vorstellungsgespräch und die richtige Körpersprache. Wir führen Sie zum Erfolg! Independent (2018)
- von Cranach, M.: Die Unterscheidung von Handlungstypen. Ein Vorschlag zur Weiterentwicklung der Handlungspsychologie. In: Bergmann, B., Richter, P. (Hrsg.) Von der Praxis einer Theorie. Ziele, Tätigkeit und Persönlichkeit. Hogrefe, Göttingen (1994)
- von Foerster, H., Poerksen, B.: Wahrheit ist die Erfindung eines Lügners: Gespräche für Skeptiker. Carl-Auer, Heidelberg (2016)
- von Schlippe, A., Schweitzer, J.: Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I und II. Vandenhoeck & Ruprecht, Hamburg (2016)
- Wagner, J., Brater, M.: Die Kunst des lebenslangen Lernens. Wie künstlerische Aktivitäten Lernprozesse in der Erwachsenenbildung unterstützen können. Die Drei. *Z. Anthroposophie Wiss. Kunst Sozialem Leben* 5, 45–56 (2011)
- Wagner, J., Munz, C., Hartmann, E.: Gute Dienstleistung – eine Kunst. Was Dienstleister von Künstlern lernen können. In: Reichwald, R., Frenz, M., Hermann, S., Schipanski, A. (Hrsg.) Zukunftsfeld Dienstleistungsarbeit. Professionalisierung – Wertschätzung – Interaktion, S. 487–503. Springer Gabler, Wiesbaden (2012)
- Wahl, D.: Ergebnisse der Lehr-Lern-Psychologie. [http://www.dblernen.de/docs/Wahl\\_Ergebnisse-der-Lehr-Lern-Psychologie.pdf](http://www.dblernen.de/docs/Wahl_Ergebnisse-der-Lehr-Lern-Psychologie.pdf) (2006). Zugegriffen: 25.05.2016
- Wahl, D.: Der Advance Organizer: Einstieg in eine Lernumgebung. In: Brandt, S. (Hrsg.) Lehren und Lernen im Unterricht. Professionswissen für Lehrerinnen und Lehrer: Bd. 2. Perspektive 1. Pestalozzianum, Zürich (2011)
- Wahl, D.: Lernumgebungen erfolgreich gestalten – Vom trägen Wissen zum kompetenten Handeln, 3. Aufl. Klinkhardt, Bad Heilbrunn (2013)

- Wahl, K.: Wie kommt die Moral in den Kopf. Von der Werteerziehung zur Persönlichkeitsförderung. Springer Spektrum, Heidelberg (2014)
- Wakker, P.: Prospect Theory. For Risk and Ambiguity. Cambridge University Press, Cambridge (2010)
- Wartenweiler, F.: Provozieren erwünscht...aber bitte mit Feingefühl. Instrumente der „Provocative Therapy“ in der Arbeit mit Eltern und Kindern. Junfermann, Paderborn (2003)
- Wehrle, M.: Die 500 besten Coaching-Fragen. Das große Workbuch für Einsteiger und Profis zur Entwicklung der eigenen Coaching-Fähigkeiten. ManagerSeminare, Bonn (2018)
- Weidlich, W.: Sociodynamics. A Systematic Approach to Mathematical Modelling in Social Sciences. Dover, Mineola (2006)
- Weinberg, U.: Network Thinking. Was kommt nach dem Brockhaus-Denken?, 2. Aufl. Murmann, Hamburg (2018)
- Weiner, M.: Cognitive-Experiential Therapy. An Integrative Ego Psychology. Brunner/Mazel, New York (1985)
- Wieland, J. (Hrsg.): Handbuch Wertemanagement. Erfolgsstrategien einer modernen Corporate Governance. Hamburg, Murmann (2004)
- Wiemann, C.: Improving How Universities Teach Science. Lessons from the Science Education Initiative. Harvard University Press, Stanford (2017)
- Wieser, J.: Warum kreative Werbespots oft scheitern. Die Presse, 29.12.2017, S. 13
- Wilber, K.: A Theory of Everything: An Integral Vision for Business, Politics, Science, and Spirituality. Shambala, Boston (2000)
- Wolf, Ch.: Kindheitsmuster. Suhrkamp, Frankfurt a. M. (2007)
- Wygotski, L.: Denken und Sprechen. Koenigshausen Neumann, Frankfurt a. M. (1982)
- Zierer, K. (Hrsg.): Schulische Werteerziehung. Kompendium. Hohengehren, Schneider (2010)
- Zuffelato, A., Kreszmeier, A.: Lexikon Erlebnispädagogik: Theorie und Praxis der Erlebnispädagogik aus systemischer Perspektive (Praktische Erlebnispädagogik). ZIEL, Trebbin (2012)

# Stichwortverzeichnis

70:20:10-Modell 82

## A

Actionspiel 156

Adventurespiel 156

Advocatus-Diaboli-Diskussion 255

Affekt 26

Agilität 81

Allgegenwertigkeit 3

Anchoring 246

Anti-Biasing 245, 262

Antiwert 240

Arbeitsmethode

agile 128

moderne 117

Arbeitswelt

moderne 79

neue 80

Armee 64

Audio- und Videoplattformen 88

## B

Backlog 130

Badges 159

Barcamp 150

Belohnung 123, 297

Beratung, kollegiale 114

Besitztumseffekt 246

Bewerbungs-, Präsentations- und  
Konfliktbewältigungstrainings,  
realitätsnahe 195

Beziehung 122, 295

Bildkartei 212

Bildung 122, 223, 294

## C

Casual Games 156

cMOOC s. connective Massive Open  
Online Course

Coach 129

Co-Working Space 81

Coaching 163

Co-Coaching 113, 160, 175

Code of Conduct 84

Coding 252

Communities of Practice 114, 146

Computer

Co-Coaching 161

humanoider 160

kognitiver 160  
Connectivist Massive Open Online  
  Course (cMOOC) 148  
Coping 111  
Corporate Learning 71  
Corporate Learning Journey 74  
Corporate Values 84

D

Daily Scrum 133  
Daily Stand-up 130  
Debiasing 245, 258  
Denken, systemisches 138  
Design Thinking 136  
Digitalisierung 79, 92  
Disziplin 81  
Dokumentenplattformen 88  
Dominanz, stochastische 252

E

E-Coaching 174  
E-Mentoring 177  
Educational Games 155  
Einrichtung, helfende 66  
Einzelcoaching 165  
Emotion 22, 26, 211  
Emotionsmessung 30  
Empathie 138  
Entwicklungskonzeption,  
  werteorientierte 72  
Entwicklungspartner 129  
Entwicklungsvision 130  
Erfahrung 94  
Erfahrungsgewinn 93  
Erkennen, Werten und Handeln 275  
Erleben 91  
Erlebnis- und Abenteuerpädagogik 91  
Erlebnispädagogik 203  
Ermöglichungsdidaktik 81, 149  
Ermöglichungsrahmen 87, 104

Erwartungstheorie, neue 248  
Ethikunterricht 55  
Expertise 99

F

Familie 124, 298  
Faustregel  
  der Repräsentativität 270  
  der Verankerung 269  
  der Verfügbarkeit 269  
Framing 246  
Freiheit, individuelle 125, 301  
Fremdenfeindlichkeit 48  
Frontloading 130

G

Game Based Learning 155  
Gamification 159  
Gefühl 26  
Gehirnforschung 17  
Gemeinnutz 123, 297  
Genusswerte 120, 121, 293  
Gesetz und Ordnung 125  
Gestaltung von Werteentwicklungspro-  
  zessen 37  
Gesundheit 121, 294  
Gründe für die Notwendigkeit von  
  Wertungen 80  
Grundlage einer Wertung 9, 12  
Grundsatz  
  agiler Arbeitsmethoden 130  
  der Symmetrie 111  
  gezielter Werteentwicklung 83

H

Hackathon 149  
Handeln, subjektivierendes 97  
Handlungsdruck 103  
Herausforderung in der Zukunft 80

Hochleistungsorganisation 64  
Human Values 84  
Humancomputer 160

## I

Ich  
    individuell-soziales 166  
    kognitiv-kommunikatives 166  
Ideale 124, 299  
Individual- oder Gruppentraining 185  
Instant Messaging 88  
Interiorisation 18, 23, 228  
Involvierung 170

## J

Job Rotation 107

## K

Kanban 139  
Katastrophenschutz 64  
Kirche 62  
KODE®W 236  
Kodierung 252  
Kollaboration 98  
Kommunikationsform 40  
Kommunikationsmittel 183  
Kommunikationstherapie 168  
KOMMunikative Praxisbewältigung IN  
    Gruppen (KOPING) 111  
Kompetenzentwicklung von  
    Krisenmanager 102  
Kompetenzforschung 82  
Kompetenzpädagogik 216  
Könnerschaft 99  
Konstruktivismus 226  
Kontenführung, mentale 246  
KOPING s. KOMMunikative Praxisbe-  
    wältigung IN Gruppen

Kreativität 121, 293  
Krisenmanagementexpertise 102  
Kunst 272

## L

Labilisierung, emotionale 19, 22, 27,  
    38, 82, 85  
Learning Alliance 73  
Leben 2  
Lebensmotiv 234  
Lebensstandard 123, 296  
Lernen, lebenslanges 82  
Lernwelt, neue 80  
Libertär 270

## M

Machbarkeitswahn 226  
Macht 125  
    und Kontrolle 301  
Marker, somatischer 211  
Massive Open Online Course  
    (MOOC) 148  
Maßstab einer Wertung 10, 12  
Medium, soziales 86  
Meetups 147  
Mentor 129  
Mentoring 163, 175  
    werteorientiertes 175  
Messung  
    emotionaler Ausdrücke 32  
    physiologischer Reaktionen 32  
    subjektiver Gefühle 32  
Methode, handlungs- bzw. verhaltens-  
    psychologische 245  
Mittel der Wertekommunikation 184  
Mneme 217  
Montessoripädagogik 190, 215  
MOOCathon 147

N

Navigieren 79  
Nebulae 217  
Netzwerk 111, 125, 146, 302  
    soziales 88  
Neurobiologie 86, 166  
Nicht-Konferenz 150  
Norm und Gesetz 302  
Nudging 245, 266  
Nutzenwerte 120, 123, 295

O

Objekt (Gegenstand) einer Wertung  
    9, 12  
Offenheit 138  
Ökosystemdienste 89  
Onlineforen 88  
Organisation, wertegelenkte 59  
Outdoor-Training 183, 199

P

Partei, politische 60  
Paternalismus 270  
Peer Working und Peer Learning 145  
Personal Learning Journey 74  
Planning-Meeting 134  
Planung gezielter Werteentwicklung  
    187  
Polizei 64  
Positionsfinder 74  
Post mortem Diskussion 253  
Praxis 77  
Praxisstufe 89  
Prinzip der Sympathie 111  
Priorisierung 130  
Privatschule 216  
Product  
    Backlog 132  
    Owner 132  
Projekttagbuch 152  
Prospect Theory 245, 246

Prozessbegleiter 129  
Psychologie der Werte 239  
Psychotherapieverfahren 30, 33  
Pull 133  
Pulse 144

Q

Qualifizierung 82

R

Reiß-Motiv 234  
Respekt 124, 300  
Ressource 211  
Retrospektive 130  
Review 130  
Rollenspiel 156

S

Scrum 131  
    Master 132  
    Team 132  
Seitenwechsel\* 183, 207  
Selbst, unbewusstes 166  
Selbstorganisation 6, 168, 217, 226  
Selbstorganisationstheorie 86  
Serious Games 155  
Shell-Jugendstudie 236  
Sicherheit 123, 296  
Simulationsspiel 156  
Skalierung 143  
Social  
    Bookmark 88  
    Learning 146  
    Media 86  
    Software 86  
Sportspiel 156  
Sprint  
    Iteration 130  
    Retrospektive 133  
    Review 133



Status-quo-Bias 246  
Stealth learning 156  
Strategiespiel 156  
Subjekt einer Wertung 9, 12  
Suche 89

T

Team  
    Mentoring 177  
    Values 84  
    Werte 84

Theorie der Moral und des moralischen Wachstums 45

Therapie, systemische 168

Timeboxing 130, 134

Trainer 129

Training 179, 181  
    ohne Werteentwicklung 179  
    von ethisch-moralischen Wertungen 186  
    von sozial-weltanschaulichen Wertungen 185

Trainingsmethode 183

Trainingssituation  
    realitätsähnliche 189  
    realitätsgleiche 188  
    realitätsnahe 189

Trainingsunternehmen 191

Transformationsprozess 75

U

Überlegung, ermöglichungsdidaktische 225

Übung 182

Übungsfirma 190

Umsetzungsteam 132

Unkonferenz 150

Unternehmen, wertorientiertes 67

Unternehmenskultur 155

Unternehmenswerte 84

Unterricht über deutsche Werte 52

V

Values Clarification 45

Verantwortung 124, 299

Vergleich von individuellen Werten und Teamwerten 127

Verhalten, vegetativ-affektives 166

Verhaltenskodex 84

Verhaltenstherapie, kognitive 47

Verkauf 96

Vernetzung 79

Vertrieb 96

Vier-Ebenen-Modell  
    der Persönlichkeit 166  
    des Gehirns 23

Vier-Seiten-Kommunikationsmodell 283

Visualisierung 141

W

Webcamp 150

Weblog 88

Weiterbildung 223

Werte 3, 228, 289  
    adäquate 14  
    ethisch-moralische 124, 298  
    individuelle 84  
    sozial-weltanschauliche 121, 125, 300

Werteangemessenheit 8, 13

Wertart 120

Wertebegriff 232

Wertecoaching 171

Werteentwicklung  
    in Netzwerken 87  
    indirekte 58  
    realitätsähnlich 205  
    realitätsgleiche 190  
    realitätsnah 193  
    schulische 54  
    von Persönlichkeiten im Netz 86

Werteentwicklungsorganisation 71

Werteerfassung 63, 118, 236

Werteerziehung 91, 223  
Werteessentials 8  
Werteforschung 5  
Wertegebirge 3  
Wertehandel 237  
Werteinklusion 85  
Werteinteriorisation 8, 17, 21, 37, 85,  
291  
Werteklä rung 45  
Wertekleeblatt 9, 10  
Wertekommunikation, sprachliche 283  
Wertelehre 41  
Wertemediation 85  
Werteerfassungssystem 234  
Werteerfassung, individuelle 118  
Wertepädagogik 216  
Werteproblematik 7  
Werteprofil, individuelles 119  
Wertequadrat 241  
Werteraster 238  
Wertestruktur 8  
Werteunterricht, normativer 56  
Wertewandel 4, 84

Wertewolke 234  
Werteziel 118  
Wertung 3  
    ästhetische 276  
    ethisch-moralische 121  
Wertungskommunikationsmittel 281  
Wiki 88  
Wissensaufbau 82  
Wissensmanagement 130, 152  
Wissensmarkt 151  
WOL 152  
Working Out Loud 153  
Würmli-Bilanz 214

Z

Zehn Gebote für Werteerzieher und  
-entwickler 24  
Zürcher Ressourcen Modell® (ZEM®)  
211  
Zyklisierung der Arbeit 134

John Erpenbeck  
Wertungen,  
Werte – Das Buch  
der Grundlagen  
für Bildung  
und Organisations-  
entwicklung

 Springer

**Jetzt im Springer-Shop bestellen:**

[springer.com/978-3-662-54776-2](http://springer.com/978-3-662-54776-2)



John Erpenbeck  
Werner Sauter  
Wertungen,  
Werte – Das  
Fieldbook für  
ein erfolgreiches  
Wertemanagement

 Springer

**Jetzt im Springer-Shop bestellen:**

[springer.com/978-3-662-54778-6](http://springer.com/978-3-662-54778-6)

