

Abschlussarbeit zum Thema Werte im Rahmen der Ausbildung zum Systemischen Coach

Inhaltsverzeichnis:

1. Zusammenfassung/Executive Summary	2
2. Werte und ihre Bedeutung	3
3. Werte entdecken – Möglichkeiten im Coaching	4
4. Das Werte- und Entwicklungsquadrat	5
5. Anwendungsmöglichkeiten des Werte- und Entwicklungsquadrats	6
6. Praxiserfahrung – Das Werterad sowie das Werte- und Entwicklungsquadrat im Coaching	7
7. Fazit	10
8. Literatur	11

1. Zusammenfassung/Executive Summary

Im Rahmen meiner Ausbildung zum Systemischen Coach habe ich mich entschieden, das Thema Werte für meine Abschlussarbeit näher zu betrachten.

Ich werde beschreiben, welche Möglichkeiten es gibt, Werte herauszufinden und welche Tools im Coaching eingesetzt werden können. Im Anschluss daran teile ich meine Erfahrungen aus einem Wertecoaching, das ich im Rahmen der Ausbildung durchgeführt habe. Dabei habe ich ein Werterad sowie ein Werte- und Entwicklungsquadrat mit einer Coachee erarbeitet. Abschließend ziehe ich sowohl ein kurzes Fazit zu dem Coachingprozess als auch zu mir in meiner Rolle als Coach.

2. Werte und ihre Bedeutung

Wir sind jeden Tag bemüht, unser Bestes zu geben – und manchmal mit unseren Ergebnissen nicht zufrieden. Doch woran messen wir uns und warum? Eine Basis bilden die Werte oder auch die Wertvorstellungen, die wir in uns tragen. Diese sind tief in uns verankert. Sie werden unter anderem durch das familiäre Umfeld und durch die Gesellschaft vermittelt. Als Werte bezeichnet man positive beziehungsweise erstrebenswerte Eigenschaften, wie zum Beispiel:

- Disziplin
- Fairness
- Großzügigkeit
- Kreativität
- Unabhängigkeit
- Zielstrebigkeit

Unsere Werte und unsere persönliche Wertehierarchie beeinflussen maßgeblich unser Handeln und damit auch die Interaktion mit anderen. Sie können uns helfen, unser Leben so zu gestalten, wie wir es gern möchten.

Nutzen wir unsere Werte wie einen Kompass, so können wir

- einfacher Prioritäten setzen
- bewusstere und bessere Entscheidungen treffen
- unsere Ziele besser verfolgen und erreichen.

Grundvoraussetzung dafür ist allerdings, dass wir uns darüber bewusstwerden, was uns tatsächlich wichtig ist und ob wir nach unseren eigenen Werten leben oder eher nach den Wertvorstellungen anderer. Der Blick auf die eigenen Werte lohnt sich immer – hier wird jeder sicherlich eine neue Erkenntnis gewinnen, da sie sich auch im Laufe unseres Lebens verändern.

Besonders hilfreich kann es sein, einen Blick auf die eigenen Werte zu werfen, wenn wir zunehmend in Konflikte geraten – mit anderen oder mit uns selbst. Daher ist es ratsam, wenn wir uns immer mal wieder mit unseren Werten beschäftigen. Finden unsere eigenen Werte oder Wertvorstellungen nicht genügend Raum oder werden verletzt, so führt dies meist zur Unzufriedenheit.

3. Werte entdecken – Möglichkeiten im Coaching

Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, wie wir Coachees bei der Entdeckung ihrer Werte unterstützen können. Online gibt es zahlreiche „Wertelisten“, die als Hilfsmittel im Coaching genutzt werden können. Für das Offenlegen der persönlichen Werte des Coachees können folgende Fragen eingesetzt werden:

- Welche Lebensziele verfolgen Sie?
- Was macht Sie besonders? Was macht Sie aus?
- Was glaubt Ihre Mutter/Vater/Partner/Freund, was Sie besonders macht?
- Wie möchten Sie sein? Wie möchten Sie von anderen gesehen werden?
- Was ist Ihnen (ggf. im Kontext) wichtig?
- Was bringt Sie so richtig auf die Palme? Was stört Sie?
- Was würde mir Ihr Partner/Chef/Kollege sagen, was Ihnen besonders wichtig ist?
- Was möchten Sie für sich sicherstellen?
- Für was würden Sie kämpfen? Für was setzen Sie sich ein?
- Wann sind Sie zufrieden?
- Von welchen Dingen wünschen Sie sich mehr im Leben?
- Wann sind Sie glücklich?
- Wann erlebt Sie Ihr Partner/Kind zufrieden?
- Wann sind Sie im Flow?
- Können Sie mir beschreiben, wie Ihr perfekter Tag aussieht?
- Wenn Sie einen Wunsch frei hätten, was würden Sie sich wünschen?

Da Werte/Wertvorstellungen oft übernommen und nicht überdacht beziehungsweise mit Blick auf die eigene Person und das eigene Leben überprüft werden, halte ich es an dieser Stelle für wichtig, mit dem Coachee eine Überprüfung der Werte vorzunehmen. Die folgenden Fragen können hier genutzt werden:

- Unterstützt Sie dieser Wert dabei, dass Sie Ihr Leben so führen können, wie Sie es gern möchten?
- Entwickeln Sie sich mit diesem Wert zu der Person, die Sie sein möchten?
- Unterstützt Sie der Wert bei Ihrer Weiterentwicklung?
- Hilft der Wert Ihnen, Ihre wichtigsten Ziele zu erreichen?
- Welche Ihrer wichtigen Ziele können Sie nicht erreichen, wenn Sie diesem Wert weiterhin folgen?

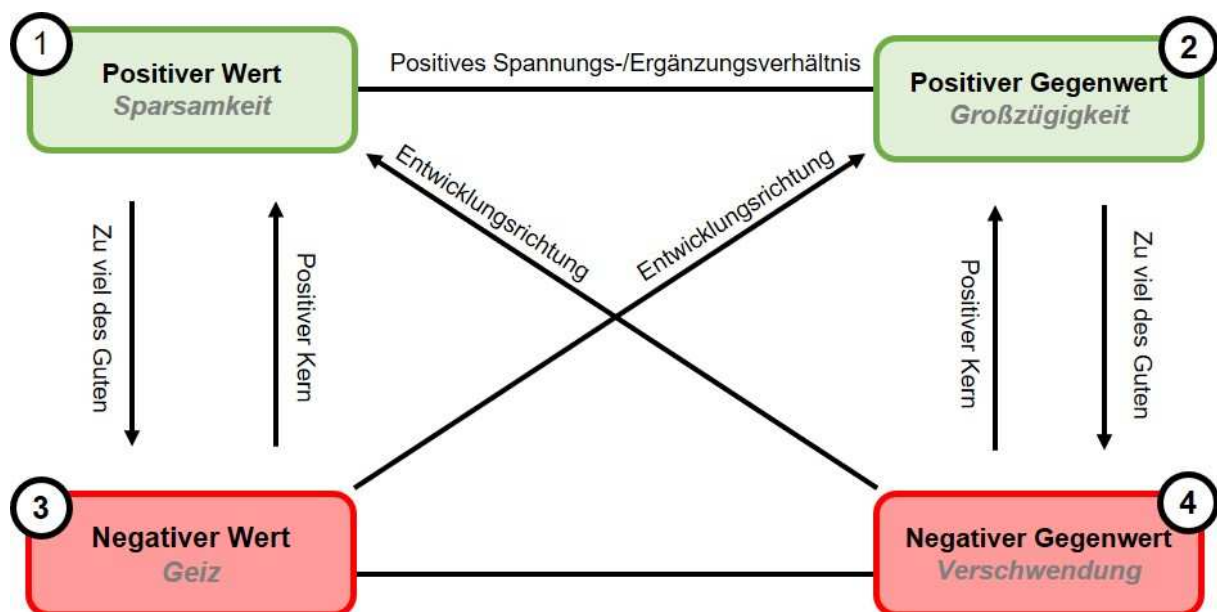
4. Das Werte- und Entwicklungsquadrat

(Friedemann Schulz von Thun, 1989)

Die Prämisse des Werte- und Entwicklungsquadrats lautet: Jeder Wert kann nur dann seine volle konstruktive Wirkung entfalten, wenn er sich in ausgehaltener Spannung zu einem positiven Gegenwert, einer „Schwestertugend“ befindet. Ohne diese Balance verkommt ein Wert zu seiner entwerteten Übertreibung.

(siehe: <https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-werte-und-entwicklungsquadrat>)

Jeweils vier Begriffe lassen sich so zu einem Wertequadrat anordnen. Die beiden positiven Werte (1 und 2), werden oben angeordnet und die entsprechenden negativen Werte (3 und 4) stehen unten. Die Linie zwischen den positiven Werten stellt das positive Spannungs- oder auch Ergänzungsverhältnis dar. Die Diagonalen bezeichnen die konträren Gegensätze zwischen einem positiven und einem negativen Wert und sind gleichzeitig von unten nach oben die Entwicklungsrichtung. Die senkrechten Linien nach unten ergeben die entwertende Übertreibung (zu viel des Guten). Die senkrechten Linien nach oben stellen den guten Anteil an den negativen Werten dar. Die untere Verbindung stellt eine Fehlleistung einer Überkompensation dar. Das bedeutet, dass ein persönlicher Mangel so stark überwunden wird, dass es des Guten zu viel wird. Je nach Anwendungsfall kann die Entwicklung des Quadrats mit Position 1 oder 3 begonnen werden.



Eigene Grafik in Anlehnung an das Werte- und Entwicklungsquadrat von F. Schulz von Thun

In diesem Rahmen ist das Beispiel der Sparsamkeit äußerst bekannt. Neben der Sparsamkeit (1) ist Großzügigkeit (2) unerlässlich, um nicht geizig (3) zu werden. Ebenso ist es für den Großzügigen (2) wichtig, auch die Sparsamkeit (1) im Blick zu halten, um nicht verschwenderisch (4) zu werden. Die Entwicklungsmöglichkeiten finden sich jeweils in den diagonalen Linien wieder. Wer es mit der Sparsamkeit übertreibt, wird geizig und sollte auch die Großzügigkeit beachten. Es kann jedoch auch passieren, dass eine geizige Person beginnt, großzügiger zu werden, auf Anhieb nicht die richtige Balance findet und verschwenderisch wird. In diesem Falle handelt es sich dann um die Überkompensation.

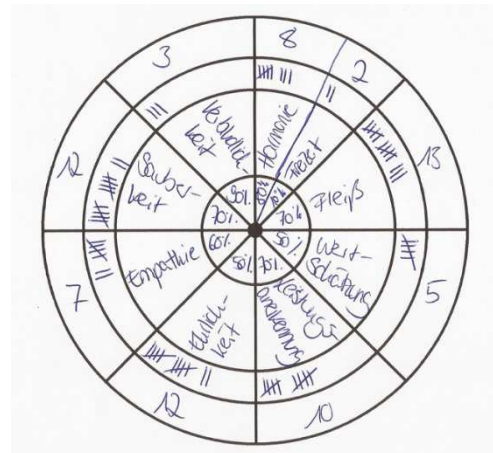
5. Anwendungsmöglichkeiten des Werte- und Entwicklungsquadrats

Mit Hilfe des Werte- und Entwicklungsquadrats können wir in jedem Verhalten den guten Kern entdecken und somit Verständnis für die Positionen anderer entwickeln. Wir können lernen, in den negativ betrachteten Werten oder Eigenschaften die jeweils positiven Anteile zu entdecken und diesen die erforderliche Wertschätzung entgegenzubringen. Das gilt für unsere eigenen Eigenschaften ebenso wie für die anderer. Ziel ist es hier, eine dynamische Balance zwischen den Werten zu finden, die der Situation angemessen ist, auch wenn jeder Mensch einer Seite mehr zugewandt ist. Entscheidend ist allerdings, dass wir uns der Wahlmöglichkeiten bewusst sind und unter Anbetracht der Situation eine bewusste Entscheidung treffen, wie wir uns verhalten möchten.

Im Systemischen Coaching verfolgen wir unter anderem das Ziel, Coachees ihre Ressourcen zu verdeutlichen, besonders in herausfordernden Situationen. Auch möchten wir den Coachees einen Erkenntnisgewinn ermöglichen und weitere Handlungsmöglichkeiten eröffnen. Das Werte- und Entwicklungsquadrat unterstützt uns hierbei und eignet sich für die persönliche Weiterentwicklung jedes einzelnen. Es kann als hilfreiches Instrument eingesetzt werden, mit dem sich Führungskräfte über das gewünschte Verhalten sowie der Entwicklungsmöglichkeiten ihrer Mitarbeiter klarer werden können. Besonders zur Vorbereitung des Entwicklungsfeedbacks kann es genutzt werden. Des Weiteren eröffnet es neue Perspektiven, beispielsweise in Konfliktsituationen. Damit ist das Werte- und Entwicklungsquadrat für uns ein wertvolles Element, das wir stetig einsetzen können.

6. Praxiserfahrung – Das Werterad sowie das Werte- und Entwicklungsquadrat im Coaching

In einem Coachingprozess habe ich mit einer Coachee ihr persönliches Werterad erarbeitet. Hierzu habe ich einige Fragen (siehe Seite 3 dieser Abschlussarbeit) genutzt. Stichpunktartig habe ich die Antworten des Coachees notiert und ihr abschließend gespiegelt. Ich habe sie gefragt, welche Werte sie darin erkennt und was diese für sie ausmachen. Dabei hat sie begonnen, ihr persönliches Werterad zu erstellen.



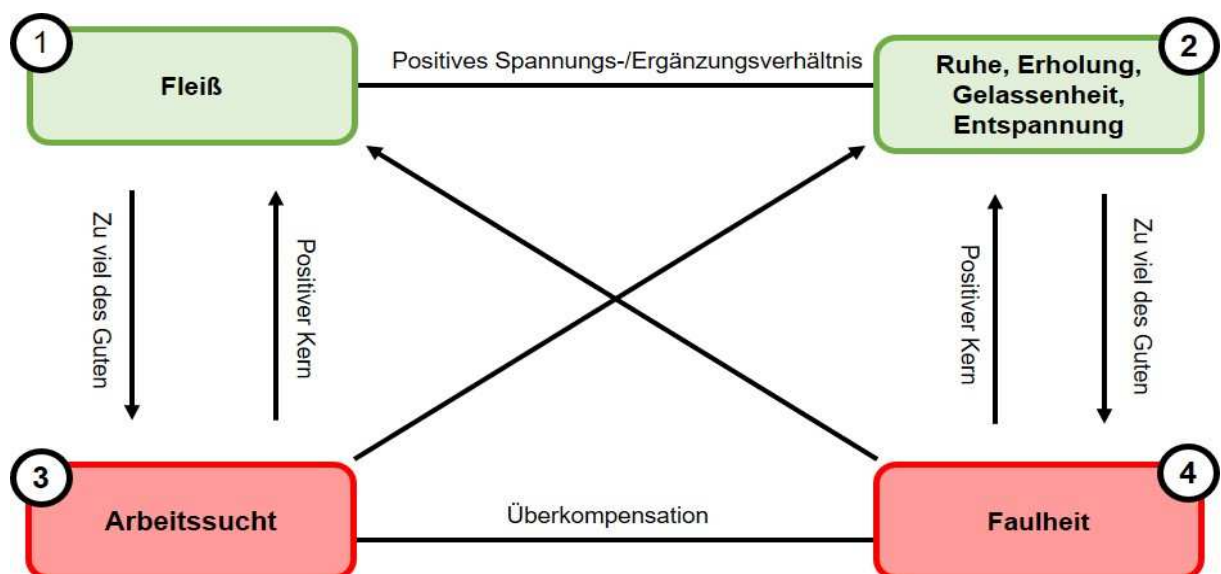
Wir haben festgestellt, dass sie den Werten Fleiß (13 Punkte), Sauberkeit (12 Punkte), Ehrlichkeit (12 Punkte) und Leistungsanerkennung (10 Punkte) eine sehr hohe Bedeutung zukommen lässt. Die Werte Sauberkeit und Ehrlichkeit rangieren mit gleicher Punktzahl für die Coachee auf Platz zwei ihrer Werteskala. Sie kann an der Stelle keine weitere Hierarchie anwenden. Es folgen die Werte Harmonie (8 Punkte), Empathie (7 Punkte), Wertschätzung (5 Punkte), Verbindlichkeit (3 Punkte) und Freizeit (2 Punkte).

Bei der Betrachtung ihres Werterades erzählt sie mir, dass sie sich in dem Werterad wiedererkennt. Sie ist davon überzeugt, dass es sich hier um ihre eigenen Werte handelt. Sie glaubt allerdings auch, dass sie später nicht stolz auf die besonders stark ausgeprägten Werte „Fleiß“, „Sauberkeit“ und „Leistungsanerkennung“ sein wird. Sie blickt auch bei der Erziehung ihrer Tochter sehr kritisch auf den Wert „Fleiß“. Gern würde sie den Werten Harmonie und Wertschätzung eine höhere Bedeutung zukommen lassen. An dieser Stelle frage ich sie, ob sie eine Vorstellung davon hat, wie sie diese Werte mehr leben kann. Daraufhin berichtet sie mir, dass, wenn einer ihrer vier stärksten Werte verletzt wird, sie im Umgang mit anderen ihre eigenen Werte wie Empathie, Wertschätzung und Harmonie nicht mehr leben kann. Sie überträgt ihr Wertesystem auf die Personen in ihrem Umfeld – beruflich wie privat. Ihr ist bewusst, dass das sehr schwierig ist, da diese Werte alle sehr leistungsorientiert sind. Trifft sie auf Menschen, die in ihren Augen sehr freizeitorientiert sind, agiert die Coachee nach ihrer eigenen Aussage ganz und gar nicht mehr harmoniebedürftig oder wertschätzend.

Sie erkennt auch, dass andere in dem Fall den Wert Freizeit ausleben, der ebenfalls Teil ihres Werterads ist, jedoch irgendetwas sie daran hindert, diesen Wert mehr auszuleben. In diesem Moment sieht sie ihren Wert Freizeit verletzt, da sie diesen selbst gern mehr beachten würde. Ich spiegele ihr an dieser Stelle im Coachingprozess, dass sie als Reaktion auf die Verletzung ihrer Werte durch andere sie selbst auch noch ihre eigenen Werte missachtet.

Um ihr das Spannungsverhältnis ihrer Werte und ihre Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung näher zu bringen, schlage ich ihr vor, ein Werte- und Entwicklungsquadrat zu erarbeiten. Sie findet den Vorschlag gut und möchte gern ihren Wert „Fleiß“ an dieser Stelle genauer betrachten. Auf Nachfrage erläutert sie mir, dass sie gern diesen Wert betrachten möchte, da dieser im Werterad die höchste Punktzahl hat und sie sich selbst oft darüber ärgert.

Da der Wert Fleiß für die Coachee positiv besetzt ist, bitte ich sie, diesen Wert oben links zu notieren. Als Erstes frage ich die Coachee was für sie das Gegenteil von Fleiß ist, um Position 4 herauszufinden. Für sie ist das der Wert Faulheit. Ich frage sie, woran sie Faulheit erkennt und ob sie möglicherweise einen positiven Anteil an der Faulheit finden kann. Nach einigem Nachdenken kommt sie zu den Worten Ruhe, Erholung, Gelassenheit und Entspannung. Ich bitte sie, diese Begriffe entsprechend in das Feld 2 einzutragen. Um nun Feld 3 zu füllen, frage ich Sie, was in ihren Augen wohl passiert, wenn man zu viel Fleiß an den Tag legt. Sprich, was ist das negative Extrem des Fleißes? Sie beantwortet die Frage mit „Arbeitssucht“.



Eigene Grafik

Abschließend frage ich, wo sie sich selbst in diesem Quadrat wieder findet. Sie erkennt, dass sie sich durchaus im extremen Bereich (4) bewegt, was sie nicht möchte. Sie berichtet davon, dass sie bisher nur die zwei Pole Fleiß und Faulheit gesehen hat.

Sie nimmt sich vor, mehr die positiven Aspekte der Faulheit zu betrachten, da sie schon gern den Zustand von Ruhe und Entspannung mehr erleben möchte. Sie möchte in den nächsten Tagen verstärkt in ihrem Alltag darauf achten, wann sie fleißig ist, weil es angebracht ist und wann sie beginnt, in die negative Übertreibung abzurutschen und warum das geschieht. Hierfür wird sie ein Tagebuch führen, in dem sie ihr Erleben notiert. Wurde ihr Wert „Fleiß“ in der Vergangenheit von anderen verletzt, hat sie sofort ausschließlich bei diesen ihren Fokus auf den Aspekt der Faulheit geworfen. Sie glaubt, dass sie nun mit dem Werte- und Entwicklungsquadrat bessere Möglichkeiten hat zu differenzieren und anderen damit gegenüber mehr Wertschätzung und Empathie entgegenbringen kann. Dies war einer der Wünsche, die auch aus dem Werterad deutlich wurden.

7. Fazit

Das Werterad ist ein sehr umfangreiches Tool. Durch die Arbeit an der Abschlussarbeit und das Übungskoaching habe ich mich eingehender mit dem Thema Werte befasst. In Vorbereitung auf ein Wertecoaching würde ich nach Möglichkeit den Coachee bitten, ein Wertetagebuch zu führen, um einen besseren Zugang zu den eigenen Werten zu finden.

(siehe: <https://www.psychologie-heute.de/leben/artikel-detailansicht/40990-uebungsplatz-wertetagebuch.html>)

Das Werte- und Entwicklungsquadrat eignet sich aus meiner Sicht gut, um mit den Ergebnissen des Werterads weiterzuarbeiten. Es kann allerdings auch für viele andere Anlässe genutzt werden.

Rückblickend betrachtet, wäre es für den Coachingprozess gut gewesen, vor der Erarbeitung des Werte- und Entwicklungsquadrats erneut in die Zieldefinition zu gehen. Mit der Wahl des Wertes, den sich die Coachee ausgesucht hat, haben wir uns vom ursprünglichen Ziel der Coachingsitzung etwas entfernt. Dennoch hat sie das Coaching als erfolgreich und wertvoll beschrieben. Das zeigt mir an dieser Stelle erneut, dass Coaching für beide Seiten – für Coach und Coachee ein kontinuierlicher Lern- und Entwicklungsprozess ist. Da lebenslanges Lernen für mich persönlich einen besonders hohen Stellenwert hat, bereitet mir diese Aufgabe sehr viel Freude. Auf der einen Seite kann ich andere in ihrer Entwicklung begleiten und auf der anderen Seite lerne ich in jedem Coaching dazu.

8. Literatur

<https://lexikon.stangl.eu/8845/werte> (letzter Besuch am 06.01.2022)

<https://www.palverlag.de/lebenshilfe-abc/wertvorstellungen.html> (letzter Besuch am 02.01.2022)

<https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-werte-und-entwicklungsquadrat> sowie die hier veröffentlichte PDF-Datei „Von wem stammt das Werte- und Entwicklungsquadrat?“

Friedemann Schulz von Thun: Miteinander reden: 2, Rowohlt Taschenbuchverlag GmbH, 39. Auflage
Juli 2021

Friedemann Schulz von Thun: Miteinander reden: 4, Rowohlt Taschenbuchverlag GmbH, 11. Auflage
April 2021

<https://www.psychologie-heute.de/leben/artikel-detailansicht/40990-uebungsplatz-wertetagebuch.html>,

Quelle: Therapie-Tools: Akzeptanz- und Commitmenttherapie von Matthias Wengenroth. Beltz 2017)
(letzter Besuch am 02.01.2022)