

Werte im beruflichen Coaching

Abschlussarbeit

Ausbildung zum systemischen Coach

Sabine Maier

Juli 2022

„Der Mensch ist das Wesen, das immer entscheidet was es ist.“

Victor E. Frankl (1905 -1997)

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung.....	2
2. Definition, Merkmale und Kategorien von Werten.....	3
3. Wertearbeit im Coaching	5
3.1. Fünf Säulen der Identität.....	5
3.2. Werte erarbeiten.....	6
3.3. Werte vertiefen und prüfen	6
3.4. Wertehierarchie erstellen	7
3.5. Werterfüllung.....	8
3.6. Wertequadrat.....	9
3.7. Karriereanker.....	10
4. Zusammenfassung.....	10
5. Quellenverzeichnis	11
6. Darstellungsverzeichnis.....	11

1. Einführung

Seit Jahren zeigen Umfragen, dass es Menschen heute vermehrt bei der Arbeit darum geht, dem Leben einen Sinn zu geben. Dies gilt insbesondere für die Jüngeren. Sie möchten Gutes erschaffen und positive Veränderungen möglich machen. Vielen ist es wichtig, sich selbst zu verwirklichen und ihr Berufsleben so zu gestalten, dass sie mit mehr rausgehen als nur einem guten Rentenbescheid. Die Bedeutung von Sinn in der Arbeit belegt auch der 2018 erschienene Fehlzeitenreport der AOK mit den Schwerpunkt Sinn und Arbeit. Dieser kommt zu dem Ergebnis, dass Menschen, die ihre Arbeit als sinnstiftend erleben, nachweislich weniger krank sind und deutlich weniger arbeitsbedingte gesundheitliche Beschwerden haben. Das Resümee der Studie ist, dass „das Gefühl, etwas Sinnvolles zu tun, für die meisten Menschen wichtiger ist als ein hohes Einkommen“.

Der Sinn im Leben zeichnet sich für Viktor Frankl¹ darin aus, dass er eine vornherein gegebene Größe ist und dabei dem Wollen vorausgeht. Er kann somit nicht gemacht, gedacht, gesetzt oder erfunden werden – Sinn muss gefunden, entdeckt und abgetastet werden. Eine Möglichkeit, Sinn im Leben zu finden, bietet die Verwirklichung von Werten oder, wie es Victor Frankl vertritt, die Sinnerfüllung durch Werte. „Ein Wert ist demnach ein noch nicht verwirklichter Sinn, also eine Sinnesmöglichkeit.“

Sinn und Werte sind nach Hilarion Petzold² ein wesentlicher Bestandteil der Identität eines Menschen. Entsprechend wird den Werten eine wichtige Steuerungsfunktion zugeschrieben. In Visionen, Zielen und Grundannahmen einer Person zeigen sich die Werte, die diese hat. Werte sind einerseits Orientierungspunkte, um kritische Situationen zu vermeiden und andererseits Antrieb, um positiv

¹ Viktor Emil Frankl (1905 -1997) war ein österreichischer Neurologe und Psychiater und Begründer der Logotherapie und Existenzanalyse. Diese wird auch als die „Dritte Wiener Schule der Psychotherapie“ bezeichnet.

² Hilarion Petzold (*1944) ist ein deutscher Psychologe. Er begründete das Psychotherapieverfahren der Integrativen Therapie und gilt als ein Pionier der Naturtherapien im psychotherapeutischen Kontext.

bewertete Situationen herbeizuführen. Sie geben somit auch Orientierung, wenn Situationen mehrdeutig sind und uns vor Probleme stellen. Die eigenen Werte zu kennen, hilft dabei die eigene Identität zu verteidigen und sich aus sich selbst heraus weiterzuentwickeln und auf Gelegenheiten nicht passiv zu reagieren.

Bei Anliegen der persönlichen wie beruflichen Orientierung im Coaching ist die Beschäftigung mit den eigenen Werten sehr hilfreich, wenn nicht sogar unverzichtbar. Um Fragen zu „Wer bin ich“, „Wohin soll ich gehen?“ zu beantworten, müssen die eigenen Werte klar sein, da diese Teil der menschlichen Psyche und damit Teil der Kräfte sind, die uns lenken und Energie geben. Werte bestimmen das „Wollen“, das, was uns wichtig ist.

2. Definition, Merkmale und Kategorien von Werten

Werte repräsentieren Vorstellungen, welche in einer Gesellschaft allgemein als wünschenswert anerkannt sind und die den Menschen Orientierung verleihen. Werte eines einzelnen Menschen werden durch Bildung, Erziehung und persönliche Lebenserfahrungen geprägt. Aus bevorzugten individuellen Werten entstehen Glaubenssätze, Denk- und Handlungsmuster.

Es gibt immer mehrere Werte im Leben eines Menschen, die aktiv sind. Man spricht auch von einem Wertesystem. Jeder Einzelne verfügt über ein eigenes Wertesystem, wobei uns die einzelnen Werte in der Regel nicht bewusst sind. Erst wenn wir sie untersuchen, können wir gezielt zur Orientierung auf sie zugreifen. Häufig werden uns Werte erst bewusst, wenn sie verletzt werden (Wagner, U., 2013). Laut Christoph Schlick (2015) machen Werte unser Leben sinnvoll und ... „die eigenen Werte zu erkennen und ihnen zu folgen, ist der Schatz im Leben, den es zu heben gilt“. Nach den eigenen definierten Werten zu leben, bedeutet mehr Zufriedenheit, mehr Selbstbewusstsein, bessere Beziehungen bei viel weniger Schuldgefühlen und Stress.

Die Bojen Symbolik veranschaulicht, wie das Wertesystem als Anker den Hauptbeitrag dafür leistet, dass eine Person eine Haltung einnehmen oder eine Einstellung für etwas entwickeln kann. Dieser Entwicklungsprozess wiederum führt zu Motiven der Person, die sie letztlich zu Verhaltensweisen und Handlungen bewegt und ihr auch eine entsprechende Kommunikation über ihre Motivationen, Handlungen und ihr Verhalten ermöglicht.



Darstellung 1: Bojen-Symbolik nach Schlieper-Damrich (2020)

Typische Merkmale von Werten sind nach Wagner, (2013):

- Werte repräsentieren Vorstellungen richtiger, sinnvoller Lebensprinzipien und anzustrebender Lebensumstände in allen Lebensbereichen.
- Sie sind über längere Lebenszeitspannen /–phasen relativ konstant und entwickeln sich mit der Veränderung der Lebensbedingungen innerhalb der persönlichen Entwicklungsabschnitte.
- Werte unterscheiden sich hinsichtlich Wichtigkeit, es besteht eine Wertehierarchie – auch diese verändert sich über die Zeit.
- Werte beeinflussen alle Lebensbereiche, Entscheidungen und Handlungen direkt – egal ob das bewusst geschieht oder unbewusst.
- Damit die eigenen Werte in ihrem Leben erfüllt sind, investieren Menschen Zeit, Kraft und Ressourcen.
- Es stellt sich ein Gefühl des Mangels, der Beeinträchtigung ein, wenn Werte nicht erfüllt oder nicht erfüllbar sind. Das kann mitunter zu Frustration führen.
- Die Motivation für ein Ziel ist umso höher, desto mehr es mit persönlichen Werten verbunden ist.
- Solange man sich seiner Werte nicht bewusst ist, sind strategische Entscheidungsprozesse, egal ob beruflicher oder privater Natur, von Unsicherheit geprägt.

Frankl unterteilt die Werte in drei Kategorien. Die erste Kategorie sind *Einstellungswerte*. Der Einstellungswert schlechthin ist Liebe, aber auch Respekt, Vertrauen und Dankbarkeit gehören dazu. Für Frankl waren sie die höchstmöglichen Werte, die ein Mensch verwirklichen kann, weil sie die am schwierigsten zu verwirklichenden sind. Sie haben nicht mit Freude zu tun, wie die anderen Werte, sondern mit Schmerz, denn sie sind bedeutsam, wenn ein Unglück geschehen ist, Hoffnungen verloren geht oder Menschen an unüberwindliche Grenzen gelangen. Die zweite Werte-Kategorie sind die *schöpferischen Werte*. Sie umfassen alles, was wir erschaffen, tun oder aufbauen, z.B. unsere Kinder, unsere Beziehung, Beruf, Geld, Wissen oder auch die Natur. Das Merkmal der schöpferischen Werte ist die Vergänglichkeit. Die dritte Kategorie sind die *Erlebniswerte*, das sind die Erlebnisse, welche durch die schöpferischen Werte entstehen. Bewusstes Wahrnehmen und Achtsamkeit sind für die Erlebniswerte unbedingt notwendig. Denn ohne Achtsamkeit gibt es kein bewusstes Erleben und damit auch keine Erlebniswerte. Der Erlebniswert schlechthin ist Freude, aber auch Geborgenheit, Zufriedenheit, Glück, Erfolg, Anerkennung. Das Merkmal der Erlebniswerte ist, dass sie nur bedingt wiederholbar, aber dafür auch nicht vergänglich sind. Wenn mein Partner nicht mehr da ist, kann mir die erlebte Freude mit ihm niemand mehr wegnehmen.

Viele Menschen leben ausschließlich in ihren schöpferischen Werten und denken beispielsweise nur an Beruf, Beziehung oder Kinder. Sie übersehen dabei, ihre Erlebnis- und Einstellungswerte wahrzunehmen. Nach Schlick, C. (2015) bedarf es einer Ausgewogenheit und einer Verschränkung zwischen den Werte-Kategorien, um ein glückliches Leben zu leben.

3. Wertearbeit im Coaching

Gründe, sich im Rahmen des Coachings mit Werten zu beschäftigen, können sehr vielschichtig sein. Anliegen von Coachees könnten folgende sein:

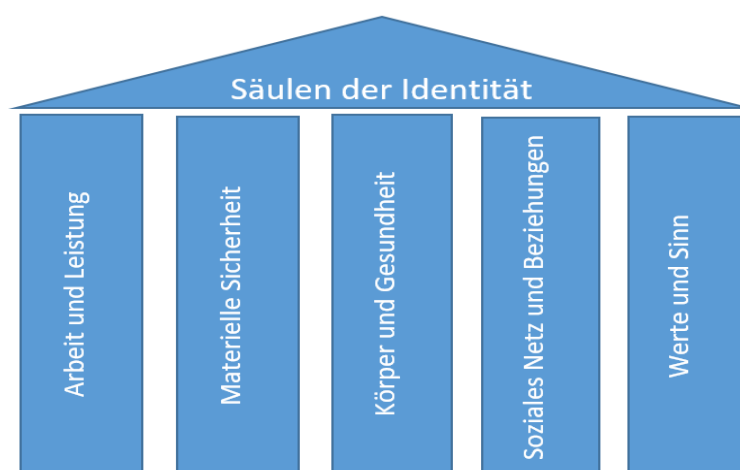
- Innere Konflikte wie Unvereinbarkeit von verschiedenen Lebensbereichen, z.B. Karriere und Familie
- Konflikte mit anderen Personen
- Berufliche wie persönliche Entscheidungen
- Berufliche (Neu-) Orientierung

Die Arbeit zu den eigenen Werten des Coachee hilft, wie in der Bojen-Symbolik klar erkennbar, sich selbst und die Motive des eigenen Handelns besser zu verstehen, um so bewusstere Entscheidungen für sich und die eigene Zukunft treffen zu können. Neben der Hilfe zur jeweiligen aktuellen Fragestellung des Coachee führt die Beschäftigung mit den eigenen Werten auch dazu, über die eigene Weltansicht grundsätzlich nachzudenken und eine verbesserte Selbstkenntnis zu erlangen.

Bei der Arbeit mit Werten im Coaching geht es nicht allein um „bekundete“ Werte, solche die der Coachee relativ schnell benennen kann und dem Ich-Ideal entsprechen. Neben den bekundeten Werten steuern die „gelebten“ Werte unser Handeln. Diese sind i.d.R. latent, wir sind uns ihrer nicht bewusst und können sie oftmals auch auf Nachfragen nicht einfach formulieren. Bekundete und gelebte Werte können übereinstimmen, aber auch differieren. Besonders in kritischen Situationen kann es notwendig werden, die gelebten Werte aus der Latenz in das Bewusstsein zu holen.

3.1. Fünf Säulen der Identität

Zum Einstieg in die gemeinsame Coaching-Arbeit zur Orientierung von Coach und Coachee kann das (Selbst-)Erkundungsinstrument „Fünf Säulen der Identität“ nach Hilarion Petzold eingesetzt werden. Es ist als diagnostisches Hilfsmittel nützlich, beispielsweise bei einer diffusen Beschreibung des Anliegens durch den Coachee. Bei der Methode wird deutlich, über welche Bereiche der Coachee stabilisiert wird und welche Bereiche gewollt oder ungewollt gering ausgeprägt sind.



Darstellung 2: Säulen der Identität nach Petzold (eigene Darstellung)

Der Coach kann den Coachee systematisch zu den fünf Säulen seiner Identität befragen. An dieser Stelle sollen nur optionale Fragen zur Säule „Werte und Sinn“ nach Rauen, C. (2020, S.100) aufgeführt werden:

- Welche Zielsetzung verfolgt er im Leben?
- Hat der Coachee Idole?
- Welche Werte sind ihm wichtig?
- Was macht für ihn Sinn? Was ist seiner Meinung nach Unsinn?
- Wann hatte der Coachee ein schlechtes Gewissen?
- Woran glaubt der Coachee (politisch, religiös, gesellschaftlich)?
- Welches Selbstideal verfolgt der Coachee?

Komplementär zu der Befragung kann der Coachee die Säulen der Identität auch als Haus visualisieren, das aus einem Dach und fünf Säulen besteht. Ziel der Methode ist, deutlich zu machen, welche Säulen stabil sind, über welche sich der Coachee definiert und Stärke bezieht und welche Säulen eher schwach ausgeprägt sind. Unterschiedliche Ausprägungen sind normal, entscheidend ist, ob sich der Coachee im Gleichgewicht fühlt mit der Unterschiedlichkeit der Säulen oder bewusst neue Schwerpunkte setzen möchte. Diese Arbeit kann der Ausgangspunkt für die weitere Arbeit im Coaching mit Werten sein, wenn sich der Coachee beispielsweise nicht im Gleichgewicht mit der Säule „Werte und Sinn“ fühlt.

3.2. Werte erarbeiten

Es gibt unzählige Wertelisten, die für die Erarbeitung von Werten herangezogen werden können. Laut Rappe-Giesecke (2008) besteht bei diesem Vorgehen die Gefahr, dass Personen eher die Werte erarbeiten, die dem Ich-Ideal entsprechen als deren latenten Werte. Die Kraft der Wertearbeit entfaltet sich, wenn Menschen die Werte aus der eigenen Biografie, aus dem eigenen Erleben heraus erkunden und formulieren. Der Prozess, die Werte in eigener Sprache zu formulieren, macht den entscheidenden Unterschied, dass sich Personen mit diesen kraftvoll verbinden.

Es gibt sehr unterschiedliche Ansätze, die individuellen Werte mit dem Coachee zu erarbeiten. Einige seien an dieser Stelle exemplarisch genannt:

- Erarbeiten von Werten aus Erlebnissen, Situationen, Entscheidungssituationen, Konflikten aus dem Leben des Coachee.
- Erfragen von Werten zu unterschiedlichen Lebensbereichen des Coachee.
- Ableiten von Werten über prägende Menschen des Coachee im Laufe seines Lebens.
- Ableiten von Werten über Helden und Antitypen.
- Erarbeiten von Werten über die eigene Biographie / Lebenslinien.

Sollte der Coachee vorwiegend dem Ich-Ideal entsprechende bekundete Werte erarbeiten, ist es zielführend, die Gedanken auch auf herausfordernde Situationen, Begegnungen etc. zu lenken, um „latente“ Werte herauszuarbeiten und ins Bewusstsein zu holen.

3.3. Werte vertiefen und prüfen

Damit der Coachee ein vertieftes Verständnis über seine erarbeiteten Werte erlangt, kann in diesem Schritt eine Auseinandersetzung stattfinden, was er genau unter dem jeweiligen Wert versteht. Dabei werden häufig auch Bezüge zwischen verschiedenen Werten hergestellt, Ähnlichkeiten, eventuell auch Dopplungen entdeckt und Werte umbenannt. Hilfreiche Fragen für die Bedeutung der Wertebegriffe können folgende Fragen sein:

- „Wofür ist der Wert gut, was bewirkt er bei Ihnen und bei anderen?“
- „Woran merken Außenstehende, dass der Wert wichtig für Sie ist?“

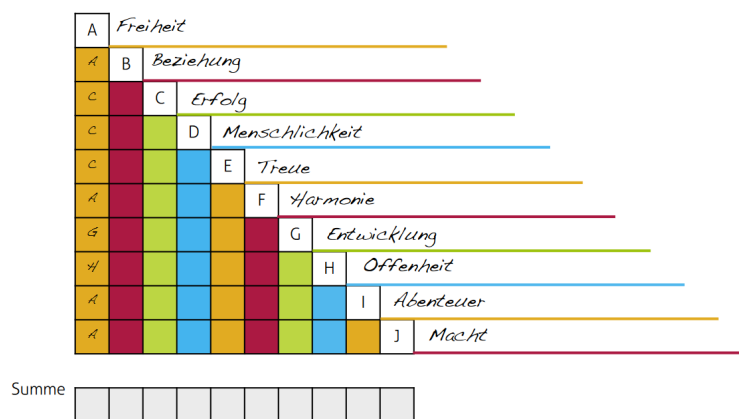
In einem nächsten Schritt können die Werte daraufhin geprüft werden, in welchem Lebensbereich des Coachee (Beruf, Freizeit, Familie, etc.) diese gelebt werden. Gibt es zwischen den Lebensbereichen Unterschiede? Wenn ja, ist dies Anlass an der aktuellen Situation konkret etwas zu verändern?

Eine weitere Prüfung der erarbeiteten Werten kann sich anbieten, wenn sich diese sehr einseitig auf eine bestimmte Wertekategorie beschränken. Hier kann eine kurze Erläuterung zu den Kategorien nach Frankl – Schöpferische Werte, Erlebnis- und Einstellungswerte sinnvoll sein, um den Coachee zum Nachdenken anzuregen. Hierbei können auch sozial gebundene Erlebniswerte eine Rolle spielen, deren Verwirklichung von Anderen abhängen und nicht vom Coachee selbstwirksam erreichbar sind.

3.4. Werthierarchie erstellen

Individuelle Werte sind relativ konstant und unterscheiden sich in ihrer Wichtigkeit. Durch die Veränderung der Lebensbedingungen und persönlichen Entwicklungsabschnitte eines Menschen können sich jedoch sowohl Werte als auch deren Wichtigkeit zueinander verändern.

Es kann für einen Coachee sehr hilfreich sein, die erarbeiteten Werte in einem weiteren Schritt zu priorisieren, um mehr Orientierung beispielsweise bei Entscheidungen zu erlangen. Je nach Anzahl der erarbeiteten Werte kann diese Priorisierung unterschiedlich aufwändig werden. Es sollte jedoch eine Vorauswahl auf maximal 10 Werte stattfinden, mit denen eine detaillierte Werthierarchie durchgeführt wird.



Darstellung 3: Beispiel zur Erarbeitung einer Werthierarchie (Quelle: Moskaliuk, J.)

Mit Hilfe der Vorlage von Moskaliuk, J. (2022) können die vom Coachee ausgewählten Werte folgendermaßen hierarchisiert werden:

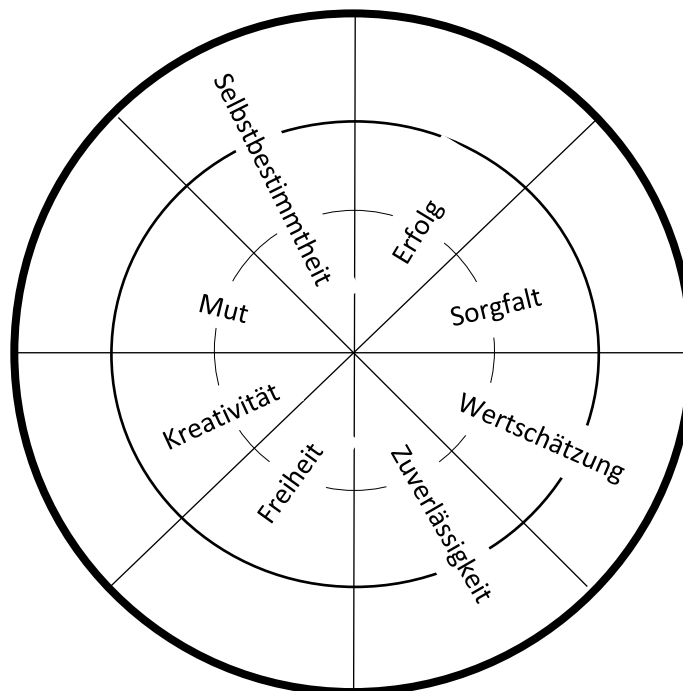
- Der Coachee trägt seine Werte wie im Beispiel auf die farbigen Linien hinter den Buchstaben ein.
- Danach vergleicht der Coachee jeden Wert mit jedem Wert und entscheidet jeweils, welcher wichtiger ist. Wenn beispielsweise der Wert A (Freiheit) wichtiger ist als der Wert B (Beziehung), wird im ersten gelben Feld ein A notiert.
- Dann wird der Wert A (Freiheit) mit dem Wert C (Erfolg) verglichen. Wenn Erfolg wichtiger ist, wird ein C im zweiten gelben Feld festgehalten. Und so weiter.
- Wenn die erste Spalte ausgefüllt ist wird mit der roten Spalte weitergemacht. Diese Herangehensweise benötigt etwas Zeit für alle Vergleiche. Eventuell ergeben sich Unsicherheiten bei der Entscheidung. Hierbei ist die Ableitung von konkretem Verhalten aus den jeweiligen Werten hilfreich für die Überlegen, wozu der Coachee eher neigt.

- Im letzten Schritt wird zusammengezählt, wie oft jeder Buchstabe vorkommt. Das Ergebnis wird in der grauen Zeile notiert. Dadurch entsteht eine Hierarchie der Werte - je höher die Zahl, desto wichtiger der Wert.

3.5. Werterfüllung

Zum Abschluss der Wertearbeit kann die Überprüfung durchgeführt werden, inwieweit sich die erarbeiteten Werte in der aktuellen Lebenssituation des Coachee erfüllen bzw. wie diese gelebt werden. Mit der Methode der „Warterfüllung“ wird für die zentralen Werte der Grad der Abweichung des aktuellen Erfüllungsmaßes zum angestrebten erfasst. Daraus lassen sich i.d.R. eine Reihe von Schlüssen für die Zukunft ziehen.

Zur Visualisierung der Werterfüllung kann das Werterad nach Wagner (2013) benutzt werden. In das Werterad werden die priorisierten Werte eingetragen. Dazu wird das Rad in entsprechend viele Teilstücke unterteilt. Jedes Teilstück stellt einen Wert dar und wird entsprechend beschriftet.



Darstellung 4: Beispiel aus der eigenen Praxis für ein Werterad von acht priorisierten Werten.

Der Coachee trägt zuerst den subjektiv empfundenen Istzustand der Erfüllung eines Wertes als Prozentmarkierung ein. Zur Orientierung dienen die Innenkreise jeweils für 33% Erfüllung und 66% Erfüllung. Danach wird für den jeweiligen Wert der wünschenswerte Erfüllungsgrad mit einer anderen Farbe als Wunsch- oder Sollwert eingezeichnet. Dieser Vorgang wird für jeden Wert wiederholt. Sollte die Erfüllung der Werte je nach Lebensbereich sehr unterschiedlich sein und der Coachee Schwierigkeiten haben sich auf eine Prozentzahl für den jeweiligen Wert zu begrenzen, kann das Teilstück des jeweiligen Wertes beispielsweise in Beruf und Privatleben unterteilt werden oder für jeden Lebensbereich ein eigenes Werterad erstellt werden.

Anhand der visualisierten Werterfüllung und der Differenz zwischen Ist- und Sollwert kann sehr gut weitergearbeitet und eventuell nächste Ziele abgeleitet werden. Ansätze hierzu sind:

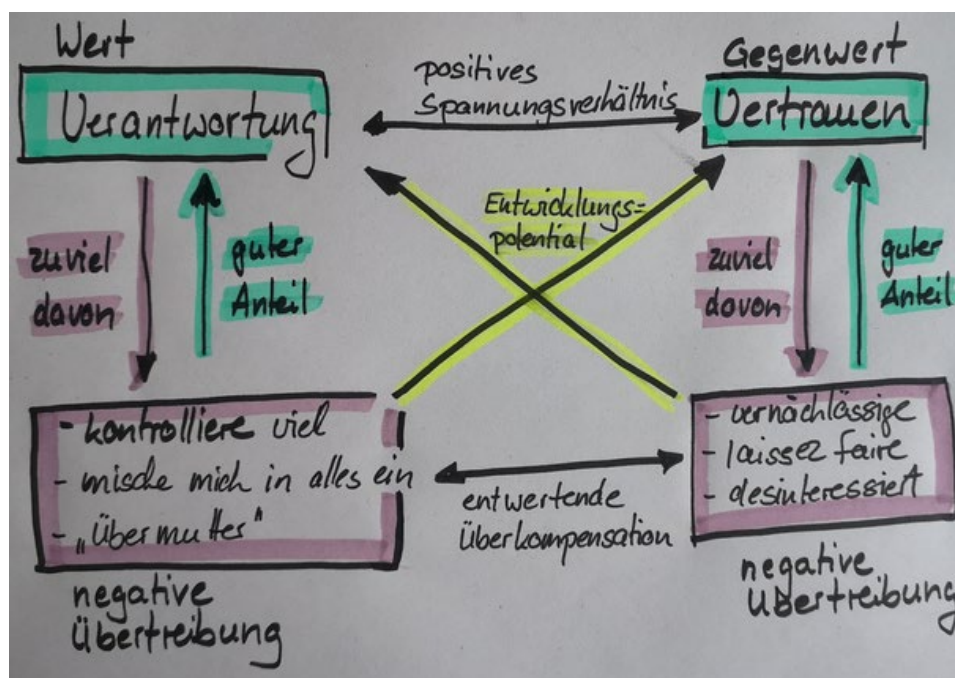
- Gibt es Werte, deren aktueller Erfüllungsgrad so gering ist, dass die eigene Balance und Gesundheit gefährdet ist?
- Betrachtung des Wertes mit dem niedrigsten Erfüllungsgrad.
- Betrachtung der Werte, bei denen die Differenz zwischen Ist- und Wunscherfüllung am größten ist.

3.6. Wertequadrat

Bei der Wertearbeit im Coaching kann ein individuelles Wertesystem zu Tage treten, das sich sehr einseitig darstellt und dass einem Leitwert andere davon abhängige Werte folgen. Eine solche Werteordnung ist besonders krisenanfällig, da bei der Gefährdung des Leitwertes auch die darauffolgenden erschüttert werden. Es können auch Spitzenwerte auftreten, die vom Coachee geradezu „vergöttert“ werden oder Werte, die dem Coachee zur Last werden, da sie zu Überforderungssituationen führen, wie es beispielsweise bei Hilfsbereitschaft oder Verantwortung oft der Fall ist.

Eine mögliche Intervention des Coachs in solchen Fällen ist, anhand des Wertequadrates nach Schulz von Thun den Coachee für die Vorzüge einer zunehmend parallelen Werteordnung zu öffnen. Die Prämisse des Werte- und Entwicklungsquadrates lautet: Jeder Wert kann nur dann seine volle konstruktive Wirkung entfalten, wenn er sich in ausgehaltener Spannung zu einem positiven Gegenwert befindet. Dadurch entsteht eine Balance, da sich die beiden Werte gegenseitig daran hindern einen Absolutheitsanspruch zu erheben. Ohne diese Balance kann ein Wert zu seiner entwerteten Übertreibung verkommen. Das Modell arbeitet mit der wechselseitigen Beeinflussung von Werten und postuliert entsprechend eine Interaktionen zwischen Werten, statt von singulären Werten auszugehen.

Durch die Gegenüberstellung des Gegenwertes wird dem Coachee schnell deutlich in welche Richtung er sich entwickeln muss, um die Balance halten zu können. Der Coachee kann daraus konkrete Maßnahmen für sich ableiten, um sich zum Gegenwert hin zu entwickeln. Dadurch wird aus dem Wertequadrat dann auch ein Entwicklungsquadrat.



Darstellung 5: Beispiel aus der eigenen Praxis zur Arbeit mit dem Werte- und Entwicklungsquadrat nach Schulz von Thun.

3.7. Karriereanker

Bei der Wertearbeit im Rahmen der beruflichen (Neu-) Orientierung und Entscheidung kann die Erhebung von Karriereankern, ergänzend zu der aufgeführten Arbeit für den Coachee sinnvoll sein.

Edgar Schein³ hat aus empirischen Langzeitstudien (seit 1961) acht Karrieremöglichkeiten (Karriereanker) gefunden. Er beschreibt die Anker als „Selbstkonzept“, welches Fähigkeiten und Fertigkeiten, Hauptbeweggründe, Bedürfnisse, Motivationen und Ziele im Leben sowie Werthaltungen berücksichtigt. Zur Erhebung der Anker wird ein Test zur Selbsteinschätzung und ein leitfadengestütztes biographisches Interview, um Anker herauszufinden, durchgeführt. Bei den acht Karriereankern handelt es sich um:

- Technische / Funktionale Kompetenz
- General Management
- Selbständigkeit und Unabhängigkeit
- Unternehmerische Kreativität
- Sicherheit und Beständigkeit
- Dienst und Hingabe
- Totale Herausforderung
- Lebensstilintegration

Nach Schein ist die Kenntnis des eigenen Ankers elementar für die bewusste Gestaltung der Karriere und für gute berufliche Entscheidungen. Sie ist für das zunehmende notwendige Selbstmanagement der Karriere unerlässlich.

Rappe-Giesecke (2008) hält das Konzept der Anker für das elaborierteste, das gegenwärtig zur Verfügung steht. Sie hält es insbesondere wertvoll für die Werteanalyse. Ihrer Meinung nach weist es aber auch Mängel auf. Schein geht davon aus, dass es nur einen Anker gibt, der den Menschen leitet, was Rappe-Giesecke eine zu starke Reduktion der Komplexität ist. Basierend auf eigene Erfahrungen kommt sie zu der Erkenntnis, mit Relationen zwischen den ersten drei Anker des Coachee zu arbeiten.

4. Zusammenfassung

Bei Anliegen der persönlichen wie beruflichen Orientierung im Coaching ist die Beschäftigung mit den eigenen Werten sehr förderlich, wenn nicht sogar unverzichtbar. Um Fragen zu „Wer bin ich“, „Wohin soll ich gehen?“ zu beantworten, ist es eine große Hilfe sich seiner eigenen Werte bewusst zu sein, da diese das eigene „Wollen“ bestimmen.

In dieser Arbeit wird zu Beginn der Zusammenhang zwischen Sinn und Werte hergestellt, der Wertebegriff näher definiert sowie die Merkmale und Kategorien von Werten erläutert. Im praktischen Teil werden konkrete Möglichkeiten dargestellt, wie im Coaching zu Werten gearbeitet werden kann. Die beschriebenen Vorgehensweisen können einerseits aufeinander aufbauen andererseits auch einzelne Aspekte für die Wertearbeit mit dem Coachee genutzt werden.

³ Edgar Schein (*1928) US-amerikanische Sozialwissenschaftler und Sloan Professor emeritus für Organisationspsychologie und Management am Massachusetts Institute of Technology (MIT) in Cambridge.

5. Quellenverzeichnis

- Moskaliuk, J.** (2022) ich.raum GmbH | Raum für Entwicklung. Abgerufen am 08.07.2022 von https://ichraum.de/docs/freetools/werte_hierarchie.pdf/
- Rappe-Giesecke, K.** (2008), Triadische Karriereberatung, Verlag Andreas Kohlhage, Bergisch Gladbach
- Rauen, C.** (Hrsg.) (2020), Coaching-Tools, managerSeminare Verlag GmbH, Bonn
- Schlick, C.** (2015, 25. November), (Sinnzentrum in Salzburg), abgerufen am 30.06.2022 von <https://www.sinnzentrum.at/blog/2015/11/25/warum-werte-wichtig-sind/>
- Schlieper-Damrich, R.** (2020, 5. April), Abgerufen am 09.07.2022 von <https://www.krisenpraxis.de/2020/04/corona-blog-draengt-das-virus-den-menschen-zur-nachhaltigen-lebensstil-veraenderung/>
- Schlieper-Damrich, R., Kipfelsberg P.** (2008), Wertecoaching, Netzwerk coachPro, managerSeminare Verlag GmbH, Bonn
- Schulz von Thun, F.** <https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-werte-und-entwicklungsquadrat>
- Wagner, U.** (2013), Das Kairos-Prinzip, Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main,

6. Darstellungsverzeichnis

Darstellung 1: Bojen-Symbolik nach Schlieper-Damrich (2020)

Darstellung 2: Säulen der Identität nach Petzold (eigene Darstellung)

Darstellung 3: Beispiel zur Erarbeitung einer Wertehierarchie (Quelle: Moskaliuk, J.)

Darstellung 4: Beispiel aus der eigenen Praxis für ein Werterad von acht priorisierten Werten.

Darstellung 5: Beispiel aus der eigenen Praxis zur Arbeit mit dem Werte- und Entwicklungsquadrat nach Schulz von Thun.