

Abschlussarbeit
Systemische Coaching Ausbildung

Werte im Life Balance Coaching

“Die eigenen Werte zu erkennen und ihnen zu folgen, ist der Schatz im Leben, den es zu heben gilt.”

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Inhaltsverzeichnis | 2 |
| 1. Einleitung | 3 |
| 2. Life-Balance | 3 |
| 3. Werte | 5 |
| 3.1 Definition von Werten | 5 |
| 3.2 Wertekonflikte..... | 6 |
| 4. Werte im Life Balance Coaching..... | 6 |
| 4.1 Bestandsaufnahme mit dem Lebensrad..... | 6 |
| 4.2 Identifikation von Werten..... | 8 |
| 4.3 Identifikation von Wertekonflikten..... | 9 |
| 5. Zusammenfassung | 10 |
| Quellenverzeichnis..... | 11 |

1. Einleitung

Die individuell wahrgenommene Balance ist ein wesentlicher Faktor für Wohlbefinden und langfristige Gesundheit. Ein Ungleichgewicht äußert sich nicht selten durch wahrgenommene Belastung, Stress, allgemeine Unzufriedenheit oder das „Zerissensein“ zwischen vielfältigen, konkurrierenden Anforderungen. Eine wahrgenommene Balance wird durch mehrere Faktoren beeinflusst. Durch Veränderungen dieser Faktoren, wie bspw. eine Änderung der Lebensumstände, Lebensziele oder verfügbarer Ressourcen, kann sich auch die wahrgenommene Balance im Laufe der Zeit ändern. Ein wesentlicher Faktor für eine wahrgenommene Ausgeglichenheit ist die Übereinstimmung der inneren Werte mit den in den jeweiligen Lebensbereichen vorherrschenden äußeren Werten und Gegebenheiten. In dieser Arbeit soll aufgezeigt werden, wie eine Wertekongruenz die wahrgenommene Life-Balance beeinflusst und wie potenzielle Wertekonflikte in den verschiedenen Lebensbereichen aufgedeckt werden können.

2. Life-Balance

Clutterbuck definiert (Work-)Life-Balance als Zustand, in dem ein Individuum tatsächliche oder potenzielle Konflikte unterschiedlicher Bedürfnisse in der zur Verfügung stehenden Zeit und Energie in einer Weise bewerkstelligt, die zum Wohlbefinden und zur Selbsterfüllung führt. Nach *Michalk* und *Nieder* bedeutet Work-Life-Balance, den Menschen ganzheitlich, d. h. in seiner aktuellen Lebensphase zu betrachten und unter Berücksichtigung aller Lebensbereiche, um ihm die Möglichkeit zu geben, die individuell die anfallenden Verpflichtungen und Interessen erfüllen zu können, um dauerhaft gesund, leistungsfähig, motiviert und ausgeglichen zu sein.

Der Weg zu einer guten Balance kann damit nur über die eigene Individualität führen: durch Berücksichtigung von Lebenssituation, Zielen und Werten, innere und äußere Ressourcen etc.. Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass diese Balance auch nichts Statisches sein kann, sondern sich immer wieder neu einstellen muss, abhängig von den jeweiligen, eben genannten Faktoren. Es stellt sich also nicht die Frage nach der „richtigen“ Work-Life-Balance, sondern vielmehr nach der individuell

„richtigen“ Balance. Ein Ungleichgewicht äußert sich nicht selten durch wahrgenommene Belastung, Stress, allgemeine Unzufriedenheit oder das „Zerissensein“ zwischen vielfältigen, konkurrierenden Anforderungen.

Letztendlich geht es immer wieder darum zu erkennen, wann Grenzen erreicht sind und sich Energien wieder verschieben müssen – oder besser – wollen. Nur durch eine dynamische Balance können wir sicherstellen, dass Bedürfnisse aus den unterschiedlichen Bereichen unseres Lebens erfüllt werden und wir nicht ausbrennen, weil wir einen Bereich auf Kosten anderer überstrapazieren. Wesentlich dabei ist auch, dass unsere Ziele und Umstände in einzelnen Lebensbereichen kongruent sind mit unseren Visionen, Lebenszielen und Werten. Denn diese „versorgen“ uns mit einer enormen Kraft und Motivation, Lebensumstände zu ändern und die für uns richtigen Entscheidungen zu treffen.



Abbildung: Eigene Darstellung

Neben weiteren Faktoren hat also die Übereinstimmung der Umstände in unseren verschiedenen Lebensbereichen mit unseren Werten einen wesentlichen Einfluss auf unsere individuell gefühlte Life-Balance.

3. Werte

3.1 Definition von Werten

Werte stellen allgemeine Zielorientierungen des Handelns dar. Diese Ziele werden von Menschen in unterschiedlichem Maße geschätzt und erstrebt. Werte eines werden durch Bildung, Erziehung und persönliche Lebenserfahrungen geprägt. Aus bevorzugten individuellen Werten entstehen Glaubenssätze, Denk- und Handlungsmuster. Anders als Ziele, sind Werte nicht direkt mit konkreten Verhaltensweisen verbunden. Aus einem bestimmten Verhalten kann nicht direkt auf die dahinterliegenden Werte geschlossen werden.

Es gibt immer mehrere aktive Werte. Man spricht auch von einem Wertesystem. Werte sind Wegweiser, die uns sagen, wofür wir uns entscheiden sollen. Sie machen unser Leben sinnvoll. Die eigenen Werte zu erkennen und ihnen zu folgen, ist der Schatz im Leben, den es zu heben gilt. Werte sind nicht unveränderlich und stabil. Sie können sich in Lebensbereichen oder in Bezug auf bestimmte Fragestellungen unterscheiden, sie verändern sich über die Zeit hinweg, und sie können auch gezielt verändert werden, z.B. um das Erreichen eines Ziels zu unterstützen.

Zusammenfassend können Werte wie folgt beschrieben werden:

- Werte dienen als Grundorientierung für das Erstrebenswerte, Gute und Nützliche.
- Werte sind ein wesentlicher Baustein unserer Identität und unseres Selbstkonzeptes.
- Werte bestimmen, was uns bedeutsam ist und was wir tun.
- Werte sind Wegweiser im Leben.
- Werte sind „Vitamine und Mineralien“, die „Nährstoffe“ für das Leben.
- Werte leiten den Menschen bei Stellungnahmen, bei Entscheidungen und Begründungen von Handlungen.
- Ob etwas unserem Wesen entspricht, machen wir an unseren Werten fest.
- Werte sind Gründe für Sinnerkenntnis und Sinnerfahrung.

- Werteunklarheit und die Unkenntnis über die eigenen Werte können zu Sinnverlust führen.

3.2 Wertekonflikte

In der Regel werden die eigenen Werte einer Person erst dann bewusst, wenn sie verletzt werden. Wertekonflikte treten auf, wenn innere Werte in einem Lebensbereich oder in Bezug auf eine Fragestellung nicht zu den äußeren Werten, Gegebenheiten und Vorgaben passen. Ein Beispiel für einen externen Wertekonflikt ist, wenn für eine Führungskraft die Werte Beziehung und selbstbestimmtes Handeln eine zentrale Rolle spielen, in dem Unternehmen aber die Werte Macht und Regelkonformität große Bedeutung haben. Wertekonflikte treten oftmals auf, wenn sich äußere Umstände verändern (z.B. ein neuer Job, eine neue Partnerschaft) oder wenn durch eine Veränderung oder persönliche Weiterentwicklung die inneren Werte nicht mehr zu den äußeren Werten eines bestimmten Kontexts passen (z.B. nach der Geburt eines Kindes, nach dem Abschluss eines Studiums). Auch die inneren Werte einer Person sind vom jeweiligen Umfeld abhängig und werden von außen geprägt und beeinflusst. Die inneren Werte sind nicht in allen Lebensbereichen, Kontexten oder Fragen identisch. So kann z.B. im beruflichen Bereich der Wert "Leistung" eine große Rolle spielen, im privaten Bereich aber der Wert "Harmonie".

4. Werte im Life Balance Coaching

Werte sind damit eine wichtige Basis für eine innere Zufriedenheit und wahrgenommene Balance im Leben. Im Folgenden wird darauf eingegangen, wie der Coachee mit Unterstützung des Coaches seine individuellen Werte und potenzielle Wertekonflikte in den verschiedenen Lebensbereichen identifizieren kann.

4.1 Bestandsaufnahme mit dem Lebensrad

Anhand des Lebensrads können die wesentlichen Lebensbereiche des Coachees visualisiert und priorisiert werden und durch die Skalierung eine erste Bestandsaufnahme der allgemeinen Zufriedenheit in diesen Bereichen erfolgen.

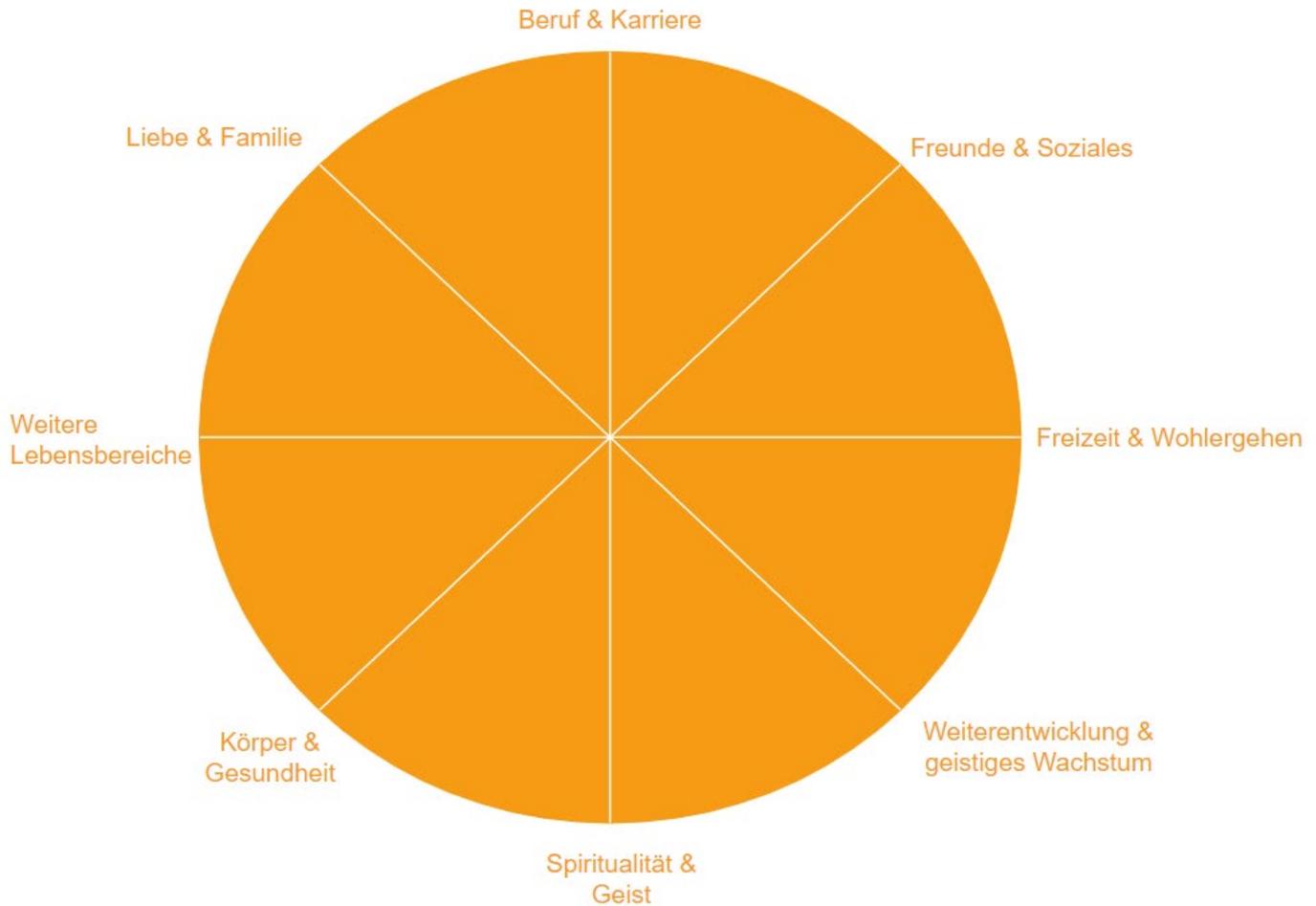


Abbildung Lebensrad, eigene Darstellung

Folgende Fragen können dabei unterstützen:

- Welche Lebensbereiche sind Dir besonders wichtig?
- Was bedeuten die einzelnen Begriffe für Dich?
- Skalierung: Auf einer Skala von 1 - 10
 - Wie zufrieden bist Du mit diesem Lebensbereich?
 - Wo wärst Du gerne auf der Skala?
 - War es in der Vergangenheit einmal anders?

Anhand des Lebensrads können Lebensbereiche identifiziert werden, in denen der Coachee Handlungsbedarf sieht.

4.2 Identifikation von Werten

Es gibt unterschiedliche Listen von Werten, beispielhaft können diese 19

Grundwerte herangezogen werden:

- Selbstbestimmt Denken: die Freiheit haben, eigene Ideen und Fähigkeiten zu entwickeln.
- Selbstbestimmt Handeln: die Freiheit haben, das eigene Handeln zu bestimmen
- Stimulation: auf der Suche nach Spannung, Abenteuer und Veränderung sein
- Hedonismus: Wert auf Genuss und Lebensfreude legen
- Leistung: Erfolg haben im Vergleich mit Anderen
- Macht: Kontrolle über Andere haben
- Führung: Einfluss auf materielle und soziale Ressourcen Anderer nehmen
- Das Gesicht wahren: auf die eigene Wirkung achten und sich nicht blamieren
- Persönliche Sicherheit: vermeiden, was einen selbst gefährden könnte
- Gesellschaftliche Sicherheit: Wert auf eine stabile und sichere Gesellschaft legen
- Tradition: kulturelle, familiäre oder religiöse Sitten pflegen und weitergeben
- Regelkonformität: sich an Regeln, Gesetze und Vorgaben halten
- Bescheidenheit: auch mit wenig zufrieden sein können
- Harmonie: vermeiden, Andere zu irritieren oder verletzen
- Verantwortung: für Nahestehende verlässlich und vertrauenswürdig sein
- Mitgefühl: sich um das Wohl Anderer kümmern
- Universalismus: sich für Gerechtigkeit und Gleichheit verantwortlich fühlen
- Naturschutz: die Natur bewahren
- Toleranz: offen für andere Menschen und Meinungen sein

Bei standardisierten Wertelisten besteht die Gefahr, dass Personen eher die Werte erarbeiten, die dem Ideal entsprechen. Die Kraft der Wertearbeit entfaltet sich, wenn Menschen die Werte aus der eigenen Biografie, aus dem eigenen Erleben heraus erkunden und formulieren. Der persönliche Wertegang kann auf Basis des beruflichen und privaten Werdegangs sowie anhand von getroffenen Entscheidungen, Erfahrungen, Erfolgserlebnissen und Hindernissen Aufschluss über die individuellen Werte des Coachees geben. Äußere und innere Wertekonflikte

sowie Situationen, in denen sich die eigenen Werte verstärkt positiv gezeigt haben oder eine positive Auswirkung haben, können transparent gemacht werden.

Dazu gilt es, den Coachee zu ermutigen, positive als auch negativ erlebte Situationen in seinem Leben zu benennen. Im Folgenden geht es darum, markante Situationen näher zu beleuchten. Der Coachee berichtet kurz, was sich in dieser Situation ereignet hat. Die Arbeit des Coachs sieht vor, dass sowohl Wertekonflikte (Situationen, in denen der Klient gegen seine Überzeugungen gehandelt hat) besprochen als auch Werteübereinstimmungen herausgearbeitet werden. Zum Abschluss wird das Ergebnis mit dem Coachee reflektiert.

Anhand der identifizierten Kernwerte überprüft der Coachee für sich selbst, welche inneren Werte in Bezug auf den Lebensbereich wichtig sind. Dazu entscheidet er für jeden Wert auf einer Skala von 1 (keine Bedeutung) bis 10 (hohe Bedeutung), welche Bedeutung der Wert hat. Im ersten Schritt geht es also um die inneren Werte des Coachee. Der Coach notiert die Einschätzungen des Coachee für die einzelnen Werte.

4.3 Identifikation von Wertekonflikten

Im zweiten Schritt geht es um die äußeren Werte und Gegebenheiten, die im identifizierten Lebensbereich relevant sind. Auch hier entscheidet der Coachee für jeden Wert auf einer Skala von 1 bis 10, welche Bedeutung der Wert für das äußere System hat.

Im letzten Schritt geht es um den Vergleich der inneren und äußeren Systeme.

Folgende Reflektionsfragen können dabei helfen:

- Welche Werte sind innen und außen ähnlich?
- Welches sind die wichtigsten inneren Werte, welche die wichtigsten äußeren?
- Wo gibt es Unterschiede zwischen inneren und äußeren Werten?
- Welche dieser Unterschiede sind bedeutsam?
- Was ist dem Coachee durch das Sortieren der Werte klar geworden?

- Was würde sich verändern, wenn innere oder äußere Werte mehr oder weniger Bedeutung hätten?



Abbildung: eigene Darstellung

Im weiteren Coaching Prozess kann mit diesen Erkenntnissen weitergearbeitet werden indem der Coachee mit Unterstützung des Coaches Maßnahmen erarbeitet, um die identifizierten Wertekonflikte aufzulösen.

5. Zusammenfassung

Die individuell wahrgenommene Life-Balance ist ein wesentlicher Faktor, um langfristig zufrieden, leistungsfähig und gesund zu sein. Wahrgenommene Belastung, Stress, allgemeine Unzufriedenheit oder das „Zerissensein“ sind oftmals Symptome einer unausgeglichene Life-Balance, die vom Coachee wahrgenommen werden können. Die Gründe hierfür sind oftmals jedoch nicht direkt offensichtlich. Die Bestandsaufnahme der Umstände und Zufriedenheit in den verschiedenen Lebensbereichen des Coachees und die Identifikation von Werten und potenziellen Wertekonflikten, können hierbei wertvolle Erkenntnisse und Ansatzpunkte für den weiteren Coachingprozess liefern.

Quellenverzeichnis

Michalk, Silke / Nieder, Peter (2007): Erfolgsfaktor Work-Life-Balance

Clutterbuck, David (2003): Managing Work-Life-Balance

Beyrer, Christa (2009): Wandel gestalten

Dr. Eilles-Matthiessen, Claudia (2011): Motivorientierte Lebensbalance

<https://www.coaching-magazin.de/coaching-tools/tools/motivorientierte-lebensbalance>

Moreno, Sabine (2021): Der persönliche Wertegang

<https://www.coaching-magazin.de/coaching-tools/tools/der-persoenliche-wertegang>

Schlick, Christoph (2015): Warum Werte wichtig sind

<https://www.sinnzentrum.at/blog/2015/11/25/warum-werte-wichtig-sind/#:~:text=%E2%80%9EWerte%20sind%20Dinge%2C%20ohne%20die,Sie%20machen%20unser%20Leben%20sinnvoll.>

Moskaliuk, Johannes (2015), ich.raum: Externe Wertekonflikte | Innere und äußere Werte reflektieren

<https://ichraum.de/wertekonflikte/>