

Wertearbeit im systemischen Coaching

Abschlussarbeit zur systemischen
Coaching Ausbildung von
Sepideh Farman

Abgabe: 10.12.2023

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| 1. Einleitung..... | 3 |
| 1.1 Hintergrund und Relevanz der Wertarbeit im Coaching | 4 |
| 1.2 Zielsetzung der Arbeit..... | 4 |
| 2. Grundlagen der Wertarbeit..... | 4 |
| 2.1 Definition und Bedeutung von Werten..... | 5 |
| 2.2 Psychologische Perspektive auf Werte..... | 5 |
| 2.3 Wertesysteme und ihre Rolle im Coaching..... | 6 |
| 3. Systemisches Coaching..... | 7 |
| 3.1 Kurze Einführung in die systemische Perspektive..... | 7 |
| 3.2 Grundprinzipien des systemischen Coachings..... | 7 |
| 3.3 Verbindung von Wertarbeit und systemischem Coaching..... | 8 |
| 4. Modelle der Wertarbeit im Coaching..... | 8 |
| 4.1 Das Werte- und Entwicklungsquadrat | 8 |
| 4.2 Das Werterad..... | 10 |
| 4.4 Das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM)..... | 10 |
| 5. Fazit..... | 12 |
| Literaturverzeichnis..... | 13 |

1. Einleitung

Die Wertschätzung und Analyse von Werten haben im Kontext des systemischen Coachings in den letzten Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen. Die Auseinandersetzung mit Werten ist nicht nur zu einem integralen Bestandteil der persönlichen Entwicklung geworden, sondern spielt auch eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung effektiver Coaching-Interventionen. Die Bedeutung von Werten erstreckt sich über individuelle Selbstreflexion hinaus und beeinflusst auch maßgeblich die Dynamik und Leistung von organisatorischen Systemen.

Im Zentrum dieses Schwerpunkts liegt die Erkenntnis, dass Werte nicht nur individuell geformte Überzeugungen sind, sondern dass sie auch kollektiv in sozialen Systemen verankert sind. Die Betrachtung von Werten auf der individuellen Ebene ermöglicht eine tiefgehende Reflexion über persönliche Motivationen, Ziele und Handlungsmuster. Gleichzeitig wird die kollektive Dimension der Wertesysteme in Organisationen immer mehr als zentraler Faktor für den Erfolg von Veränderungsprozessen erkannt.

Die Integration von Wertearbeit im systemischen Coaching ist von zentraler Bedeutung, da sie einen Rahmen schafft, um individuelle Überzeugungen mit den zugrunde liegenden Prinzipien und Strukturen eines Systems in Einklang zu bringen. Dies fördert nicht nur die Authentizität und Selbstkenntnis auf persönlicher Ebene, sondern ermöglicht auch einen ganzheitlichen Ansatz zur Transformation von Organisationen.

Werte sind in vielerlei Hinsicht der Kompass für individuelles und kollektives Handeln. Sie beeinflussen Entscheidungen, Motivationen und die Art und Weise, wie Menschen miteinander interagieren. Im systemischen Coaching fungieren Werte als Schlüssel zum Verständnis von Dynamiken in Beziehungen, Teams und Organisationen. Durch die gezielte Arbeit an Werten können Coach und Coachee tiefgreifende Einblicke gewinnen, die zu nachhaltigen Veränderungen führen können.

Die Erkundung der Wertearbeit im systemischen Coaching verspricht nicht nur ein besseres Verständnis individueller Motivationen und Werthaltungen, sondern eröffnet auch Wege für eine wirkungsvollere Zusammenarbeit und Organisationsentwicklung. In dieser Arbeit werden verschiedene Modelle und Ansätze zur Wertearbeit vorgestellt, um ihre Anwendung und Integration in den systemischen Coachingprozess zu beleuchten und ihre Auswirkungen auf individuelle und organisatorische Entwicklungen zu verstehen.

1.1 Hintergrund und Relevanz der Wertarbeit im Coaching

In einer zunehmend komplexen und dynamischen Welt, geprägt von ständigem Wandel und vielfältigen Herausforderungen, gewinnt die Wertarbeit im Coaching an Relevanz. Die Auseinandersetzung mit Werten ermöglicht es nicht nur, individuelle Überzeugungen zu verstehen, sondern auch, einen tiefgehenden Einblick in die Dynamiken zwischen Coachee und Coach sowie in den Kontext organisationalen Wandels zu gewinnen.

Im Coachingkontext fungieren Werte als Schlüsselkomponenten, die das Denken, Fühlen und Handeln eines Individuums leiten. Die Analyse von Werthaltungen ermöglicht es Coaches, nicht nur oberflächliche Symptome zu behandeln, sondern auch die zugrunde liegenden Motivationen und Überzeugungen zu erkennen. Dieser Ansatz fördert nicht nur die persönliche Entwicklung des Coachees, sondern auch die Schaffung nachhaltiger Veränderungen in Organisationen.

Die Wertarbeit im Coaching ermöglicht es, eine authentische Verbindung zwischen Coachee und Coach herzustellen. Durch die Offenlegung und Reflexion individueller Werte entsteht ein Raum für Vertrauen, Offenheit und eine tiefere Zusammenarbeit. Diese dimensionale Betrachtung trägt zur effektiven Umsetzung systemischer Ansätze bei, indem sie die Interaktionen innerhalb von Systemen durch die „Werte-Linse“ beleuchtet.

1.2 Zielsetzung der Arbeit

Das Hauptziel dieser Arbeit besteht darin, die tiefe Bedeutung der Wertarbeit im systemischen Coaching darzulegen und ihre möglichen Auswirkungen auf individuelle Entwicklung und organisatorischen Wandel zu skizzieren. Dabei sollen Werte zunächst definiert und, deren Bedeutung für uns Menschen in der heutigen Gesellschaft, erläutert werden. Dabei soll sowohl auf die psychologische Perspektive als auch auf die Rolle von Wertesystemen im Coaching kurz eingegangen werden. Des Weiteren werden die Grundlagen des systemischen Coachings kurz umrissen sowie die Verbindung von Wertarbeit im systemischen Coaching dargelegt, sodass unter Punkt 4 dann drei Modelle der Wertarbeit, wie sie im systemischen Coaching angewendet werden können, vorgestellt werden, um ein genaueres Verständnis von der konkreten Anwendung zu erlangen. Im Fazit werden die vorgestellten Punkte abschließend zusammenfassend bewertet.

2. Grundlagen der Wertarbeit

Im Folgenden werden die Definition sowie Bedeutung von Werten geklärt und auch auf deren psychologische Perspektive eingegangen, um dann kurz die Bedeutung von Werten im Kontext Coaching zu beleuchten.

2.1 Definition und Bedeutung von Werten

Die Definition von Werten ist facettenreich und wird von verschiedenen Disziplinen beleuchtet. In der psychologischen Perspektive können Werte als tief verankerte Überzeugungen betrachtet werden, die das Denken, Fühlen und Handeln eines Individuums beeinflussen. Diese Überzeugungen dienen als Leitprinzipien, die Entscheidungen und Verhalten formen. In der systemischen Sichtweise sind Werte nicht isolierte Elemente, sondern Teil von Netzwerken von Beziehungen und Systemen.¹

Bedeutung von Werten:

- 1. Orientierung und Identität:** Werte dienen als Orientierungspunkte, die Menschen helfen, ihre Identität zu definieren und ihre Lebensrichtung zu gestalten. Sie beeinflussen, wie Menschen sich selbst sehen und wie sie in der Welt agieren.
- 2. Entscheidungsfindung:** Werte spielen eine entscheidende Rolle bei der Bewertung von Handlungsoptionen und der Entscheidungsfindung. Sie dienen als Filter, um Optionen entsprechend ihrer Übereinstimmung mit den persönlichen oder gemeinschaftlichen Werten zu bewerten.
- 3. Soziale Integration:** Gemeinsame Werte fördern die soziale Integration, indem sie eine gemeinsame Grundlage für Kommunikation und Zusammenarbeit bieten. Sie sind grundlegend für die Bildung von Gemeinschaften und Gesellschaften.
- 4. Ethik und Moral:** Werte bilden die Grundlage für ethisches Denken und moralisches Handeln. Sie beeinflussen, wie Menschen zwischen richtig und falsch unterscheiden und welche Prinzipien sie in ihrem Verhalten beachten.
- 5. Motivation:** Individuelle und kollektive Werte können als motivierende Kräfte wirken. Menschen sind bereit, Anstrengungen zu unternehmen und Opfer zu bringen, um ihren Werten treu zu bleiben.²

2.2 Psychologische Perspektive auf Werte

Die psychologische Betrachtung von Werten hebt hervor, dass diese nicht nur individuell, sondern auch sozial geprägt sind. Schwartz (1992) identifizierte universelle Werte, die über kulturelle Grenzen hinweg existieren und die menschliche Interaktion beeinflussen. Diese grundlegenden Werte bilden einen Rahmen für die Analyse von individuellen und kollektiven Werthaltungen im systemischen Coaching.³

¹ Vgl. Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. The free press, S. 49

² Vgl. Online: <https://www.grzeskowitz.de/was-sind-werte/>

³ Vgl. Schwartz, S. H. (1992). *Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries*. In: *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1–65.

Die psychologische Perspektive auf Werte ermöglicht es uns, ihre elementare Rolle in der Formung menschlichen Verhaltens zu verstehen und bildet die Basis für die Integration von Wertearbeit in systemische Coaching-Ansätze. Im folgenden Abschnitt werden wir die Bedeutung von Wertesystemen und ihre Rolle im Coaching etwas genauer beleuchten.

2.3 Wertesysteme und ihre Rolle im Coaching

Wertesysteme repräsentieren organisierte Muster von Werten, die individuelle oder kollektive Überzeugungen und Prinzipien strukturieren. Diese Systeme sind dynamisch und können sich im Laufe der Zeit verändern, während sie das Denken, Fühlen und Handeln einer Person beeinflussen. Im Coachingkontext dienen Wertesysteme als wichtiger Faktor für die Analyse und Förderung von persönlichem Wachstum und Veränderung. Zudem spielen Werte eine elementare Rolle bei der Orientierung im Leben und beeinflussen wie Menschen die Welt wahrnehmen, Entscheidungen treffen und handeln. Sie können Menschen als Kompass dienen, um in bestimmten Lebensbereichen ihren persönlichen Weg zu finden. Sie können, durch Priorisierung dessen, was als wirklich wichtig im Leben erachtet wird, dabei helfen, Zeit und Ressourcen einzuteilen. Wer seine Werte also kennt, dem wird ermöglicht, sich im Leben konsequent nach dem auszurichten, was einem am meisten bedeutet.⁴

Die Rolle von Wertesystemen im Coaching kann unter anderem in folgenden Bereichen zum Tragen kommen:

- 1. Identifikation von Überzeugungen und Motivationen:** Wertesysteme dienen als Schlüssel, um die tief verwurzelten Überzeugungen und Motivationen des Coachees zu verstehen. Durch die Identifikation dieser Muster können Coaches Einblicke in die Quellen von Verhaltensweisen und Entscheidungen gewinnen.
- 2. Konfliktlösung und Entscheidungsfindung:** Die Kenntnis der individuellen Wertesysteme ermöglicht es Coaches, Konflikte und Unsicherheiten zu adressieren, die aus unterschiedlichen Werteprioritäten entstehen können. Die Integration von Werteklärung in den Coachingprozess unterstützt auch eine bewusste Entscheidungsfindung.
- 3. Selbstreflexion und Authentizität:** Wertesysteme spielen eine entscheidende Rolle bei der Selbstreflexion des Coachees. Durch die Exploration und Klärung von persönlichen Werten wird Authentizität gefördert, was wiederum zu einem tieferen Verständnis des Selbst und zu einer positiven Veränderung führen kann.
- 4. Kulturelle Sensibilität:** Im globalen Kontext ist die Berücksichtigung von unterschiedlichen kulturellen Wertesystemen von entscheidender Bedeutung. Coaches, die die kulturellen

⁴ Vgl. Was ist Wertearbeit? - Beschreibung und Tools, Online auf: <https://www.values-academy.de/was-ist-wertearbeit/>

Dimensionen ihrer Coachees verstehen, können effektivere und respektvolle Interventionen gestalten.⁵

3. Systemisches Coaching

3.1 Kurze Einführung in die systemische Perspektive

Die systemische Perspektive im Coaching basiert auf den Grundlagen der Systemtheorie und betrachtet den Coachee nicht isoliert, sondern als Teil eines umfassenden Systems. Die Einführung in die systemische Perspektive umfasst:

- **Holismus:** Betrachtung des Coachees als integralen Bestandteil eines größeren Systems, sei es familiär, beruflich oder sozial.
- **Konstruktivismus:** Verständnis darüber, dass Menschen ihre eigene Realität durch individuelle Erfahrungen und Interpretationen der Welt konstruieren und diese subjektiv, und geprägt durch persönliche, soziale und kulturelle Faktoren, wahrnehmen.
- **Interaktion und Dynamik:** Fokus auf den Wechselwirkungen zwischen den Elementen des Systems und wie Veränderungen in einem Bereich das gesamte System beeinflussen können.
- **Kontextualisierung:** Berücksichtigung des Kontextes, in dem der Coachee agiert, um die Bedeutung von Handlungen und Entscheidungen besser zu verstehen.

3.2 Grundprinzipien des systemischen Coachings

Die Grundprinzipien des systemischen Coachings legen den Rahmen für die Herangehensweise an Coaching-Interventionen fest:

- **Zirkularität:** Betonung der wechselseitigen Beeinflussung von Verhalten und Kommunikation innerhalb des Systems.
- **Lösungsorientierung:** Fokussierung auf die Identifikation von Ressourcen und Lösungen anstelle von Problemen und Defiziten.
- **Neutrale Haltung des Coaches:** Der Coach nimmt eine neutrale Position ein und agiert als Prozessbegleiter, um dem Coachee zu ermöglichen, eigene Lösungen zu entdecken.

⁵ Vgl. Andreas Steiner (2015) Werteorientiertes Coaching, Springer Gabler

3.3 Verbindung von Wertearbeit und systemischem Coaching

Die Verbindung von Wertearbeit und systemischem Coaching ist wesentlich für eine ganzheitliche Herangehensweise an persönliche und organisatorische Veränderungen. Diese Verbindung ermöglicht eine tiefere Reflexion über individuelle Werte, fördert die Entwicklung von Wertekongruenz und trägt so zu einem nachhaltigen Coaching-Erfolg bei.

Dies beinhaltet zum Beispiel die Integration von Werten in die Zielformulierungen, denn die systemische Perspektive ermöglicht es, individuelle und gemeinsame Werte in die Formulierung von Zielen einzubeziehen. Dies fördert eine authentische Ausrichtung der Ziele auf die persönlichen Überzeugungen und Werte des Coachees.

Auch bei Konflikten, die ein Coachee in das Coaching einbringt, ist Werteklä rung ein wichtiges Instrument. Systemische Coaches nutzen Wertearbeit, um Konflikte innerhalb des Systems zu erkennen und aufzulösen, indem sie die unterschiedlichen Werthaltungen verstehen und berücksichtigen. Durch die Klärung von Werten können Konflikte besser bewältigt und Lösungen gefunden werden, die mit den Wertesystemen aller Beteiligten vereinbar sind.

Besonders im unternehmerischen Kontext ist die Förderung von Wertekonsens hilfreich. Durch den systemischen Ansatz kann der Coach dazu beitragen, einen gemeinsamen Wertekonsens innerhalb eines Teams oder einer Organisation zu entwickeln. Dies kann dabei helfen, das Zusammengehörigkeitsgefühl zu stärken und unterstützen, die Entwicklung eines gemeinsamen Wertefundaments zu finden, das die Zusammenarbeit fördert.

4. Modelle der Wertearbeit im Coaching

Im Folgenden werden 3 Modelle der Wertearbeit im Coaching kurz vorgestellt. Es ist zu Bedenken, dass, aufgrund des Rahmens dieser Arbeit, diese hilfreichen Modelle hier nicht in aller Tiefe und Ausführlichkeit vorgestellt werden können.

4.1 Das Werte- und Entwicklungsquadrat

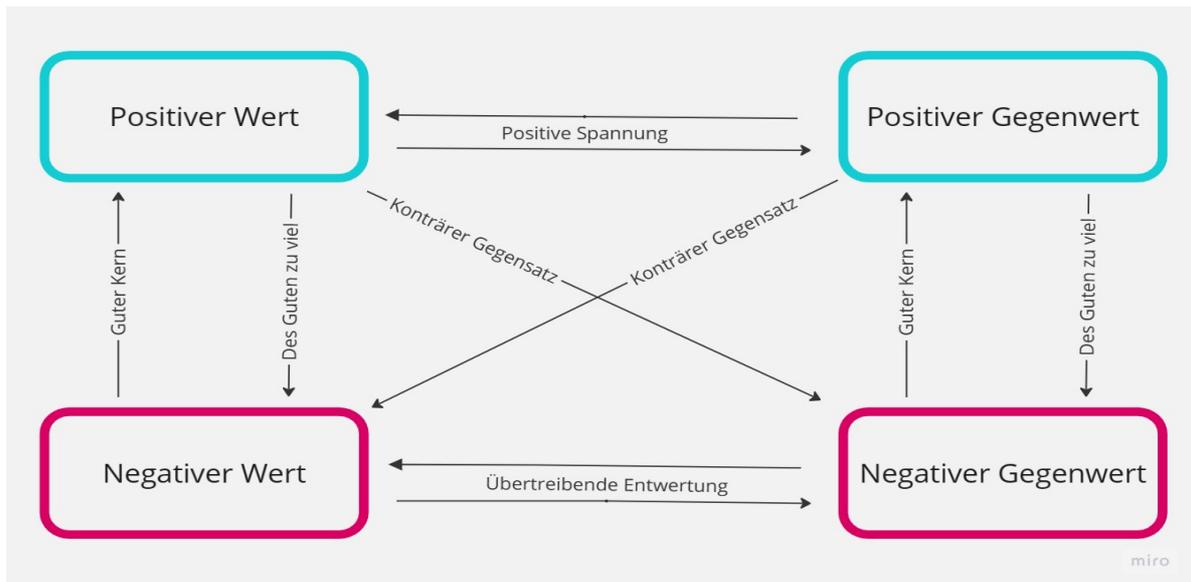
Das Wertequadrat von Nicolai Hartmann (1926), das von Paul Helwig (1967) weiterentwickelt wurde, hat Friedmann Schulz von Thun (1989) für die Belange der zwischenmenschlichen Kommunikation und die Persönlichkeitsentwicklung mit dem Entwicklungsgedanken verbunden.

„Die Prämisse des Werte- und Entwicklungsquadrats lautet: Jeder Wert (jede Tugend, jedes Leitprinzip, jede menschliche Qualität) kann nur dann seine volle konstruktive Wirkung entfalten, wenn er sich in ausgehaltener Spannung zu einem positiven Gegenwert, einer „Schwesterntugend“ befindet. Ohne diese Balance verkommt ein Wert zu seiner entwerteten

Übertreibung“⁶

Auf diese Weise lassen sich positive Charaktereigenschaften finden und ausbauen, ohne dass es zu einer Übertreibung kommt. Speziell für die persönliche Entwicklung in Beruf und Privatleben empfiehlt sich das Modell. Der Coachee kann mit dessen Hilfe entwertende Gegensätze vermeiden und eine wünschenswerte Eigenschaft stärken, um die oben genannte Balance herzustellen.

Das folgende Schaubild macht die Gegenüberstellungen und Spannungsfelder im Werte- und Entwicklungsquadrat gut deutlich:



(Schaubild selbst erstellt mit Miro)

Zum Schaubild: Der obere Bereich beschreibt das positive Spannungsverhältnis zwischen dem Wert und seinem positiven Gegenwert. Die diagonalen Pfeile über Kreuz zeigen die konträren Gegensätze der jeweiligen Werte, also den negativen Wert bzw. Gegenwert, auf. Die Pfeile zwischen dem negativen Wert und dem negativen Gegenwert symbolisieren die entwertenden Übertreibungen. Dies zeigt auf, in welchem Bereich der Coachee sich bewegen würde, wenn es ihm/ihr nicht gelänge, einen positiven Gegenwert zu implementieren, sondern er/sie sich von der einen Übertreibung zur anderen bewegen, also überkompensieren würde.

Anwendung im Coaching: Mit Hilfe des Werte- und Entwicklungsquadrates können Wertvorstellungen und persönliche Maßstäbe in dynamischer Balance gehalten und in konstruktiver Weise wirksam werden. So ist es möglich, für sich selbst, aber auch für andere Menschen, die anstehende Entwicklungsrichtung zu entdecken. Daher kann das Werte- und Entwicklungsquadrat unter anderem für Zielvereinbarungsgespräche genutzt werden⁷. Es ist

⁶ Vgl. Online: <https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-werte-und-entwicklungsquadrat> (Stand 01.12.2023)

⁷ Vgl. ebd.

zudem gut nutzbar für die Arbeit mit Gegensätzen oder Widersprüchlichkeiten in zwischenmenschlichen Beziehungen. Es kann unterstützen hinter seinen Schwächen auch Tugenden zu erkennen und regt somit auch zum Perspektivwechsel an.

4.2 Das Werterad

Das Werterad ist ein instrumentelles Modell, das dazu dient, persönliche Werte zu identifizieren und zu organisieren. Es basiert auf der Annahme, dass Werte die Grundlage für unser Verhalten, unsere Entscheidungen und unsere Einstellungen sind. Das Werterad hilft dabei, diese Werte zu strukturieren und zu visualisieren.

Das Werterad ist in der Regel kreisförmig angeordnet und in verschiedene Segmente unterteilt. Jedes Segment repräsentiert einen bestimmten Wert oder eine Wertekategorie.

Es kann unter anderem genutzt werden für die Identifikation von Werten, denn es unterstützt dabei, die eigenen Werte herauszuarbeiten. Durch das Betrachten der verschiedenen Segmente, ihrer Gegenüberstellung und Relevanz kann herausgefunden werden, welche Werte besonders wichtig für jemanden sind. Das Rad ermöglicht auch eine Strukturierung der Werte. Sie können hierarchisch angeordnet oder in Beziehung zueinander gesetzt werden. Auch bei Reflexion und Entscheidungsfindung kann das Werterad als Werkzeug zur Reflexion über persönliche Prinzipien dienen und bei der Entscheidungsfindung unterstützen. Es ermöglicht, in Einklang mit den eigenen Werten zu handeln und Entscheidungen im Kontext dieser zu treffen. Des Weiteren kann das Werterad auch als Kommunikationsmittel dienen. Es ermöglicht, Werte gegenüber anderen zu verdeutlichen und Unterschiede in den Werthaltungen zu erkennen. Dies ist besonders in zwischenmenschlichen Beziehungen und Teamarbeit relevant.

Anwendung im Coaching: Die Hauptfunktion des Werterads besteht darin, Klarheit über die eigenen Werte zu schaffen und eine Orientierungshilfe für das Handeln zu bieten. Es fördert die Selbstreflexion, unterstützt bei der persönlichen Entwicklung und kann dazu beitragen, konsistente Entscheidungen zu treffen, die im Einklang mit den eigenen Werten stehen. Insgesamt ist das Werterad ein nützliches Instrument, um die eigene Werthierarchie zu visualisieren und zu verstehen, wie diese Werte das Verhalten und die Entscheidungen beeinflussen.

4.4 Das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM)

Das Zürcher Ressourcenmodell (ZRM) ist ein psychotherapeutisches Modell, das von Maja Storch und Frank Krause an der Universität Zürich entwickelt wurde. Es basiert auf der Annahme, dass Menschen über innere Ressourcen verfügen, die sie aktiv nutzen können, um ihre Ziele zu

erreichen und Herausforderungen zu bewältigen. Das ZRM nutzt dabei eine metaphorische Sprache und arbeitet mit inneren Bildern und Vorstellungen. Im ZRM werden auch individuelle Bedürfnisse und Werthaltungen berücksichtigt.⁸

Das ZRM besteht aus verschiedenen Schritten und Elementen, darunter die Ressourcenlandkarte, in der innere Ressourcen visualisiert werden, sowie das Zielbild, das die angestrebten Veränderungen oder Ziele repräsentiert.

Das ZRM wird unter anderem zur Ressourcenentdeckung genutzt. Durch gezielte Übungen und Techniken werden innere Ressourcen identifiziert und bewusst gemacht. Dies können positive Erfahrungen, Fähigkeiten oder innere Haltungen sein. Weiterführend kann es dann zur Ressourcennutzung eingesetzt werden. Die erkannten Ressourcen werden aktiv genutzt, um Veränderungen anzustreben. Dies kann beispielsweise bedeuten, dass positive Erfahrungen oder Fähigkeiten in schwierigen Situationen bewusst eingesetzt werden. Zudem unterstützt das Modell dabei, klare Ziele zu formulieren und ein Zielbild zu entwickeln. Dieses Zielbild repräsentiert die angestrebten Veränderungen und dient als Leitfaden für das Handeln. Auch die Überprüfung der Kongruenz zwischen den Zielen und den inneren Überzeugungen ermöglicht das ZRM. Falls es Widerstände oder innere Konflikte gibt, werden diese bewusst gemacht und bearbeitet.

Anwendung im Coaching: Die Hauptfunktion des Zürcher Ressourcenmodells liegt darin, Menschen zu unterstützen, ihre inneren Ressourcen zu entdecken, zu aktivieren und gezielt für ihre persönliche Entwicklung einzusetzen. Es fördert die Selbstwirksamkeit, das Bewusstsein für individuelle Stärken und Ressourcen sowie die Umsetzung von Veränderungsprozessen.

Das ZRM wird in verschiedenen Kontexten eingesetzt, sowohl in der psychotherapeutischen Praxis als auch in Coachings, Trainings und für Persönlichkeitsentwicklung. Es ist besonders effektiv bei der Arbeit an Themen wie Stressbewältigung, Selbstmanagement und der Förderung von persönlichem Wachstum.⁹

Diese drei verschiedenen Modelle der Wertearbeit im Coaching bieten unterschiedliche Perspektiven und Ansätze zur Analyse von Werten. Die Integration dieser Modelle in Coaching-Praktiken eröffnet ein breites Spektrum an Möglichkeiten zur Förderung von Werte- und Persönlichkeitsentwicklung.

⁸ Vgl. Maja Storch, Frank Krause (2002). Selbstmanagement ressourcenorientiert: Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcenmodell ZMR

⁹ Vgl. Online: <https://www.studysmarter.de/schule/psychologie/anwendungsdisziplinen-der-psychologie/zuercher-ressourcen-modell/> (Stand: 30.11.2023)

5. Fazit

Bei der Betrachtung der zusammengetragenen Ergebnisse dieser Arbeit wird deutlich, welche wichtige Rolle die Wertearbeit in Coachings einnehmen kann. Bei vielen Coaching-Methoden haben die Werte des Coachees eine große Bedeutung und geben nicht selten die Richtung zur Lösung vor. Zusammenfassend lässt sich daher festhalten, dass das Werte- und Entwicklungsquadrat, das Werterad und das Zürcher Ressourcenmodell im systemischen Coaching verschiedene Ansätze zur Reflexion, Selbstentwicklung und Entscheidungsfindung bieten.

Das Werte- und Entwicklungsquadrat von Schulz von Thun fokussiert die Analyse persönlicher Werte, Gegenwerte und Entwicklungsaspekte und verdeutlicht, welche Rolle auch die Beziehung und Spannungen der Werte untereinander spielen. Es ist besonders hilfreich für die Selbstreflexion und die Verbesserung der zwischenmenschlichen Kommunikation.

Das Werterad ist ein Instrument zur Visualisierung persönlicher Werte hierarchisch angeordnet in einem kreisförmigen Modell. Es unterstützt bei der Identifikation, Strukturierung und Reflexion von Werten, um eine Orientierungshilfe für Entscheidungen und Handlungen zu bieten.

Das Zürcher Ressourcenmodell konzentriert sich auf die Entdeckung und Nutzung innerer Ressourcen zur Förderung von Veränderung und persönlicher Entwicklung. Es nutzt metaphorische Sprache und Bilder, um Ziele zu klären und Widerstände zu überwinden.

Insgesamt bieten diese Modelle unterschiedliche Zugänge zur persönlichen Entwicklung. Die Wahl zwischen diesen Ansätzen hängt von den individuellen Bedürfnissen, Präferenzen und Zielen des Coachees ab.

Es ist zu beachten, dass in dieser Arbeit nicht ausführlicher auf die einzelnen Modelle eingegangen werden konnte. Diese wurden hier nur grob abgebildet, um deren Ablauf im Coaching verdeutlichen zu können und vor allem auch die Bedeutung und den Mehrwert für den Coachee herauszuarbeiten. Zudem gibt es zahlreiche weitere Werte-Modelle, die international über die letzten Jahrzehnte veröffentlicht wurden. Auf diese Modelle der Wertearbeit konnte in dieser Arbeit nicht eingegangen werden.

Literaturverzeichnis

GRZESKOWITZ, Ilja (2023): Was sind Werte - Definition, Bedeutung und Wichtigkeit: Online:
<https://www.grzeskowitz.de/was-sind-werte/>

ROKEACH, Milton (1973): The nature of human value, The free press, S. 49

SCHULZ VON THUN Institut für Kommunikation (o.J.) Das Werte- und Entwicklungsquadrat, Online:
<https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-werte-und-entwicklungsquadrat> (Stand: 01.12.2023)

SCHWARTZ, Shalom H. (1992): Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. In: Advances in Experimental Social Psychology, 25, 1–65.

STEINER, Andreas (2015): Werteorientiertes Coaching, Wiesbaden: Springer Gabler

STORCH, Maja, KRAUSE, Frank (2002): Selbstmanagement ressourcenorientiert: Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Züricher Ressourcenmodell ZMR.

STUDY SMARTER (o.J.): Züricher Ressourcen Modell, Online:
<https://www.studysmarter.de/schule/psychologie/anwendungsdisziplinen-der-psychologie/zuercher-ressourcen-modell/> (Stand: 30.11.2023)

VALUES ACADEMY (2023): Was ist Wertearbeit? - Beschreibung und Tools, Online:
<https://www.values-academy.de/was-ist-wertearbeit/> (Stand: 28.11.2023)