

Name des Coaching-Tools:

Externe Wertekonflikte verstehen

Kurzbeschreibung:

Dieses Coaching-Tool unterstützt Ihren Coachee dabei, externe Wertekonflikte zu identifizieren und zu verstehen. Dazu sucht der Coachee nach Beispielen für die einzelnen Werte und überprüft, ob diese verwirklicht werden können. Dann exploriert er, in Bezug auf welche Werte es Konflikte zwischen inneren Werten und äußeren Werten gibt.

Anwendungsbereiche:

Externe Wertekonflikte sind meistens nicht offensichtlich und transparent. Sie sind dem Coachee in der Regel nicht direkt zugänglich, sondern äußern sich durch Unzufriedenheit oder Stress im Bezug auf einen bestimmten Lebensbereich oder ein Thema. Bei einem externen Wertekonflikt beschreibt der Coachee, „dass etwas einfach nicht passt“, ohne genau beschreiben zu können, woran es liegt.

Konflikte, bei denen es um Kleinigkeiten geht, oder bei denen später keiner mehr weiß, um was es eigentlich ging, haben oft mit unterschiedlichen Werten zu tun, die aufeinander prallen. Dieses Coaching-Tool eignet sich also für Fragestellungen, bei denen der Coachee besser verstehen möchte, „um was es geht“.

Auch bei Entscheidungen geht es oft um externe Wertekonflikte. Dieses Coaching-Tool kann dazu beitragen, diese Entscheidungen (bzw. die dahinterliegenden Werte) zu verstehen.

Das Tool kann am Sinnvollsten im Teil 3 der Coaching-Prozesses eingesetzt werden zur Analyse des Klienten(umfeldes). Der Auftrag sollte vor Anwendung des Tools geklärt sein. Außerdem sollten Coach und Coachee sich darüber verständigen, dass sich bei der Analyse des Wertekonfliktes zunächst um ein exploratives Vorgehen handelt. Das Ergebnis ist aber in der Regel noch keine konkrete Strategie oder Lösung der Entscheidung.

Zielsetzung/Effekte:

Das Coaching-Tool unterstützt den Coachee dabei, Konflikte zwischen inneren und äußeren Werten zu explorieren und zu verstehen. Das führt oft zu einem „Aha-Effekt“ und kann ungeahnte Lösungen provozieren. Aus der Arbeit mit Werten ergeben sich in der Regel keine unmittelbaren Handlungsstrategien oder veränderte Verhaltensweisen. Es besteht die Gefahr, dass am Ende des Prozesses die Unvereinbarkeit von inneren und äußeren Werten deutlich wird, ohne dass sich bereits konkrete Lösungen abzeichnen. Das Tool ist deshalb ungeeignet, um an konkreten Zielen zu arbeiten.

Ausführliche Beschreibung:

1 Der Coach exploriert, in Bezug auf welche Fragestellung bzw. in welchem Lebensreich der Coachee einen externen Wertekonflikt erlebt. Daraus ergeben sich zwei Systeme (Innen und Außen), zwischen denen der externe Wertekonflikt besteht. Diese können entsprechend benannt werden, z.B. „Ich als Chef“ vs. „Das profitorientierte

Unternehmen“). Der Coachee beschreibt eine beispielhafte Situation, in denen der Wertekonflikt erkennbar wird. In diesen Situationen

- ▶ fühlt sich der Coachee unwohl oder verletzt,
- ▶ wird ärgerlich oder reagiert unangemessen,
- ▶ ist unzufrieden oder unglücklich,
- ▶ erlebt sich als gestresst.

2 Im nächsten Schritt überlegt der Coachee zu jedem Grundwert in der folgenden Liste ein konkretes Beispiel: *Woran würde ein externer Beobachter merken, dass dieser Wert im Bezug auf die Fragestellung oder den Lebensbereich um den es geht, eine große Bedeutung hat.*

Die Beispiele kann sich der Coachee frei ausdenken, sie müssen nicht der Realität entsprechen. Die Beispiele sollen den jeweiligen Wert greifbar und konkret machen. Sie sollten aber zum Lebensbereich oder der Fragestellung passen, um die es geht.

Der Coach notiert die Ideen und die Einschätzungen des Coachee und fragt nach, wenn etwas unklar ist.

Liste mit 19 Grundwerten

- ✓ **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

3 Der Coachee überprüft für sich selbst, welche **inneren Werte** im Bezug auf die Fragestellung oder 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. In diesem Schritt geht es also um die inneren Werte des Coachee. Der Coach notiert die Einschätzungen des Coachee für die einzelnen Werte.

4 In diesem Schritt geht es um die **äußeren Werte**, die im Lebensbereich bzw. in Bezug auf die Fragestellung (z.B. in einem Unternehmen, in einem Beruf oder bei einer Entscheidung) relevant sind. Auch hier entscheidet der Coachee für jeden Wert auf einer Skala von 1 (keine Bedeutung) bis 10 (hohe Bedeutung), welche Bedeutung der Wert für das äußere System hat, der Coach macht Notizen.

5 Im letzten Schritt werden die Einschätzungen des Coachee für die beiden Systeme (Innen und Außen) verglichen. Dieser Schritt sollte durch entsprechende Visualisierungsmethoden unterstützt werden, z.B. in dem die Werte auf einem Tisch oder auf dem Boden sortiert werden. Unter www.ichraum.de/wertekonflikte finden Sie eine Kopiervorlage, mit der Sie Karten für die 19 Grundwerte erstellen können.

- ✓ 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?

Voraussetzungen/Kenntnisse:

Die Anwendung des Tools benötigt keine besonderen Vorkenntnisse oder Erfahrungen. Es ist allerdings hilfreich, wenn der Coach mit theoretischen Überlegungen zur Bedeutung von Werten vertraut ist und die Relevanz von Werten für Wahrnehmung, Einstellungen und Verhalten kennt.

Dringend notwendig ist, dass der Coach mit den eigenen Werten vertraut ist und eigene Wertvorstellungen und –urteile sensibel wahrnehmen und kommunizieren kann. Bei der Analyse der Werte des Coachee sollten nicht unbewusste und unreflektierte Konflikte, Haltungen und Bewertungen des Coachs zum Tragen kommen.

Persönlicher Hinweis/Kommentar/Erfahrungen:

Notwendig ist eine stabile und vertrauensvolle Beziehung zwischen Coach und Coachee voraus. Außerdem muss der Coach über die notwendige Erfahrung und Kompetenzen verfügen, um die Offenheit des Prozesses, an dessen Ende in manchen Fällen mehr Fragen als Lösungen stehen als Ressource zu nutzen. Dann kann die Exploration externer Wertekonflikte als Grundlage für weitergehendes Coaching genutzt werden.

Weiterführende Literatur:

Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., ... & Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103, 663–688.

Moskaliuk, J. (2015). Externe Wertekonflikte verstehen. Onlinedokument. Abrufbar unter ichraum.de/wertekonflikte

Technische Hinweise:

Die Werte (innen und außen) und die jeweiligen Bewertungen sollten auf

Moderationskarten oder vorgefertigten Kartei-Karten visualisiert werden. Das erlaubt, während des Coaching-Prozesses die Werte und ihre Priorisierung anschaulich darzustellen. Eine Vorlage zum Ausdrucken finden Sie unter ichraum.de/wertekonflikte

Einordnung des Tools in die Struktur des Coaching-Prozesses nach dem COACH-Modell: Das Tool kann am Sinnvollsten im Teil 3 des Coaching-Prozesses eingesetzt werden zur Analyse des Klienten(umfeldes).

Autor

Dr. Johannes Moskaliuk
ich.raum GmbH
Uhlandstraße 8
72666 Neckartailfingen

<http://www.ichraum.de>
post@ichraum.de

Mehr zum Tool Externe Wertekonflikte verstehen finden Sie unter www.ichraum.de/wertekonflikte