

Ethische Werte

Von ethischen Werten zu ethischem Handeln

Ethik im Coaching? Das klingt wie ein Schulfach, welches wir früher wahrscheinlich nicht freiwillig besucht hätten. Doch hier geht es um wichtige Leitlinien und Maßgaben, sowohl für die Arbeit als Coach, als auch für die des Klienten. Denn Wertfragen und Wertkonflikte treten in der Coaching-Praxis immer wieder auf.

Werte in der Zusammenarbeit mit Klienten

An meinen persönlichen Werten in Bezug auf meine Coaching-Klienten möchte ich Ihnen das verdeutlichen:

- Ich habe eine bedingungslose, wertschätzende Grundhaltung meinen Klienten gegenüber
- Ich erkenne die individuellen Grenzen und Werte meiner Klienten an
- Ich erkenne ihre Souveränität und Eigenverantwortlichkeit an
- Ich bin absolut diskret
- Ich manipulierte meine Klienten nicht
- Ich bin offen, ehrlich und transparent in Bezug auf meine Handlungen, Methoden und Vorgehensweisen
- Ich bin unabhängig von ideologischen und religiösen Anschauungen in der Arbeit mit dem Klienten

Da über Werte auch Ziele definiert werden, sind sie nicht unerheblich für die Motivation des Klienten. Deshalb ist es für mich wichtig, mit den Klienten einen reflektierenden Umgang mit ihren Werten zu erarbeiten.

Für die meisten sind ethische Werte etwas Selbstverständliches. Alle stimmen zu, dass es positiv zu werten ist, sich rücksichtsvoll und tolerant zu verhalten, echtes Interesse am Gegenüber zu zeigen, ausgleichend und vermittelnd einzugreifen, wenn Unstimmigkeiten herrschen oder Bedürftigen und Mittellosen zu helfen, sofern man dazu in der Lage ist. Doch die Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit hat den Klienten in der Regel zu mir geführt: Ja, er will rücksichtsvoll und tolerant sein, will echtes Interesse zeigen und ausgleichend und vermittelnd eingreifen. Doch dann war im Betrieb die letzten Monate so viel zu tun... die unzähligen Überstunden... und dann noch der allabendliche Feierabendverkehr... Da war keine Kraft mehr für die Frau und die Kinder, und die Entspannung bei einem (oder zwei oder drei) Bier vor dem Fernseher am Abend war dringend notwendig. Und jetzt will sie sich trennen!

Von der Einsicht, dass ethisches Handeln gut und notwendig ist, zur konkreten Umsetzung ist es oft ein steiniger Weg, denn zuerst muss der Klient sich selbst reflektieren, um festzustellen, welchen Werten er gerade treu ist. Und manchmal lehrt uns das Leben auf schmerzhaft Weise, was wichtig ist.

in der Coaching-Praxis

Die Hierarchie der Werte klären

Nehmen wir den fleißigen Mitarbeiter. Gemeinsam fanden wir heraus, dass für ihn folgende Werte sehr wichtig sind: Fleiß, Loyalität, Disziplin, Gerechtigkeit und Pflichtbewusstsein. Aber auch Freiheit, Vergnügen, Familiensinn, Freundschaft und Toleranz. Um nun seine Wertehierarchie kennenzulernen, war ein nächster Schritt notwendig. Die Frage dazu lautete: Was ist für mich wichtiger, Fleiß oder Freiheit, Loyalität oder Vergnügen, Pflichtbewusstsein oder Leidenschaft usw.? Wir verglichen die Wertepaare so lange miteinander, bis er seine Wertehierarchie herausgefunden hatte.

Dabei stellte sich heraus, dass ihm immer wieder die ethischen Prinzipien seines Vaters in die Quere kamen. Ihm klangen Sätze aus seinen jungen Jahren in den Ohren: „Sei fleißig und diszipliniert, dann bringst du es auch zu etwas“ und „Nur wer pflichtbewusst ist, ist in der Gesellschaft geachtet und wird ernst genommen“ war das Echo aus seinen Kindertagen.

Jetzt galt es herauszufinden, woran er sein Verhalten orientierte. An Strafe und/oder Belohnung? An Erwartungshaltungen anderer? An Konformität? Oder an universellen ethischen Prinzipien? Seine Grundmotivation war die Erfüllung der Erwartungen seines Chefs, der für ihn die absolute Autoritätsperson darstellte. Ihn zu enttäuschen hieß, seinen Vater zu enttäuschen. Also machte er Überstunden, oft sogar unbezahlte, damit er sich von seinem Chef geachtet und anerkannt fühlte. Den Preis dafür zahlte seine Familie und in letzter Konsequenz er selbst. Nachdem er durchschaute, aus welchen Gründen er wirklich so viel arbeitete, war er für die Veränderungsarbeit bereit.

Eine tiefgehende, innere Arbeit am Selbst

Sein Ziel war es, der eigenen Wertehierarchie gemäß zu handeln. Familiensinn, Freundschaft und Freiheit standen auf seiner Hierarchieleiter über Fleiß, Disziplin und Pflichtbewusstsein. Diesen Werten wollte er gerecht werden. Dafür war er bereit, Zeit, Geld und Engagement zu investieren. Jede Verhaltensveränderung ist ein neues Lernen. Und dieses Lernen verläuft typischerweise in vier Phasen:

1. Die unbewusste Inkompetenz: Die Phase der unbewussten Inkompetenz ist zwar noch nicht das eigentliche Lernen, geht ihm aber immer voraus. Diese Phase durchlebte der Klient schon sein ganzes Berufsleben lang. Ihm war bisher nicht klar, dass er nicht selbstgesteuert handelte, sondern dass die Werte seines Vaters ihn reagieren ließen.

2. Bewusste Inkompetenz: Die zweite Phase ist eigentlich die wichtigste: das Erkennen der Missstände und das Verstehen, wie diese geändert werden können. Diese Phase hatte der

Klient mittlerweile erreicht, da ihm bewusst wurde, dass er im beruflichen Kontext nach den ethischen Werten des Vaters handelte. In dieser Phase wird allerdings noch nicht gelernt. Die Weiterentwicklung findet erst in der nächsten Phase statt.

3. Bewusste Kompetenz: Der Klient begann zu lernen und sah gleichzeitig erste Erfolge. Er hielt sich immer wieder vor Augen, welche Werte ihm wichtig waren. Gleichzeitig arbeiteten wir prozessorientiert in der Innenwelt, so dass er in seinem inneren Erleben handlungskompetent seinen beruflichen Alltag meisterte. Dadurch war es ihm in der äußeren Realität leichter möglich, entsprechende Schritte zu gehen. Durch Familienaufstellungen gab er an den Vater zurück, was zu diesem gehörte, und nahm seinen Platz in seiner Herkunftsfamilie ein. Bei dieser Arbeit erhielt er auch den Segen seines Vaters und die „Erlaubnis“, seinen eigenen Werten treu zu sein.

4. Unbewusste Kompetenz: Durch viele positiv verlaufende Situationen konnte er Erfahrungen sammeln, die ihn so weit motivierten, dass er gar nicht mehr darüber nachdenken musste, ob er aus Anerkennungsgründen wieder Überstunden machen sollte oder nicht. Die Rückmeldungen seitens seiner Familie und Freunde war ihm so wertvoll, dass er dafür bereit war, beruflich zurückzufahren.

Fakt ist, dass jeder Mensch sein ganz persönliches Wertesystem hat und dementsprechend sein Leben gestaltet.

Interessanterweise veränderten sich mit seiner inneren Einstellung auch nach und nach die äußeren Begebenheiten. Die Abteilung wurde umstrukturiert, die Arbeit neu verteilt und die Überstunden übernahm ein Kollege, der über das Mehr an Geld, welches er dadurch verdiente, überglücklich war.

Sylvia Bieber



Sylvia Bieber ist als Spiritueller MentalCoach und zertifizierte Energietherapeutin seit 1994 in freier Praxis tätig. Zusammen mit ihrem Partner, Joachim Seelmann, leitet sie seit 2000 das Ausbildungsinstitut „Seelmann & Bieber Trainings“. Sie bilden Menschen u.a. zu „Spirituellen MentalCoachs“ aus. www.seelmann-bieber-trainings.de

Mehr über diesen Autor erfahren Sie auf www.ViGeno.de

