



Werthaltungen weiterentwickeln

Die Haltung trägt die Methodik

Eine Kernaufgabe der Persönlichkeitsentwicklung sehe ich im Weiterentwickeln von Werthaltungen. Was auch immer wir tun, unsere Einstellung, unser Menschenbild schwingt mit, ist immer implizit. Die Haltung ist es, die hinter jeder Gesprächstechnik, hinter jeder Leitungsmethode steht. Die Haltung ist es, die Methoden wirksam werden lässt. Mit wertschätzender, lösungsorientierter Einstellung werden methodische „Fehler“ wenig Bedeutung haben. Dies zeigte Matthias Vargha von Kibed in einem Seminar, indem er in einer Strukturaufstellung bewusst 30 kleine „Fehler“ machte, die vielen Beteiligten fast völlig entgingen. Die Lösungsfindung war nicht im Geringsten beeinträchtigt. So spricht er auch nicht von methodischen „Fehlern“, sondern von mehr oder weniger „kunstvoller“ Begleitung.

Andererseits können Menschen, die eine Coaching-Methode anwenden, ohne mit dem Herzen dabei zu sein, auffallend wenig hilfreich sein.

„Die wichtigste Art des Lernens geht Hand in Hand mit unserem Wachstum, Quantität wird dabei zu einer neuen Qualität. Oft merken wir gar nicht, dass wir auf diese Art lernen; auf einmal ist eine neue Handlungsweise da.“¹ So wie sich die Raupe zum Schmetterling entwickelt, so wie die Knospe sich entfaltet und aufblüht, so wächst unsere Seele.

WEGE DER ENTFALTUNG

Es sind wesentlich auch Entscheidungen, die unser Leben verändern. Wenn wir Gewohnheiten verändern, schaffen wir etwas Neues: Wir treffen eine Wahl.

Die Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit können wir unterstützen, indem wir:

- **bewusst und zielorientiert denken**
konkrete Ziele setzen und das Denken in diesen Zielen üben, z.B. auch in konkreten Bildern und positiven Leitsätzen.
- **kritische Selbstreflexion trainieren**
Gedanken und Phantasien bewusst und wohlwollend beachten, z.B. anhand unserer Selbstgespräche beobachten wie wir mit uns selbst umgehen.
- **die eigene Geschichte beachten**
prägende Personen und Ereignisse be-

wusst machen und würdigen, dem Gegenpol des erwünschten Zieles in mir einen Platz zugestehen (also z.B. Angst anerkennen).

- **Rückmeldungen anderer beachten**
gezielt um kritische wie auch um bestärkende Rückmeldungen bitten, üben Rückmeldungen ohne Kommentar entgegenzunehmen.
- **Vorbilder wirken lassen**
das, was ich lernen möchte, bei anderen genießen, Vorbilder auch in Geschichten und Filmen wahrnehmen, bildhaft einprägen, sie mir visualisieren.
- **selbstkritisch und diszipliniert trainieren**
die Aufmerksamkeit für Lern-Situationen schärfen, und diese bewusst gestalten, Übungsstrukturen wählen, auch um Gewohnheiten zu verändern.
- **für den eigenen Selbstwert sorgen**
gelassen (das bedeutet jemanden, auch sich selbst, so sein lassen) und zugleich neugierig für Neues sein, Risiken, Ermutigendes, Bestärkendes, Wohltuendes wählen.

Im Rollenspiel konkret experimentieren:

Varianten von Haltungen alleine oder als reales Rollenspiel ausprobieren, spielerisch testen wie es sich anfühlt, welche Haltung der Körper bei unterschiedlichen Vorstellungen einnimmt, z.B. den Unterschied spüren zwischen den Sätzen:

„Ich weiß genau, was du brauchst!“ und
„Ich bin neugierig auf deine Welt!“

Oder:

„Wir werden schon noch herausfinden, was dein wirkliches Problem ist!“ und
„Ich vertraue darauf, dass du eine Lösung findest, die für dich stimmt.“

Oder den Unterschied zwischen kriminalistisch detektivischem Fragestellen und dem interessierten Zuhören als Gastgeber-In.

Das Verhalten, in dem wir unsere Werthaltung leben, verstärkt diese: „Ich bin so, weil ich so handle.“

So gestalten wir unsere Identität

¹ Moshe Feldenkrais 1977, S.9



Wertorientierung und Burn-out

Gesunde, vitale Menschen möchten in SINN-vollen Aufgaben erfolgreich sein

Katrin Hagenbeck und Paul Lahninger nach: Funke, Günter: Personale Pädagogik, www.guenterfunke.de Vortrag in Linz, Feb 2001

Die Erforschung des Phänomens Burn-out zeigt, dass hohes Arbeitsausmaß und Zeitdruck alleine nicht zu chronischer Erschöpfung führen, sondern der Verlust der Sinnorientierung: Wenn wir nur „funktionieren“ und nicht (mehr) innerlich beteiligt sind, dann sind wir burn-out gefährdet. *Burn out: „Ausgebrannt“ sein, das ist arbeitsbedingter anhaltender Erschöpfungszustand, der schrittweise fortschreitet: Es beginnt oft damit, sich beweisen zu müssen anstatt aus Freude oder Hingabe zu leisten, eigene Bedürfnisse zu vernachlässigen, Konflikte zu verdrängen und kann bis zum Gefühl des Persönlichkeitsverlustes führen: „sich selbst nicht mehr spüren.“*

Gesunde Leistungsbereitschaft orientiert sich an inneren WERTEN. Wir handeln, weil wir etwas Sinnvolles tun wollen.

Äußerliche Motivationen hingegen sind störungsanfälliger. z.B. einen guten Eindruck zu machen, Anerkennung zu bekommen, eine Fassade aufrecht zu erhalten: all diese äußerlichen „Mittel zum Zweck“ – Motivationen (sekundäre oder formale Motivationen) sind kein Ersatz für die Orientierung an Werten.

Widerstände können dabei Alarmsignale sein und aufzeigen, dass etwas fehlt.

Wenn Leitende angepasstes Funktionieren fördern und die Auseinandersetzung mit dem Sinn einer Aufgabe verweigern (oder dieser nicht gewachsen sind), kann Führung als Entwertung empfunden werden.

Maschinen funktionieren, erfüllen einen ZWECK - Menschen engagieren sich, leben Werte und SINN.

ZWECKORIENTIERUNG

Ein gewisses Ausmaß an funktioneller Zweckerfüllung ist zumutbar und sicher zu bewältigen. Dieses Ausmaß ist individuell, je nach Lebenseinstellung unterschiedlich groß. *Wenn der größere Teil der Aufgaben als rein zweckgerichtetes Funktionieren erledigt wird, ohne mit dem Herzen dabei zu sein, wird die Tätigkeit kaum freudvoll sein und kann zu innerer Leere führen und letztlich zu Burn-out.*

Qualitäten erfüllender Arbeitshaltung

Handeln wird als *wertvoll* empfunden, als:

- schöpferisch, gestalterisch
- selbstbestimmt, frei, persönlich
- verantwortlich, engagiert

So führt Engagement zu Erfüllung, auch bei hoher Anstrengung und Müdigkeit:

Wer sich jedoch hauptsächlich verpflichtet fühlt, sieht sich gedrängt, gezwungen, kontrolliert, fremdbestimmt, erlebnisarm. Anstrengung erschöpft dann viel mehr, Entspannung kann Leere hinterlassen.

Ein Widerstand kann in solchen Situationen ein Hilferuf sein und ein Auftrag zur Neuorientierung:

- Welche Werte berühren, bewegen mich?
- Was bringt die Aufgabe in mir zum Schwingen? Welches Lebensgefühl kann in meine Tätigkeit fließen?
- Wie kann ich Kreativität einbringen? *Oder brauche ich eine andere Aufgabe, die mir ermöglicht „das Beste in mir“ einzubringen?*

Merkmale von Wertempfinden

Wertorientierung wird empfunden als:

- „Das zieht mich an.“
- „Hier ist es gut!“
- „Dazu kann ich stehen!“
- „Dieser Aufgabe gebe ich gerne die Zeit, die sie braucht!“

Wenn wir nach unserem Wertempfinden handeln, dann haben wir das Gefühl, etwas zu tun, was unser Leben sinnvoll macht.

WERTORIENTIERUNG

Ganzheitliche Werte leben wir.

Werte gehören zum innersten Teil dessen, was wir als Identität wahrnehmen und als Selbstverständnis beschreiben. Werte sind Bausteine für das, was wir in den unterschiedlichsten Lebenssituationen als Lebenssinn empfinden. Sie sind zugleich Ziel und Motor für unsere Lebensreise.

Als Leiter-In begleite ich die Auseinandersetzung mit Werthaltungen und dem Sinn der Tätigkeit.

