

Thema: **Werteorientierung im Management**

Biografiearbeit zu den persönlichen Werten

Wie alle komplexen Systeme, die auf Selbstorganisationsprozessen beruhen, sind auch uns Menschen implizit Werte zu eigen, die uns in unseren individuellen Handlungen und Entscheidungen steuern, uns aber keineswegs bewusst sind oder sein müssen. Es kann in der Lebensführung aber sehr hilfreich sein, sich über diese Werte, die das eigene Handeln steuern, im Klaren zu sein. Bei beruflichen Entscheidungen ermöglichen sie z.B. eine Einschätzung, wie sehr wir mit den Werten von Unternehmen, Teams oder Personen zusammenpassen.

Vorgehen:

Die Person erhält einen großen Bogen Papier (Flip-Chart, evtl. halbiert) und eine Auswahl von Stiften. Auf diesem Bogen soll Sie eine Lebenslinie mit den Höhen & Tiefen Ihres Lebens erstellen. Dazu sind folgende Schritte nötig:

1. Die Person wird gebeten, auf dem Papier (quer) eine Zeitachse (X-Achse) einzuzeichnen und entsprechend Ihrem Alter zu skalieren.
2. Diese Zeitachse soll sie dann durch eine Y-Achse ergänzen, durch die ausgedrückt werden kann, wie ausgeprägt ihr Wohlbefinden zum jeweiligen Zeitpunkt Ihres Lebens war. Diese Y-Achse kann individuell skaliert werden, klassisch von 0 bis 10 oder in Prozenten. Alternativ lassen sich auch unterschiedlich fröhliche bzw. traurige Smileys einzeichnen oder Beschreibungen wie „Voller Leben / fröhlich / freundlich / so lala / müde, traurig / total am Boden“ verwenden.
3. Auf diesem Koordinatenkreuz zeichnet die Person ihre Lebenslinie ein. Dies kann in Gruppen auch in parallelem Arbeiten zu zweit oder dritt geschehen. In jedem Fall soll diese Aufgabe achtsam und bedächtig angegangen werden und genügend Zeit zur Verfügung stehen. Natürlich können auch einzelne, der Person wichtige Zeitpunkte markiert und benannt werden (z.B. Eingehen einer Partnerschaft, Berufliche Veränderungen, Aus- und Umzüge etc.).
4. Mit einer eigenen Farbe markiert die Person die Zeitpunkte des Eingehens wichtiger **Bindungen** bzw. Verpflichtungen und benennt sie (Partnerschaften, Geburt von Kindern, neue Arbeitsstellen).
5. Mit einer weiteren Farbe markiert die Person die wesentlichen **Unabhängigkeitserklärungen** Ihres Lebens (Trennungen, Kündigungen, Auszüge etc.).
6. Der Coach (oder ein anderer Partner) befragt die Person zu den jeweiligen Entscheidungspunkten konsequent mit der Frage „Wozu?“ („Wozu sind Sie damals ausgezogen?“ „Wozu haben Sie diese Arbeitsstelle angenommen?“ etc.) Varianten sind natürlich möglich („Worum ging es Ihnen damals?“ „Was war Ihre Absicht?“). Vermieden werden sollte allerdings die Frage „Warum?“, und auch bei Antworten, die ein „weil“ enthalten, sollte die Person gebeten werden, ihre Antworten in ein „um zu“ umzuformulieren.

In diesen Antworten werden die individuellen Sinnstiftungen bei den Entscheidungen deutlich, und damit implizit auch die Kriterien (= Werte), die diesen Entscheidungen zugrunde lagen. Diese Werte werden einvernehmlich herausgearbeitet, schriftlich festgehalten (Moderationskarten) und dienen in der weiteren Zusammenarbeit als Referenzrahmen.