
Einleitung

Durch den dauerhaften Druck der Wirtschaft und Gesellschaft nach mehr Leistung und Effizienz im Berufs- und Alltagsleben, das „alles unter einen Hut bringen müssen“, verblasst unsere Fähigkeit der Selbstwahrnehmung, körperlich wie seelisch, zunehmend. Ein weiteres Phänomen zeigt sich in der Wichtigkeit der Repräsentation des Erreichten, des Erfolges, nach außen. Zum einen erfolgt diese durch Statussymbole, zum anderen durch die Ausübung und das Leben von Superlativen, wie z. B. Extremsportarten, Luxusobjekte oder Luxusurlaube. Wir neigen dazu, Befriedigung im außen zu suchen, ohne darüber in unserem Inneren zu reflektieren. Darunter leiden sowohl berufliche als auch private Beziehungsmodelle und gewinnen an Brisanz, wenn unvorhergesehene Ereignisse, wie z. B. der Verlust des Arbeitsplatzes oder eines geliebten Menschen in unser Leben treten. Wir realisieren in unterschiedlichen Lebensabschnitten oder tiefgreifenden Veränderungen im privaten oder beruflichen Kontext, dass Möglichkeiten und Chancen bereits verpasst und das Leben endlich ist. Diese Erfahrungen können die Basis für die eigene Sinnsuche sein. Eine Rückbesinnung und Hinwendung auf das Selbst.

David G. Blanchflower und Andrew Oswald (2007) haben in ihren Untersuchungen zum Wohlbefinden im Leben von ca. 500.000 Europäern und Amerikanern herausgefunden, dass der Lebenszyklus eine U-Kurve aufweist. Der Tiefpunkt dieser Kurve wird zwischen dem 45. und 50. Lebensjahr erreicht. Begrifflich wird dieses Phänomen auf Untersuchungen von Elliott Jaques (1965) zurückgeführt, welcher den Begriff „Midlife-Crisis“ prägte und durch weitere Studien von Gail Sheehy (1982) Verbreitung fand. In diesen Situationen suchen Menschen nach Halt, nach Unterstützung, um eine subjektiv wahrgenommene notwendige Veränderung vorzunehmen. Wie kann nachhaltige Veränderung gelingen und wie kann das Selbst respektvoll wahrgenommen und reflektiert werden?

Coaching ist eine Möglichkeit, diese Lebens- und Umbruchssituationen zu begleiten. Im privaten als auch beruflichen Zusammenhang wird der Begriff Coaching für viele, meist unterschiedliche Anwendungsfelder verwendet. So z. B. im

wirtschaftlichen, sportlichen, sozialen, pädagogischen, politischen und privaten Kontext. Dabei gibt es vielzählige Verfahren, wie Menschen in ihrer Entwicklung und Veränderung begleitet werden können. Für die vorliegende Arbeit haben wir jene Verfahren ausgewählt, welche entweder wissenschaftlich validiert oder wertorientiert sind. Im deutschsprachigen Raum gibt es derzeit vier Coaching-Verfahren, die wissenschaftlich validiert sind. Dazu zählen das Freiburger Coaching Modell (Behrendt 2012), das 5-dimensionale systemische St. Galler Coaching Modell® (Fitz 2013), das Züricher Ressourcenmodell (Storch 2009; Meier und Storch 2013) und die kompetenzorientierte Laufbahnberatung (Erpenbeck 2003; Lang-von Wins und Triebel 2006, 2011). Dem Großteil der Coaching-Vorgehensweisen ist gemeinsam, dass sie primär zielorientiert sind. Zu den wertorientierten Verfahren zählen die wertorientierte Persönlichkeitsbildung – WOP® und Wertimaginationen (Böschemeyer 2013) und das 5-dimensionale systemische St. Galler Coaching Modell® (Fitz 2013).

In der Praxis hat sich gezeigt, dass sich bei Coaching-Themen vielfach in der Tiefe „Sinnfragen“ zeigen. Und zwar dort, wo wesentliche Werte eines Menschen verletzt oder nicht erfüllt und entwickelt sind. So gilt es die Frage zu klären, was Werte und Sinnentfaltung denn überhaupt sind und ob sich dies durch ein Coaching realisieren lässt.

Wertorientierung und Sinnentfaltung im Coaching
Vorgehen und Praxisbeispiele nach dem St. Galler
Coaching Modell®

Ohnesorge, D.; Fitz, R.E.

2014, IX, 43 S. 6 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-07661-0