

Liebe Coaching-Interessierte,

das Jahr ist bereits vorangeschritten und bevor wir uns versehen, überrascht uns der Frühling. Ein geeigneter Zeitpunkt, um die ersten Wochen des Jahres Revue passieren zu lassen.

Sind Sie mit Ihren Plänen, guten Vorsätzen und neuen Ideen für 2006 vorangekommen? Oder haben Sie sich schon in den ersten zwei Monaten von den Worten anderer, der eigenen Angst, oder von der Schwierigkeit eine Entscheidung zu treffen oder Prioritäten zu setzen, abhalten lassen? Vielleicht mangelte es Ihnen aber auch an der Anerkennung Ihrer Leistungen und einer geeigneten Form der Motivation.

Was jeden einzelnen Menschen motiviert, ist grundsätzlich verschieden. Aber wir teilen alle das Bedürfnis nach einem **sinn-vollen** Leben. Die Grundlage hierfür, sind unsere ganz eigenen und individuellen Werte.

Auf den nächsten Seiten erfahren Sie mehr über die Arbeit mit Werten im Coaching. Wir laden Sie herzlich dazu ein, das Verständnis Ihrer eigenen Werte zu vertiefen und die Stärke, die dieser Erkenntnis zugrunde liegt, zu erfahren - für innere Orientierung, Ihre Entscheidungen und erfolgreiche Handlungen.

Herzliche Grüße,
Felicitas Ucke

Berlin im März 2006

Inhalte dieses Newsletters:

- 1. Interview mit Guido Fiolka**
- 2. Methodiken aus der Integralen Coaching Praxis
Teil 3 : Arbeit mit Werten**
- 3. Termine und Veranstaltungen im CCB
bis Juni 2006**
- 4. Empfehlenswerte Veranstaltungen**

1. Interview mit Guido Fiolka, Executive-Coach und Cochausbilder

Herr Fiolka, am Beispiel des Wertes „Anerkennung“ würde ich gern die Arbeit mit Werten im Coaching näher betrachten.

1. Eingangs die Frage, wozu beschäftigen wir uns im Coaching mit Werten?

Im Integralen Coaching Prozess werden die Werte des Klienten am Beginn eines jeden Coachings erarbeitet. Hier wird, gemeinsam mit dem Klienten, die Frage untersucht: *Was ist für mich Wert-voll?* Werte sind wesentliche Faktoren für die Motivation bestimmte Ziele zu erreichen. Weiter bestimmen Werte zum großen Teil das Sinngefühl und bilden Entscheidungsgrundlagen für das persönliche Leben.

Der nächste Schritt der Wertearbeit ist dann folgerichtig und bringt weitere Klarheit bezüglich der aktuellen Situation. Die Frage ist jetzt: *Wie sehr sind diese Werte in meinem Leben erfüllt- wie lebe ich meine Werte?*

Die Untersuchung und Beantwortung der Fragen: *Wozu bin ich hier? Worin besteht der Sinn meines Lebens heute?* gibt als Abschluss dieser Phase eine sehr wesentliche Orientierung für Klienten und Coach.

2. Welchen Sinn macht das Reflektieren meines Werte-Systems?

Die Sichtbarmachung der Werte bringt den Klienten auf neue Art in Kontakt mit sich selbst – mit dem wie er/sie sich in der Welt definiert. Vorhanden sind die Werte auf jeden Fall, nur bleiben sie ansonsten relativ unbewusst und bestimmen Motivation und Entscheidungen auf eine unreflektierte Weise, bzw. werden bei Entscheidungen, wie der beruflichen Orientierung, nicht berücksichtigt.

3. Welche unterschiedlichen Werte gibt es?

Das Integrale System unterscheidet Essenzielle und Mittelbare Werte. Mittelbare Werte sind ersetzbar, beziehen sich auf einzelne Lebensaspekte und können mindestens einem Essenziellen Wert zugeordnet werden. Essenzielle Werte sind durch keine anderen Werte ersetzbar und voneinander unabhängig. Sie stellen die höchste Werteebene dar.

Zu den mittelbaren Werten gehören z.B.: Geld, gesellschaftlicher Status, Reisen in ferne Länder, Freunde, eigenes Heim, Erfolg im Beruf, Karriere, Abwechslung, Risiken eingehen etc. Beispiele für die Essenziellen Werte sind dagegen Liebe, Mut, Gelassenheit, Weisheit, Mut, Hoffnung, Wahrheit, Frieden und Erfüllung.

4. Welche Werte sind bei Ihren Klienten mit dem Wunsch nach „Anerkennung“ verbunden?

Da gibt es eine ganze Reihe von Möglichkeiten. Es hängt sehr davon ab, auf welcher Ebene der Persönlichkeitsentwicklung sich jemand befindet und unter welchen Bedingungen er/sie lebt. Oft liegen, die mit Anerkennung verbundenen Werte, im Inneren des kollektiven Bereiches und lauten: Anerkennung, Lob und Bewunderung von Anderen erhalten, Gemocht werden, Leistungsanerkennung, Wertschätzung durch andere. Aber auch im Kollektiven Außen gibt es Werte wie Auszeichnungen, materiellen Lohn, Beförderung und eine der Leistung entsprechenden Position.

Anerkennung wird ebenfalls im Bereich der persönlichen Erfahrung genannt. Damit sind dann auch Werte wie Selbstbestätigung und Selbstbewusstsein verbunden.

5. Gibt es andere Werte, die sich hinter dem Bedürfnis nach Anerkennung verbergen könnten?

Das Bedürfnis nach Anerkennung erklärt sich nicht allein auf der Werteebene. Es wird von weiteren Strukturen der Persönlichkeit gespeist - von typbedingten Persönlichkeitsmerkmalen bis hin zu inneren Konzepten, Glaubenssätzen, die wiederum von Erfahrungen und den Lebensbedingungen geprägt worden sind. Ein Beispiel: Menschen, die in ihrer Kindheit in der Familie, oder der schulischen Umgebung sehr um ihren Platz kämpfen, sich behaupten mussten, in gewisser Form benachteiligt waren, haben in späteren Lebensjahren häufig ein sehr hohes Verlangen nach Anerkennung von anderen.

6. Ist Anerkennung, oder anders ausgedrückt, die Erfüllung von damit verbundenen Werten immer vom Außen abhängig, oder was kann ich selber zur Erfüllung beitragen?

Wenn das individuelle Bewusstsein aus sich selbst heraus wertvoll, vollständig, liebenswert, mutig, kraftvoll und intelligent ist – versuchen Sie es sich einen Moment lang vorzustellen – dann sinkt das Verlangen nach Anerkennung von anderen immens ab.

Dieses Bewusstsein zu fördern und seine Begrenzungen, Blockaden und Verzerrungen zu verändern, ist ein wesentlicher Bestandteil des Integralen Coaching.

Dabei ist natürlich im kollektiven Bereich eine Gesellschaft oder eine Organisation, deren Kultur in Kommunikation und Beziehungen ein gesundes Maß an Respekt und Wertschätzung anderen gegenüber – eben Anerkennung, in hohem Maße mit einschließt, wertvoll und notwendig für die Entwicklung der Gemeinschaft und des Einzelnen.

Das Interview führte Felicitas Ucke.

Guido Fiolka, Dipl. Ing., ist Personal und Business Coach und blickt auf 16 Jahre Erfahrung in IT Führungspositionen der Gesundheitsbranche zurück. Umfangreiche Aus- und Fortbildungen in Psychologie, Bewusstseinsentwicklung, Integraler Philosophie, Persönlichkeitsmodelle und Coaching haben seine Entwicklung begleitet. Bezüglich der Entstehung, Entwicklung und Anwendung des „Integralen Coaching“ leistete Guido Fiolka maßgebliche Beiträge.

Die Schwerpunkte seiner Tätigkeit als Coach, Mitgründer und Geschäftsführer des Coaching Center Berlin, sind die Arbeit mit Führungskräften und Unternehmern aus der Wirtschaft, sowie Persönlichkeiten aus Bereichen wie Medien, Kultur, Politik, Gesundheitswesen und Leistungssport.

Als wissenschaftlicher Leiter und Dozent an der Integral Coach Academy, begleitet er Menschen in ihrer Ausbildung zum professionellen Coach.



2. Wir stellen vor:

**Methodiken aus der Integralen Coaching Praxis
Teil 3: Arbeit mit Werten**

Ein Hauptbestandteil der Arbeit zu Beginn eines Coaching-Prozesses ist die genaue Analyse des Wertesystems des Klienten. Für das Entstehen nachhaltiger Motivation ist die Beschäftigung mit den eigenen Werten, die in der Regel nicht explizit im Bewusstsein repräsentiert sind, ein wesentlicher Schritt. Wir möchten Ihnen gern einen Ausschnitt aus der praktischen Arbeit mit Werten näher bringen.

Die folgenden Fragen aus unserem Coaching regen zum Nachdenken an und führen zum Benennen der eigenen Werte. Wenn Sie Lust haben, etwas über Ihre eigenen Werte herauszufinden, nehmen Sie sich ein wenig Zeit, etwas zu Schreiben und beantworten Sie folgende die Fragen für sich selbst.

- „Welche Werte sind für Sie momentan wichtig / relevant?“
- „Wofür investieren Sie Ihre Ressourcen, wie Zeit, Geld oder Aufmerksamkeit?“
- „Was motiviert Sie am meisten und welche Werte werden dabei erfüllt?“
- In einer positiv besetzten Erfahrung: „Welche Qualitäten sind in diesem Moment vorhanden? Was ist das besonders Wertvolle an der Situation für Sie?“
- aus einem negativ erlebten Moment: „ Was fehlt hier oder was wünschen Sie sich in diesem Moment?“

Folgende Fragen führen Sie zu wertvollen Hinweisen, mit welchen Inhalten ein genannter Wert verbunden ist: „Was bedeutet der Wert „Freundschaft“ für Sie?“ - „Was genau verbinden Sie mit „Liebe“?“

Um herauszufinden, welche Werte für Zufriedenheit und welche eher Unbehagen hervorrufen, ist es gut für sich zu bestimmen, in wie weit die wichtigen Werte momentan Erfüllung finden. Für jeden einzelnen Wert können Sie festlegen, zu wie viel Prozent dieser in Ihrem Leben erfüllt ist. Je mehr ein Wert gelebt wird, desto weniger wirkt er sich auf Planung und Handlungen aus, d.h. die wichtigen Werte, die wenig gelebt werden, verfügen über einen größeren Einfluss und damit über mehr Motivation für Sie.

In vielen Fällen hilft die Kenntnis der eigenen Werte sich leichter zu entscheiden oder die eigene Motivation zu verbessern. Wir wünschen Ihnen viel Spaß und Freude bei der Beschäftigung mit Ihren eigenen Werten.



3. Termine und Veranstaltungen im CCB bis Juni 2006

Coachausbildung

Unser Ausbildungsgang zum **Integralen Coach / Integralen Business Coach** wird am **7. April 2006** erneut beginnen. Nach zwei erfahrungsreichen Jahren und Dank der Mitarbeit von über 40 erfolgreichen Teilnehmern unserer Integral Coach Academy wurde das Konzept der Ausbildung jetzt überarbeitet und die Ausbildung um ein Wochenende und somit insgesamt drei Ausbildungstage, verlängert. Das erweiterte Curriculum wird höchsten Ansprüchen an eine Coachausbildung gerecht und bietet mehr Raum für Erfahrung und Praxis.

„Integrale Lebenspraxis“ mit Gastdozent Michael Habecker – Workshop vom 06. bis 07. Juni 2006 (2 Tage)

Workshop mit dem wohl versiertesten Kenner des Integralen Ansatzes in Deutschland. Sehr geeignet um eine Reihe praktischer Anwendungen und Methoden der Integralen Lebenspraxis kennen zu lernen und zu erfahren.

Alle Informationen zur Coachausbildung und den Workshops sowie Anmeldeformulare finden Sie auf unserer Website <http://www.integralcoachacademy.org>

4. Empfehlenswerte Veranstaltungen

4. EUROPÄISCHE COACHING KONFERENZ in Brüssel

18- bis 20. Mai 2006

Jährlich organisiert die ICF (International Coach Federation) Konferenzen in Nord-Amerika und Europa mit dem Ziel, Coaches weltweit Foren für Weiterbildung und Austausch zur

Verfügung zu stellen. Die ICF-Coachingkonferenzen sind für ihre Internationalität, die Qualität der ReferentInnen und die Herzlichkeit der Atmosphäre bekannt und beliebt.

Die Konferenz steht unter dem Thema "Interactions in Coaching" - dazu gehört unter anderem:

Interagieren mit den Unterschieden in Menschen – bewältigen von unterschiedlichen emotionalen Intelligenzen, Levels in Kulturen

Den Menschen holistisch coachen – in Harmonie mit sich selbst, anderen und der Organisation, in Vorbereitung auf Lebensveränderungen, etc.

Aktion im Coaching: ergebnis-orientiert, von Vision zu Aktion, wandelnde Realität, etc.

Die folgenden **Hauptredner** haben bereits ihre Teilnahme an der Konferenz bestätigt:

Robert Quinn, Autor von "Building the Bridge As You Walk On It",

www.leighbureau.com

Marshall Rosenberg, der Begründer der gewaltfreien Kommunikation -

www.cnvc.org

Daniel Ofman, Autor von "Core Qualities: A Gateway to Human Resources" -

www.corequality.nl

Paul Z. Jackson, Autor von "Impro Learning" - www.impro.org.uk

Im Internet:

<http://www.icf-ecc.org/> (Konferenz-Informationen und Anmeldung)

<http://www.coachfederation.de> (über die ICF-Deutschland)



Symposium 2006 der ZEN AKADEMIE für Führungskräfte:

Authentische und Integrale Führung -

Präsentation von Beratungs- und Coaching-Konzepten

vom 8. Mai (10 Uhr) bis 9. Mai 2006 (18.00 Uhr)

im Benediktushof in Holzkirchen bei Würzburg.

Das Symposium gibt einen Ein- und Überblick über die im deutschsprachigen Raum vorhandenen und bereits erprobten Beratungs- und Coaching-Konzepte zum Thema "Authentische und Integrale Führung". Zielgruppe sind Führungsverantwortliche aus der Wirtschaft. Es bietet sich die Möglichkeit, der Auseinandersetzung mit einer komprimierten und inspirierenden Vorstellung von vorhandenen Konzepten der Beratung und des Coachings für eine authentische und integrale Führung. Das Streben nach einer Verbesserung der Unternehmenskultur und des Führungsstils und damit verbundenen besseren wirtschaftlichen Ergebnissen sind Ziel dieser Veranstaltung.

Guido Fiolka und Martin Jessen werden auf dem Symposium am 8. Mai 2006 von 16.30 bis 18.00 Uhr den Workshop „Führungskräfteentwicklung mit dem System des Integralen Coaching“ durchführen.