

Werte sind Energie!

Diplom Psychologe
Karsten Böhme
Geschäftsführer, Berater
Karsten Böhme GmbH
Köln



Das chinesische „ji“-Zeichen drückt für Karsten Böhme seine berufliche Grundhaltung aus: „Ji“ ist das Zeichen für „Krise“ und „Chance“. In diesem Spannungsfeld unterstützt er als Berater die Entwicklungsprozesse seiner Kunden: Begleitung von Maßnahmen zur Unternehmensentwicklung, z. B. Aufbau einer Personalentwicklungsstruktur, Optimierung eines Vertriebs, Teamcoaching einer Werksleitung, einer erweiterten Geschäftsführung oder eines Gesamtbetriebsrates; Einzelcoachings (Führungsfunktionen vom Geschäftsführer oder Bankvorstand bis zum Abteilungsleiter Finanz- und Rechnungswesen). Karsten Böhme verkörpert als Rheinländer und Psychologe eine äußerst gelungene Kombination von Humor und Professionalität und seltene Qualität in der so oft einseitigen analytischen Beratungsarbeit. Zudem verfügt er über ein breites Erfahrungsspektrum der Organisationsentwicklung – sowohl als Personalentwickler auf der Unternehmensseite als auch als Geschäftsführer von Beratungsfirmen. Als Vorsitzender des Fachverbands Personalmanagements im BDU engagiert er sich für professionelle Beratung. Aus seiner langjährigen Erfahrung gibt er in seinem Aufsatz Empfehlungen, wie Wertearbeit in der Führungsrolle praktiziert werden kann. Das humorvolle Lächeln und sein Augenzwinkern sind nicht zu übersehen.

„Dieser Aufsatz ist Lebenshilfe – und die kann jeder gebrauchen.“

Abstract

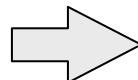
In dem Artikel „Werte sind Energie“ geht es um individuelle Zugänge zur Wertschöpfung. Karsten Böhme gibt eine Anleitung dazu, wie jeder Leser sich seinen eigenen Werten nähern und sie besser kennen lernen kann, indem Quellen, Hintergründe und Wirkungen aufgedeckt werden. Das Erkennen, welche Werte eher hinderlich auf dem eigenen Weg in dieser Welt sind und welche sehr hilfreich, ermöglicht jedem Leser einen bewussten Zugang zur eigenen Energie. Damit verbessert sich die Wertschätzung zu sich selbst. Klare Werte ermöglichen somit in einer komplexer werdenden Welt, in der häufig nur der eigene unmittelbare Vorteil gesehen wird, das Freisetzen von Energie, die Resonanz erzeugt und damit Wertschöpfung erreicht.

Seine Empfehlungen/Tipps für Interessierte

- Beschäftigen Sie sich mit Ihren Werten, bevor es ein anderer tut!
- Lernen Sie zwischen hilfreichen und einschränkenden Glaubenssätzen zu unterscheiden! Werte bestehen aus vielen Glaubenssätzen
- Das Wissen über Ihre Werte lässt sich als Energie sofort für Ihre Wertschöpfung einsetzen!
- Wenn Sie sich selber Wert-schätzen, verbessern Sie Ihre Wert-schöpfung!

Lesehinweis

Anleitungen für Wertezugänge – und Praxistransfer.



Werte sind Energie!

Karsten Böhme

Warum sollten Sie diesen Aufsatz lesen?

Weil ich Ihnen ein Werkzeug erläutere, mit dem Sie Ihr Leben noch aktiver in die Hand nehmen und gestalten können als Sie es bisher schon gemacht haben! Denn...

unser Leben wird zunehmend komplexer. Die Folgen von Überbevölkerung, Umweltzerstörung, ethnischen Konflikten, Bankencrashes und Klimawandel sind nicht absehbar.

Auch Unternehmen sind heute meist auf Kurzfristigkeit angelegt. Investoren wollen schnelle Gewinne. Monatlich werden die Zahlen analysiert. Verantwortliche Manager hecheln ihrem Ergebnis hinterher, weil davon auch ihre Jobsicherheit und damit die Sicherheit ihrer Familie abhängen. Bei Eigentümerwechseln, Strategiewechseln, Verkäufen ganzer Firmenteile verändern sich immer auch die Werte und die Ziele. Jobs tauchen auf und verschwinden, wie zusammenhanglose Geschehnisse. Verlassen kann man sich als Mitarbeiter auf „seine“ Firma nicht mehr. Kein Wunder! Schumpeter drückt das derzeit erwünschte Managerprofil drastisch aus: „Kreative Zerstörung erfordert Menschen, Unternehmer, die sich um die Folgen der Veränderung keine Gedanken machen, die nicht wissen wollen, was als nächstes kommt.“¹ Das wollen viele Menschen aber heute wissen. Wie bewältigt man denn die zunehmende Komplexität dieser Welt, wenn man nichts darüber weiß, was als nächstes kommt? Eine mögliche Antwort: Mit Ihren persönlichen Werten!

Ich zeige Ihnen, wie Sie da ran kommen und wie Sie mit Ihren Werten arbeiten lernen!

Wenn Sie Ihre Werte kennen und deren Bedeutung für Sie einschätzen können, dann können Sie sich auch selbst wertschätzen. Unser Selbstwertgefühl bestimmt in großem Maße, wie wir die Herausforderungen in unserer Welt angehen: Je selbstbewusster und je klarer bezüglich der eigenen Werthaltungen, umso größer wird auch Ihre persönliche Wertschöpfung sein. Mit dieser Orientierung werden Sie klarer oder, um es ein wenig stärker zu betonen: Je komplexer meine Welt wird, umso besser kann ich mich orientieren, wenn ich mich an meinen Werten orientiere. Dann fließt deutlich mehr gute Energie!

¹ Schumpeter, zitiert nach Sennett, ebd. S. 36f

Energie-Ebenen – das Modell

Gregory Bateson² verdanken wir ein Modell, mit dem ich als Coach sehr gerne arbeite. Er hat beschrieben, dass es beim Lernen, der Veränderung und in der Kommunikation eine Hierarchie gibt, bei der jede Ebene die darunter liegende organisiert. Wenn ich auf einer unteren Ebene etwas verändern möchte, habe ich erst dann Erfolg, wenn ich auf einer höher liegenden Ebene ansetze. Damit hat er einen Schlüssel zur Veränderung für uns Menschen entwickelt. Später sind Batesons Gedanken besonders von Robert Dilts³, einem der Vordenker des NLP⁴, weiter entwickelt worden, so dass hier methodische Ansätze existieren, die ich gerne unter dem Aspekt der Energie entwickeln möchte.

Die Ebenen heißen:

Spiritualität

Zugehörigkeit

Identität

Werte

Fähigkeiten

Verhalten

² Gregory Bateson (1904-1980) war angloamerikanischer Anthropologe, Biologe, Sozialwissenschaftler, Kybernetiker und Philosoph. Er behandelte diese Gebiete als verschiedene Facetten und Aspekte, nicht als getrennte Gebiete.

³ Robert Dilts ist seit 1975 als Trainer (englischsprachig) tätig. Er trug maßgeblich zur Entwicklung von NLP bei, indem er viele grundlegende Gedanken zu Strategien und Glaubenssystemen sowie zu dem systemischen NLP veröffentlichte. Seine derzeitige Tätigkeit im NLP umfasst unter anderem die Organisationsentwicklung und verschiedene Seminare. Dilts ist Autor diverser Bücher und Artikel, die teilweise auch ins Deutsche übersetzt sind. Siehe auch Literaturangaben.

⁴ Neurolinguistische Programmierung (kurz NLP) wurde Anfang der 1970er Jahre an der University of California in Santa Cruz von Richard Bandler und John Grinder entwickelt. Sie definierten NLP als das Studium der Struktur subjektiver Erfahrung. Bandler und Grinder interessierten sich insbesondere für drei Therapeuten unterschiedlicher Ausrichtung, die zu ihrer Zeit sehr erfolgreich waren, und versuchten, in deren Vorgehensweise herauszufinden, was sie in ihren Therapiegebieten so erfolgreich sein ließ: den Gestalttherapeuten Fritz Perls, die Familientherapeutin Virginia Satir und den Hypno-therapeuten Milton H. Erickson. Bandler und Grinder analysierten die Sprache und die Körpersprache dieser drei Therapeuten und versuchten, aus deren Vorgehen bestimmte Interventionstechniken herauszufiltern, die zusammen mit Erkenntnissen aus der Linguistik zum Grundstock der ersten NLP-Schule wurden. Es gibt im NLP kein festgeschriebenes theoretisches Gerüst, was manche als Mangel erleben. NLP ist wegen der, zweifellos vorhandenen, Möglichkeit viele der Techniken manipulativ einzusetzen, ins Gerede gekommen. Ich nutze dann immer die Metapher vom Messer, mit dem ich sowohl Leben retten, aber auch beenden kann. Meine Werthaltungen haben damit eine Menge zu tun! Ausserdem liefert dieser Ansatz eine Fülle von Ideen und Ansatzpunkten, die man als Coach in Form von Hypothesen und Angeboten nutzen kann. Wenn das nicht funktioniert, versucht man etwas anderes! Das passt gut zu komplexen, eben nicht linearen, Lebenssituationen.

Umgebung

Diese Ebenen, die man „logische“ nennen kann oder „neurologische“, „Ebenen der Erfahrung“ oder eben „Energieebenen, stehen in einer dauernden Interaktion. Dabei wird Energie frei, die wir zur Entwicklung, zur Veränderung oder zum (Selbst-) Coaching nutzen können. Nachhaltige Entwicklung basiert auf Austausch und Balance, weniger auf Dominanz. Wir sind vielschichtig und bekommen damit eine Fülle von Möglichkeiten! Wenn ich meine eigene Entwicklung persönlich steuern möchte hilft es mir, die Wirkungen dieser Ebenen zu verstehen. Im Folgenden erläutere ich Ihnen daher die Bedeutungen von oben nach unten:

Spiritualität

Spiritualität steht für die Vorstellung einer geistigen Verbindung zum Transzendenten, der Unendlichkeit, der Urquelle, dem Sinn oder Gott. Hier sind sicherlich unterschiedliche Begriffe für ein und dasselbe möglich. Es geht also um das, was wir physisch nicht mehr erfahren können, es geht um „das Innerste“ und damit die Verbindung zu unserer Seele, unserer ursprünglichen und ureigensten Essenz. Hier findet ein Austausch des Einzelnen mit der Gesamtheit statt, oft auch jenen, die schon nicht mehr leben. Dieser Austausch kann uns Orientierung und Sinnggebung ermöglichen. Wir haben die Erkenntnis, dass wir zu weit reichenderen Systemen um uns herum gehören. Wir erleben auf dieser Ebene die Unendlichkeit des Seins und die Verbundenheit mit allen anderen Lebewesen auf diesem Planeten.

Je besser ich mit diesem Kern, meinem Innersten in Kontakt bin, umso sicherer komme ich auch in Kontakt mit meinem „siebten Sinn“, meiner Intuition. Die ist nicht zu verwechseln mit dem Sog, der manchmal entsteht, wenn man sich in eine Idee verrannt hat, zum Beispiel einer Anschaffung, von der ich meine, dass ich die jetzt dringend brauche oder auch einer überfälligen Organisationsänderung, der Kündigung eines Mitarbeiters, der die Zufriedenheit im Bereich stört, usw. Hier erhalte ich eher eine Warnung, noch mal genauer hinzuspüren, Abstand zu bekommen, in die Ruhe zu gehen, um wirklich zu meiner Intuition Kontakt zu erhalten. Dann sieht alles oft ganz anders aus! Aus der Quantentheorie⁵

⁵ Die Quantentheorie beschäftigt sich mit dem Aufbau und den Eigenschaften von Mikroobjekten, den kleinsten Teilen der Materie. Ihr typisches Untersuchungsobjekt - Atom - besteht aus noch kleineren Mikroobjekten, wie Elektronen, Protonen und Neutronen.

Folgende Probleme werden u.a. in der Quantentheorie untersucht:

Wie reagieren subatomare Teilchen auf äußere Kräfte? Welche Energien werden dabei frei und in welcher Form? Welche Atome verbinden sich zu Molekülen? Inwieweit können wir das Verhalten von Mikroobjekten beschreiben? Welche Gesetze gelten für die mikroskopische Welt? Was für Auswirkungen haben sie auf die makroskopische Welt, d. h. auf Objekte, die unserer alltäglichen Erfahrung direkt zugänglich sind? Max Planck, Albert Einstein, Nils Bohr, Werner Heisenberg, Erwin Schrödinger und deren Nachfolger haben mit der Quantentheorie die Physik revolutioniert.

wissen wir, dass wir Menschen im Grunde aus vielen Zellen bestehen, die wiederum aus Atomen, die wiederum aus Elektronen und Quanten. Das sind sehr kleine Teilchen! Und was ist zwischen diesen Teilchen? Luft? Die Hypothese ist: Energie! Diese hält die Teilchen zusammen, stößt aber gelegentlich auch eins ab, und keiner weiß wieso. Wenn man aus der Perspektive dieser Teilchen auf den einzelnen Menschen schaut, ist jeder verbunden mit allem, was ihn umgibt, also auch mit all den anderen Menschen.

Alle Teilchen schwingen – und Schwingung erzeugt Energie. So trifft Physik Spiritualität! Veränderungen auf dieser Ebene betreffen somit etwas Weites, eine Vision, Wünsche, vielleicht auch die Vorstellung einer Welt, zu der wir alle gehören wollen!

Zugehörigkeit

Bei der Zugehörigkeit geht es um die Fähigkeit und Erfahrung, dass wir Teil eines Ganzen sind und dieses Ganze auch innerlich repräsentieren. Wir haben einen Platz in der Gemeinschaft und fühlen uns verbunden. Diese Zugehörigkeit kann sich vielleicht auf die Kernfamilie, eine Kirchenorganisation oder eine andere Glaubensgemeinschaft, die Firma, für die ich gerade arbeite oder auf Gleichgesinnte (Krieger, Clowns, Lebenskünstler oder einfach Freunde) beziehen. Es geht dabei immer um Geben und Nehmen. Im Laufe unseres Lebens verändern sich diese Zugehörigkeiten. Freunde wechseln, manchmal auch Lebenspartner („Lebensabschnittsbegleiter“), man tritt in Parteien ein oder aus, fühlt sich diesem oder jenem Erklärungsansatz für die Welt zugehörig („Wer als Student nicht Sozialist ist und als 40-jähriger nicht konservativ...“). Eine wichtige Erkenntnis für mich ist dabei, dass sich sowohl meine Vehemenz, mit der ich hinter bestimmten Positionen stehe, ändert, als auch meine Grundhaltung. Ich kann zum Beispiel Andersartigkeit eher als Bereicherung auffassen, statt als Angriff. Verbissenheit, Sektierertum und Nationalismus werden mir immer unheimlicher. Aber der Zusammenhalt dieser Gruppen ist stark!

In unserem Körper bedeutet Zugehörigkeit, dass jedes Organ, Gewebe, Nerven, Knochen bestimmte Funktionen erfüllt, einem genetischen oder morphogenetischen Bauplan gemäß. Wenn wir die Zusammenarbeit und Wirkungen dieses Systems verstehen, können wir uns im Sinne des Ganzen verhalten und ökologisch mit uns selbst und anderen umgehen. Wenn wir uns nicht mehr zu unserem Körper zugehörig fühlen, werden wir krank. Körperliche Fitness und ein gutes Einvernehmen mit dem eigenen Körper sind Hinweise auf eine gute Leib-Seele Balance. Im Laufe des Berufslebens ist das aber oft nur schwer zu erreichen. Hohe Arbeitsbelastungen können dafür sorgen, dass die „Work-Life-Balance“ nicht mehr stimmt. Dann kommt ergänzend unsere Psyche dazu und sorgt für Krankheiten, die mir helfen sollen, mit meinem Körper wieder in Einklang zu kommen.

Wenn Denken Energie produziert, tut dies auch die Psyche. Stellen Sie sich negativ geladene Energiedepots vor, die unaufhörlich in unseren Körper und unser Gehirn feuern. Dann ist es nur eine Frage der Zeit, bis wir krank werden, körperlich oder psychisch. Ich hatte schon mit etlichen Managern zu tun, die Burnouts oder Depressionen hatten und sich auch klinisch behandeln lassen mussten. Stellen Sie sich jetzt vor, Ihre Psychodepots sind voll von positiv geladenen Teilchen, die pausenlos feuern. Dann entsteht der „Flow“⁶! Und dieser Zustand ist einfach angenehmer.

Identität

Die Identität umfasst unsere Rolle, unsere Berufung („Mission“) und unser Selbstverständnis. Hier fasse ich alle meine Erfahrungen zusammen. Alle Aspekte meines Lebens werden zu einem Bewusstsein über mich selbst, was mir eine innere Kontinuität auch in zukünftigen Lebenssituationen ermöglicht. Ich unterscheide, was zu mir gehört und was nicht. Allerdings haben wir nicht eine Identität, sondern eine ganze Fülle, die sich aus unseren unterschiedlichen Rollen ergeben: Vater, Mutter, Sohn, Tochter, Chef, Mitarbeiter, Vorsitzende(r) eines Verbandes, etc. Trotzdem haben wir so etwas wie einen Kern, die Seele, das Zentrum. Ich bin ich an sich. Oder, wie Gott als brennender Dornbusch sagte, „Ich bin es, ich bin!“⁷

Folgende Übung, die Sie leicht nachmachen können, lässt uns erfahren, um was es geht:

Stellen Sie sich schulterbreit hin und schauen Sie geradeaus. Schließen Sie dann Ihre Augen und konzentrieren Sie sich nach innen. Atmen Sie ruhig und entspannt durch die Nase ein und durch den Mund aus und entspannen Sie Ihre Schultern und Ihr Gesicht. Sie sind jetzt ganz bei sich. Dann unterbrechen Sie kurz (gehen ein paar Schritte und nehmen dann wieder die „Grundhaltung“ ein) und stellen sich vor, dass Sie eine andere Identität haben (bitte wählen: begnadeter Künstler, bekannter Politiker, bildschöne Frau, Nelson Mandela,...) und wiederholen dabei die Übung von oben. Welche Unterschiede fallen Ihnen auf?

Bei Übung B stehen Sie vermutlich unruhiger, wackeln mit dem Oberkörper, müssen vielleicht sogar Ihre Augen kurz öffnen, um die Balance zu halten. Die eigene Mitte (Identität) in Übung A ist bei den meisten Menschen stabiler. Es tut im Übrigen gut, sich ab und zu klar zu machen, welche Erfolge man in seinem

⁶ Mit Flow (engl. Fließen, strömen) wird das lustbetonte Gefühl des völligen Aufgehens in einer Tätigkeit bezeichnet, auf deutsch etwa Funktionslust. Die Flow-Theorie wurde von Mihaly Csikszentmihalyi (siehe auch Literaturangaben) im Hinblick auf Risikosportarten entwickelt, wird heute aber auch für rein geistige Aktivitäten in Anspruch genommen.

⁷ 2. Buch Mose (Exodus) 3.1-6

bisherigen Leben schon hatte, diese mental noch einmal zu erleben und zu genießen. Sie werden merken, wie Sie daraus Kraft schöpfen und sich weniger mit anderen vergleichen!

Mit meiner Frau sitze ich gerne im Café und überlege mit ihr gemeinsam, mit wem wir gerne tauschen würden. Mit einem unserer sehr erfolgreichen Verwandten oder Freund oder Geschäftspartner oder dem der da vorne sitzt? Wir merken dann oft schnell, wenn man mehr von den Menschen weiß, wie jeder seine eigenen Stärken und Schwächen, leichte und schwere Herausforderungen oder gar Belastungen hat – mit denen wir auf gar keinen Fall tauschen würden. Das ist dann immer ein sehr gutes Gefühl, dass wir uns in unserer Haut dann doch am wohlsten fühlen. Wir wissen, was wir an uns haben!

Werte

Werte beziehen alle unsere Intentionen ein, alles, was wir glauben, zu unserer Lebens-erhaltung und –entfaltung haben zu müssen. Unsere bisherigen Erfahrungen werden zu Überzeugungen und Glaubenssätzen verdichtet. Damit betrachten wir die Welt und unterscheiden gut und böse, wichtig und unwichtig. Man kann zwischen äußeren Werten (z. B. Geld, Werkzeug, Gesetze) und inneren Werten (z. B. Freundschaft, Liebe, Gerechtigkeit, Glück, Schönheit, Harmonie, Pflichterfüllung, Disziplin) unterscheiden.

Werte sind die konstitutiven Elemente der Kultur, sie definieren Sinn und Bedeutung innerhalb eines Sozialsystems, sind aber auch Veränderungen unterworfen und unterliegen dem Zeitgeist. Unsere Werte ändern sich auch mit unseren Zielen und unserem Selbstbild. Meist ist das ein längerer Prozess, den wir nicht immer registrieren. Aus meinen Führungstrainings kenne ich die kritische Grundhaltung jüngerer Führungskräfte den älteren gegenüber, die über mehr Macht verfügen. Kaum sind sie aber selber in vergleichbaren Funktionen, hat sich auch das eigene Wertegerüst angepasst. Sind Sie Fußgänger, finden Sie das Verhalten vieler Autofahrer problematisch, sind Sie selber Autofahrer, können Sie das Verhalten vieler Fußgänger nicht mehr akzeptieren.

Man kann sich auch über Werte streiten. Muss man Bundeswehrsoldaten nach Afghanistan schicken um die Demokratie an vorderer Front pro-aktiv zu schützen? Oder darf man deutsche Soldaten auf gar keinen Fall in eine fremde Kultur schicken, sie der Gefahr aussetzen, getötet zu werden, um sich in Angelegenheiten eines Landes einzumischen, die uns nichts angehen?

Gemeinsame Werte sind eine wesentliche Basis für eine gute Beziehung. Nichts entzweit Menschen mehr als unterschiedliche Werte. Damit liegt in Werten auch ein Machtfaktor! In autoritären Strukturen, die wir nicht nur in manchen Staaten dieser Welt, sondern auch in Religionsgruppen mit fundamentalistischer Prägung erleben, die aber auch „im Kleinen“ vorkommen kann. Die

Grundhaltung „Wer nicht für mich ist, ist gegen mich“ habe ich in Topmanagerkreisen schon einige Male erleben können. Dann geht es nicht mehr um Werte, die dazu beitragen, dass es allen besser geht, sondern um Glaubenssätze mit dogmatischem Charakter, die „Andersgläubige“ ausschließen oder gar bekämpfen.

Wer allerdings Werte fordert, bekommt Misstrauen geliefert. Denken Sie an eine typische Misstrauenskultur und stellen Sie sich vor, welche Werte denn da hilfreich wären. Vertrauen? Sehr gut. Das wird ab heute eingefordert! Wir gestalten unsere Kultur, indem wir von jedem Vertrauen fordern. Wenn ich jemandem aber wirklich nicht vertrauen kann? Dann tun Sie einfach so, als täten Sie es! Und schon bald tun alle anderen das auch so. Und wer vertraut dann noch welcher Aussage? Hier merken Sie, wie die Energie im Kontakt mit anderen wirkt. Wir spüren, dass die Aussage nicht authentisch, oder gar gelogen ist, aber unser Verstand steht dieser Wahrnehmung oft im Weg. Er hört auf die Worte und so entgeht ihm Ihr gefühlter Eindruck. Später sagen wir uns dann „hätte ich doch nur meinem ersten Eindruck vertraut“.

Werte werden immer von mehreren Glaubenssätzen gestützt. Ich unterscheide gerne einschränkende und erweiternde Glaubenssätze. Meist haben wir von beiden Sorten etliche in unserem Unterwusstsein. Durch Formulieren und Aufschreiben decken Sie das auf. Stellen Sie sich vor, sie hätten folgende Glaubenssätze:

Ich glaube...

- ... dass ich ein toller Typ, ein guter Ehepartner und Vater bin.
- ... dass mein Chef einen Vollschuss hat.
- ... dass ich von Schwachleistern umzingelt bin.
- ... dass ich mehr aus meinem Leben machen könnte.
- ... dass ich das Beste noch vor mir habe.

Sie merken sofort, wenn Sie es so sehen, welche Sätze Sie einschränken und welche erweitern! Interessant wird es, wenn Sie an den einschränkenden Glaubenssätzen arbeiten. Nehmen wir das Beispiel mit dem Chef: Ich unterstelle jetzt nicht, dass diese Wahrnehmung über Eigenschaften Ihres Chefs unrichtig sind, denn das Wort „Falschnehmung“ gibt es ja nicht. Allerdings kommt es oft auf die Perspektive an, aus der mir meine Beobachtungen gelingen. Im NLP gibt es die Methode des „Reframings“, also eine Technik, mit der Sie den Rahmen (frame) verändern und damit auch die Perspektive. Fragen, die dieses Reframing einleiten, könnten sein: Was ist für Sie das Gute daran, dass Ihr Chef so ist? Unter welchen Bedingungen ist er so? Immer? Sehen alle Ihren Chef so wie Sie? Was können Sie von Ihrem Chef lernen? Wie profitiert der Bereich, das Unternehmen davon, dass Ihr Chef so ist?

Diese Fragen könnten Ihnen helfen, den Glaubenssatz umzudeuten, aufzuschreiben, eine Zeit mit sich rum zu tragen, bis Sie den neuen, für Ihre Energie besseren Satz, integriert haben. Beispiel: Ich glaube, dadurch, dass mein Chef so anders ist als ich, lerne ich am meisten. Es gibt noch eine weitere Quelle für Ihre Werte. Das sind die lang wirkenden „Aufträge“ von Eltern, Lehrern, manchmal auch Verwandten und Freunden, die manchmal als „Antreiber“ daher kommen. Der Antreiber ist etwas ungesundes, weil durch ein unausgesprochenes „immer“ die Übertreibung mitprogrammiert wird. Die Dosis macht das Gift! In Klammer setze ich im Folgenden das, was oft unausgesprochen bleibt, gefühlt aber da ist! Zwei Beispiele dazu:

Mach alles richtig (...immer, denn nur dann haben wir Dich auch lieb).

Ihr daraus resultierender Glaubenssatz könnte sein: *Ich glaube, dass ich immer 100% Leistung bringen muss* (um Anerkennung zu bekommen). Heraus kommen dann oft super leistungsfähige Menschen, die auf Genauigkeit und Qualität achten, aber gelegentlich auch zur Verbissenheit neigen, sich nicht wirklich entspannen können und oft mehr Zeit für die 5% mehr Genauigkeit brauchen, als sie eigentlich haben. Dadurch vergrößert sich der Druck, Überstunden kommen dazu und vielleicht entsteht auch ein „ergänzender“ Glaubenssatz, wie: *Ich muss mich um alles selbst kümmern!* So entsteht eine sich gegenseitige Werte-Verstärkung, die über zunehmend mehr Energie verfügt, Ihnen aber schadet.

Mach's allen Recht (...immer, denn nur dann haben Dich alle lieb).

Ihr daraus resultierender Glaubenssatz könnte sein: Ich glaube, dass ich mich erst um alle anderen kümmern muss, bevor ich an mich denke. Heraus kommen sensible Menschen, die mitbekommen, wie es anderen geht, die oft auch nachfragen: „Geht's Dir nicht gut?“ „Kann ich was für Dich tun?“ Diesen Menschen ist das Klima im Arbeitsbereich wichtig. Sie werden sicherlich alle Mitarbeiter einbeziehen, wenn etwas Wichtiges ansteht und im Zweifel lieber auf eine Veränderungsmaßnahme verzichten, bevor schlechte Stimmung droht. Geht es um leistungsorientierte Bezahlung von Mitarbeitern, könnte es sein, dass dieser Vorgesetzte die Leistung seiner Mitarbeiter viel positiver sieht, als ein anderer es täte, der diesen Glaubenssatz nicht hat, denn davon hängt das Wohlergehen seiner Mitarbeiter ab. „Ergänzende“ Glaubenssätze, die sich im Laufe der Jahre „stützend“ dazu gesellen, könnten lauten: „Wenn ich nett zu anderen bin, sind die auch nett zu mir“, oder „Mein wichtigstes Führungsprinzip ist es, immer alle Mitarbeiter einzubeziehen“ (egal, wie lange es dauert, welcher Querkopf mauert oder ob übergeordnete Ziele die der konkreten Mitarbeiter überstrahlen müssten).

Sie finden diese Antreiber, also Glaubenssätze und Werte anderer (!), heraus, wenn Sie Ihre persönlichen Stärken (hypothetisch) übertreiben. Wie sieht Ihre

Stärke aus, wenn Sie in zu großem Maße vorhanden ist? Ihre Stärke wird so zu Ihrem „Stolperstein“.

Beispiele:

(zu viel) Durchsetzungsvermögen → autoritäres Verhalten

(zu viel) Einfühlungsvermögen → Mitarbeiter (oder Kinder) tanzen mir auf der Nase rum

(zu viel) Genauigkeit → Verbissenheit

(zu viel) Gelassenheit → laissez faire, Antriebslosigkeit

Nehmen wir uns beispielhaft den ersten „Stolperstein“ vor: Welcher Antreiber könnte hinter autoritärem Verhalten stehen? *Setz Dich immer durch* (sonst machen Dich die anderen ein). Welcher Glaubenssatz? *Ich glaube, dass meine Mitarbeiter nur dann arbeiten, wenn ich Druck mache und sie knallhart kontrolliere und mit ihren Schwachleistungen konfrontiere.* Der auch: *Ich bin von Schwachleistern umzingelt!*

Sie können, wenn Sie das autoritäre Verhalten oder ein entsprechender Glaubenssatz bei sich bemerken, einen inneren STOP machen und sich fragen:

- Welchen Wert hat es für MICH, wenn ich mich so verhalte?
- Wen höre ich sprechen, wenn ich an den Satz denke?
- Wenn ich das glaube, was sagt das über mich?

Also: Wollen Sie das wirklich so? Sind das wirklich Ihre eigenen Glaubenssätze? Sind IMMER ALLE Mitarbeiter faule Hunde, wenn Sie nicht dazwischenknallen? Was würde Schlimmes passieren, wenn Sie Ihre Mitarbeiter befragen, sie einbeziehen und dann erst entscheiden, wenn Sie deren Meinung AUCH mit Wertschätzung bedacht haben? Könnte es sein, dass Ihre Mitarbeiter nur deshalb Schwächen zeigen, WEIL Sie sie so unter Druck setzen? Wie könnte Ihr EIGENER Glaubenssatz aussehen, wenn er erweiternd wäre, Ihnen also mehr Verhaltensmöglichkeiten geben könnte? Ein Vorschlag: *Ich glaube, dass meine Mitarbeiter dann gut arbeiten, wenn ich sie fordere und fördere.*

Diesen Satz können Sie sich hilfweise aufschreiben, öfter ansehen und Ihr Verhalten nach und nach danach ausrichten. Dann wird es sicher Ihr eigener Glaubenssatz, der Ihnen Energie gibt und mit der Sie sich geschmeidiger verhalten können.

Fähigkeiten

Fähigkeiten setzen voraus, dass ich über einen längeren Zeitraum meine Erfahrungen und Verhaltensmuster verarbeitet habe. Gehirn, innere Bilder, Bewusstsein und das Zusammenspiel gewinnen hier an Bedeutung. Im NLP spricht man vom Entwickeln innerer Landkarten, die alle neurologischen Verbindungen her-

stellen, mit denen ich eine Vielzahl von Verhaltensmöglichkeiten bekomme. Oft stehen mir meine Fähigkeiten nur prinzipiell zur Verfügung, stehen als Resource bereit, aber ich verhalte mich weniger elegant, als meinen Fähigkeiten es zulassen würden, wenn ich denn Zugang zu ihnen hätte. Ein anderes Wort für „Fähigkeiten“ ist auch „Potenzial“. Daher gibt es in vielen Unternehmen „Potenzialentwicklungsprogramme“. Im wirklichen Leben ist es aber oft entscheidend, was ich daraus mache, neudeutsch „Performance“, „Output“, also erkennbare Leistung. Wenn Sie sich einer Operation unterziehen müssen, wollen Sie nicht von dem Arzt mit dem größten Potenzial operiert werden, sondern von dem, der es auch kann!

Es kann aber auch sein, dass ich ins Wasser geworfen werde und plötzlich doch schwimmen kann – weil ich es jetzt muss. Vorher konnte ich es nur potenziell. Bei meinen Fähigkeiten ist es also wichtig, die Zugänge dahin zu öffnen. Am besten wäre es, alle meine Fähigkeiten auch in konkretes Verhalten umsetzen zu können.

Verhalten

Verhalten umfasst alle meine einzelnen Handlungen oder Reaktionen innerhalb der Umwelt. Das, was ich tatsächlich tue (also nicht das, was ich aufgrund meiner Fähigkeiten tun könnte). Auf der körperlichen Ebene geht es um das aktuelle Zusammenspiel der Sinne mit unserer Motorik. Unser Körper ist das Werkzeug des Handelns, Agierens und Reagierens. Vieles davon geschieht instinktiv, unbewusst, automatisch. Andere Verhaltensweisen registriere ich selber, sie sind bewusst und geplant. Mein Verhalten wird von anderen Menschen beobachtet und bewertet. Ich rede gerne vom Plausibilitätscheck: Ist das, was er tut im Einklang mit dem, was er sagt oder gesagt hat? Das geht auch mit Selbstbeobachtung: Tue ich, was ich sage? Tue ich, wovon ich überzeugt bin?

Umgebung

Die Umgebung sind alle äußeren Möglichkeiten und Einschränkungen, auf die ich reagieren muss. Das sind alle gesellschaftlichen, welt- oder regionalpolitischen Rahmenbedingungen, der Ort, an dem ich mich aufhalte, die Menschen, die Zeit. Darauf reagiere ich, muss mich darin zurechtfinden, aber ich erfasse auch meine Umwelt mit meinen Sinnesorganen und verknüpfe meine Eindrücke innerlich mit meinen Vor-Erfahrungen. Daher konstruiere ich das, was ich wahrnehme, selber mit. Wenn ich mit meiner Frau nach einer Veranstaltung über diese spreche, können Sie sicher sein, dass wir ganz unterschiedliche Wahrnehmungen unserer (gleichen!?) Umgebung hatten.

Jede Ebene kann also mit unterschiedlichen Aspekten, Fragestellungen und Analogien assoziiert werden:

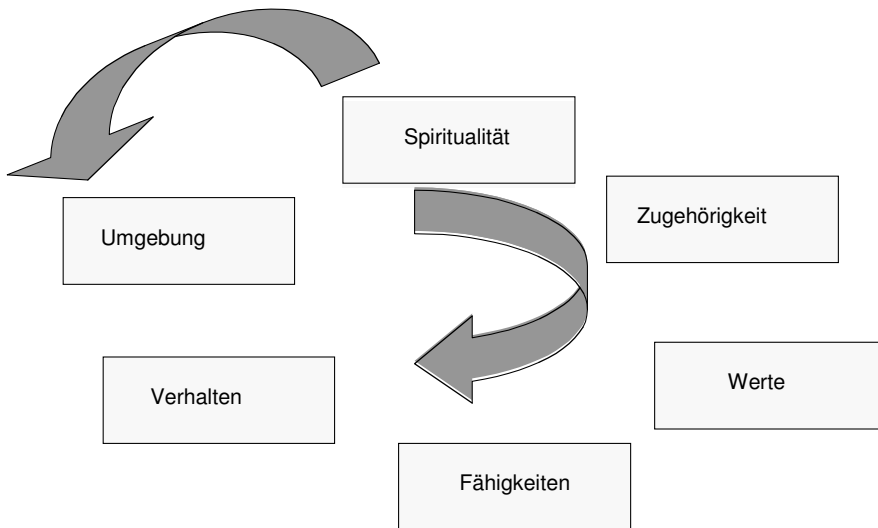
| Ebene | Stichwort | Unternehmen | Frage | Körperanalogie |
|---------------|---------------------------------------|---------------------------------|--------------|-----------------------|
| Spiritualität | Transzendenz, Sinn, Gott | Vision | Wofür? | Nervensystem |
| Zugehörigkeit | Gemeinschaft, Bindung, Liebe | Konzern Familie | Wer noch? | Genetik |
| Identität | Wesensart, Berufung | Missionstatement | Wer? | Immunsystem |
| Werte | Weltanschauung, Motivation | Firmenethik, Führungsgrundsätze | Warum? | Herz-Kreislauf-System |
| Fähigkeiten | Lernen, Denken, Erfahrung, Ressourcen | Strategie und Ziele | Wie? | Gehirn |
| Verhalten | Sichtbare Aktion | Führung | Was? | Sinne, Motorik |
| Umgebung | Rahmenbedingung | Absatzmärkte | Wo? Wann? | |

Um die Kraft und Energie dieser Ebenen zu erfassen und die Wirkungen zu spüren, ist es sinnvoll, die Aufmerksamkeit auf bestimmte Ebenen zu lenken und gezielt zwischen ihnen zu wechseln. Unsere Lebenserfahrungen werden in einem solchen Prozess erfasst und verdichtet. Wir erhalten dann ein größeres Maß an Verständnis über uns selbst und eine zunehmende Flexibilität.

Die Energie-Ebenen – Praktische Übung

Ich habe gute Erfahrungen damit gemacht, die Ebenen als Kärtchen auf dem Boden auszulegen, um sie begehen zu können. Wer einmal bei einer Familien- oder Organisationsaufstellung mitgemacht hat, wird die Wirkung kennen, die von einer solchen Verortung ausgeht. Darauf stehen ist etwas völlig anderes, als es sich vorzustellen! Hilfreich ist es weiterhin, wenn Sie jemanden haben, der Sie dabei begleitet und Ihnen Fragen stellt, über die Sie nachdenken oder sich gleich äußern können.

Wir fangen auf der untersten Ebene an, gehen bis ganz nach oben, um dann, mit dem gesammelten Wissen der Ebenen, noch einmal von oben alle Ebenen abzugehen. Alternativ können Sie die Kärtchen auch im Kreis anordnen. So kann man geradezu erspüren, wie die Umgebung und die Spiritualität auch wieder zusammen hängen.



Bei meinen Beispielfragen bleibe ich im beruflichen Umfeld. Vielleicht fühlen Sie sich auch angeregt, sich selbst weitere Fragen zu stellen. Privat lässt sich das Ganze natürlich auch erfragen. Der Erkenntnisgewinn für Sie wird Sie überraschen!

Umwelt

- In welchem Unternehmen arbeiten Sie?
- Um was geht es da?
- Welche Zukunftsaussichten hat dieses Unternehmen?
- Wie sieht die Wettbewerbssituation aus?
- Welchen Job machen Sie genau?
- Was sind Ihre Hauptaufgaben?
- Wie ist Ihr Arbeitsumfeld?
- Arbeitsplatz, Büro?
- Welche Kollegen, Mitarbeiter, Chefs haben Sie?
- Wie funktioniert die Zusammenarbeit?
- Wie war das in früheren Arbeitsverhältnissen?
- Wie würden Sie sich zukünftige Arbeitsverhältnisse wünschen?

Grundsätzlich: Wie nehmen Sie Ihre Umwelt wahr?
Als Beobachter oder Beteiligter?

Wann das eine, wann das andere?

Sind Sie eher visuell (sehen), auditiv (hören) oder kinästhetisch (sinnlich, haptisch, körperlich)?

Beschreiben Sie nur und vermeiden Sie Bewertungen und Interpretationen!

Verhalten

- Was tun Sie genau, wenn Sie Ihren Job ausüben?
- Wie verhalten Sie sich, wenn Sie überfordert, unterfordert, genau richtig gefordert sind?
- Wie regeln Sie Ihr Zeitmanagement?
- Wann kommen Sie und wann gehen Sie?
- Work-Life-Balance?
- Arbeiten Sie zu festen Zeiten?
- Nach externen Maßstäben (Stechuhr)?
- Nach internen (Eigentlich arbeite ich immer)?
- Wem gegenüber verhalten Sie sich wie?
- Welche Feedbacks über Ihr Verhalten bekommen Sie?
- Deckt sich das mit Ihrem Selbstbild?
- In welchen Situationen verhalten Sie sich richtig, falsch, angemessen, überzogen, defensiv, etc.?
- Wie verhalten Sie sich optimal?
- Wie verhalten Sie sich falsch?
- Was tun Sie dann?

Fähigkeiten

- Was konnten Sie in Ihrer Kindheit, Jugend, in früheren Arbeitssituationen, was Ihnen heute nicht mehr zur Verfügung steht?
- Was können Sie tun, um diese Fähigkeiten wieder zu aktivieren?
- Wie haben Sie in früheren Situationen Probleme gelöst?
- Was sagen Freunde, Eltern, Kollegen, Chefs über Ihre Fähigkeiten?
- Welche werden herausgehoben?
- Welche Fähigkeiten aus Ihrer Freizeit- und Privatwelt könnten Sie in Ihr berufliches Leben übertragen?
- Wie könnte das aussehen?
- Was fehlt Ihnen? Was fehlt anderen?
- Was würde Ihnen helfen?
- Wer kann Ihnen helfen?
- Wo finden Sie das, was Ihnen fehlt?
- Wie können Sie das lernen?
- Welche Ihrer Fähigkeiten könnten Sie ausbauen?

Werte und Glaubenssätze

- Welche Werte haben Ihre Eltern Ihnen mitgegeben?
- An welche Werte aus Ihrer Schulzeit, Studentenzeit, etc. können Sie sich erinnern? Welche Werte haben sich geändert?
- Was ist Ihnen wichtig (in Ihrem Job)?
- Geht es Ihnen um Geld, Erfolg, Zufriedenheit, Integrität, Spaß, Sicherheit, Freiheit, Authentizität, Glaubwürdigkeit, Ergebnisse, Menschen?
- Um etwas anderes?

- Für welchen Wert würden Sie kündigen, zu einem anderen Unternehmen wechseln wollen, Krach anfangen, kämpfen?
- Gibt es unverzichtbare Werte für Sie? Welche?
- Was ist das Beste daran?
- Haben Sie mit konfligierenden Werte Erfahrung (z.B. Karriere versus Familie, Authentizität versus Diplomatie)?
- Welcher Wert setzt sich durch?
- Mit welchen Auswirkungen?
- Woran merken Sie, dass Sie im Reinen mit Ihren Werten leben?
- Was machen Sie, wenn einer Ihrer wichtigen Werte gefährdet ist?
- Welche Werte geben Ihnen Kraft?
- Was ist Ihr Ziel?
- Welche Auswirkungen hat das?
- Was ist Ihre (gute) Absicht?
- Was wird dadurch möglich? Was verhindert?
- Woran glauben Sie?
- Was glauben Sie über Ihren Arbeitgeber? Ihren Chef? Ihre Kollegen? Ihre Mitarbeiter?
- Fangen Sie mal Sätze an mit „Ich glaube, dass....“
- Welche Glaubenssätze fallen Ihnen ein?
- Welche Glaubenssätze hören sich erweiternd an, geben Ihnen also Optionen? Welche Glaubenssätze hören sich einschränkend an, begrenzen Sie also in Ihren Möglichkeiten?
- Was haben diese für Auswirkungen in Ihrem Leben?
- Wie könnten Sie einschränkende Glaubenssätze in erweiternde umformulieren?
- Sind es wirklich alles Ihre Werte?
- Oder hören Sie jemand anderen sprechen?
- Können Sie daraus einen eigenen, für Sie stimmigen Wert/Glaubenssatz formulieren?
- Wie hört der sich für Sie an?

Identität

- Wer sind Sie?
- Haben Sie schon Bekanntschaft mit Ihren „Teilpersönlichkeiten“ gemacht: Vater, Mutter, Chef(in), Verhandler, Ehemann, -frau, Kämpfer, Sportler, Künstler, Liebhaber(in), Angsthase, Kind, Abhängige(r), Visionär(in), etc.?
- Welche sind öfter/ weniger oft im Vordergrund?
- Haben Sie eine Lebens-Mission?
- Was wollen Sie erreichen, bevor Sie letztmalig die Augen schließen werden?
- Sind Sie eher ein „Main-streamer“ oder ein(e) „Ver-rückte(r)“?

Zugehörigkeit

- Wo fühlen Sie sich zugehörig?
- Wie (tief) identifizieren Sie sich mit dem Unternehmen, für das Sie Arbeiten?
- Wen zählen Sie zu Ihren Freunden?
- Wer sind Ihre besten Kollegen?

- Welche Menschen bewundern Sie?
- Wen könnten Sie auch nachts anrufen, wenn Sie Hilfe brauchten?

Spiritualität

- Was ist der Sinn für Sie im Leben?
- Welche Kraft gibt es für Sie, die außerhalb des sinnlich Wahrnehmbaren ist? Fühlen Sie sich durch diese Energie gekräftigt oder geängstigt?
- Wie nutzen Sie diese Energie für sich?
- Welche Erfahrungen haben Sie mit Ihrer Intuition?
- Was brauchen Sie jenseits der Sicherung Ihrer materiellen Existenz, Zugehörigkeit und Status?

Mit all dem Wissen, das Sie durch diesen Geh-Weg gesammelt haben, sollten Sie sich jetzt wieder umdrehen und auf die ausgelegten Zettel schauen, die nun wieder vor Ihnen liegen. Gehen Sie dann, im inneren Dialog, oder nach innen empfindend, kontemplativ, schrittweise den Weg noch mal zurück – oder im Kreis – je nachdem wie Sie die Karten gelegt hatten. Sie sind nun mit einem neuen, tieferen Wissen über sich selbst ausgestattet. Für mich hat dieser Weg viel mit Meditation und Kontemplation zu tun. Das ist eine gute Methode, um in oder vor komplexen Situationen die innere Sicherheit zurück zu gewinnen.

Analyse

Ganz spannend ist es, wenn Sie, vielleicht durch die Hilfe einer Begleitung, Aufschriebe Ihrer Äußerungen haben, die Sie nun einerseits ordnen können, andererseits aber auch auf Plausibilität, Durchgängigkeit und Verbundenheit untersuchen können. Wenn Sie die Übung öfter machen, können Sie aber zunehmend darauf verzichten, weil Sie schnell merken werden, was nicht energievoll ist.

Stellen Sie sich zum Beispiel vor, dass Sie aktuell in einem Unternehmen arbeiten (**Umwelt**), mit dessen Auftritt im Markt sie nicht zufrieden sind. Einige große Unternehmen in Deutschland sind mit Bestechungen, persönlichen Bereicherungen oder Bilanzfälschungen in die Presse gekommen. Wie verhalten Sie sich dann selbst (**Verhalten**)? Vielleicht so, dass Sie Ihren Job so gut machen wie immer und sich davon nicht tangieren lassen. Es könnte aber auch sein, dass Sie eine Initiative ins Leben rufen, die sich aktiv mit Aufklärung in Ihrem Zuständigkeitsgebiet beschäftigen, oder der Erarbeitung einer Verpflichtungserklärung, sich im eigenen Bereich nach bestimmten Werten zu verhalten. (**Fähigkeiten**). Das kann Ärger für Sie bringen aber auch Anerkennung.

Ihre **Werte** entsprechen möglicherweise den aufgedeckten Machenschaften in keiner Weise, weil für Sie Ehrlichkeit und Unbestechlichkeit ganz wichtig sind.

Sie könnten aber auch den Glaubenssatz haben: Ich mische mich nicht in die Angelegenheiten Anderer ein. Oder: Wes Brot ich esse des Lied ich singe. Das würde zu dem von Ihnen gezeigten Verhalten passen. Die erste Version nicht!

Ihre **Identität** ist vielleicht von der eines aufrechten norddeutschen Kaufmanns geprägt, dessen Handschlag schon ausreichen würde. Dann haben Sie ein Problem! Wenn Sie in Ihrer Identität ein Filou sind, der sich durchs Leben schlängelt, Fünfe gerade sein lassen kann und weiß, dass man seine Ziele nicht immer auf direktem Wege erreichen kann, dann haben Sie kein Problem. Stellen Sie sich vor, Sie sind Mitglied einer Compliance-Abteilung (**Zugehörigkeit**), kümmern sich also professionell um die Aufklärung von Verstößen gegen die Unternehmensethik. Das ergibt in Ihrer „Ebene“ eine völlig andere Energieentwicklung, als wenn Sie gemeinsam mit Ihrem Stammtisch (auch Zugehörigkeit) über die kleinen Betrügereien des Alltags Ihren Spaß kriegen. Wenn Sie an Seele glauben oder auch an Gott (**Spiritualität**), und wenn Sie aus diesem tiefen Kontakt zu einem höheren Selbst „wissen“, dass unredliches Verhalten Schatten wirft, Energie kostet und mich von mir wegtreibt, ergibt sich wieder eine völlig andere Energie. Wo fließt jetzt bei Ihren persönlichen Ebenen die Energie und wo stockt es?

Ein anderes Vorgehen könnte so aussehen: Sie sind vielleicht nicht wirklich zufrieden mit Ihrer derzeitigen Tätigkeit und wünschen sich eine Entwicklung.

Fangen Sie mit der **Umwelt-Ebene** an und überlegen, was Sie sich wünschen. Welche Art von Arbeitsplatz? Welche Aufgabe? Welches Umfeld? Branche? Konkretes Unternehmen? Welches Land?

Auf der **Verhaltens-Ebene** beschreiben Sie dann, was Sie genau dort tun wollen. Was soll anders sein als bisher? Vielleicht nehmen Sie sogar eine Körperhaltung ein, die gut passen würde! Arme, Hände, Augenkontakt, Abstand und Nähe, etc.

Auf der **Fähigkeiten-Ebene** fragen Sie sich, was Sie befähigt, dieses Neue, Andere in dem anderen Kontext zu tun. Welches (zusätzliche) Wissen brauchen Sie, welche Strategien, welche Ihrer Ressourcen (innere Fähigkeiten, Erfahrungen, Humor) um diese Verhalten authentisch zu zeigen, dass Sie sich gerade überlegt haben.

Auf der **Werte-Ebene** fragen Sie sich, warum Sie diese Fähigkeiten (eigentlich) brauchen, die Sie sich gerade überlegt haben? Welche Glaubenssätze und Werte erlauben Ihnen dieses Wissen zu nutzen und sich dort so zu verhalten? Welche Überzeugungen leiten Sie?

Auf der **Identitäts-Ebene** fragen Sie sich vielleicht: Wer bin ich, dass ich diese Werte und Glaubenssätze habe? Was für ein Mensch bin ich in dieser anderen

Aufgabe? Welches Bild, welche Metapher fällt Ihnen für sich und Ihre neue Mission ein?

Auf der **Zugehörigkeits-Ebene** könnten Sie sich fragen, wer noch in Ihrer Nähe ist, Vertraute, Helfer, Menschen die Ihnen Kraft geben, für die Sie auch gerne etwas tun?

Auf der **spirituellen Ebene** fragen Sie sich: Welche Vision unterstützt meine Mission? Wie hilft mir das große Bild bei allen anderen Ebenen? Wird meine Vision von anderen geteilt? Werde ich dadurch stärker, tiefer, verbundener? Womit?

Ihre Werte sind Ihre Energie

Wenn wir uns so mit uns auseinandersetzen, entsteht ein sehr individuelles und ein sehr persönliches Wertetableau. Wir merken dabei, dass wir in Traditionen leben und dass uns Werte unserer Eltern, die Ethikansätze der großen europäischen Philosophen und auch die christlichen Glaubensstraditionen geprägt haben. Wir merken aber auch, dass Brüche da sind, sich Grundhaltungen widersprechen oder die Eindeutigkeit und Glaubwürdigkeit angeknackst wird. Alles ist im Fluss, aber Werte als Orientierungspunkte können uns allen helfen, auch durch stürmischere Anforderungen im Leben zu steuern. Welche Werte wir uns zu Eigen machen, um danach zu leben, entscheiden in unserem demokratischen Land nicht Politikader oder autoritäre Fürsten, sondern wir selber. Die Entscheidung fällt dann allerdings vermutlich schwerer, als sich anzuhängen und „einfach“ die Werte anderer zu leben. Lebe ich wirklich *meine* Werte oder die von anderen? Denken Sie an das innere STOP und die kleine innerliche Kurzanalyse!

Da sich eine Gesellschaft immer aus vielen einzelnen Menschen zusammensetzt, ergibt sich die Wirkung einer Gesellschaftsethik immer durch das Verhalten jedes Einzelnen. Ich bin in Australien oder in China ein Vertreter Deutschlands. So, wie ich mich verhalte, präsentiere ich die Werte meines Landes. Bei meinem Auftritt in einem anderen Unternehmen, auf einem Kongress, einer Messe, in Verhandlungen, repräsentiere ich durch mein Verhalten das Unternehmen, für das ich arbeite. Bei allem was ich sage, körpersprachlich zeige, wie ich mich anderen gegenüber verhalte, zeige ich meine Werte – oder verschleierte und verhalte mich unauthentisch. Je höher dabei meine Position ist, umso stärker wirke ich und kann Nutzen oder Schaden anrichten. Meine Empfehlung ist: Machen Sie Ihre oberen Ebenen stark, laden Sie sie auf, geben Sie Energie rein. Dann brauchen Sie nur noch abzuwarten, in welcher Form, wie im Dominospiel, Ihre weiter unten liegenden Ebenen davon Nutzen ziehen. Gehen Sie in Kontakt zu dem Nichtsichtbaren. Stärken Sie Ihre spirituelle, Ihre Zugehörigkeits- und Ihre Identitätsebene! Wenn Sie dann starke Werte und erweiternde Glaubenssätze haben, wird sich der Zugang zu Ihren Ressourcen, Handlungs-

optionen, Fähigkeiten, also zu Ihrer Kreativität öffnen. Damit erhalten Sie eine große Bandbreite unterschiedlicher Verhaltensoptionen, mit denen Sie dazu beitragen können, dass unsere Welt zunehmend zu einem Expansionsfeld wird, zu dem wir alle zugehören wollen. Das ist Ihr persönlicher Beitrag zur Wertschöpfung!



Abbildung: Linus' erweiternder Glaubenssatz

Anmerkung: Eine Genehmigung der KIPKAKOMIKS GmbH für den Abdruck des PeanutsStrips in diesem Buch liegt dem Artikelautor und dem Herausgeber vor (09-2008).

Je durchgängiger Sie Ihre Ebenen erleben, umso mehr Energie fließt durch Sie durch. Brüche und Widersprüche blockieren Ihre Energie. Arbeiten Sie daran, diese Bremsen zu beseitigen! Es lohnt sich für Sie, denn Ihr Charakter ist der ethische Wert, den Sie Ihren Entscheidungen und den Beziehungen zu anderen geben.⁸ Und da sollten wir alle sehr genau sein! Ich habe Sie jetzt durch eine Erkundungsreise durch Ihre Persönlichkeit begleiten können. Vielen Dank dafür! Wenn Sie so weit mitgemacht haben, ist Ihnen bestimmt auch die rote Leitlinie in diesem Aufsatz nicht entgangen: Die Kenntnis und der bewusste Aufbau Ihrer eigenen **Werte** verbessert nicht nur die **Wertschätzung** sich selbst, sondern auch anderen gegenüber. Die Energie, die dabei entsteht, bewirkt Resonanz zu den Menschen, mit denen Sie in Kontakt sind und zu den Aufgaben, die Sie für sich erkannt haben. Und das ist reine **Wertschöpfung!**

Literatur

- William Arntz, Betsy Chasse, Marc Vicente: Bleep. An der Schnittstelle von Spiritualität und Wissenschaft. Kirchzarten bei Freiburg. 2. Auflage 2006
- Mihaly Csikszentmihalyi: Flow im Beruf. Stuttgart 2004
- Robert B. Dilts: Von der Vision zur Aktion. Visionäre Führungskunst. Paderborn 1998
- Ders.: Die Veränderung von Glaubenssystemen. Paderborn 1993

⁸ vgl. Sennett, ebd. S.11f

- Milton Fischer: Intuition. Das Geheimnis, in jeder Situation das Richtige zu tun. Landsberg am Lech 1989
- Klaus Grochowiak & Susanne Haag: Die Arbeit mit Glaubenssätzen als Schlüssel zur seelischen Weiterentwicklung. Darmstadt, 5. Auflage 2009
- Ralf Hering und Tasso Enzweiler. Ethik als Erfolgsstrategie. In FTD vom 23.7.2008
- Bernd Isert, Klaus Rentel: Wurzeln der Zukunft. Lebensweg-Arbeit, Aufstellungen und systemische Veränderung. Paderborn 2000
- Richard David Precht: Wer bin ich und wenn ja wie viele? München 2007. 14. Auflage¹
- Richard Sennett: Der flexible Mensch. Berlin 2007. 3. Auflage