

Focusing-orientierte Zielklärung im beruflichen Coaching

2. Focusing-Impuls-Konferenz



Zu mir.....

**Beratungswissenschaftlerin M.A.
Dipl. Betriebswirtin
Dolmetscherin/ Übersetzerin**

- Coach: personzentriert & ECC
- Focusing-Begleiterin & Trainerin
- Personzentrierte Beraterin
- Somatic Experiencing®
- Systemische Beraterin
- Psychotherapeutin (HP)
- Yoga-Lehrerin



Zielklärung im Coaching

1. Anliegen:

Nach der Klärung des Anliegens:

- warum hat sich der Klient für ein Coaching entschieden? Wobei wünscht er sich Unterstützung? Was ist das Thema?

2. Ziel:

Geht es im zweiten Schritt darum, ein Ziel zu definieren:

- was möchte der Klient mit dem Coaching erreichen?



Schritt 1: Ziel- erreichungs- kriterien sammeln

->Ziele oft pauschal und wenig konkret

z.B. „ich möchte eine gute Kita-Leitungskraft sein“

Wir müssen das abstrakte Ziel greifbar machen:

- Was liegt Ihnen denn als Leitungskraft besonders am Herzen?
- Was macht Ihrer Meinung nach eine gute LK aus?
- Was beschäftigt Sie als LK besonders?
- Über welche Ressourcen/ Kompetenzen sollte eine gute LK verfügen?
- Wenn Sie auf Ihren Alltag schauen, was ist da als LK besonders wichtig und warum? (Beispiele)
- Was schwebt Ihnen als LK vor – was ist das „Neue“?



**Heidelberger
Coaching**

Dr. Ariane Wahl

Das Tool



Zielkonkretisierungs-Assessment

Ziel:

- ▲ Lösungsbeschreibung: Was (welche Ressourcen) brauche ich, um mein Ziel zu erreichen?

Datum:

*(100 % bezeichnet das Ausmaß, das ich für wünschenswert halte)

Zielerreichungs- kriterien (Ressourcen)	Ausmaß, in dem ich die Ressource derzeit erfülle (in %)*	Ziel- Relevanz (Priorität)	Bemerkungen
	10 – 20 – 30 – 40 – 50 – 60 – 70 – 80 – 90 – 100		
	10 – 20 – 30 – 40 – 50 – 60 – 70 – 80 – 90 – 100		
	10 – 20 – 30 – 40 – 50 – 60 – 70 – 80 – 90 – 100		
	10 – 20 – 30 – 40 – 50 – 60 – 70 – 80 – 90 – 100		
	10 – 20 – 30 – 40 – 50 – 60 – 70 – 80 – 90 – 100		
	10 – 20 – 30 – 40 – 50 – 60 – 70 – 80 – 90 – 100		
	10 – 20 – 30 – 40 – 50 – 60 – 70 – 80 – 90 – 100		

Prozess- vertiefung

Vertiefendes Nachfragen:

Zu einzelnen Kriterien: z.B. was verstehen Sie unter Wertschätzung?,

was brauchen Sie, um Freude an der Arbeit empfinden zu können?,

gibt es Momente, in denen das besser gelingt?

-> wenn neue Kriterien auftauchen, in der ersten Spalte ergänzen

-> Bemerkungen in der letzten Spalte notieren



**Heidelberger
Coaching**

Dr. Ariane Wahl

Schritt 2: Gewichtung

Prozentuale Gewichtung der Kriterien entsprechend ihrem derzeitigen Erfüllungsgrad (Ist-Wert)

- Leitfrage: „wenn Sie hier und heute auf Kriterium A schauen, zu wieviel Prozent können Sie das gerade umsetzen/ realisieren?“
- Kein langes Nachdenken -> intuitiv und zügig
- Ankreuzen der Werte
- Werte miteinander verbinden (Ist-Kurve)
- „wie geht es Ihnen, wenn Sie auf die Kurve schauen?“



**Heidelberger
Coaching**
Dr. Ariane Wahl

Schritt 3: Priorisierung

Priorisierung der Zielerreichungskriterien

- Leitfragen: „Was sind für Sie die drei wichtigsten Kriterien? Worauf möchten Sie auf keinen Fall verzichten?“
- In der Spalte „Zielrelevanz“ ankreuzen
- Soll-Werte (in Prozent) für diese 3 Kriterien definieren: „was wäre Ihr Wunschwert?“, „wann würde Sie sagen, damit bin ich zufrieden?“
- Gaps zu den Ist-Werten identifizieren und hinterfragen: „wie empfinden Sie den Gap?“, „wie ist es zu sehen, dass Sie dieses Kriterium schon voll erreicht haben?“, „haben Sie eine Idee, wie sie diese Lücke schließen könnten?“, „wissen Sie, was diese Lücke unterstützt?“



**Heidelberger
Coaching**

Dr. Ariane Wahl

Das Tool (Beispiel)



*(100 % bezeichnet das Ausmaß, das ich für wünschenswert halte)

Zielerreichungskriterien (Ressourcen)	Ausmaß, in dem ich die Ressource derzeit erfülle (in %)*	Ziel-Relevanz (Priorität)	Bemerkungen
Blick auf MA	10 – 20 – 30 – 40 – 50 – 60 – 70 – 80 – 90 – 100		
Fürsorge	10 – 20 – 30 – 40 – 50 – 60 – 70 – 80 – 90 – 100		
Verantwortung für Befindlichkeiten	10 – 20 – 30 – 40 – 50 – 60 – 70 – 80 – 90 – 100		auch privat
Professionalität	10 – 20 – 30 – 40 – 50 – 60 – 70 – 80 – 90 – 100		
Empathie	10 – 20 – 30 – 40 – 50 – 60 – 70 – 80 – 90 – 100		feinfühlig sein
Kinder, Familien fühlen sich wohl	10 – 20 – 30 – 40 – 50 – 60 – 70 – 80 – 90 – 100	x	Erziehungspartnerschaft, sicherer Ort
Vertrauen schaffen für MA	10 – 20 – 30 – 40 – 50 – 60 – 70 – 80 – 90 – 100		in der Zusammenarbeit
Wertschätzung	10 – 20 – 30 – 40 – 50 – 60 – 70 – 80 – 90 – 100		gegenüber allen Akteuren
Ziel im Blick haben	10 – 20 – 30 – 40 – 50 – 60 – 70 – 80 – 90 – 100	x	Fokussierung, Konzeption
Überblick bewahren	10 – 20 – 30 – 40 – 50 – 60 – 70 – 80 – 90 – 100		

Nutzen des Tools

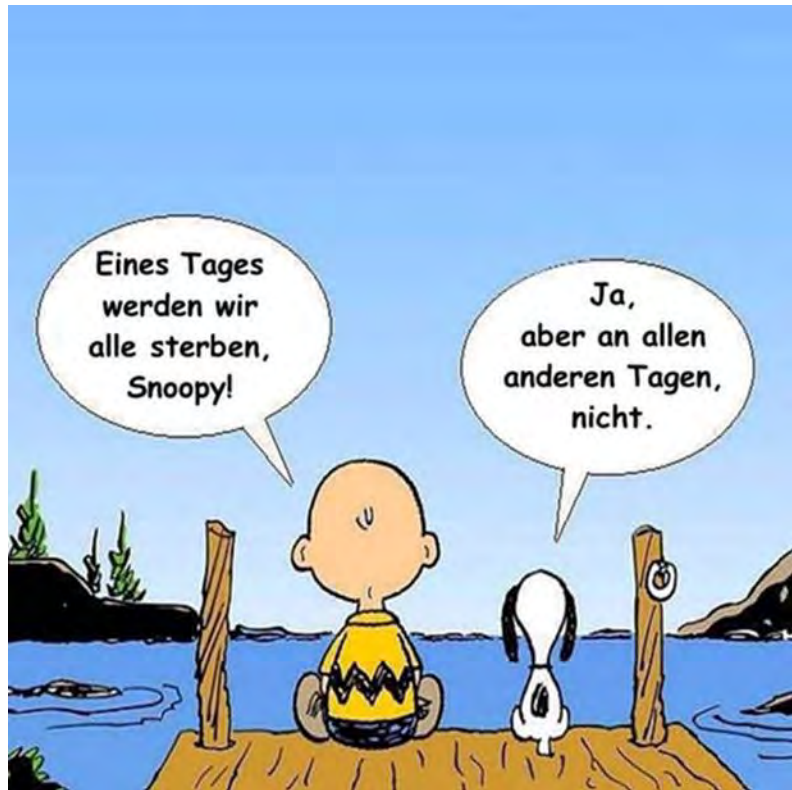
- Nachvollziehbarkeit des individuellen Zielverständnisses (Ziele, Herausforderungen, Prioritäten)
- Typische Muster erkennen
- Stärkung des Kohärenzgefühls (Verstehbarkeit, Bedeutsamkeit, Handhabbarkeit)
- Implizites explizit machen
- (Selbst-)Reflexionsräume öffnen
- stabile Basis der Zusammenarbeit schaffen
- Veränderungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten anregen
- Blick auch auf Ressourcen richten
- Fahrplan für den Coaching-Prozess
- qualitative und quantitative Zielbeschreibung
- Struktureller Rahmen ohne inhaltliche Vorgaben



Vielen Dank!



**Heidelberger
Coaching**
Dr. Ariane Wahl



...es kommt auf die innere Haltung an...