

Ziel-Navigation

Autor: Eberhard Hauser

Beitrag in: Rauen, C. (2007): „Coaching-Tools II“. Bonn, Managerseminare

Kurzbeschreibung:

Coachees haben zunächst oft eine eindimensionale Sicht auf ihr Anliegen oder ihre Probleme. Die Ziel-Navigation hilft ihnen bereits in der ersten Sitzung, eine klare Zielhierarchie für das Coaching aufzustellen und Verknüpfungen zwischen den einzelnen Zielen zu erkennen.

Anwendungsbereiche:

Zu Beginn eines Coaching-Prozesses, der auf mehrere Sitzungen angelegt ist. Aber auch zur Standortbestimmung bei Kurzberatungen oder als Zwischenbilanz im Verlauf eines Coachings.

Zielsetzung/Effekte:

Für den Coachee: frühzeitige Verantwortungsübernahme durch Priorisierung der eigenen Anliegen und Ziele. Erkennen der Zusammenhänge und Abhängigkeiten zwischen verschiedenen Anliegen. Strukturierung von komplexen Sachverhalten in einer Zielhierarchie.

Für den Coach: Diagnostische Erkenntnisse über den mentalen Umgang mit persönlichen Entscheidungen; Erkunden der Wert- und Anspruchshaltungen des Coachee; Unterstützung bei der Formulierung eines Arbeitsbündnisses.

Ausführliche Beschreibung:

Die Ziel-Navigation ist ein Tool, das ich besonders gerne in der zweiten Hälfte des Erstgesprächs einsetze. Der Coachee und ich haben sich bereits ein wenig kennen gelernt und ich habe etwas über seine Erwartungen an das Coaching erfahren. Meist hat der Klient seine Probleme oder seine Anliegen geschildert und es ist nun ein guter Zeitpunkt für die ersten Aha-Erlebnisse durch die Ziel-Navigation – beim Coachee und bei mir selbst.

Zur Einleitung sage ich „Erlauben Sie mir, kurz zusammenzufassen, was ich bis jetzt verstanden habe. Und ich habe dazu noch eine paar Fragen, die mich beschäftigen.“

Dann nehme ich ein Blatt Papier und notiere darauf jeweils ein Stichwort für jede genannte Erwartung, meist drei bis fünf – nicht untereinander, sondern bunt verstreut (alternativ kann man auch jede Erwartung auf eine Moderationskarte schreiben und an der Pinnwand arbeiten).

Anschließend bitte ich den Coachee, seine Erwartung als Ziel zu formulieren – also als Beschreibung eines wünschenswerten Soll-Zustands. Dies fällt vielen Menschen – auch Führungskräften – nicht leicht und sie brauchen dabei oft etwas Unterstützung. Die gefundenen Zielformulierungen notiere ich unter das jeweilige Stichwort.

Im nächsten Schritt bitte ich die Klienten, jedes dieser Ziele auf einer Skala von 1-10 nach persönlicher Wichtigkeit zu bewerten, wobei ich dazu ermutige, sich wirklich zu entscheiden und nicht alles für gleich wichtig zu halten. Mit dieser Skalierung haben wir bereits eine erste Zielhierarchie.

Jetzt geht es darum herauszufinden, ob und wie diese Ziele voneinander abhängen. Dabei ist es zunächst unerheblich, welche Verknüpfungen mir als Coach ins Auge stechen. Wichtig ist die Sicht des Klienten und damit eine reiche Quelle der diagnostischen Erkenntnis für den Coach.

Ein möglicher Gesprächseinstieg für diesen Schritt ist eine Frage zur Möglichkeitskonstruktion:

„Angenommen, Sie würden das Ziel B zuerst erreichen. Welche Auswirkungen hätte dies auf Ihr Ziel A?“

Alternativ dazu sind auch Fragen zur Wirklichkeitskonstruktion oder Zirkuläre Fragen hilfreich, etwa: „Was hat Sie dazu bewogen, Ziel A höher zu bewerten als Ziel B?“ oder: „Wie würde Ihr Chef (oder: Ihr Mann/ Ihre Frau) den Zusammenhang zwischen Ihren Zielen sehen?“

In einem solchen Gespräch über mögliche Zusammenhänge zwischen den einzelnen Zielen kann man viel über persönliche Ansprüche und Bewertungen des Klienten erfahren. Durch gezielte Fragen erhält der Coach so einen guten Einblick in das Menschenbild und die übergeordnete Wertelandschaft des Coachee. Dies ermöglicht eine genauere Planung von Interventionen und reduziert die Risiko von Reibungsverlusten durch Widerstände.

Die gefundenen Abhängigkeiten und Verknüpfungen markiere ich mit Pfeilen und notiere dazu die Kernaussagen. So entsteht bereits im Verlauf der ersten Sitzung ein lebendiges Bild unserer zukünftigen gemeinsamen Arbeit.

Voraussetzungen / Kenntnisse

Dieses Tool erfordert Erfahrung im Umgang mit systemischen Fragen (z.B. Fragen zur Wirklichkeitskonstruktion, Fragen zur Möglichkeitskonstruktion, Skalierungsfragen, Zirkuläre Fragen)

Weiterführende Literatur

Von Schlippe, A. / Schweitzer, J: Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. Göttingen: 2003. Vandenhoeck und Ruprecht.

Simon, F., Rech-Simon, C: Zirkuläres Fragen. Systemische Therapie in Fallbeispielen: Ein Lernbuch. Heidelberg: 2004, Carl Auer-Verlag

Eberhard Hauser:

Geschäftsführer von *hauserconsulting*, ist national und international ein gefragter Gesprächspartner für Entscheidungsträger aus dem Wirtschaftsleben. Als einer der ersten professionellen Coaches in Deutschland hat er bereits in den 1980er Jahren wesentliche Grundlagen für die Coaching-Praxis erarbeitet und integriert fundiertes Organisationswissen mit kreativer und pragmatischer Lösungsorientierung.

Seit 2004 Vorstand des Deutschen Bundesverbandes Coaching e.V. (DBVC). Autor zahlreicher Veröffentlichungen zu den Themenfeldern Coaching, Führung und Change-Management. Lehraufträge an mehreren Universitäten.

Adresse:

hauserconsulting GmbH & Co.KG
Eberhard Hauser
Stettenstraße 12
D-86159 Augsburg

0821-257500

info@hauserconsulting.com

www.hauserconsulting.com

