

# Ziele im Coaching

von S.K.

2021

## Definition Coaching

Coaching ist laut DBVC „...die professionelle Beratung, Begleitung und Unterstützung von Personen mit Führungs- / Steuerungsfunktionen und von Experten in Unternehmen / Organisationen. Zielsetzung von Coaching ist die Weiterentwicklung von individuellen und kollektiven Lern- und Leistungsprozessen bzgl. Primär beruflicher Anliegen.

Als ergebnis- und lösungsorientierte Beratungsform dient Coaching der Steigerung und dem Erhalt der Leistungsfähigkeit...“ (<https://www.dbvc.de/der-verband/ueberuns/definition-coaching>).

## Ziele im Coaching

Aus eigener Erfahrung in Coachingprozessen habe ich gelernt, dass Werte und die Zielfokussierung für viele der Klienten eine grundlegende Fragestellung sind, die definiert werden müssen, bevor überhaupt eine Weiterentwicklung stattfinden kann. Zwar ist es selbstverständlich, dass Klienten bereits Ziele im Leben verfolgt und erreicht haben, die durch ein werteorientiertes Handeln eines Individuums quasi unumgänglich sind, allerdings ist das bewusste zielorientierte Handeln für viele ein neues und bedeutsames Erleben.

## Was sind Ziele?

Ziele sind aus meiner Sicht ein wünschenswerter Zustand in der Zukunft, den wir durch bewusste Handlungen zu erreichen versuchen. Dabei ist es von besonderer Bedeutung, das eigene Handeln mit den individuellen Werten in Einklang zu bringen. Werte können entweder bewusst von Menschen gewählt werden, basierend auf Erfahrungen aus der Vergangenheit sein oder durch das Gefühl des Wohls bestimmt werden. Im betriebswirtschaftlichen Kontext wird immer wieder auf die Bedeutung von Zielen hingewiesen, um das gemeinsame, lösungsorientierte Verhalten der Mitarbeiter zu verfolgen. Dafür werden zur Kontrolle dieser Zielfokussierung und -erreicherung qualifizierbare und quantifizierbare Kriterien benötigt, um eine Steuerung zu ermöglichen. Im privaten Kontext stellt sich dies allerdings anders dar, da sich normalerweise keine Person einer anderen Person gegenüber verpflichtet, bestimmte Ziele zu erreichen. Dieser Zustand macht eine Zielfokussierung im Coaching, besonders im persönlichen Bereich, besonders herausfordernd.

Viele Klienten haben sich aus diesem Gründen selten Gedanken über ihre eigenen Ziele im Leben und deren Erreichung gemacht. Diese Tatsache stellt insoweit ein interessantes Phänomen dar, da bereits die Erkenntnis darüber einen Gewinn für viele Klienten liefern kann und den Coachingprozess maßgeblich beeinflusst.

### Bedeutung der Zielfokussierung

Das Gespräch über vergangene erreichte Ziele setzt meistens schon eine große Motivation und Gefühl des Stolzes im Klienten frei und hilft bei der Findung neuer Ziele in der Zukunft. Der Coachingauftrag kann daher oftmals hier schon erreicht werden und dem Klienten langfristig ein Mehrwert geliefert werden.

### Bestimmung der zeitlichen Komponente für Ziele

Die zeitliche Komponente ist oftmals ein wichtiger Bestandteil bei dem Gespräch über Ziele. Hier kann klassischerweise in kurzfristigen Zielen für 24-48 Stunden, mittelfristigen Ziele in 2-3 Jahren oder langfristigen Zielen mit mehr als 10 Jahren unterschieden werden. Dies kann noch weiter durch das „Everest Ziel“, einem sehr hohen, fast unerreichbaren „Traumziel“ in der Zukunft gesteigert werden.

### Realisierbarkeit und Motivation der Ziele

Interessanterweise kann ich aus meiner beruflichen Erfahrung und neugewonnener Coachingerfahrung sagen, dass die Realisierbarkeit und die damit einhergehende Motivation nicht unbedingt in Zusammenhang stehen müssen. Es liegt nahe zu vermuten, dass realistische Ziele eine höhere Motivationswirkung auf Klienten haben, allerdings bestätigt die Praxis dieses nicht. Im beruflichen Kontext wird zwar immer wieder das SMART Modell genannt, welches auch Teil der Coachinausbildung ist, allerdings kann ich nicht bestätigen, dass es unumgänglich wäre. Diesem stehen aus meiner Sicht visionäre Ziele entgegen.

### SMART Ziele

- Spezifisch:  
Genau klare Definition des gewünschten Zustandes
- Messbar:  
Qualitative und quantitative Größen zur Messbarkeit der Zielerreichung
- Akzeptiert oder Attraktiv:  
Zielerzeuger und Mitwirkende stimmen über das Ziel ein oder der Zielerzeuger ist motiviert an der Erreichung zu arbeiten
- Realistisch:  
Es ist tatsächlich möglich, das Ziel unter den gesetzten Bedingungen zu erreichen
- Terminiert:  
Die Zielerreichung wird an eine zeitliche Komponente geknüpft und damit der Zeitpunkt der Überprüfung festgehalten.

### Visionäre Ziele

Im Gegensatz zu dem starren SMART Modell können visionäre Ziele durch einen inneren Antrieb motiviert sein. Sie können durch eine große Offenheit für neue Erfahrungen und einem flexiblen Problemlöseverhalten getrieben werden und so Kräfte und neue Energien bei Klienten freisetzen. Hilfreich zur Erstellung visionärer Ziele ist eine Fähigkeit zur Vorstellung neuer Dinge und die Kenntnisse über das eigene Können.

### Das Everest Ziel

Das große Traumziel am Ende einer anstrengenden Reise kann als Motivator für ein positives, lösungsorientiertes Verhalten beim Klienten genutzt werden. Die Erarbeitung des Ziels kann bereits durch wenige hypothetische Fragen antizipiert werden und so der Klient behutsam zur genauen Beschreibung geleitet werden. Aus diesem höheren größeren Ziel kann dann, gemeinsam mit dem Coach, der Klient Teilziele definieren. Das Gefühl der Erreichbarkeit dieser Teilziele im Bezug auf das große Ganze bestätigt den Klienten in seinen Fähigkeiten und Kenntnissen. Dieser Gefühlszustand kann dann wiederum hervorragend für weitere Coachingaufträge genutzt werden.

Grundlegend könnte daher behauptet werden, dass eine Zielbestimmung und eine Zielfokussierung im Coachingprozess besondere Hebel in der Arbeit mit einem Klienten sind, der sich stark in einem problemlösungsorientierten Verhalten befindet. Durch das angeleitete Gespräch im Coachingprozess und die Fokuslenkung des Coaches könnten Ziele der Schlüssel zur Veränderung sein.