Ziele erreichen
– mit Hilfe einer oder eines Coaches

von Miriam Allouche

Eine InKonstellation Abschlussarbeit
für die Ausbildung zum Systemischen Coach
Juni 2023

Inhaltsverzeichnis

1. Ziele

    1.1 Einleitung

    1.2 Was sind langfristige Ziele?

    1.3 Passende Zielformulierungen

    1.4 So kann die oder der Coach das Ziel mit der Klientin oder dem Klienten erarbeiten

    1.5 Ziele-Stress vs. Stress durch Ziellosigkeit

2. Wie hilft die Coach oder der Coach bei der Zielerreichung?

    2.1 Realitätscheck und Ziele hinter Zielen

    2.2 Zielkonflikte erkennen und helfen, damit umzugehen

    2.3 Prozessbegleitung: Glaubenssätze, Fragen und Methoden

3. Fazit: Warum es mit der Hilfe einer oder eines Coaches einfacher ist, seine Ziele zu erreichen als ohne

4. Quellen

1. Ziele

1.1 Einleitung

Meine Abschlussarbeit für die Ausbildung zur systemischen Coach bei InKonstellation schreibe ich deshalb über das Thema „Ziele erreichen – mit Hilfe einer oder eines Coaches“, weil es eine der Hauptaufgaben von Coaches ist, Klientinnen und Klienten dabei zu helfen, ihre Ziele zu erreichen. Ziele sind außerdem von erheblicher Bedeutung für einen Coaching-Prozess, denn ohne ein Ziel kann weder der persönliche Erfolg der Klientin oder des Klienten noch der Erfolg des Coachings überprüft werden. Zu Beginn eines Coaching-Prozesses, genauso zu Beginn einer jeden Sitzung sollte, das Ziel für die Sitzung erfragt, sowie das langfristige Ziel erarbeitet, beziehungsweise über(ge)prüft werden. Mit dieser Abschluss möchte ich die Bedeutung von Coachings im Bezug auf die Erreichung von Zielen der Klientinnen und Klienten aufzeigen.

1.2 Was sind langfristige Ziele und wozu dienen sie?

Langfristige Ziele decken einen Planungshorizont von drei oder mehr Jahren ab. Beispielhafte Themen für langfristige Ziele sind: eine Unternehmensgründung, eine Auswanderung, die Erreichung eines Finanzzieles. Langfristige Ziele dienen zum einen der Motivation, zum anderen geht es darum, das eigene Leben aktiv zu gestalten und das Beste daraus zu machen. Dabei ist es wichtig, strategische Entscheidungen zu treffen. Denn sonst lässt man die Umstände über das eigene Leben entscheiden, was zu negativen Konsequenzen führen kann. Langfristige Ziele sind vielfältig klassifizierbar. Sie können beispielsweise Kontextbezogen sein. Kontextbezogene Ziele sind Lebensziele oder berufliche Ziele. Andere Möglichkeiten zur Klassifizierung sind themenbezogene Ziele. Hier sind Themen, wie die Gesundheit, Beziehungen oder Soziales denkbar. (Focality, 2022)

1.3 Passende Zielformulierungen

Ziele sollten erreichbar sein, um zu motivieren. Hierzu eignet sich unter anderem die SMART Formel. SMART steht für eine Abkürzung, die dabei helfen soll, Ziele konkret zu formulieren, sodass sie messbar und motivierend sind. Die Buchstaben stehen für spezifisch, messbar, ausführbar, realistisch und terminiert. Klare und quantitativ messbare Ziele mit einem zeitlichen Rahmen schaffen mehr Ordnung und sind motivierend. Zudem können so auch zukünftige Teilziele an das übergeordnete Ziel angepasst werden. (Asana.Inc, 2023[1]). Der Autor James Clear erklärt, dass wir die größte Motivation verspüren, wenn wir an etwas arbeiten, was an der Grenze unserer Fähigkeiten ist. Das Ziel sollte also nicht zu schwierig und nicht zu einfach zu erreichen sein. Oft wird vergessen, dass zu hohe Ziele genauso demotivieren wie zu Kleine. Geht (ein/e eher unsportliche/r Klientin oder Klient also beispielsweise wöchentlich 30 Minuten joggen, dann ist das Ziel, 2km pro Woche joggen zu gehen, zu einfach. Einen Marathon innerhalb von acht Wochen zu laufen hingegen ist zu

[1] https://asana.com/de/resources/smart-goals

schwierig. Ziele sollten zudem aktiv, positiv (statt „ich habe keine Angst mehr vor…“ → „ich fühle mich wohl, auch wenn…“ und im Präsens formuliert sein, als hätte die Klientin oder der Klient das Ziel bereits erreicht, also statt „Ich werde…erreichen..“ → „ich habe…erreicht“. Dies ist notwendig, um das Unterbewusstsein zu aktivieren, was die Erfolgsaussichten deutlich verbessern kann und die Zielerreichung vereinfacht.

Beispiele für Ziele, die diese Kriterien erfüllen lauten:

- ➔ Im Dezember 2023 habe ich mein BWL Studium mit der Note 3,0 oder besser abgeschlossen.
- ➔ Bei meiner nächsten Verhandlung mit Geschäftspartnern reagiere ich professionell auf alle Konfrontationen.
- ➔ Bei meiner Gehaltsverhandlung im September 2023 erziele ich mithilfe von starken Argumenten eine Gehaltserhöhung mindestens von 5%.

1.4 So kann die oder der Coach das Ziel mit der Klientin oder dem Klienten erarbeiten

Besonders wichtig bei der Zielformulierung ist, dass das Ziel vollständig von der Klientin oder dem Klienten formuliert wird. Nur so kann die oder der Coach sicherstellen, dass die Klientin oder der Klient sich vollständig mit dem Ziel identifiziert und verbindet. Außerdem werden so Missverständnisse ausgeschlossen. Zu Beginn des Coaching-Prozesses ist es notwendig, dass mindestens zwei Ziele formuliert werden: 1. Das persönliche Ziel der Klientin oder des Klienten. Dies kann beispielsweise ein langfristiges Lebensziel sein oder auch ein anderes Ziel, welches erreicht werden soll. Das zweite Ziel, welches eine noch höhere Priorität hat, ist das Ziel des Coaching-Prozesses. Dieses beschreibt, welches Ziel die Klientin oder der Klient mithilfe des Coachings erreichen möchte. Das Coaching-Ziel kann mit dem Auftrag übereinstimmen, muss es aber nicht. Bei der Auftragsformulierung geht es darum herauszufinden, was die Klientin oder der Klient sich vom Coaching-Prozess erhofft und was die konkrete Aufgabe ist, die die oder der Coach hat. Mit Hilfe von folgenden Beispielen wird es klarer:

Beispiel für ein langfristiges Ziel: Ich bin im Juni 2024 selbstständig als Coach tätig.
Beispiel für ein Coaching-Ziel: Ich habe im August 2023 Klarheit darüber, ob ich teil- oder vollständig selbstständig sein möchte
Auftrag: Der Coach hilft mir dabei die Entscheidung zu treffen, ob ich mein Angestelltenverhältnis kündige oder meine Stunden reduziere

Bei jedem Besuch der Klientin oder des Klienten ist es erforderlich zu prüfen, ob die Ziele bestehen bleiben oder sich verändert haben.

Folgende Fragen tragen dazu bei, Ziele zu definieren und formulieren:

- ➔ Wenn du über deine Thematik ein Buch schreiben würdest, nachdem sie gelöst ist, wie würde der Buchtitel lauten?
- ➔ Stell dir vor, du hättest dein Ziel erreicht: Wie würde dein Leben dann aussehen?
- ➔ Weshalb möchtest du XY erreichen?

- ➔ Wie erkennst du, dass dein Thema gelöst ist?
- ➔ Was ist anders, wenn du dein Ziel erreicht hast?
- ➔ Auf welche Personen und Lebensbereiche wirkt sich dein Ziel aus?
- ➔ Weshalb ist es wichtig für dich, dieses Ziel zu erreichen?

1.5 Ziele-Stress vs. Stress durch Ziellosigkeit

Der Autor Markus Frey schreibt: „Natürlich, wenn man sich konkrete Ziele setzt und diese unbedingt erreichen will, dann führt das erstmal zu einem Anstieg des Stresshormonspiegels. Stresshormone sollen uns helfen, unsere Kraft in bestimmten Situationen zu bündeln und auf ein Ziel hin auszurichten. Vorausgesetzt, es sind nicht Ziele, die a) komplett überfordern oder b) von Dritten aufgedrückt werden, kommt noch etwas sehr Wesentliches dazu: die Erfahrung, dass Ziele auch zu positiven Resultaten führen, bewirkt, dass der Zielorientierte auch regelmäßig wieder Energie zurück erhält." (Frey, 2017) Menschen mit geringerer Fokussierung oder weniger Zielorientierung wirken oft entspannter. Doch bei genauerem Hinsehen relativiert sich dies in der Regel schnell. Die Ziellosigkeit hat Folgen: Sie wird zum Beispiel häufig mit hohem Stress bei Entscheidungen aller Art bezahlt. Insbesondere, die Entscheidung „Nein" zu sagen, fällt Ziellosen meiner Erfahrung nach erkennbar schwerer. Ohne geklärte Ziele gibt es in der Regel auch keine geklärten Prioritäten und ohne geklärte Prioritäten fehlt dann auch der Maßstab, der einem hilft, Entscheidungen zu treffen. Und Entscheidungsstress ist einer der größten Stressfaktoren überhaupt. (Frey, 2017) Kein langfristiges Ziel zu haben kann also mehr Stress verursachen als ein Ziel zu erarbeiten und dieses konstant zu verfolgen.

2. Wie hilft die Coach oder der Coach bei der Zielerreichung?

2.1 Realitätscheck und Ziele hinter Zielen

Kommt eine Klientin oder ein Klient mit einem Ziel zu einer oder einem Coach, dann setzt sie oder er sich zunächst intensiv mit sich selbst und ihrem oder seinem Ziel auseinander. Im ? die oder der Coach hinterfragt das Ziel und die Motive, sodass die Klientin oder der Klient das „Warum" des Zieles herausfindet und außerdem, ob das offensichtliche Ziel tatsächlich das Ziel ist. Oftmals versteckt sich das wahre Ziel der Klientin oder des Klienten hinter einem oberflächlichen Ziel, mit dem die Klientin oder der Klient die oder den Coach aufsucht. Kommt also beispielsweise ein Klient in ein Coaching mit dem Ziel „Ich möchte gelassener mit stressigen Situationen umgehen.", dann kann sich bei der Zielklärung herausstellen, dass das eigentliche Ziel lautet „Ich möchte bis Januar 2024 meine Arbeitszeit um 10% reduzieren, sodass ich mehr Zeit mit meiner Familie verbringen kann.". Doch wie gelingt es einer oder einem Coach, das Ziel hinter dem Ziel herauszufinden? Systemische Fragetechniken helfen dabei. In diesem Beispiel eignet sich zum Beispiel die beschreibende Frage „Was ist anders, wenn du dein Ziel erreicht hast?", oder die zirkuläre Frage „Was würde deine Frau dir raten, wenn du ihr dein Ziel nennen würdest?". Auch eignen sich Skalierungsfragen sehr gut, um Zielvorstellungen zu konkretisieren. Die meisten Fragetechniken eignen sich sehr gut dafür, rationale Antworten zu finden. Ergänzend dazu, empfiehlt es sich, Methoden anzuwenden,

die auch das Gefühl der Klientin oder des Klienten berücksichtigen, um ein eventuelles Ziel hinter dem Ziel herauszufinden, beziehungsweise das Ziel zu stärken. Hierzu eignet sich beispielsweise die „Timeline mit Bodenankern“-Methode. Bei dieser Methode geht es darum, rückblickende und zukünftige Meilensteine zu benennen und diese (nochmal) mit allen Sinnen (VAKOG = Visuell, auditiv, kinästhetisch, olfaktorisch, gustatorisch) zu erleben. Die zurückliegenden Meilensteine helfen der Klientin oder dem Klienten dabei zu sehen, was er oder sie bereits geschafft hat und welche Ressourcen sich daraus ergeben. Die zukünftigen Meilensteine zu visualisieren ist nützlich, um den Zielzustand im Erlebnisnetzwerk zu verankern. „Elemente eines solchen Erlebnisnetzwerks sind beispielsweise: Ort, Zeit, Beteiligte, Beschreibung, Benennung, Erklärung, Bewertung, Schlussfolgerung, Empfindungen, Emotionen, Atmung, Gestik, Mimik, Körperkoordination, Alters-, Größen- und Raumerleben, Innere Dialoge, Erwartungen, Umgang mit sich selbst, Metaphorik, innere Filme, uvm. (Schmidt (2014), Herr (2017))."

2.2 Zielkonflikte erkennen und helfen damit umzugehen

Die oder der Coach kann dabei helfen, Zielkonflikte zu erkennen und damit umzugehen beziehungsweise sie zu lösen. Doch was sind Zielkonflikte? Oftmals haben Coachees nicht nur ein Ziel, sondern mehrere Ziele. Die Definition eines Zielkonfliktes lautet laut Wikipedia: „Ein Zielkonflikt liegt bei Zielbeziehungen immer dann vor, wenn mindestens zwei Ziele verfolgt werden sollen und nicht gleichzeitig und im selben Umfang erfüllt werden können, weil sie miteinander unvereinbar sind. Gegensatz ist die Zielharmonie." (Wikipedia, 2023) Wenn das Ziel, mit dem die oder der Coachee beispielsweise zur oder zum Coach gekommen ist, lautet „Ich möchte bis Januar 2024 meine Arbeitszeit um 10% reduzieren, sodass ich mehr Zeit mit meiner Familie verbringen kann.", dann kann ein weiteres Ziel (ausgesprochen oder unausgesprochen) beispielsweise lauten „Ich werde in fünf Jahren eine Finca auf Mallorca besitzen.". Ein drittes Ziel könnte sein „Ich möchte in drei Jahren eine Stufe höher auf der Karriereleiter klettern und somit Abteilungsleiter sein". Diese drei Ziele können sich gegenseitig beeinflussen, was zu einem Zielkonflikt führen kann. Wenn Zielkonflikte entdeckt werden, dann können diese mit unterschiedlichen Methoden gelöst werden. Das Innere Team beispielsweise würde ermöglichen, dass die Klientin oder der Klient herausfindet, welche seiner inneren Anteile welches Ziel verfolgen und weshalb. Anschließend ergibt es Sinn, die Ziele zu priorisieren oder sich sogar für eines der Ziele entscheiden. (Hager)

2.3 Prozessbegleitung: Insel-Modell, Glaubenssätze, Fragen und Methoden

Nachdem das Ziel von der Klientin oder dem Klienten nach der SMART Formel definiert wurde und die Zielkonflikte geklärt sind, geht es im Coachingsprozess mit der Prozessbegleitung weiter. Im systemischen Coaching verstehen wir unter „Prozessbegleitung", dass die Klientin oder der Klient jederzeit Handlungsweisend ist und die oder der Coach den Prozess lediglich begleitet, ohne dabei inhaltliche Impulse beizusteuern. Dies ist wichtig, damit die Klientin oder der Klient sich frei entfaltet und ihr oder sein Leben so gestaltet, wie sie oder er es möchte. Es ist also nicht gleichzusetzen mit einer Beratung, oder einem Mentoring – in diesen beiden Fällen steuert die Beraterin/Mentorin oder der

Berater/Mentor Ratschläge, Tipps, Kontakte, etc. bei. Um das Prinzip des klassischen Coachings zu verbildlichen, eignet sich das Insel-Modell: Dieses Modell von der Kommunikationstrainerin Vera Virkenbihl hat zum Inhalt, dass jeder Mensch eine Insel ist. Diese Insel bildet sich aus den individuellen Erlebnissen und Erfahrungen und keine Insel gleicht der anderen. (Fellehner, kein Datum)

Insel der oder des Coaches

- Eigene Erfahrungen
- Eigene Erziehung
- Eigene Kenntnisse und Fähigkeiten
- .....

Insel der Klientin oder des Klienten

- Eigene Erfahrungen
- Eigene Erziehung
- Eigene Kenntnisse und Fähigkeiten
- .....

*Eigene Grafik

Im Coaching-Prozess fallen dem Coach möglicherweise Glaubenssätze der Klientin oder des Klienten auf, die es zu hinterfragen gilt. Glaubenssätze sind tief verankerte Annahmen, die jeder von uns über sich selbst, seine Umwelt, andere Menschen etc. hat. Glaubenssätze entstehen häufig schon in unserer Kindheit, sodass sie uns oftmals gar nicht bewusst sind. Ein Glaubenssatz kann beispielsweise lauten „Reiche Menschen sind böse“. Wenn eine Klientin oder ein Klient mit diesem Glaubenssatz das Ziel hat „Ich werde mit 50 Jahren Millionär sein.“, dann ist der Glaubenssatz hinderlich und es ist erstrebenswert, den Glaubenssatz durch einen anderen Glaubenssatz, wie zum Beispiel „Reiche Menschen können mit ihrem Geld vielen anderen Menschen helfen“ zu ersetzen. Dabei kann die oder der Coach behilflich sein, ohne der Klientin oder dem Klienten für sie oder ihn nützlichere Glaubenssätze vorzugeben. Diese müssen von der oder dem Coachee selbst kommen, damit diese verankert werden können. Mithilfe von vielen Fragen gelingt es der oder dem Coach, dass die Klientin oder der Klient ihr oder sein Ziel hinterfragt, es festigt und in die Umsetzung kommt. Um den Prozess bestmöglich zu begleiten, stellt die oder Coach Fragen, die sich die Klientin oder Klient noch nicht selbst gestellt hat.

Mögliche Fragen, die dazu führen, dass die Klientin oder der Klient ihr oder sein Ziel festigt:

- ➔ Welche Ressourcen (Fähigkeiten, Personen, Charaktereigenschaften etc.) helfen dir dabei, dein Ziel zu erreichen?
- ➔ Was passiert, wenn du dein Ziel nicht erreichst?

- ➔ Welchen Rat würdest du dir rückblickend geben, wenn du dein Ziel bereits erreicht hättest?

Mögliche Fragen, die dazu führen, dass die Klientin oder der Klient in die Umsetzung kommt:

- ➔ Auf einer Skala von 1-10, wenn du bei der 10 an deinem Ziel angekommen bist und du aktuell auf der 4 stehst. Was muss passieren, damit du auf die 5 kommst?
- ➔ Was wirst du innerhalb der nächsten 24 Stunden tun, um deinem Ziel einen Schritt näher zu kommen?
- ➔ Was muss sich ändern, damit du dein Ziel erreichst?

Neben verschiedensten Fragen gibt eine Vielzahl von Methoden, die es der oder dem Coach erlauben, seine Klientin oder seinen Klienten optimal bei ihrem oder seinem Vorhaben zu unterstützen. Besonders wichtig hierbei ist es, dass sich die Klientin oder der Klient in regelmäßigen Abständen mit ihrem oder seinem Ziel beschäftigt, den aktuellen Status prüft und rechtzeitig feststellt, wenn sie oder er vom Kurs abgewichen ist.

2 Fazit: Warum es mit der Hilfe einer oder eines Coaches einfacher ist, seine Ziele zu erreichen als ohne

Die Gründe dafür, weshalb Menschen ihre Ziele einfacher erreichen, wenn sie eine oder einen Coach an ihrer Seite haben, sind folgende: Die oder der Coach hilft dabei das Ziel so zu definieren, dass es SMART ist und ansprechend formuliert ist, damit es motivierend ist und erreichbar wirkt. Sie oder er hilft dabei Glaubenssätze zu erkennen, zu hinterfragen und durch dienlichere Glaubenssätze zu ersetzen. Die oder der Coach hilft außerdem dabei, die konkreten Schritte zu planen, die der Klientin oder dem Klienten dabei helfen, ihr oder sein Ziel zu erreichen. Regelmäßige Termine mit einer oder einem Coach haben zur Folge, dass sich die Klientin oder der Klient regelmäßig mit ihrem oder seinem Ziel befasst, sich Gedanken darüber macht und die Prioritäten entsprechend setzt. Die oder der Coach stellt im Optimalfall Fragen, auf die die Klientin oder Klient nicht selbst kommen würde und die dabei helfen, das Ziel zu hinterfragen, zu festigen und umzusetzen.

3 Quellen

Smarte Ziele formulieren: https://asana.com/de/resources/smart-goals

Langfristige Ziele: https://www.focalityapp.com/de/ressourcen/ziele-setzen-erreichen/#:~:text=Wenn%20man%20Ziele%20definiert%20hat,zu%20einem%20Workaholic%20werden%20muss.

Realistische Ziele: https://anchukoegl.com/ziele-setzen/#4

Stress: https://stressfrey.de/warum-ziele-stress-den-stress-reduziert/

Realitätscheck und ziele hinter Zielen: Skript „Systemische Coachingausbildung“ von InKonstellation; Seite 82 und 84

Zielkonflikte: https://de.wikipedia.org/wiki/Zielkonflikt

Insel-Modell: https://www.fellehner.de/BLOG/Das-Insel-Modell/

Erlebnisnetzwerke: https://www.hager-katharina.at/grundlagen/