

# Coaching-Letter

seit 2003

Nr. 104, Januar 2012

Thema:

## ZIELE - WOHLGEFORMT UND SMART

INHALT:

- Ziele (er-)kennen und nutzen
- Smarte Ziele
- Wohlgeformte Ziele im Coaching
- Die Kriterien der Wohlgeformtheit
- Bilanz 2011 und Ziele 2012
- Zu guter Letzt...

## Ziele (er-)kennen und nutzen

„Wer nicht weiß, in welchen Hafen er segeln will, für den ist kein Wind ein guter.“ Diese Erkenntnis galt bereits bei den alten Seefahrern. Ohne Ziel ist der beste Kompass nutzlos. Solange Sie Ihre Ziele nicht kennen, werden Sie nicht wissen, ob Sie sich auf dem richtigen Weg befinden. Sie können vielleicht darauf hoffen, dass göttliche Instanzen Ihre Handlungen führen. Oder Sie können daran glauben, dass es ein vorbestimmtes Schicksal für Sie gibt, welches sich in jedem Fall erfüllen wird. Auch könnten Sie darauf vertrauen, dass es in Ihrem Unbewussten eine Instanz gibt, die Ihr Verhalten schon irgendwie sinnvoll ausrichten wird. Diese oder ähnliche Glaubenssätze können einem Menschen helfen, schwierige Zeiten zu überstehen, doch sie sind nicht ausreichend, um ein souveränes Leben zu führen. Wer seine Ziele nicht kennt, opfert seine Eigenbestimmung. Jeder Mensch trägt die Verantwortung für sein zukünftiges Leben. Und letztlich sind es Ihre Vorstellungen, Wünsche und Gedanken, die Ihr Gehirn auf Ihr zukünftiges Verhalten programmieren. Die Realität beginnt im Geiste!

Ihre Wünsche sind dabei die Samen, aus denen Ihre persönliche Zukunft erwächst. Für die Kunst einer bewussten Lebensführung brauchen Sie möglichst präzise Vorstellungen der von Ihnen gewünschten Ziele. Sie können lernen, attraktive Ziele konsequent zu realisieren, indem Sie sich das nötige mentale und sprachliche Rüstzeug systematisch aneignen. Dafür müssen Sie Ihre Ziele zunächst klar erkennen und sie dann wunschgerecht formulieren. Klare Ziele vermitteln ein Gefühl von Souveränität, denn damit wissen Sie genau, warum Sie etwas tun. Ihr alltägliches Verhalten bekommt einen konkreten Sinn. Ihr Unbewusstes weiß in jedem Moment, warum es sich lohnen wird, die anstehenden Anstrengungen mit Elan zu bewältigen. So entsteht positive Motivation.

aus  
„NLP in Action“  
von Thomas Ruckerl und Jörn Ehrlich  
Junfermann Verlag, 1997



## SMARTe Ziele

**SMART** ist ein Akronym für „Specific Measurable Accepted Realistic Timely“ und dient etwa im Projektmanagement als Kriterium zur eindeutigen Definition von Zielen im Rahmen einer Zielvereinbarung.

Im Deutschen kann man es z.B. so übersetzen:

<b>S</b> Spezifisch	Ziele müssen eindeutig definiert sein (nicht vage, sondern so präzise wie möglich).
<b>M</b> Messbar	Ziele müssen messbar sein (Messbarkeitskriterien).
<b>A</b> Ausführbar (Erreichbar)	Ziele müssen von den Empfängern akzeptiert werden/sein (auch: angemessen, attraktiv oder anspruchsvoll)
<b>R</b> Realistisch	Ziele müssen möglich sein.
<b>T</b> Terminierbar	zu jedem Ziel gehört eine klare Terminvorgabe, bis wann das Ziel erreicht sein muss.

Ein Ziel ist nur dann S.M.A.R.T., wenn es diese fünf Bedingungen erfüllt.

Bei konsequenter Anwendung von „S.M.A.R.T.“ ergeben sich klare, mess- und überprüfbare Ziele.

Quelle:  
[http://de.wikipedia.org/wiki/SMART\\_\(Projektmanagement\)](http://de.wikipedia.org/wiki/SMART_(Projektmanagement))



## Wohlgeformte Ziele im Coaching

Für das Formulieren von Zielen gelten im Coaching mit NLP die Kriterien der Wohlgeformtheit. Sie wurden von dem Hamburger Diplom-Psychologen Thies Stahl im Rahmen des PeneTRANCE-Modells entwickelt und dienen einer optimalen Zielerreichung. Wenn alle Kriterien erfüllt sind, ist die Wahrscheinlichkeit der Realisierung am größten, da das Ziel eine enorm starke Sogwirkung bekommt. Während das Ziel im Coaching hinsichtlich der Wohlgeformtheit untersucht wird, entwickelt sich die Formulierung des angestrebten Zieles Schritt für Schritt weiter.

Die mentale Vorstellung eines Zieles im Gehirn des Menschen erzeugt neue neurologische Verbindungen. Dadurch wird die innere Struktur für neues Verhalten angelegt. Ähnlich wie die genetische Information einem Samenkorn das Erscheinungsbild der Pflanze prägt, formen unsere Ideen, Wünsche und Ziele unser zukünftiges Verhalten. Je wohlgeformter unsere Vorstellungen von der Zukunft formuliert sind, desto höher sind die Chancen für eine reibungslose Realisierung.

### **Laden Sie die unbewussten Kräfte zur Zielerreichung ein!**

Die Kriterien der Wohlgeformtheit sind zehn Faktoren, die über den Erfolg bei der Realisierung von Wünschen entscheiden. Normalerweise überlassen viele Menschen die Überprüfung der Kriterien dem eigenen Unbewussten, doch eine bewusste Auseinandersetzung kann die unbewussten Kräfte hilfreich unterstützen, alle relevanten Kriterien tatsächlich zu erfüllen. Während Sie mit Ihrem Coachee ein Ziel hinsichtlich der nachfolgenden Kriterien untersuchen, durchläuft die Definition des Zieles einen dynamischen Prozess der Informationsverdichtung. Ein wirklich wohlgeformtes Ziel bündelt die persönlichen Energien des Coachees und lässt sein Unbewusstes sehr genau wissen, wie es sich in Zukunft verhalten soll. Diese wohlgeformte Programmierung führt Ihren Coachee zur Magie des Wünschens.

Als Coach sorgen Sie für eine wohlgeformte Ziel-Formatierung, indem Sie Ihren Coachee mit der Frage

**„Wie soll Ihre Realität beschaffen sein, wenn Sie das aktuelle Problem gelöst haben?“**

konsequent in eine attraktive Zukunft führen. Dabei helfen Sie ihm, den Fokus seiner Wahrnehmung weg vom Problem hin zur Lösung auszurichten. Sobald er seine Lösungs-Ideen in erste, beschreibende Worte kleiden kann, stimulieren Sie ihn, diese Ziel-Formulierung weiter zu optimieren. Sie hinterfragen seine Zielbeschreibungen immer spezifischer, indem Sie sich konsequent an den Kriterien der Wohlgeformtheit orientieren.



## Die Kriterien der Wohlgeformtheit lauten:

### 1. Attraktiv und motivierend

„Für welches Ziel können Sie sich wirklich begeistern?“

Damit ein Ziel seine magnetische Kraft voll entfalten kann, muss es so formuliert werden, dass die Vorstellung der Zielerreichung eine starke Hin-Zu-Motivation beim Coachee auslöst. Je mehr Libido-Energie die Zielformulierung beim Coachee freisetzt, desto größer wird seine Bereitschaft sein, die nötigen Anstrengungen zu investieren.

### 2. Positiv formuliert

„Was möchten Sie anstatt des jetzigen Zustandes erreichen?“

Die Zieldefinition soll keine Verneinung (nicht, kein, ohne) enthalten, sondern positiv formuliert sein. Falls Negationen enthalten sind, fragt der Coach konsequent, was der Coachee stattdessen erreichen will und führt ihn so zu einer positiven Entsprechung.

### 3. Kein Vergleich

„Was genau wollen Sie erreichen?“

Die Zieldefinition soll keinen Vergleich (besser als, schöner als) enthalten, sondern sich aus sich selbst heraus erklären. Falls Vergleiche vorhanden sind, fragt der Coach, was genau der Coachee wahrnehmen wird, wenn er den angestrebten Ziel-Zustand erreicht hat und woran er dies bemerkt.

### 4. Klarer Kontext

„In welchem Rahmen wollen Sie Ihr Ziel realisieren?“

Das Ziel soll gut kontextualisiert sein. Der Coachee sollte wissen, wann und wo, in welcher Situation er was mit wem erreichen möchte.

### 5. Sinnlich konkret

„Was nehmen Sie wahr, wenn Sie Ihr Ziel erreicht haben?“

Der Ziel-Zustand soll anhand von konkreten sinnlichen Wahrnehmungen (V.A.K.O.G.) erkennbar sein. Der Coachee soll genau sehen, hören, fühlen, riechen und schmecken können, wann er sein Ziel erreicht hat. Diese Wahrnehmungen können durch Abfragen der Submodalitäten noch spezifiziert werden.

### 6. Kurzer Feedbackbogen

„Woran merken Sie, dass Sie sich Ihrem Ziel nähern?“

Die Zeitspanne, die verstreicht, bis der Coachee bemerkt, dass er sich auf dem richtigen Weg befindet und dabei eine Rückmeldung durch ein Erfolgserlebnis bekommt, soll möglichst kurz sein. Dadurch erfolgt eine schnelle positive Verstärkung. Falls der Feedbackbogen lang ist, stimuliert der Coach den Coachee, ein wahrnehmbares Kriterium zu finden, um schon früher zu bemerken, dass er sich seinem Ziel nähert.



### **7. Eigen-Initiative**

„Was Können Sie selber dazu beitragen, Ihr Ziel zu erreichen?“

Der Coachee soll das Ziel selbst initiieren und aufrecht erhalten können. Falls dieses Kriterium nicht erfüllt ist, fragt der Coach seinen Coachee, was er selbst dazu beitragen kann, damit sein Wunsch in Erfüllung geht. So entsteht ein neues, selbst-initiiertes Ziel.

### **8. Ressourcen organisierend**

„Was brauchen Sie, um Ihr Ziel zu erreichen?“

Die Zieldefinition soll so formuliert sein, dass der Coachee die zur Zielerreichung notwendigen Fähigkeiten in sich finden und aktivieren kann oder eine klare Vorstellung davon gewinnt, wie er die fehlenden Ressourcen organisieren kann.

### **9. Ökologisch verträglich**

„Gibt es irgendwelche Risiken und Nebenwirkungen?“

Das Ziel soll systemisch verträglich sein. Nur unter dieser Bedingung wird es seine volle Sogwirkung entfalten, da es von allen Teilen der Persönlichkeit des Coachees unterstützt wird.

### **10. Future Pace**

„Was tun Sie in welcher Reihenfolge, um Ihr Ziel zu erreichen?“

Der Zielzustand soll vom Coachee im Hier und Jetzt fassbar sein, um sich voll motiviert auf die ersten Schritte einlassen zu können. Der Wechsel von der Problem-Physiologie zur Ziel-Physiologie beim Coachee muss wahrnehmbar sein.

aus  
„Coaching mit NLP-Werkzeugen“  
von Thomas Ruckerl und Torsten Ruckerl  
Wiley-VCH Verlag, 2008



## Bilanz 2011 und Ziele 2012

Meine größten Erfolge	Das lief sub-optimal	Meine (Optimierungs)-Ziele
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____



## Zu guter Letzt noch etwas zum Thema „Ziele“ ...

Oft ist eine glückliche Hand nichts anderes als Zielstrebigkeit.

(Ralph Waldo Emerson)

Die Umstände haben weniger Gewalt, uns glücklich zu machen, als man denkt, aber die Vorwegnahme zukünftiger Umstände in der Fantasie eine ungeheure.

(Hugo von Hoffmannsthal)

Wer keine Ziele hat, ist ein Leben lang dazu verurteilt, für Leute mit Zielen zu arbeiten.

(Brian Tracy)

Wenn das Leben keine Vision hat, nach der man strebt, nach der man sich sehnt, gibt es auch keinen Grund, sich anzustrengen.

(Erich Fromm)

Wer all seine Ziele erreicht hat, hat sie sich als zu niedrig ausgewählt.

(Herbert von Karajan)

Kaum verloren wir das Ziel aus den Augen, verdoppelten wir unsere Anstrengungen.

(Mark Twain)

Der Langsamste,  
der sein Ziel nur nicht aus den Augen verliert,  
geht noch immer geschwinder als der,  
der ohne Ziel herumirrt.

(Gotthold Ephraim Lessing)

V.I.E.L Coaching Letter © 2012

Herausgeber:

V.I.E.L.<sup>®</sup> Coaching + Training  
Ehrlich, Fiolka, Hartung, Rückerl GbR

Redaktion: Ulrich Tormin (V.i.S.d.P.)

Alle Beiträge - soweit nicht anders vermerkt - © V.I.E.L.  
Kommerzielle Nutzung, Vervielfältigung oder Abdruck - auch teilweise - nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung

