



Hier ist der Inhalt für das Unterpaket "3.5 : Festlegung von SMART-Zielen und Aktionsplanung":

Die Festlegung von SMART-Zielen und die Planung von Maßnahmen sind grundlegende Kompetenzen für jeden Coach. Sie ermöglichen es, die Bestrebungen der Klienten in greifbare und nachhaltige Ergebnisse umzuwandeln. Ohne klare Ziele und einen soliden Aktionsplan besteht die Gefahr, dass das Coaching im Kreis läuft oder an Orientierung fehlt.

Das SMART-Modell ist ein Akronym, das die Eigenschaften eines gut formulierten Ziels definiert. Ein SMART-Ziel ist:

- Spezifisch : es zielt auf ein spezifisches und konkretes Ergebnis ab, anstatt vage oder allgemein zu sein.
- Messbar : es kann quantifiziert oder objektiv bewertet werden.
- Erreichbar : es ist realistisch und erreichbar, angesichts der Ressourcen und Einschränkungen des Klienten.
- Relevant : es ist auf die Werte, Prioritäten und allgemeinen Ziele des Klienten ausgerichtet.
- Zeitlich definiert : es hat eine klare Frist oder einen klaren Zeitplan.

Nehmen wir das Beispiel von Jean, dem Unternehmer, der sein Unternehmen ausbauen möchte (siehe Unterpaket 3.3). Ein SMART-Ziel für Jean könnte sein: "Einen Vollzeit-Administrativassistenten innerhalb von 3 Monaten einstellen, um die routinemäßigen Managementaufgaben zu delegieren." Dieses Ziel ist spezifisch (Einstellung eines Assistenten), messbar (Vollzeit), erreichbar (3 Monate), relevant (Delegation zur Konzentration auf die Entwicklung) und zeitlich definiert (3 Monate).

Der Coach leitet den Klienten durch geschickte Fragen und aktives Zuhören bei der

Formulierung von SMART-Zielen. Er hilft dem Klienten, von einer unscharfen Vision zu einem präzisen Ziel zu gelangen, indem er tiefe Motivationen und Erfolgskriterien erforscht. Der Coach kann Tools wie Visualisierung oder Mind-Mapping verwenden, um das Denken des Klienten zu stimulieren.

Sobald die SMART-Ziele definiert sind, liegt der Fokus auf der Planung konkreter Aktionen. Ein Aktionsplan ist ein detaillierter Fahrplan, der ein Ziel in handhabbare Schritte zerlegt. Für jeden Schritt identifiziert der Klient die notwendigen Ressourcen, die potentiellen Hindernisse und die Strategien zur Überwindung dieser Hindernisse. Der Coach sorgt dafür, dass die Aktionen spezifisch, machbar und mit einem klaren Zeitplan versehen sind.

Nehmen wir erneut das Beispiel von Jean und seinem Rekrutierungsziel. Sein Aktionsplan könnte die folgenden Schritte beinhalten:

1. Erstellung einer detaillierten Stellenbeschreibung (Woche 1)
2. Veröffentlichung der Stellenanzeige auf spezialisierten Websites und sozialen Netzwerken (Woche 2)
3. Vorselektion der Bewerber und Durchführung der ersten Telefoninterviews (Wochen 3-4)
4. Persönliche Gespräche mit den 3 besten Kandidaten organisieren (Woche 5)
5. Auswahl des endgültigen Kandidaten und Angebot unterbreiten (Woche 6)
6. Abschluss des Vertrags und Vorbereitung der Integration des neuen Assistenten (Wochen 7-8)

Der Coach unterstützt den Klienten bei der Umsetzung des Aktionsplans, indem er regelmäßiges Feedback, Ermutigung und Anpassungen anbietet, falls notwendig. Er hilft dem Klienten, Hindernisse zu überwinden, Erfolge zu feiern und aus Rückschlägen zu lernen. Der Coach sorgt auch dafür, dass der Klient auf seine SMART-Ziele und seine allgemeine Vision ausgerichtet bleibt, um Streuverluste oder Aufschieberitis zu vermeiden.

Es ist wichtig zu beachten, dass die Festlegung von Zielen und die Aktionsplanung keine linearen Prozesse sind, sondern iterative. Je mehr der Klient vorankommt und Perspektiven gewinnt, desto mehr können die Ziele und Pläne sich weiterentwickeln. Der Coach zeigt Flexibilität und Anpassungsfähigkeit, während er das Momentum und die Verantwortung aufrecht erhält.

Schließlich hilft der Coach dem Klienten, eine Wachstumsmentalität und Resilienz gegenüber Herausforderungen zu entwickeln. Anstatt Hindernisse als Misserfolge zu betrachten, lernt der Klient, sie als Lern- und Wachstumschancen zu sehen. Der Coach schafft eine unterstützende Umgebung, in der sich der Klient sicher fühlt, zu experimentieren, zu lernen und sich zu entfalten.

Zusammengefasst sind die Festlegung von SMART-Zielen und die Planung von Aktionen Eckpfeiler eines effektiven Coachings. Indem sie den Klienten dabei helfen, ihre

Bestrebungen in konkrete und machbare Schritte umzuwandeln, legen die Coaches das Fundament für eine nachhaltige und bedeutungsvolle Veränderung. Dies ist ein Prozess, der strategische Strenge mit Flexibilität, Unterstützung mit Verantwortung, Vision mit Aktion kombiniert.

Wichtige Punkte zu merken:

- Die Festlegung von SMART-Zielen und die Planung von Aktionen sind entscheidend für ein effektives Coaching und ermöglichen es, Bestrebungen in greifbare Ergebnisse umzuwandeln.
- Ein SMART-Ziel ist Spezifisch, Messbar, Erreichbar, Relevant und Zeitlich definiert.
- Der Coach leitet den Klienten durch Fragestellung, aktives Zuhören und Tools wie Visualisierung bei der Formulierung von SMART-Zielen.
- Ein Aktionsplan erläutert die Schritte, Ressourcen, Hindernisse und Strategien zur Erreichung eines Ziels. Der Coach sorgt dafür, dass die Aktionen spezifisch, machbar und geplant sind.
- Der Coach bietet während der Umsetzung des Aktionsplans regelmäßiges Feedback, Ermutigung und Anpassungen an. Er hilft dem Klienten, seine Ziele im Auge zu behalten.
- Die Festlegung von Zielen und die Planung sind iterative Prozesse, die sich weiterentwickeln können. Der Coach zeigt Flexibilität, während er das Momentum aufrechterhält.
- Der Coach fördert eine Wachstumsmentalität und Resilienz beim Klienten, indem er Hindernisse in Lernmöglichkeiten umwandelt.