

1

Mein Ergebnisziel

1. Was ist mein Ergebnisziel, d.h. was soll sich in meinem Umfeld positiv verändern, und wann will ich dieses Ziel erreicht haben?
Mehr Workshops als vorgegebene Seminare
Beratungstätigkeit
Auswahl und Ausbildung
Produktweiterentwicklung
ein bisschen Personalentwicklung
360 Grad Feedback - Beratung

Vorgesetzter hat Verständnis für meine beruflichen Bedürfnisse und setzt sich für mich ein.
Gruppenleiter würde sich um die Gesamtentwicklung unserer Gruppe kümmern, dass MA entsprechend ihrer Fähigkeiten und Interessen eingesetzt und weiterentwickelt werden.
2. Wie wichtig ist mir – ausgedrückt auf einer Skala von 0 bis 10 – die Erreichung dieses Ziels? (10 = extrem wichtig.)
9
3. Wie anspruchsvoll ist das Ziel, ausgedrückt auf einer Skala von 0 bis 10?
9

Die ersten zwei oder drei Hauptschritte der Zielerreichung

1. Schritt 1:
Wünsche als Angebote formulieren
USP für meinen Chef ermitteln - was ist ihm besonders wichtig
2. Schritt 2:
Was davon kann ich als Wertvollstes liefern (und tue es auch bisher)
3. Schritt 3:
Gespräch führen

2

Meine Fähigkeiten

1. Was sind meine ein oder zwei wichtigsten Fähigkeiten/Ressourcen

Mein Lern- und Entwicklungsziel

1. Welche meiner Fähigkeiten sollte ich weiterentwickeln, um mein

9

3. Wie anspruchsvoll ist das Ziel, ausgedrückt auf einer Skala von 0 bis 10?

9

2

Meine Fähigkeiten

1. Was sind meine ein oder zwei wichtigsten Fähigkeiten/Ressourcen, die ich momentan habe und für die Zielerreichung nutzen kann/will?

analytisches Denkvermögen

2. Gibt es in mir Kräfte und wenn Ja, welche sind es, die mich bremsen, meine Fähigkeiten optimal für mein Ergebnisziel einzusetzen?

Für mich ist es ein wichtiger Wert, nicht für mich selbst Reklame zu machen. Taten sprechen für sich. Mehr sein als scheinen.

Mein Lern- und Entwicklungsziel

1. Welche meiner Fähigkeiten sollte ich weiterentwickeln, um mein Ergebnisziel (Feld 1A) besser zu erreichen? - Was wäre das Lern- und Entwicklungsziel?

*extrovertierte Kommunikation entwickeln
konkret: berichten, was mir Freude gemacht hat (löst die Moralbremse nicht aus)*

sehen - anerkennen - abstrahieren/kommunizieren

2. Was würde ich anders machen, wenn ich das obige Lern- und Entwicklungsziel jetzt schon erreicht hätte?

Ich würde unauffällig und locker in Nebensätzen fallen lassen, was ich gerade leiste und geleistet habe. Das würde den anderen nicht bewußt auffallen, sich aber in den Köpfen festsetzen.

3

Nächste zielführende Schritte

1. Welche ganz konkreten Schritte nehme ich mir für die Erreichung meines Ergebnisziels und meines Lern- und Entwicklungsziels mit Blick auf die nächsten 1. oder 2 Wochen vor?

Weitere Unterstützung

1. Benötige ich für die nächsten Schritte Hilfe? Welche genau – und von wem?

3

Nächste zielführende Schritte

1. Welche ganz konkreten Schritte nehme ich mir für die Erreichung meines Ergebnisziels und meines Lern- und Entwicklungsziels mit Blick auf die nächsten 1, 2 oder 3 Wochen vor?

*An meinen nächsten Bürotagen werde ich den Pegel meiner Arbeitsfreude immer wieder beobachten.
Wenn er positiv ausschlägt werde ich kurz inne halten und konkret imaginieren (wie im Film), wie ich diese Freude Kolleginnen/Vorgesetzten gegenüber extrovertiert zeige und kommuniziere*

2. Wenn ich diese Schritte perfekt vollzogen habe, zu wieviel Prozent habe ich dann mein Ergebnisziel erreicht?

30%

3. Wenn ich diese Schritte perfekt vollzogen habe, zu wieviel Prozent habe ich dann mein Lern- und Entwicklungsziel (siehe Feld 2B) erreicht?

50%

2. Was würde ich anders machen, wenn ich das obige Lern- und Entwicklungsziel jetzt schon erreicht hätte?

Ich würde unauffällig und locker in Nebensätzen fallen lassen, was ich gerade leiste und geleistet habe. Das würde den anderen nicht bewußt auffallen, sich aber in den Köpfen festsetzen.

Weitere Unterstützung

1. Benötige ich für die nächsten Schritte Hilfe? Welche genau – und von wem?

Gespräch mit meinem Mann. Er kann fragen, welche positiven Filme es in der Firma gab und rückmelden, wenn es konkrete Auswirkungen im privaten hat.

2. Wann will ich überprüfen, wie gut ich die gerade geplanten Schritte vollzogen habe: in 1, 2 oder 3 Wochen?

Bewertung von Coachingprozessen
Geissler, H.; Wegener, R. (Hrsg.)
2015, XIV, 352 S. 25 Abb., Softcover
ISBN: 978-3-658-04139-7