

**Toolbeschreibung zu**



# plan c|m.

Entwicklung mit Perspektive und System

Coachingprozesse gestalten

Einzelthemen bearbeiten

Kompetenzen und Ressourcen entdecken

Tools für den Werkzeugkoffer

Arbeitsblätter - Tests - Selbsteinschätzungen

zusammengestellt von  
Hartmut Knorr, Ph.D. · Hamburg · 2021

# Einzelthemen

## oder Coachingprozess?

**plan c|m.** ist eine Sammlung von insgesamt fünfzehn Tools, um **Einzelthemen** im Coaching und Mentoring zu bearbeiten. Gleichzeitig ist das Coachingheft aber auch geeignet, einen strukturierten **Coachingprozess** im Umfang von ca. acht bis zehn Treffen zu gestalten.

### Einzelthemen bearbeiten

Wer in seinen Beratungsgesprächen einzelne Tools benötigt, kann je nach Erfordernis, auf ein einzelnes Werkzeug aus dem Heft plan c|m. zurückgreifen. Der Coachee benennt Anliegen, Veränderungswünsche, Ziele oder Problemstellungen, die er mit dem Coach bearbeiten möchte.

Einzelthemen im Coaching können z. B. sein:

- Fragen zur persönlichen Entwicklung
- Rollenklärungen
- Veränderungsthemen
- Krisen- und Konfliktbewältigung
- Verbesserung der Führungsfähigkeit
- Selbst- und Zeitmanagement
- Suche nach (neuen) Zielen, u. a. m.

Nach Steve Ogne sind alle Einzelthemen, die in der Beratung eine Rolle spielen, grundsätzlich drei Bereichen zuzuordnen.

Es geht entweder ...

- um diverse Dienst- und Arbeitssituationen,
- um Fragen des persönlichen Lebens
- oder um die Coaching-/Mentoringbeziehung selber.

Einzelthemen werden, anders als bei einem formalen Programm, individuell zwischen Coach und Coachee vereinbart und gestaltet.

Es gibt dabei keine zeitliche Vorgaben (wie lange wollen wir an einem Thema arbeiten) oder auch inhaltliche Festlegungen (welche Aspekte werden aufgegriffen oder welche Werkzeuge setzt der Coach dabei ein).

Ganz sicher ist: wer Menschen beraten und fördern möchte, wird irgendwann auch auf Arbeitsmaterial (Tools) zurückgreifen müssen, auch wenn die Grundlage für ein erfolgreiches und wirksames Coaching ganz sicher nicht in Arbeitsbögen, sondern in der Haltung und Beziehungsgestaltung von Coach und Coachee liegt.

Aber jeder Coach braucht auch einen „Werkzeugkoffer“. Und plan c|m. stellt eine Anzahl von Arbeitsblättern, Selbsteinschätzungen und Tests zu zentralen Fragen zur Verfügung, auf die der Coach zurückgreifen kann.

Weitere, ergänzende Arbeitsbögen sind auf [www.mentoringzone.de](http://www.mentoringzone.de) zu finden.

### Einen Coachingprozess durchführen

Auf Grundlage des Heftes plan c|m. lässt sich auch ein abgerundeter **Coachingprozess** über mehrere Treffen gestalten. Manche Coachees wünschen sich eine Art 360-Grad-Rundumbetrachtung ihres Lebens, suchen den roten Faden in ihrer Entwicklung, um dann mit einer guten Grundlage das Leben und ihren Dienst weiter gestalten zu können.

Dazu werden fünf Bereiche der Entwicklung aufgegriffen, die der Coach Schritt für Schritt mit dem Coachee durcharbeiten kann:

- Ressourcen – Was ich mitbringe
- Persönlichkeit – Wie ich bin
- Ankerpunkte – Was mich hält
- Ziele und Strategien - Was ich anstrebe
- Netzwerke – Wer/was mich unterstützt

Auf den folgenden Seiten werden alle Tools im Heft plan c|m. vorgestellt und für den praktischen Einsatz erklärend beschrieben. Hinweise zu den Anwendungsbereichen und Quellenangaben ergänzen die Ausführungen.

# Ressourcen – Was ich mitbringe

## Meine Wetterkarte

Seite 6

- Kurzbeschreibung** Die Wettersymbole stehen für die persönliche Wetterlage des Coachees. Er beschreibt in zwei bis drei Stichpunkten pro Symbol seine persönliche und aktuelle Situation.
- Anwendungsbereich** Dieses Tool eignet sich besonders für ein erstes Kennenlernen von Coach und Coachee. Auch in der Beratung von Leitungskreisen kann die Wetterkarte abbilden, welche Themen die einzelnen Mitglieder eines Leitungsteams benennen.
- Zielsetzung** Der Coachee wird sich seiner Lage konkreter bewusst. Der Coach erhält einen umfassenden visuellen Überblick und kann aus den genannten Stichworten und Erläuterungen mit dem Coachee mögliche Themen vereinbaren, die in den nächsten Coachingtreffen bearbeitet werden.
- Schritte** Der Coach bittet den Coachee vor dem ersten Treffen, die Wetterkarte auszufüllen und pro Feld zwei bis drei Stichpunkte aufzuschreiben. Im Treffen erzählt und erläutert der Coachee dann, was er mit den einzelnen Stichworten verbindet. Der Coach stellt an manchen Stellen Fragen, um das Beschriebene gut zu verstehen, jedoch ohne in einzelne Themenbereiche schon zu tief einzusteigen. Es geht zunächst nur um eine Themensammlung und den Gesamteindruck.
- Hinweise** Wird das Tool in einem Leitungskreis (Gemeindeleitung, Vorstand, Leitungsteam, Ältestenschaft) oder in einem Team eingesetzt, kann man im ersten Meeting immer je zwei Personen die Karte abstimmen und füllen lassen. Danach trägt jede 2er-Gruppe ihr Ergebnis vor den Anderen der Gruppe vor. So ergänzen sich die Aussagen und Eindrücke und alle Mitglieder eines Teams sind einbezogen.
- Hilfsmittel** Kann auch gut an einem Flipchart oder Whiteboard erstellt werden.
- Weitere Quellen** <https://sandra-dirks.de/mini-flipchartkurs-so-zeichnest-du-die-wetterlage-auf-dein-flipchart/>, aufgerufen am 05.05.2021.



<b>Kurzbeschreibung</b>	Das Wachstumsrad dient dazu, den Standort des Coachees in acht verschiedenen Lebens- und Dienstbereichen abzubilden. Wo steht der Coachee? Und welche Schritte der Entwicklung sollen im Coaching aufgegriffen werden?
<b>Anwendungsbereich</b>	Das Tool kann in Einzelberatungen, besonders in Veränderungs- und Wachstumswünschen des Coachees zum Einsatz kommen.
<b>Zielsetzung</b>	Der Coachee nimmt in den acht verschiedenen Bereichen eine Einschätzung in Form einer Skalierung vor. Er benennt danach für einen bzw. jeden Bereich sein Entwicklungsziel und erarbeitet Optionen, wie diese Ziele realistisch erreicht werden können.
<b>Schritte</b>	<p>Die grundsätzliche Ausgangsfrage lautet: <i>Wie zufrieden bin ich aktuell mit Blick auf die folgenden Bereiche?</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Beziehungen und Freundschaften (Die persönlichen Beziehungskreise)</li><li>2. Fitness und Gesundheit (Bewegung, Sport, Schlaf, Ruhe, Sabbat ...)</li><li>3. Familie und Ehe (alternativ auch Wohngemeinschaft und andere Modelle)</li><li>4. Persönliche Weiterentwicklung (Gaben und Kompetenzen)</li><li>5. Glaubensentwicklung (Beziehung zu Gott)</li><li>6. Berufliche Entwicklung (auch Schule, Studium, Ausbildung)</li><li>7. Charakterliche Entwicklung (Eigenschaften, Haltungen ...)</li><li>8. Dienst in der Gemeinde/Kirche (ehrenamtliche Dienste)</li></ol> <p>Der Coachee schätzt seinen aktuellen Entwicklungsstand subjektiv ein, indem er auf jeder Skala einen Punkt setzt und dem Coach dann erklärt, warum er die Einschätzung in der Höhe so vorgenommen hat. Danach setzt er pro Feld eine weitere Markierung, wo er sich in den nächsten Schritten hinentwickeln möchte. Was verbindet er mit dem Punkt? Was wäre sein konkretes Ziel?</p> <p>Welche Wege und Optionen es gibt, um den gewünschten Entwicklungsschritt machen zu können, wird im Gespräch zwischen Coach und Coachee erörtert.</p>
<b>Hinweise</b>	<p>Die Bereiche im Wachstumsrad können auch anders benannt werden. So könnten z. B. Leiter ihre verschiedenen Aufgabenfelder einsetzen:</p> <p><i>Wie zufrieden bin ich aktuell mit Blick auf...</i> <i>meine Teamleitung? mein Vorbild? meine Kommunikation? meine Weiterbildung?</i> <i>mein Work-Life-Balance? mein Zeitmanagement? meine Selbstleitung, u.a.m.</i></p>
<b>Hilfsmittel</b>	keine
<b>Weitere Quellen</b>	<p>Ähnliche Tools finden sich unter dem Stichwort „Lebensrad“ z. B. auch: <a href="https://clevermemo.com/blog/lebensrad-wheel-of-life-coaching-tool/">https://clevermemo.com/blog/lebensrad-wheel-of-life-coaching-tool/</a>, aufgerufen am 12.05.2021.</p> <p>oder unter: <a href="https://www.managerseminare.de/Trainerkoffer_Tools/Coaching-Tool-Lebensrad,155027">https://www.managerseminare.de/Trainerkoffer_Tools/Coaching-Tool-Lebensrad,155027</a>, aufgerufen am 12.05.2021.</p>



# Meine Lebens- und Entwicklungsreise

Seite 9-11

- Kurzbeschreibung** Mit der Timeline „Meine Lebens- und Entwicklungsreise“ kann der Coachee die wichtigen Bausteine entdecken, die in der bisherigen Lebensgeschichte liegen. Dabei geht es nicht nur um eine Rückschau auf den Lebens- und Entwicklungsweg, sondern vor allem um das Entdecken der Ressourcen, die in den Stationen und erlebten Momenten liegen.
- Anwendungsbereich** Das Tool ist geeignet, die Lebensbiografie zu visualisieren und die Hochs und Tiefs abzubilden. Es führt dem Coachee vor Augen, welche Ereignisse, Momente und Zeitabschnitte prägenden Einfluss hinterlassen haben und welche Potenziale und Ressourcen sich damit für die Zukunft verbinden.
- Zielsetzung** Es geht vor allem darum, die Perspektive zu wechseln und die Möglichkeiten für die Zukunft zu entdecken. Was war gut und wesentliche und hilfreiche Grundlage in meiner Lebensgeschichte? Und wie bewertet der Coachee das negativ Erlebte? Was war/ist „das Gute am Schlechten“? Ein Ziel könnte auch sein, sich mit der bisherigen Lebensgeschichte zu versöhnen.
- Schritte** Das Erstellen der Lebens- und Entwicklungsreise erfolgt in drei Schritten:
- 1. Zurückschauen**
    - Betrachte dein bisheriges Leben.  
Welche Dinge haben dich nachhaltig beeinflusst und geprägt?
    - Sammle auf der rechten Seite 11 (unten) stichpunktartig 20 Momente oder Zeitpunkte, die wichtig für dich gewesen sind, z. B. Highlights, Umzüge, Enttäuschungen, Menschen, inspirierende Begegnungen, Erlebnisse, Urlaube, Entdeckungen, Schule, Studium/Ausbildung, Freundschaften, Gemeinden und Leiter ...
  - 2. Zuordnen**
    - Trage Jahreszahlen und Alter auf der gelben Zeitlinie ein und beginne dabei auf der linken Seite mit deinem Geburtsjahr.
    - Übertrage die unter 1. gesammelten Momente, Zeitpunkte und Erfahrungen auf die Notizzettel und ordne sie in etwa den Jahreszahlen zu.
  - 3. Entdecken und in die Zukunft blicken**
    - Versieh jedes Ereignis mit einem kurzen Vermerk: Was habe ich gelernt? Was hat das Ereignis ausgelöst? Welche Eigenschaften haben mir in der Situation geholfen? Welche Entschlüsse wurden dadurch geprägt?
    - Wozu inspiriert mich das, was ich zusammengetragen habe? Was will/kann ich mit meinem Potenzial perspektivisch machen?
- Hinweise** Insbesondere bei Punkt 3 brauchen Coachees häufig Unterstützung, da ein ressourcenorientiertes Reflektieren nicht immer vorausgesetzt werden kann.
- Weitere Quellen** Fleur Baxmeier und Ruby Taylor. *Eine Lebenskurve erstellen. Was passt wirklich zu dir.* In: flow (15), S. 62–63. Online verfügbar unter [www.flow-magazin.de](http://www.flow-magazin.de), aufgerufen am 29.02.2016.



# Fünf wichtige Gespräche

Seite 12

<b>Kurzbeschreibung</b>	Es gibt Süsselsätze und Gespräche, die möglicherweise maßgeblichen Einfluss auf Entscheidungen und Einstellungsveränderungen hatten, die der Coachee in seinem Leben getroffen hat. Diese sollen dem Coachee bewusst werden und ihm eine Einordnung ermöglichen.
<b>Anwendungsbereich</b>	Dieses Tool kann als Ergänzung zur „Lebens- und Entwicklungsreise“ verstanden werden.
<b>Zielsetzung</b>	Das Arbeitsblatt nimmt auf einfache Weise wichtige Personen, Gespräche und Süsselsätze in den Blick und kann dem Coachee bei der Reflexion von prägenden Einflüssen helfen. Dies ermöglicht ihm, die zurückliegenden Gesprächsinhalte mit Abstand zu reflektieren und einzuordnen.
<b>Schritte</b>	Der Coachee füllt die fünf Felder (Gespräch 1-5) mit Stichpunkten: <ul style="list-style-type: none"><li>• Mit wem habe ich das Gespräch geführt? Wer war mein Gesprächspartner? In welcher Beziehung stand ich zu dem Gesprächspartner?</li><li>• Worum ging es inhaltlich in dem Gespräch?</li><li>• Warum war das Gespräch so wichtig für mich?</li><li>• Was war z. B. ein Süsselsatz im Gespräch? Oder in der Zusammenfassung: Was war die Überschrift?</li></ul>
<b>Hinweise</b>	Es ist natürlich auch möglich, nur zwei oder drei Gespräche benennen zu können.
<b>Hilfsmittel</b>	keine
<b>Weitere Quellen</b>	



# Zwölf-Felder-Fähigkeitenprofil (12FFP)

Seite 13-22

- Kurzbeschreibung** Mit dem 12FFP lassen sich Gaben, Interessen und Fähigkeiten in 12 Feldern erfassen, die der Coachee mitbringt. Das Fähigkeitenprofil baut auf einem wissenschaftlichen Modell von John Holland (sog. „Holland-Codes“) auf und ermöglicht einen soliden Einblick in die Gabenschwerpunkte des Coachees.
- Anwendungsbereich** Das Tool kann vielfältig eingesetzt werden. Jeder Coach wird in seiner Arbeit auf ein Modell und einen Test zurückgreifen, wenn er Menschen in ihrem Gabenspektrum einschätzen und beraten möchte.
- Einsatzmöglichkeiten (Beispiele):**
- Menschen kommen in die Kirche, wollen mitarbeiten und wissen nicht, welcher Dienst zu ihnen passt. Der 12FFP kann z. B. als Modul in ein Next-Step-Programm eingebaut werden. Menschen finden so ihren passenden Dienst. Eine Kongruenzliste hilft beim Matchen von Gabe und Aufgabe.
  - Coaching in Veränderungssituationen: Welche Gaben habe ich und was mache ich mit meinen Gaben?
  - Karriereberatung, Ausbildungs- und Berufsberatung
  - Berufliche, private oder ehrenamtliche Neuaufstellung des Coachees.
- Zielsetzung** Der Coachee möchte sich erstmalig oder erneut einen grundlegenden, soliden Überblick über das eigene Gabenspektrum verschaffen, um darauf weitere, zukunftsweisende Schritte zu gehen und sich stärkenorientiert zu entwickeln.
- Schritte**
- Schritt 1:** In jedem der 12 Felder werden zehn kurze Aussagen gemacht, zu denen sich der Coachee von 1 (sehr wenig) bis 10 (sehr hoch) einschätzt. Die ermittelten Werte pro Feld werden addiert und in die Tabelle auf Seite 20 übertragen. Jeweils zwei Felder (z. B. 12+8 für den Bereich R) ergeben dann eine Summe pro Buchstaben aus dem RIASEC-Profil vom Holland-Modell, die durch 4 geteilt werden muss.
- Schritt 2:** Übertrage diese errechneten Werte der sechs Buchstaben ins Profil auf Seite 21 .
- Schritt 3:** Welche drei Buchstaben haben die höchsten Werte? Ermittle die drei Buchstaben in absteigender Reihenfolge (z. B. SAE, RCI und andere).
- Schritt 4:** Seite 22 enthält eine Auflistung von Diensten und ehrenamtlichen Aufgaben, die in vielen Kirchen und Gemeinden vorzufinden sind. Wie passen meine Fähigkeiten nun zu bestimmten Diensten und Aufgaben?
- Hinweise** Bei der Ergebnis-Interpretation sollten die folgenden Punkte beachtet werden:
- Der erste Buchstabe (Primärbuchstabe) weist den Weg.
  - Je mehr Buchstaben in der Dreierkombination enthalten sind, desto eher wird dem Einzelnen die Aufgabe liegen und Spaß machen.
  - Werte gelten als signifikant unterschiedlich, wenn sie um mindestens 8 Punkte auseinander liegen.
- Weitere Quellen** [https://de.wikipedia.org/wiki/Fähigkeit\\_\(Psychologie\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Fähigkeit_(Psychologie)), aufgerufen am 05.05.2021.  
[www.wikipedia.org/riasec/](http://www.wikipedia.org/riasec/), aufgerufen am 04.05.2021.



# Interessenstruktur

Seite 23-25

<b>Kurzbeschreibung</b>	Mit dem 12FFP werden die Gaben und Fähigkeiten sichtbar gemacht, die ein Coachee hat. Mit der Ermittlung der Interessenstruktur werden drei weitere Aspekte in den Blick genommen: 1. Menschen, denen der Coachee mit seinen Begabungen bevorzugt dienen möchte. 2. Der Ort, wo er sich dies vorstellt. Und 3. die Arbeitsbereiche und Themeninteressen die ihn anziehen und motivieren würden.
<b>Anwendungsbereich</b>	Das Tool „Interessenstruktur“ kann sinnvoll in Verbindung und Verlängerung mit dem 12FFP oder einem anderen Gabentest eingesetzt werden.
<b>Zielsetzung</b>	Vertiefung und Ergänzung der ermittelten Fähigkeiten. Es soll der konkrete Bezugsrahmen sichtbar werden, in dem der Coachee sich vorstellt, seine Gaben zum Einsatz zu bringen. Deutlich wird auch, was ihm nicht liegt bzw. welche Dienstbereiche er sich nicht vorstellen kann.
<b>Schritte</b>	<p><b>1. Schritt: Wem will der Coachee dienen?</b> Es werden maximal bis zu fünf Bezugsgruppen unterstrichen oder eingekreist, die der Coachee sich vorstellen vorstellen kann. Möglich ist auch, weitere Gruppen zu nennen, die er im Blick hat.</p> <p><b>2. Schritt: An welchem Ort möchte er sich einsetzen?</b> Kann sich der Coachee vorstellen, an dem aktuellen Wohnort, an einen anderen Ort oder in einem anderen Land seine Fähigkeiten einzubringen?</p> <p><b>3. Welche Themen und Dienste sprechen den Coachee besonders an?</b> Auch hier sind fünf Nennungen und Ergänzungen zu den benannten Themen und Diensten möglich.</p>
<b>Hinweise</b>	Das Tool sollte möglichst in Verbindung mit dem 12FFP zum Einsatz kommen, da es die Bezüge zum konkreten Gabeneinsatz in den Blick nimmt. Das macht erst Sinn, wenn vorab ermittelt wurde, welche Fähigkeiten der Coachee hat.
<b>Hilfsmittel</b>	keine
<b>Weitere Quellen</b>	D.I.E.N.S.T.-Seminar - Entdecke dein Potenzial. ISDN 978-3865918666.



## 5-Faktoren-Persönlichkeits-Check

Seite 27-33

- Kurzbeschreibung** Der 5-Faktoren-Persönlichkeits-Check ist eine Selbsteinschätzung, der auf dem bekannten und vielfach beschriebenen Modell der BIG FIVE (Fünf-Faktoren-Persönlichkeitsinventar) aufbaut.
- Anwendungsbereich** Jeder Berater und Coach braucht ein persönlichkeitsbeschreibendes Modell, mit dem er gut vertraut ist. Zum Einsatz kommt das Tool z. B. bei diversen Veränderungsanliegen und Fragen des Coachees: *Wie bin ich? Was ist typisch für mich? Kann ich mich verändern - und wie? Passt eine neue Herausforderung zu mir? Warum mache ich Dinge immer wieder so, wie ich sie mache? ...* Auch in der Paarberatung (wir sind so verschieden!), der Menschenführung (warum reagiere ich auf bestimmte Verhaltensweisen von Personen in meinem Team) und der Lebensgestaltung insgesamt, ist es überaus hilfreich, auf ein Modell der Persönlichkeitsdiagnostik zurück zu greifen.
- Zielsetzung** Einblick in die Facetten der eigenen Persönlichkeit zu bekommen. Konkretes Arbeiten an Einstellungen, Sicht- und Verhaltensweisen ermöglichen. Selbst- und Fremdeinschätzung im Vergleich zu betrachten.  
Variante: Ein Teamprofil erstellen und so Stärken und Schwächen der einzelnen Teammitglieder ermitteln. Das ermöglicht teamergänzendes Arbeiten. Die unterschiedlichen Persönlichkeiten bringen jeweils ihre Stärken ein und arbeiten an den Schwächen.
- Schritte** Der Coachee vergibt zu den 50 Aussagen der Selbsteinschätzung jeweils einen Wert von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft voll und ganz zu). Die Werte werden in der Tabelle auf Seite 30 übertragen und addiert. Die Summen der fünf Faktoren werden in das Profil auf Seite 31 übertragen und ergeben ein Gesamtprofilbild.  
Die Erklärungen und Stichworte zu den fünf Persönlichkeitsfaktoren (Seiten 32-33) sind Grundlage für das Gespräch zwischen Coach und Coachee. Die Ergebnisse werden dann in Beziehung zur Fragestellung des Coachees gesetzt.
- Hinweise** Der 5-Faktoren-Persönlichkeits-Check ist kein validierter Test, sondern eine Ersteinschätzung. Gegebenenfalls kann eine weitere Person, die den Coachee gut kennt, eine parallele Einschätzung vornehmen und so den Vergleich zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung ermöglichen.
- Weitere Quellen** [https://de.wikipedia.org/wiki/Big\\_Five\\_\(Psychologie\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Big_Five_(Psychologie)), aufgerufen am 06.05.2021.



# Mein Denk- und Arbeitsstil

Seite 35-37

<b>Kurzbeschreibung</b>	Der Selbstcheck dient zur Ermittlung der Präferenz im Denken und Arbeiten eines Coachees. Linkshirner verarbeiten und ordnen Informationen linear. Sie denken logisch, analytisch und speichern in erster Linie Zahlen, Daten, Fakten. Rechtshirner dagegen agieren intuitiv und kreativ. Sie denken eher bildlich und verarbeiten Dinge mehr ganzheitlich.
<b>Anwendungsbereich</b>	Besonders in Fragen der Selbstorganisation, des Zeitmanagements und des Arbeitsstils dient dieser Selbstcheck als Grundlage für das Verstehen des Lebens- und Arbeitsstils. Coach und Coachee haben damit eine Grundlage, um an konkreten Fragestellungen zu arbeiten. Beispiele wären: <i>Wie kann ich mich besser organisieren? Wie finde ich ein Zeitplansystem, das zu mir passt? Wozu passt mein kreatives Denken und Agieren? Wie kann die Zusammenarbeit zwischen logischen Denkern und kreativen Chaoten verbessert werden?</i>
<b>Zielsetzung</b>	Der Coachee soll sich und andere besser verstehen können. Er soll die Andersartigkeit als Reichtum entdecken und ein System entwickeln, das maßgeschneidert zu ihm passt.
<b>Schritte</b>	Der Coachee kommentiert die 30 Aussagesätze jeweils mit ‚JA‘ oder ‚NEIN‘, so wie sie tendenziell auf ihn zutreffen. <ul style="list-style-type: none"><li>• Danach werden alle Fragen von 1-15 addiert, die mit ‚JA‘ beantwortet wurden. Das Ergebnis wird der linken Gehirnhälfte auf Seite 37 zugeordnet.</li><li>• Ebenso werden alle Fragen 16-30, die mit ‚JA‘ beantwortet wurden, addiert und das Ergebnis der rechten Gehirnhälfte zugeordnet.</li></ul>
<b>Hinweise</b>	Auch mit diesem Selbstcheck geht es nicht um eine Bewertung von ‚richtig‘ oder ‚verkehrt‘, sondern darum, Ansatzpunkte zur Veränderung zu finden.
<b>Hilfsmittel</b>	keine
<b>Weitere Quellen</b>	vgl. <a href="https://www.gabrielethies.de/blog/2017/2/9/chaos-oder-ordnung">https://www.gabrielethies.de/blog/2017/2/9/chaos-oder-ordnung</a> , aufgerufen am 05.05.2021. Selbst- und Zeitmanagement für Rechtshirner. Cordula Nussbaum. <i>Organisieren Sie noch oder leben Sie schon?: Zeitmanagement für kreative Chaoten</i> . Campus Verlag, ISBN 978-3593396187. Selbst- und Zeitmanagement für Linkshirner David Allen. <i>Wie ich die Dinge geregelt kriege: Selbstmanagement für den Alltag</i> . Piper, ISBN 978-3492240604.

# Ankerpunkte – Was mich hält

## Werte

Seite 39-45

- Kurzbeschreibung** Mit dem Tool „Meine Werte - wofür ich einstehe“ erstellt der Coachee sein persönliches Werteprofil. Er schaut dabei auf die Prägungen seiner Herkunft, erfasst, welche Werte ihm vermittelt wurden und welche von diesen wertebe- ladenen Erwartungen er in sein jetziges Leben übernommen wurden. Sichtbar wird dabei auch, was der Coachee grundsätzlich für sein Leben realisieren und vermeiden möchte.
- Anwendungsbereich** Werte liefern Grundregeln, nach denen ein Mensch handelt. Sie sind Wegbe- gleiter und in allen Entscheidungen und Handlungen wie eine Spur zu lesen. Dieses Tool dient dem Coachee dazu, seine Kernwerte sichtbar zu machen und diese zu überprüfen. Damit erhält er auch den Raum, sich von unreflek- tierten Überzeugungen zu trennen und seine Ankerpunkte neu festzumachen. Wer an dem persönlichen Leitbild arbeiten will, kann mit dem Werteprofil einen Baustein des Leitbilds (Vision - Mission - Werte) erfassen.
- Zielsetzung** Der Coachee erkennt seine Werte. Er reflektiert seine Paradigmen und legt einen Grundstein für sein Leben und Handeln.
- Schritte** Das Vorgehen ist im Heft plan c|m. in acht Schritten beschrieben:
1. Was mich geprägt hat - Herkunftsfamilie, Familienmotto ...
  2. Was mir lieb wäre - was andere über mich sagen sollen
  3. Was ich unbedingt vermeiden möchte
  4. Was ich gern realisieren und auf den Weg bringen möchte
  5. Auswahl von Werten aus einer Werteliste
  6. Festlegung auf die drei wichtigsten Werte in den Bereichen:  
Persönliches Leben, Familie, Gemeinde/Kirche und Beruf
  7. Zusammenfassung der bisherigen Schritte
  8. Festlegung auf max. fünf Kernwerte, die in erklärenden Sätzen inhaltlich definiert werden.
- Hinweise** Manche Coachees sind zu wenig reflektiert, um das Tool vorbereitend allein auszufüllen. Hier braucht es die Unterstützung durch den Coach, der das Profil Schritt für Schritt im Dialog mit dem Coachee erarbeitet. Zeitbedarf wäre mindestens 1,5 Stunden. Zu unterscheiden ist auch zwischen 1. gelebten Werten und erwünschten Werten, 2. biblisch-geistlichen und allgemeinen Werten, sowie 3. persönlichen und organisationalen Werten.
- Weitere Quellen** Lothar Seiwert. *Wenn du es eilig hast, gehe langsam*. ISBN 978-3593439396. Björn Migge. *Handbuch Coaching und Beratung*. Beltz. ISBN 978-407-36664-1. Zu Werten und Arbeiten an Glaubenssätzen siehe Seiten 338-349. <https://www.coaching-magazin.de/tools-methoden/lebenswerte>, aufgerufen am 05.05.2021.

# Resilienz: Was mich stark macht

Seite 47-50

<b>Kurzbeschreibung</b>	Resilienz kann beschrieben werden als die Fähigkeit von Stehaufmännchen, sich aus jeder beliebigen Lage wieder aufzurichten. Resilienz ist ein starker Ankerpunkt im Leben. Der Kurztest greift sechs Bereiche der Resilienz auf, zeigt die aktuelle Stärke der Ausprägung und die Potenziale einer Arbeit an der Resilienzvertiefung.
<b>Anwendungsbereich</b>	Das Tool kann zum Einsatz kommen, wenn der Coachee mit Widrigkeiten, Widerständen und Niederlagen umzugehen hat. Wo steht er jetzt? Warum werfen ihn bestimmte Dinge immer wieder aus der Bahn? Welche Schritte könnte er gehen, um seine Resilienz ein Stück mehr aufzubauen?
<b>Zielsetzung</b>	Das Tool dient als Basis und Standortbestimmung. Der Coachee erkennt seine Stärken/Schwächen in den verschiedenen Resilienzfeldern. Die Ergebnisse können für einen gezielten Ausbau der Resilienzfähigkeiten genutzt werden.
<b>Schritte</b>	<p>Der Coachee vergibt zu den 42 Aussagen der Selbsteinschätzung auf den Seiten 48-49 jeweils einen Wert von 1 (trifft gar nicht zu) bis 5 (trifft voll und ganz zu). Die addierten Werte werden in das grafische Rad auf Seite 50 übertragen.</p> <p>Danach erarbeitet der Coach die sechs Resilienzbereiche dialogisch mit dem Coachee auf:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Überblick behalten</b> <i>Wo verlierst du leicht den Überblick? Wo ist es dir gut gelungen, den Überblick zu behalten? Was hat sich da ereignet (Immer Beispiele erzählen lassen!)</i></li><li>• <b>Angemessen handeln</b> <i>Wo bewertest du dein Handeln als angemessen/unangemessen? Was ist genau passiert? Was würdest du dir als Zielverhalten wünschen?</i></li></ul> <p>Für die weiteren Resilienzbereiche sind ähnliche Fragen zu stellen.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Eingebunden bzw. verbunden zu sein</b></li><li>• <b>Lernen aus Erfahrungen</b></li><li>• <b>Standhaft sein</b></li><li>• <b>Mit Sinn leben und Sinn suchen</b></li></ul>
<b>Hinweise</b>	Des Weiteren kann auch die Höhe der sechs Bereiche zueinander ein Betrachtungswinkel sein. <i>Welche Bereiche sind schwach ausgeprägt? Welche hoch? Gibt es Ausreißer (sehr hoch? sehr niedrig?) Wie erklärt der Coachee das?</i>
<b>Hilfsmittel</b>	keine
<b>Weitere Quellen</b>	<a href="https://de.wikipedia.org/wiki/Resilienz_(Psychologie)">https://de.wikipedia.org/wiki/Resilienz_(Psychologie)</a> , aufgerufen am 06.05.2021.

## Meine Vision

Seite 54

- Kurzbeschreibung** Visionen sind innere Bilder, die uns motivieren und auf den Weg bringen. Sie sind das, was sich am Horizont abzeichnet. Das Tool „Meine Vision“ kann dieses Bild der Zukunft visualisieren und beschreiben.
- Anwendungsbereich** Wer an seinem persönlichen Leitbild arbeitet, beschreibt neben den Werten und der Mission auch seine Vision.  
*Welches großes Ziel zieht den Coachee mit Blick auf die Zukunft?  
Gibt es eine Lebensvision, der der Coachee folgt?  
Welche Bereiche des Lebens sind in seiner Vision integriert? Für welche Bereiche hat er keine Ideen?*  
Anwendungsbereiche können z. B. sein: Neue Motivation finden. Ein persönliches Leitbild entwickeln oder schärfen. Eine Vision für bisher ausgeblendete Teilbereiche des Lebens beschreiben (z. B für Familie, Freundschaften, Kirche, Gesundheit, Glauben ...) u.a.m.
- Zielsetzung** Ziel ist es, die inneren Bilder, Träume und Sehnsuchtsorte des Coachees sichtbar zu machen. Was zieht ihn - nicht: was treibt ihn an?  
Menschen können oft die (schwierige) Vergangenheit recht gut beschreiben, haben aber keine Bilder vor Augen, wo sie hin wollen. Das Tool „Meine Vision“ regt zu neuen Bildern und einem kreativen Träumen an.
- Schritte**
- 1. Schritt:**  
Lege den Bereich fest, für den die Vision gelten soll: eine umfassende, grundsätzliche Lebensvision? Oder eine Vision für einen Teilbereich meines Lebens?
  - 2. Schritt:**  
Stelle dir Fragen, wie z. B.: Was begeistert mich? Was seh ich vor mir? Was erfüllt mich an dem Bild mit Freude? Kenne ich Vorbilder dafür? Wie beschreibe ich die Situation, wenn die Vision sich erfüllt hätte?
  - 3. Versuche, deinen Traum zu visualisieren:**
    - Male ein Bild
    - Mache ein Foto bzw. eine Fotomontage
    - Erstelle eine Collage mit Hilfe von verschiedenen Elementen (Werkstoffen)
    - Schreibe einen zukünftigen, vorweg genommenen Tagebuchtext, wie es sein wird, wenn die Vision sich verwirklicht hat?
- Hinweise** Da manche Coachees nicht malen können oder möchten, ist die Tagebuchvariante (wie beschrieben) eine mögliche Alternative.
- Weitere Quellen** Björn Migge. *Handbuch Coaching und Beratung*. Beltz. ISBN 978-407-36664-1, Seiten 272-279 (Enthält viele nützliche Fragestellungen).



# Meine Mission

Seite 55

<b>Kurzbeschreibung</b>	Das Tool „Meine Mission“ macht sichtbar, welchen Kernauftrag der Coachee als seine Mission auf dieser Welt empfindet. Dabei geht es nicht darum, die Mission neu zu erfinden, sondern sie eher „freizulegen“. Es geht um das zentrale Anliegen, dem der Coachee sich verpflichtet weiß.
<b>Anwendungsbereich</b>	Kann in Verbindung mit der Vision und den Werten den dritten Baustein eines persönlichen Leitbilds beitragen. Missionen, also Aufträge, die der Coachee verfolgt, spielen in vielen Bereichen eine Rolle: im persönlichen Leben, im Berufskontext, im ehrenamtlichen Bereich, im gesellschaftlichen Kontext.
<b>Zielsetzung</b>	Ziel des Tools ist es, die persönliche Mission, die der Coachee verfolgt, in einem kurzen Satz zu formulieren, der persönlich, positiv, in Gegenwartsform und emotional berührend ist. Man kann das auch als T-Shirt-Motto bezeichnen, weil die Botschaft kurz und knapp auf die Vorder- oder Rückseite eines T-Shirts passt.
<b>Schritte</b>	<p><b>1. Schritt:</b> Stelle dir die folgenden Fragen: <i>Was ist meine Mission, mein Kernauftrag? Wofür schlägt mein Herz? Wofür stehe ich morgens auf? Wen will ich mit was glücklich machen? ...</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• in meinem persönlichen Leben,</li><li>• im Berufskontext,</li><li>• im ehrenamtlichen Engagement</li><li>• und im gesellschaftlichen Kontext</li><li>• in anderen Bereichen ...</li></ul> <p>Formuliere für jeden Bereich einen schönen, motivierenden Satz, der dich positiv anspricht und glücklich macht.</p> <p><b>2. Schritt</b> Welchen übergeordneten Satz bzw. Slogan könntest du formulieren, der die einzelnen Bereiche sinnig zusammenfasst? Oswald Chambers, ein einflussreicher Baptistenpastor Großbritanniens, formulierte seine Mission in einem kurzen, prägnanten Satz: „Mein Äußerstes für sein Höchstes!“</p>
<b>Hilfsmittel</b>	keine
<b>Weitere Quellen</b>	Lothar Seiwert. <i>Wenn du es eilig hast, gehe langsam</i> . ISBN 978-3593439396. Cordula Nussbaum. <i>Organisieren Sie noch oder leben Sie schon?: Zeitmanagement für kreative Chaoten</i> . Campus Verlag, ISBN 978-3593396187, Seite 76.



# Meine strategischen Leitsätze

Seite 56

**Kurzbeschreibung** Vision (Seite 54), Mission (Seite 55) und die Werte (Seite 45) bilden das persönliche Leitbild des Coachee und sind sein Fundament für das Leben und Handeln. Vision sieht den Horizont und träumt das große Bild. Die Strategie formuliert das Machbare und den Rahmen, in dem der Coachee sich in den nächsten Schritten auf den Horizont zubewegt. Strategische Leitsätze sind Rahmenformulierungen in einfachen, kurzen Kernbotschaften. Sie stecken das „Spielfeld“ ab, in dem der Coachee sich bewegen möchte. Sie halten fest, was der Coachee will oder auch nicht will.

**Anwendungsbereich** Das Tool kann in der Berufs- und Karriereberatung eingesetzt werden, bei Veränderungswünschen und einer Neuausrichtung des Coachees. Bevor konkrete Ziele im Detail erarbeitet werden, kann mit diesem Tool zunächst die Ausrichtung erarbeitet werden.

**Zielsetzung** Der Coachee legt sich in der Ausrichtung in verschiedenen Bereichen seines Lebens und Handelns fest. Er konkretisiert, was er will und was er nicht will.

**Schritte** Formuliere deine strategischen Leitsätze nach folgenden Kriterien:

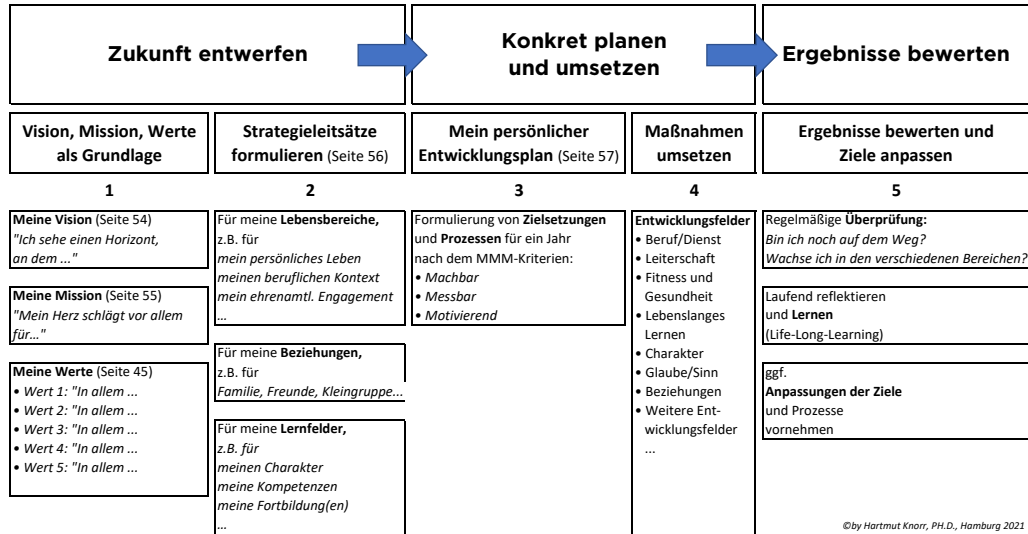
1. kurz und knapp
2. verständlich und auf den Punkt
3. aktionsorientiert: Was werde ich tun? Was werde ich nicht tun?  
Was will ich angehen und mir vornehmen? Wo werde ich NEIN sagen? ...

Beginne dabei deine Aussagesätze z. B. mit den Worten:  
*Ich will... Ich werde... baue... entwickle... mache... plane...  
 bzw. Ich werde nicht... Ich unterlasse... Ich achte auf...*

Gedacht ist dabei an einen mittel- bis langfristigen Zeitraum von 2-5 Jahren.

## Hinweise

### Übersicht „Meine strategische Landkarte“



© by Hartmut Knorr, PH.D., Hamburg 2021

**Weitere Quellen** [https://de.wikipedia.org/wiki/Strategie\\_\(Wirtschaft\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Strategie_(Wirtschaft)), aufgerufen am 05.05.2021.





# Mein persönlicher Entwicklungsplan

Seite 57

<b>Kurzbeschreibung</b>	<p>In dem persönlichen Entwicklungsplan werden konkrete Ziele für die verschiedenen Entwicklungsfelder benannt. Was werde ich in den nächsten zwölf Monaten konkret angehen?</p> <p>Manche Coachess kommen bereits mit konkreten Zielen ins Coaching. Andere haben eher Wünsche, die dann in Ziele umformuliert werden müssen.</p>
<b>Anwendungsbereich</b>	<p>Der persönliche Entwicklungsplan dient der Erarbeitung von konkreten Zielsetzungen des Coachees. Der Coach unterstützt und hilft dem Coachee dabei, Ziele von Wünschen oder allgemeinen Absichtserklärungen zu unterscheiden. Das Tool kann am Anfang eines Coachingprozesses eingesetzt werden, wenn es um die konkrete Benennung eines Ziels im Coaching geht. Es kann aber auch als eine Art „Jahresprogrammplan“ zum Einsatz kommen, in dem der Coachee sich in verschiedenen Feldern konkrete Ziele für einen Zeitraum von einem Jahr setzt.</p>
<b>Zielsetzung</b>	<p>Der Coachee wird sich sicher über die nächsten konkreten Schritte, die dran sind und die er gehen möchte. Die Zielsetzungen können ihm helfen, sich zu fokussieren, statt sich in zu vielen, manchmal diffusen Absichten zu verzetteln.</p>
<b>Schritte</b>	<p>Ziele werden nach den M-M-M-Kriterien benannt.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Messbar:</b> Ein vorher-nachher, größer-kleiner, mehr-weniger-Vergleich ist dabei möglich. Messbare Ziele sind überprüfbar und terminierbar. Woran wird der Coachee festmachen, dass er sein Ziel erreicht hat?</li><li>• <b>Machbar:</b> Ziele sind realistisch, angemessen und relevant formuliert. Sind die Ziele realistisch erreichbar? Und handelt es sich bei den Zielen, die der Coachee festsetzt um seine eigenen Ziele? Wer oder was steht möglicherweise hinter der Zielvorstellung (Ich sollte doch...)?</li><li>• <b>Motivierend:</b> Ziele werden positiv, nicht verneinend formuliert. Sie berühren die Emotionen des Coachee und fordern ihn angemessen heraus.</li></ul> <p>Der Coach erklärt dem Coachee die drei MMM-Kriterien. Der Coachee formuliert daraufhin seine Ziele als einen ersten Entwurf und stellt sie dem Coach im Dialog vor. Der Coach sammelt dabei Informationen über die Absichten des Coachee. Er soll die Ziele nicht für den Coachee „richtig“ (um-)formulieren, sondern hat die Rolle, die Ziele des Coachees auf Substanz zu hinterfragen.</p>
<b>Hinweise</b>	<p>Ziele können auch nach den sogenannten SMART-Kriterien formuliert werden: S-spezifisch; M-messbar; A-attraktiv; R-realistisch; T-terminierbar.</p>
<b>Hilfsmittel</b>	<p>keine</p>
<b>Weitere Quellen</b>	<p>Björn Migge. <i>Handbuch Coaching und Beratung</i>. Beltz. ISBN 978-407-36664-1, Seiten 114-117; 269-270.</p> <p><a href="https://de.wikipedia.org/wiki/Ziel">https://de.wikipedia.org/wiki/Ziel</a>, aufgerufen am 12.05.2021.</p>



# Netzwerke – Wer/was mich unterstützt

## Netzwerke

Seite 59-63

- Kurzbeschreibung** „Es kommt heute nicht nur auf das an, was du kannst, sondern vor allem auch darauf, wen du kennst.“<sup>1</sup>  
Mit anderen verbunden zu sein ist eine Ressource, die den Coachee fördert, schützen und unterstützen kann. Mit dem Tool werden die bestehenden Kontakte und Beziehungen auf verschiedenen Feldern visualisiert.
- Anwendungsbereich** Das Tool kann eingesetzt werden, um die bereits vorhandenen Kontakte, Beziehungen und Netzwerke des Coachess zu visualisieren.
- Zielsetzung** Der Coachee wird sich seiner Eingebundenheit und Unterstützer bewusst. Er erhält Anregungen und Inspiration für seine weitere Entwicklung („Welche Personen oder welche Netzwerke sind wichtig für mich?“).
- Schritte** Das Tool ist selbsterklärend angelegt. Der Coachee füllt die Seiten 60-63 mit Namen und Hinweisen aus. Im Dialog mit dem Coach können dann z. B. folgende Fragen bearbeitet werden:
- Über welche Kontakte verfügt der Coachee?
  - Welche Personen waren und sind für ihn sehr wichtig?
  - Wer hat ihn besonders gefördert?
  - Auf wen greift er in Krisen zurück?
  - Auf welche Kontakte kann er möglicherweise zur weiteren Entwicklungsbegleitung zurückgreifen?
  - Welche Beziehungen kann er neu aufbauen?
  - In welchen Netzwerken kann/will er sich möglicherweise einbringen?  
Und mit welchem Ziel?
- Hinweise**
- Weitere Quellen** vgl. Hesse/Schrader. Networking - Beziehungen erfolgreich aufbauen und pflegen. Berlin: Büro für Berufsstrategie Hesse/Schrader, <http://www.rwe.com/web/cms/mediablob/de/1285066/data/1254890/4/rwe/karriere/bewerberakademie/karriere-wissen/kostenlose-e-books/karriereratgeber/Networking.pdf> (accessed June 14, 2015).  
vgl. Schäffter, Ortfried. Vernetzt lernen oder Lernen in Netzwerken. Berlin, <https://www.erziehungswissenschaften.hu-berlin.de/de/ebwb/team/schaeffter/v14> (accessed June 14, 2015).  
Cordula Nussbaum. *Organisieren Sie noch oder leben Sie schon?: Zeitmanagement für kreative Chaoten*. Campus Verlag, ISBN 978-3593396187, Seiten 88-91.

<sup>1</sup> vgl. in Anlehnung an ein Zitat unter: Friedenberger, Thomas. Networking: Geben und Nehmen. Köln, 2009, <https://www.staufenbiel.de/consulting/weiterbildung/networking-geben-und-nehmen.html> (accessed June 14, 2015), 1.