

Literatur zur „Hamburger Schule“

Wörterbuch

Das nachfolgende Wörterbuch, in dem Personen, Begriffe, Modelle und Theorien schlagwortartig vorgestellt werden, ist beispielhaft für eine existierende Coachausbildung nach der Hamburger Schule entworfen worden. Die Teilnehmer haben so die Möglichkeit, die in der Ausbildung teilweise verwendeten Fakten nachzulesen.

Unser Tipp: Für jede Coachausbildung ein eigenes, themenbezogenes Wörterbuch erstellen. So ein Register wird nicht vollständig sein oder jedem individuellen Anspruch und Geschmack genügen. Ein Register mit „Mindestcharakter“ erleichtert in der Ausbildung die wissensbasierte Kommunikation

zwischen Ausbildern und Teilnehmern, aber auch zwischen den Teilnehmern untereinander. Sie erleichtert und stabilisiert die Identifikation mit der Ausbildung.

A

Absicht, die

Absicht ist das Bedürfnis, etwas zu verwirklichen.

Alternative, die

lateinisch alternus = abwechselnd, wechselweise; bedeutet die Wahlmöglichkeit zwischen zwei sich ausschließenden Optionen, z.B. links oder rechts, ja oder nein, an oder aus usw.; nicht verwechseln mit Möglichkeiten und Varianten.

Analyse, die

allgemeiner Begriff für eine systematische Untersuchung, bei der das zu untersuchende Objekt / Subjekt in seine Bestandteile zerlegt wird und anschließend geordnet, untersucht und ausgewertet zu werden. In einem konstruktivistischen Coachingverständnis bildet der Coach ausschließlich Hypothesen, der Coachee analysiert sich selbst.

analytisch

bedeutet zergliedernd oder logisch, systematisch; Gegenwort ist synthetisch.

analytische Denken, das

entspricht im Coaching dem vernetzten bzw. systemischen Denken, das heißt dem Denken in Zusammenhängen.

assoziiert

Im Coaching bedeutet assoziiert, emotional mit seinen eigenen Gefühlen, Motiven, Bedürfnissen in Kontakt zu stehen mit der Folge, Sachzusammenhänge aus der eigenen Person heraus zu deuten und aufgrund der emotionalen Spannung keinen ausreichenden Zugriff auf seine Ressourcen zu haben.

Axiom, das

griechisch axiomata = als wahr angenommener Grundsatz; wissenschaftlicher Begriff für einen unbeweisbaren, aber in sich einsichtigen Grundsatz, der als Ausgangspunkt einer Theorie dient.

B

Bedürfnis, das

psychologischer Begriff für einen spezifischen Beweggrund für ein Verhalten.

C

Coaching, das

Coaching ist der durch die Werte Freiheit, Freiwilligkeit, Ressourcenverfügung und Selbststeuerung gebildete Kontext, in dem mit Hilfe des strukturierten Coachingprozesses, in Bezug auf ein Thema die Wahrnehmung erweitert, die Entscheidungsfähigkeit gefördert und Verhaltensalternativen ausgelöst werden, um eine emotional gewollte und nachhaltige Selbstlernkonzeption des Coachee der Gruppe oder des Teams zu erreichen.

Coachingablauf, der

Synonym für Coachingprozess

Coachingansatz, der

meint die Wirkungserwartung an das Coaching aus der sich die Verwendung des Prozesses von Werten, Modellen, Methoden und Werkzeugen ableitet.

Coachingdefinition

Coaching ist der durch die Werte Freiheit, Freiwilligkeit, Ressourcenverfügung und Selbststeuerung gebildete Kontext, in dem mit Hilfe des strukturierten Coachingprozesses, in Bezug auf ein Thema, die Wahrnehmung erweitert, die Entscheidungsfähigkeit gefördert und Verhaltensalternativen ausgelöst werden, um eine emotional gewollte und nachhaltige Selbstlernkonzeption des Coachee der Gruppe oder des Teams zu erreichen.

Coachkompetenz, die

Synonym für die Handlungskompetenz eines Coach, die sich darin ausdrückt, dass ein Coach den Sinn des Kontextes Coaching, sowie Unterschiede zu anderen Kontexten erkannt hat und im Coaching die Koordination aller persönlichen Ressourcen selbstgesteuert in einem situativ- individuellen Handeln realisiert.

D

dissoziiert

Im Coaching: nicht aus der eigenen Person heraus deutend und bewertend.

F

fachlich-methodische Kompetenz, die

1. interagierender Bereich des Kompetenzmodells. Nach der Hamburger Schule umfasst die fachlich-methodische Kompetenz die Verfügung über fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten in einem Kontext sowie die ergebnisorientierte Organisation von Arbeitsabläufen.

2. Fähigkeiten, die zur fachlich-methodischen Kompetenz eines Coach zählen, sind:

- Hypothesenbildung auf Abstraktionsebene
- Angebote zur Reflexion auf Abstraktionsebene
- Klärung von Bedeutungen und Bedeutungszusammenhängen
- Fragen
- Perspektivwechsel auslösen
- Prozess führen

Feedback, das

englisch feed = füttern, nähren und back = zurück; die zeitnahe Rückmeldung einer Wahrnehmung oder die Beurteilung von etwas nach einem allen Beteiligten verfügbaren Maßstab. Rückmeldungen sind Voraussetzung für die Entwicklung von Kompetenz. Aus dem Vergleich der Rückmeldung mit der Selbstwahrnehmung des eigenen Verhaltens werden Veränderungen im eigenen Verhalten abgeleitet.

Feedbacksystematik, die

Gesamtheit der zur Rückmeldung nutzbaren kontextbezogene Instanzen.

Feldkompetenz, die

nach der Hamburger Schule umfasst die Feldkompetenz die Verfügbarkeit Verfügung über reflektierte branchen-, themenspezifische und kulturelle Erfahrungen in einem Kontext zu verfügen.

Führung, die

absichtsvolles autoritäres oder kooperatives Beeinflussen von menschlichem Verhalten oder Organisationsstrukturen.

Führungsstil, der

unter Führungsstil wird ein wiederkehrendes Verhaltensmuster in unterschiedlichen thematischen Kontexten verstanden.

Führungsverhalten, das

Führungsverhalten ist ein (konkret) situatives, wertegeleitetes Verhalten in einem thematischen Kontext.

Futur I

Handlung liegt in der Zukunft und bezeichnet einen Verlauf.

Beispiel — Ich werde am Montag vom 10m Turm springen.

Futur II

Handlung wird in der Zukunft schon abgeschlossen sein, das heißt, ist zu dem Zeitpunkt in der Zukunft schon Vergangenheit. Man nennt das auch „vollendete Zukunft“.

Beispiel — Ich werde am Montag vom 10m Turm gesprungen sein.

G

Gefühl, das

eine körperlich empfundene Bewertung einer Wahrnehmung.

H

Handlungskompetenz, die

bedeutet, den Sinn eines Kontextes, sowie Unterschiede zu anderen Kontexten zu erkennen und die Koordination aller persönlichen Ressourcen selbstgesteuert in einem situativ-individuellen Handeln zu realisieren.

(Hand-)Werkzeug, das

funktionale Einzelmaßnahme der Methode.

Heckhausen, Heinz

1926-30.10.1988 — deutscher Psychologe, war neben Franz Emanuel Weinert Gründer des Max-Planck-Institut für Psychologische Forschung in München und ab 1982 dessen Leiter; forscht über Prozesse der Handlungsmotivation sowie über Leistungsmotivation und entwickelte das erweiterte kognitive Motivationsmodell für die Anwendung in der Schule und in der Arbeitswelt sowie das Rubikonmodell der Handlungsphasen vom Wechsel der Motivation zur Volition.

Hypothese, die

griechisch hypothesis = Unterstellung, Vermutung; allgemeiner Begriff für eine unbewiesene (wissenschaftliche) Annahme, die wahrscheinlich ist, aber noch eines Beweises bedarf; im Gegensatz steht die Spekulation, die nicht widerspruchsfrei und nicht mit dem allgemeinen Wissen übereinstimmt; sie dienen ...

1. der Erklärung bereits bekannter Tatsachen,
2. die Prämisse eines Arguments.

Im Coaching bildet der Coach ausschließlich Hypothesen in Bezug auf das Thema seines Coachee, da er dem Coachee die Freiheit zugesteht, sich selbst zu deuten und zu bewerten.

I

Interaktion, die

lateinisch inter = innen, zwischen und actio = Handlung; bezeichnet das sich aufeinander beziehende soziale Handeln von wenigstens zwei sozialen Einheiten (Individuum / natürliche Person oder Organisation / juristische Person) mit dem Zweck, Werte zu vergleichen, abzustimmen und Handeln / Verhalten auszulösen.

Die Hamburger Schule setzt für eine erfolgreiche Interaktion die angemessene Interpretation der Motive, Bedürfnisse und Werte des Gegenübers im gegenwärtigen Kontext voraus.

Intervention, die

lateinisch *intervenire* = dazwischentreten, sich einschalten; Begriff aus der Pädagogik und bedeutet den direkten Eingriff in das Geschehen, um ein unerwünschtes Phänomen zu vermeiden oder zu beseitigen.

intuitiv

lateinisch *intuere* = genau hinsehen; Fähigkeit, impulsiv und unbewusst zu entscheiden und zu handeln.

K

Kepner-Tregoe-Methode, die

Methode von Charles Kepner und Benjamin Tregoe, 1958 aufgestellt und dient der Rationalisierung von Denkprozessen und ist Basis der Arbeitsmethodik; besteht aus folgenden vier Bearbeitungsfeldern:

1. Problemanalyse (in der komplexe Situationen zergliedert und Prioritäten festgelegt werden),
2. Situations- / Ursachenanalyse (in der die wahre Ursache eines Problems zu finden ist),
3. Entscheidungsanalyse (in der Alternativlösungen entwickelt und bewertet werden),
4. Analyse potenzieller Probleme (in der potenzielle Probleme erkannt und Gegen- bzw. Ersatzmaßnahmen festgelegt werden).

Kommunikationskontext, der

vereinbarter Rahmen für Kommunikation, der die Interessen aller Beteiligten berücksichtigt. Er ist Ergebnis der selbstgesteuerten Auseinandersetzung mit Gefühlen, Motiven, Bedürfnissen, Werten der eigenen Person und anderer Personen, sowie der Auseinandersetzung mit Unterschieden zu anderen Kontexten.

Kompetenzmodell, das

1. Das Kompetenzmodell der Hamburger Schule ist in erster Linie ein allgemein gültiges Modell. Ein Modell ist die komplexitätsreduzierende, abstrakte Darstellung von Wirklichkeit. Es beschreibt abstrakt die Fähigkeiten und Fertigkeiten, die ein Mensch in einem bestimmten Kontext entwickelt haben muss, um in diesem Kontext situativ erfolgreich zu sein.

2. Das Kompetenz-Modell, das auch für den Kontext „Coaching“ gilt, besteht aus fünf einzeln zu betrachtenden, aber in der Situation interagierenden, thematischen Bereichen:

- persönliche Kompetenz,
- fachlich-methodische Kompetenz,
- sozio-kommunikative Kompetenz,
- Feldkompetenz und
- Handlungskompetenz.

Konflikt, der

entsteht in einer Situation, in der voneinander abhängige Parteien versuchen, unvereinbare Ziele zu erreichen oder Handlungspläne zu verwirklichen. Kennzeichen ist eine emotionale Spannung.

Konfliktlösungsmuster, die

von Rolf Meier und Axel Janßen entwickeltes Modell zur Reflexion eigenen Verhaltens

— biologische Konfliktlösungsmuster:

1. Anpassen,
2. Erstarren,
3. Flucht,
4. Kampf,
5. Unterordnung,
6. Verstecken.

kulturelle Konfliktlösungsmuster:

1. Delegation an Andere,
2. Kompromiss,
3. Konsens.

Konstruktivismus, der

ein Begriff in verschiedenen (wissenschaftlichen) Fachbereichen und Disziplinen. Grundsätzlich ist er Ausdruck für eine wissenschaftliche Denk- und Erkenntnishaltung, die davon ausgeht, dass Wissen, Erkenntnisse, Vorstellungen und andere Inhalte nicht naturgegeben sind, sondern vom Menschen als erkennendes Subjekt konstruiert werden. Diese Erkenntnis ist philosophischer Natur und geprägt durch Sokrates, Immanuel Kant und eroberte die Psychologie durch Jean Piaget, Ernst von Glasersfeld, die Naturwissenschaften wie durch Humberto Maturana, die Neurowissenschaft durch Gerhard Roth, die Sprache durch Paul Watzlawick oder die Systemtheorie von Niklas Luhmann, in der Pädagogik / Andragogik durch Horst Siebert.

konstruktivistische Taxonomiestufe, die

nach Meier / Janßen sind dies vier Stufen: faktisch richtiges Wissen, kontextbezogenes Anwenden von Wissen, Reflexion systemischen Agierens und konstruktivistischer Kontexttransfer.

M

Menschenbild, das

ist ein in der philosophischen Anthropologie gebräuchlicher Begriff für die Vorstellung, das Bild, das jemand vom Wesen des Menschen hat. Insofern der Mensch Teil der Welt ist, ist das Menschenbild auch Teil des Weltbildes. Menschenbild wie Weltbild sind immer in eine bestimmte Überzeugung oder Lehre eingebunden, die jemand vertritt.

Methode, die

Nach der Hamburger Schule ist eine Methode ein themenspezifisches Analyse- und Lösungsmuster, das ein „richtiges“ Ablaufverfahren im Kontext definiert. Die Methode ist auf Grund ihres Ablaufcharakters zeitlich messbar.

Modell, das

italienisch modello bzw. lateinisch modulus wurde in der Renaissance als Maßstab der Architektur verwendet; Modell ist die komplexreduzierende und abstrakte Darstellung von Wirklichkeit; generalisierender Überblick.

Motiv, das
ist ein unspezifischer Beweggrund für ein Verhalten.

Moral, die
lateinisch mos = Sitte, bezeichnet die Gesamtheit normativer Regeln, Werte, Tugenden, Ziele und Zwecke, die für ein Individuum, eine soziale Gruppe oder Gemeinschaft oder die Menschheit überhaupt faktisch gelten oder gelten sollen.

MVWK-Modell, das
entwickelt von Rolf Meier und Axel Janßen nach den Grundsätzen und den Gedanken der Hamburger Schule. Das Modell beschreibt den Zusammenhang zwischen Motiven, Werten und deren Einfluss auf das Verhalten in einem Kontext bzw. in Kontexten. Es kann sowohl zur Analyse, zum Verständnis und zur Ableitung von Reflexionsangeboten genutzt werden.

N

Nachhaltigkeit, die
1. ursprünglicher Begriff aus der Forstwirtschaft für die Bewirtschaftung und sinnvolle Nutzung / Abrodung der Ressourcen (Baum und Tanne usw.)
2. Nachhaltigkeit meint, dass der Coachee aus sich heraus vergleichbarer, zukünftiger thematische Situationen in unterschiedlichen Kontexten erfolgreich gestaltet.
Nach der Hamburger Schule kann der Coachee durch den Coachingprozess in Kongruenz zu seinem Veränderungsziel selbstständig seine Veränderungen initiieren und sein Verhalten durch seine Selbstreflexion auch in sich wandelnden aber thematisch vergleichbaren Kontexten in der Zukunft stabilisieren.

O

Orientierung, die
Bestandsaufnahme der Bedürfnisse.

P

persönliche Kompetenz, die
bedeutet in einem Kontext, eigene Gefühle, Motive, Bedürfnisse, Werte und Begabungen identifiziert zu haben und sich selbst in seinem Verhalten einschätzen zu können.

Perturbation, die
lateinisch perturbare = durcheinander wirbeln; konstruktivistischer Begriff von Humberto Maturana für die Systemtheorie eingeführter Fachbegriff um daraufhin zu weisen, dass Störungen auch positive Auswirkungen auf Systeme haben können; die Hamburger Schule verfolgt in ihrer Erklärungssystematik neben dem systemischen Ansatz auch den konstruktivistischen Ansatz, da es keine einzige Wahrheit gibt, sondern viele Aspekte zu berücksichtigen gibt.

pragmatisch

griechisch pragma = Sache; man eignet sich nur so viel Wissen an, wie zur Realisierung und Umsetzung benötigt wird.

R

Reflexion, die

lateinisch reflexio = das Zurückbeugen, das Zurückbiegen, das Zurückkrümmen; philosophischer Begriff für ein prüfendes und vergleichendes Nachdenken; pädagogischer Begriff für das Nachdenken über eine vergangene pädagogische Situation; physikalischer Begriff für das Zurückwerfen von Wellen / Strahlung.

Im Coaching ist die Reflexion ein Synonym für die Ableitung von Erkenntnissen aus einem sprachlich-visuellem Angebot.

Ressource, die

französisch la ressource = Mittel, Quelle; bedeutet natürliche Vorkommnisse und Mittel wie ...

1. ökologisch die Luft / der Wind, das Wasser, die Erde, das Feuer, das Leben oder alle Rohstoffe,
2. ökonomisch die Arbeit, der Boden, die Umwelt, das Kapital,
3. psychologisch Fähigkeiten, Charaktereigenschaften usw.,
4. soziologisch die Bildung, die Gesundheit, das Prestige usw.

Ressourcenverfügung, die

Orientierungswert im Coaching. Das Axiom „die Lösung liegt im Coachee“ bedingt das Vorhandensein dieses Wertes.

Rubikonmodell der Handlungsphasen, das

motivationspsychologisches Modell von Heinz Heckhausen bestehend aus vier Phasen:

1. Phase des Abwägens,
2. Phase des Planens,
3. Phase des Handelns und
4. Phase des Bewertens.

Zu 1. In der Abwägungsphase werden aus den vielen Wünschen die derzeit wichtigsten Wünsche extrahiert, bestimmend an den Ressourcen Zeit und Kontext, sog. gezielte Suche nach Informationen. Sinn und Zweck der Phase ist die Intentionsbildung bzw. Bestimmung eines Ziels oder einer Zwecksetzung. Das festgelegte Ziel kommt auf mehr oder weniger gründlichen Erwägungen durch möglicherweise „Kurzentschlossenheit“ via Entscheidung auf ein bestimmtes Ziel zustande, was nach Heckhausen „Schritt über den Rubikon“ heißt.

Zu 2. In der Planungsphase liegt der Fokus auf das Wie der Zielerreichung aus dem Was (Ziel) der Abwägungsphase. Die Motivation wird zur Volition verschoben, weil es um die willentliche und wissentliche Umsetzung / Realisierung der Zielintention geht. Die Planung umfasst nähere Spezifizierungen und Umstände der möglichen Umsetzung des Ziels via Implementierungsintention. Wenn mehrere Ziele miteinander konkurrieren setzt sich das dominanteste wegen verschiedener Faktoren durch.

Zu 3. In der Handlungsphase liegt der Fokus auf der Aktion bzw. Handlungsinitiierung. Die eigene Handlung wird ausdauernd auf das Ziel ausgerichtet, wobei Ablenkungen unterbunden werden und

Flexibilität im Handlungsverlauf bei auftretenden Schwierigkeiten erforderlich ist. Entscheidend für die Wahrscheinlichkeit und Geschwindigkeit der Realisierung ist die Volitionsstärke.

Zu 4. In der Bewertungsphase liegt der Fokus auf der Bewertung der Zielerreichung. Die Intention wird deaktiviert, so dass beurteilt wird, ob die Handlung ein Erfolg war (oder nicht) und ggf.

Nachbesserungen erforderlich sind (oder nicht) bzw. das Ziel verändert werden muss (oder nicht), sog. Soll-Ist-Vergleich. Gleichzeitig wird der Zusammenhang von Erfolg und Misserfolg basierend auf dem Vergleich von motivationalen und volitionalen Aspekten beurteilt, sog. Kausalattribution.

Die Abfolge der Handlungsphasen ist eine idealtypische Vorstellung und existiert in der Realität sehr selten, da viele Handlungen ohne Abwägen und Planen erfolgen (sog. Gewohnheitshandlungen) oder die geistigen Tätigkeiten erfolgen gleichzeitig aufgrund paralleler Zielerreichung usw. oder man verfällt von einer späteren Phase in eine frühere Phase.

S

Selbstachtung, die

auch der Eigenwert, der Selbstwert, das Selbstwertgefühl, das Selbstkonzept; psychologischer Begriff für den Eindruck oder die Bewertung, die man von sich selbst hat. Der Eindruck bezieht sich auf das äußere und das innere Bild mitsamt seiner Kompetenzen in jedem Kontext; Gegensatz ist die Fremdachtung.

Selbstbewertung, die

Fähigkeit, einen verfügbaren Maßstab zu nutzen und daraus selbstgesteuert Verhaltensänderungen abzuleiten.

Selbstlernkonzeption, die

das Erstellen einer Selbstlernkonzeption bedeutet die Fähigkeit, ein Ziel-, Struktur- und Handlungssystem in einem thematischen Kontext in Bezug auf eigenes Lernen zu erstellen und zu realisieren.

Selbststeuerung, die

meint, dass der Coachee in der Lage ist, Veränderungsanforderungen selbst zu erkennen und selbst zu realisieren.

systemische Coaching, das

berücksichtigt die komplexe Lebenswelt des Coachees in der Analyse des konkreten Kontextes durch den Coachee und zur qualitativ hochwertigeren Erreichung seines Zieles des Coachings. Systemisches Coaching hat als Betrachtungs- und Deutungsbezug immer die Einzelfallsituation des Coachee, seiner Person und seiner Veränderungsthematik im Fokus. Daher akzeptiert und bearbeitet systemisches Coaching grundsätzlich individuelle Anforderungen und Deutungen der thematischen Bezüge eines Menschen unter dem Aspekt des Konstruktivismus (gefühlte Objektivität des Subjekts).

systemische Fragen, die

Sammelbegriff für Fragen, die die Selbstreflexion fördern; ursprünglich aus der Familientherapie. Im Coaching angelehnt an den Begriff systemisches Coaching. Unterteilbar in ...

1. hypothetisch-zirkuläre Fragen,
2. zirkuläre Fragen,
3. skalierende Fragen.

V

Vision, die

lateinisch visio = das Sehen, der Anblick, die Erscheinung; Begriff für Erwartung einer maximalen Befriedigung der eigenen Bedürfnisse in einer unbestimmten Zukunft.

Visuelle Aufstellung

durch Rolf Meier und Axel Janßen geprägter Begriff für die Visualisierung aller Zusammenhänge (des Systems) in Bezug auf das Veränderungsthema des Coachee, der Gruppe oder des Teams. Durch das zusätzliche Anbieten einer Abstraktionsebene, z.B. der TZI oder des St. Galler Managementmodells, wird eine wissenschaftlich legitimierte, umfassende Abbildung des Systems erreicht, die die Wahrnehmungserweiterung fördert und den Coachee in Bezug auf die Formulierung seines Ziels entscheidungsfähig macht. Zentrales Medium sind Moderationskarten in verschiedenen Farben und Größen, die vom Coachee beschriftet werden.

Volition, die

1. psychologischer Prozess der Willensbildung, wobei der Fokus auf der Umsetzung der Ziele und Motiven, (via Handlungen) in Resultate erfolgt. Bereits 1926 bezeichnete Kurt Lewin das Streben nach Zielen als Volition und wurde in den 1980er von den Vertretern der Volitionspsychologie wie Heinz Heckhausen, Peter M. Gollwitzer, Julius Kuhl und Hilarion Petzold. Sie forschten an der Frage der Handlungskontrolle und der Selbststeuerung basierend auf der kybernetischen Systemtheorie.
2. Prozess der Willensbildung und -durchsetzung in der Managementwissenschaft in sich selbst steuernden Systemen (auch Unternehmen). Abstrakte Erklärung, dient der Erklärung des Konsumentenverhaltens im Marketing, der Führung von Mitarbeitern (Ergebnisorientierung), den unternehmerischen Entscheidungen sowie der Behandlung von Verhaltensstörungen in der Psychologie. Anfangs eines Handlungsablaufs steht die Auswahl und Festlegung von Zielen, folgend von der Planung einschließlich der Auswahl geeigneter Mittel zur Zielerreichung, folgend der Durchführung der geplanten Aktionen (Prozess oder Organisation), um abschließend eine Erfolgskontrolle durchzuführen; bei Soll-Ist-Abweichungen sind korrigierende Maßnahmen notwendig; damit der Prozess autonom (selbstgesteuert) abläuft, ist in jeder Phase willentliche Entscheidungen erforderlich.

Vorsatz, der

ist das Bedürfnis, einen Handlungsplan zu verwirklichen.

W

Wert, der

Orientierung für attraktives Verhalten.

Wille, der

ist das unverhandelbare Bedürfnis, einen Handlungsplan zu verwirklichen.

Z

Zielerreichungsmerkmale, die

lösen über Perspektivwechsel eine systemische Reflexion in Bezug auf das Ziel aus, die die Wahrnehmungserweiterung und die Entscheidungsfähigkeit fördert. Gleichzeitig schafft ein Erreichungsmerkmal eine konkrete Orientierung für den Coachee zur späteren Selbstorganisation seiner Ressourcen. Erreichungsmerkmale erfassen alle Bestandteile des in der visuellen Aufstellung dargestellten Systems des Coachee.