



# Prioritätenfinder

## Masterarbeit

Theresa Scheunemann  
22.11.19



## Inhalt

Vorwort.....	3
Mein Format: Prioritätenfinder.....	7
Anlagen.....	9
Anlage 1 – Liste der multivarianten Anliegen .....	9
Anlage 2 – Das Eisenhower Modell .....	10
Anlage 3 – Die Sensitivitätsanalyse .....	11
Anlage 4 – Die Vernetzungsmatrix.....	12
Anlage 5 – Beeinflussungsmöglichkeiten der Einflussfaktoren.....	13
Anlage 6 – Die Wechselwirkung durch Passivität.....	14

## Vorwort

Mich drückt der Schuh. Was ist das nur? Er war doch bislang bequem.

Ist die Sohle nicht mehr gut? Oder der Absatz zu hoch?

Vielleicht war der Weg, welchen ich gegangen bin, nicht optimal?

Nagut, er war ein wenig steinig.

Vielleicht habe ich ihn auch zu eng geschnürt?

Oder hat sich mein Fuß verändert in den Jahren?

Und wenn ich richtig hinschaue, so richtig schön sieht er auch nicht mehr aus.

Vielleicht brauche ich ein paar ganz neue Schuhe?

Oder kann ich die alten behalten und es reichen ein paar Einlagen, um wieder bequem laufen zu können? Und ein wenig neuer Glanz?

Was soll ich nur machen? Ich weiß nur, dass der Schuh drückt!

Kennen wir das nicht alle aus dem wahren Leben?

Manchmal ist es nur eine kleine Veränderung einer Sache oder sogar eine andere Sichtweise und vieles im System ändert sich zum Positiven.

Nun ist genau dieses / unser System geprägt von Erfahrungen, Erinnerungen, Episoden aus denen sich unsere Antreiber, Glaubenssätze, Werte und unsere „Landkarte“ gebildet haben. Diese begleiten uns täglich und können uns manchmal daran hindern, ein glückliches Leben zu führen.

Auch besteht unser System aus mehreren Persönlichkeitsanteilen, die sich ab und zu zu Wort melden. Und jeder Anteil hat seine Daseinsberechtigung, jedoch kann sich die Wichtigkeit der Aufgabe dieser Anteile im Laufe der Jahre ändern.

Passen nun äußere Umstände, nicht mehr zu unseren Glaubenssätzen oder melden sich die anderen Persönlichkeitsanteile mehr als gewohnt oder passt unsere Landkarte nicht mehr in unser Umfeld, dann kommt es zu inneren Konflikten.

Eine Bekannte kam zu mir und war verzweifelt.

Bei „mir“ stimmt einfach alles nicht mehr. Sie zählte mir eine Vielzahl von Problemen auf: Dinge, welche sie wütend machen, Dinge, welche sie belasten, Dinge, welche sie ändern möchte.

Sie bat mich um Hilfe.

Ich überlegte wie bzw. wo ich ansetzen könnte. Es war schwierig, da es sich hier um so viele Probleme auf einmal handelte.

Dabei entwickelte sich der Gedanke, dass meine Bekannte herausfinden muss, welches der Probleme Priorität hat.

Da der Mensch nicht vernetzt denken kann, sondern nur linear, ist es uns nicht möglich, alle Einflussfaktoren in einem System in ihrer Verbundenheit ohne Hilfsmittel zu erkennen. Es ist wichtig, vorerst eine Dimensionierung der Bedeutung der einzelnen Faktoren vorzunehmen und anschließend den kritischen Faktor zu ermitteln.

Da alle Faktoren miteinander verbunden sind und aufeinander wirken, ist es essenziell, sich zu vergegenwärtigen, in welchem Umfang die Veränderung eines einzelnen Faktors andere Faktoren mitverändert (aktive Wirkung) oder wie er durch die Veränderung anderer Faktoren (passive Wirkung) selbst eine Veränderung erfährt.

Ist der kritische Faktor ermittelt, haben wir die Möglichkeit, uns diesem zuerst zu widmen. Diese aktiven und passiven Wirkungen werden mit Hilfe der Sensitivitätsanalyse, die ich später näher erläutere, ermittelt. Anschließend sehen wir im Rahmen einer grafischen Darstellung (Vernetzungsmatrix) die Positionen der einzelnen Faktoren in Ihrer Wirkung, wobei wir uns danach dem kritischen Faktor - dem Faktor, mit der höchsten Aktiv-/ Passivsumme - und gegebenenfalls besonders aktiven Faktoren widmen wollen.

Es kann passieren, dass sich dadurch ein am Anfang vermeindlich nachrangiges Anliegen als das höchstrangige herauskristallisiert. Die Arbeit an einem kritischen oder hochaktiven Faktor hat dann die gleichzeitige Veränderung einer Vielzahl anderer Faktoren zur Folge

Aus diesen Aspekten heraus habe ich ein Format entwickelt, das vorerst auf der Grundlage des „Eisenhower Modells“ ( siehe Anlage 2) aufbaut und anschließend mit Hilfe der „Sensitivitätsanalyse“ ( siehe Anlage 3) von Frederic Fester den kritischen Faktor ermittelt. Im Anschluss arbeiten wir heraus, welcher von den entscheidenden Faktoren vom Coachee am stärksten verändert werden kann.

Da nicht alle Faktoren gleichzeitig bearbeitet werden können hilft dieses System, den Faktor zu finden, der durch seine aktive Wirkung die größte Veränderung hervorrufen kann.

Im Eisenhower Modell wird das Problem nach Dringlichkeit und Wichtigkeit unterschieden. Hier können wir die Anzahl, der in der anschließenden Sensitivitätsanalyse zu betrachtenden Faktoren eingrenzen bzw. verringern.

Sollte der Coachee von vornherein mit weniger als 10 Themen aufwarten, kann auf den Einsatz des Eisenhower Modells verzichtet werden.

Im Eisenhower Modell können die Anliegen vier Kategorien zugeordnet werden.

Sie werden unterschieden nach:

1. Wichtig und dringlich
2. Wichtig, aber nicht dringlich
3. Nicht wichtig, aber dringlich
4. Weder wichtig, noch dringlich

Für die Sensitivitätsanalyse sollten maximal 9, in der Reihenfolge aus 1., aus 2. und gegebenenfalls aus 3. übernommen werden.

Das „Sensitivitätsmodell bietet die Möglichkeit, den Eigenarten eines komplexen Systems auf neue Weise näherzukommen. Das Grundkonzept ist vergleichbar mit „Mustererkennung“. Dabei geht es um die Beziehung zwischen den einzelnen Komponenten im System und den sich daraus ergebenden Konsequenzen“<sup>1</sup>. Dieser Beziehung wird eine größere Bedeutung beigemessen als den einzelnen Komponenten. Bei der gegenseitigen Wirkung kommt es zu verschiedenen Einflussfaktoren untereinander. Die einzelnen Faktoren werden in der Sensitivitätsanalyse angeordnet und auf ihre jeweilige gegenseitige Einflussstärke überprüft. Der Einfluss wird mit 0 = kein bis 2 = stark, bewertet. Diese Bewertung ist die Schlüsselgröße zur Findung des entscheidenden kritischen Faktors und ist somit von enormer Bedeutung.

Nach Zuordnung der einzelnen Einflussstärken ergeben sich Aktivsummen und Passivsummen.

Diese lassen sich mit Hilfe einer Berechnungsformel in einer Vernetzungsmatrix darstellen (siehe Anlage 4). Die Vernetzungsmatrix besteht durch den errechneten Schnittpunkt der Aktivachse und der Passivachse, aus vier Quadranten.

Durch die Darstellung der Anliegen in der Matrix ergibt sich ihre Lage. Daraus ermittelt sich der kritische, der zweitkritische und gegebenenfalls ein weiterer hochaktiver Faktor (Kernproblem/e). Hierbei handelt es sich um die Faktoren, die oberhalb der Aktivachse zugeordnet sind. Der kritische Faktor ist der Faktor im System, der bei seiner Veränderung die größte dynamische Wirkung entfaltet (Hebelwirkung).

Im letzten Schritt ist es notwendig die Veränderungsmöglichkeit dieser Faktoren, in einem mit dem Coachee festgelegten Ziel- und Zeitrahmen, festzustellen, denn die Sensitivitätsanalyse zeigt nur die Positionen der einzelnen Faktoren im System aber nicht deren Veränderungsmöglichkeit durch den Coachee.

Hierfür schreibt der Coachee die Faktoren untereinander auf und bewertet jeden einzelnen nach seiner Ausprägung zum jetzigen Zeitpunkt auf einer Skala von 1 bis 10 (siehe Anlage 5).

---

<sup>1</sup> Vester „Vernetztes Denken“ Seite 7

Anschließend legt der Coachee, für die einzelnen Faktoren und deren Veränderung einen Zielzeitrahmen fest und bewertet auf einer Skala von 1 bis 10 die mögliche Ausprägung nach Erreichen der Veränderung.

Je höher das Delta zwischen der Ausprägung zum Ausgangszeitpunkt Zeitpunkt bis zum Zeitpunkt der Veränderung, desto größer ist die Möglichkeit der Veränderung durch den Coachee.

So kann sich herausstellen, dass z.B. der kritische Faktor durch den Coachee gar nicht verändert werden kann und für die weitere Bearbeitung entfällt.

Stattdessen kann sich der zweitkritische Faktor als der Faktor erweisen, der die größte Veränderung im System hervorrufen kann

Es ergibt sich daraus der Faktor, den der Coach zusammen mit dem Coachee, auf Grund seiner Veränderbarkeit als erstes bearbeitet.

Für das weitere Coaching muss entschieden werden, mit welchen Werkzeugen und Formaten weitergearbeitet werden kann.

Dieses Format eignet sich bei Personen mit multivarianten Anliegen, um den Faktor zu identifizieren, mit dem im Coaching die Arbeit begonnen werden soll.

## Mein Format: Prioritätenfinder

**A = Coachee**

**B = Coach**

**B** baut Rapport auf.

**A** erklärt Anliegen (siehe Anlage 1 „Liste der multivarianten Anliegen“)

**A** ordnet jedem Problem einen Oberbegriff zu (siehe Anlage 1 „Liste der multivarianten Anliegen“)

Anschließend wird jeder Begriff den einzelnen Feldern zugeordnet (siehe Anlage 2 „Eisenhower Modell“ – bei größer 9 Anliegen)

1. wichtig und dringlich
2. wichtig, aber nicht dringlich
3. nicht wichtig, aber dringlich (delegieren)
4. weder wichtig, noch dringlich (nicht bearbeiten)

Sollte **A** Schwierigkeiten bei der Zuordnung haben, unterstützt **B** mit Hilfe von Fragen, über Submodalitäten in Miltonsprache. So kann **A** sich besser hineinfühlen.

**A** ordnet nun die Begriffe aus 1. und 2. (Eisenhower Modell) der Reihe nach in die Sensitivitätsanalyse (siehe Anlage 3 „Sensitivitätsanalyse“, Einfluss auf / von).

Hier sollten max. 9 Faktoren aus 1. und 2. übertragen werden. Bei weniger als 9 kann mit Faktoren aus 3. aufgefüllt werden.

**B** befragt **A** nach den jeweiligen Einfüssen: z.B. Einfluss von Anliegen 1 auf Anliegen 2 und lässt auf einer Skala von 0 bis 2 den Einfluss bewerten. **B** unterstützt mit Hilfe von Fragen über Submodalitäten in Miltonsprache. So kann **A** sich besser hineinfühlen.

Die Zuordnung der Einflussstärke muss sich immer auf das Problemanliegen beziehen und ist hier von großer Bedeutung, daher genaues Nachfragen durch **B**

Beispiel: Erkläre mir, damit ich verstehen kann wie Du auf eine Einflussstärke von „2“ kommst.

Daraus ergibt sich eine „Aktiv Summe“ und eine „Passiv Summe“ der einzelnen Anliegen.

Diese werden in eine Vernetzungsmatrix eingetragen (siehe Anlage 4 „Vernetzungsmatrix“).

In der Auswertung kristallisieren sich der kritische Faktor und gegebenenfalls hochaktive Faktoren heraus.

**B** notiert die Faktoren in Form einer Tabelle (siehe Anlage 5 „Beeinflussungsmöglichkeiten der Einflussfaktoren“).

**A** benennt die Ausprägung der Faktoren auf einer Skala von 1 bis 10, einmal für den Ausgangszeitpunkt und einmal für den erreichbaren Wert am Ende des Zielzeitraumes.

Beispiel: Wo stehst Du heute mit deinem Problem? Wo könntest Du nach einer Veränderung durch deine aktive Mithilfe im Zeitraum X stehen?

Bei dem Anliegen, bei welchem sich das größte Delta zwischen dem Ausgangswert und dem Zielwert zeigt, liegt die höchste Priorität.

Mit diesem Anliegen kann die Coachingarbeit beginnen.

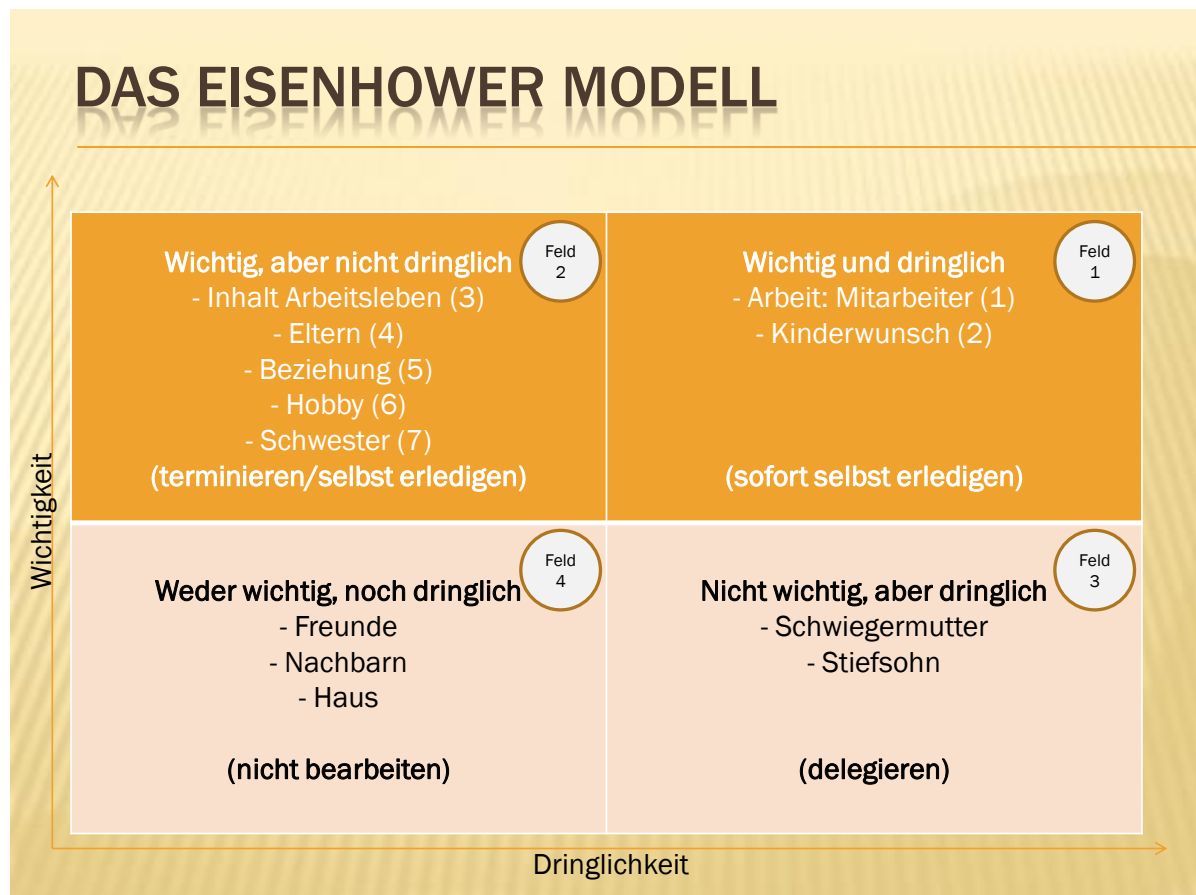


## Anlagen

### Anlage 1 – Liste der multivarianten Anliegen

<u>Anliegen</u>	<u>Oberbegriff</u>
Ich ärgere mich über meine Mitarbeiter. Sie machen einfach nicht was ich Ihnen auftrage.	<b>Mitarbeiter</b>
Ich habe Angst, dass ich nicht schwanger werde.	<b>Kinderwunsch</b>
Ich möchte beruflich etwas anderes machen.	<b>Inhalt Arbeitsleben</b>
ich kenne so viele Leute, aber ich fühle mich allein.	<b>Freunde</b>
Ich habe Angst, wenn einem meiner Eltern was passiert, was wird dann aus dem anderen.	<b>Eltern</b>
ich weiß nicht wie es mit meinem Partner weitergeht, wenn ich nicht schwanger werde, ob die Beziehung das aushält.	<b>Partner</b>
Ich möchte ein Hobby haben. Ich weiß aber überhaupt nicht was, worauf ich Lust hätte.	<b>Hobby</b>
Ich bin wütend auf meine Nachbarn, sie schreiben uns alles vor.	<b>Nachbarn</b>
Ich lebe nicht gern in unserem Haus.	<b>Haus</b>
Ich habe keinen guten Kontakt zu meiner Schwester.	<b>Schwester</b>
Meine Schwiegermutter nervt mich.	<b>Schwiegermutter</b>
Ich komme mit dem Sohn meines Partners nicht klar.	<b>Stiefsohn</b>

## Anlage 2 – Das Eisenhower Modell



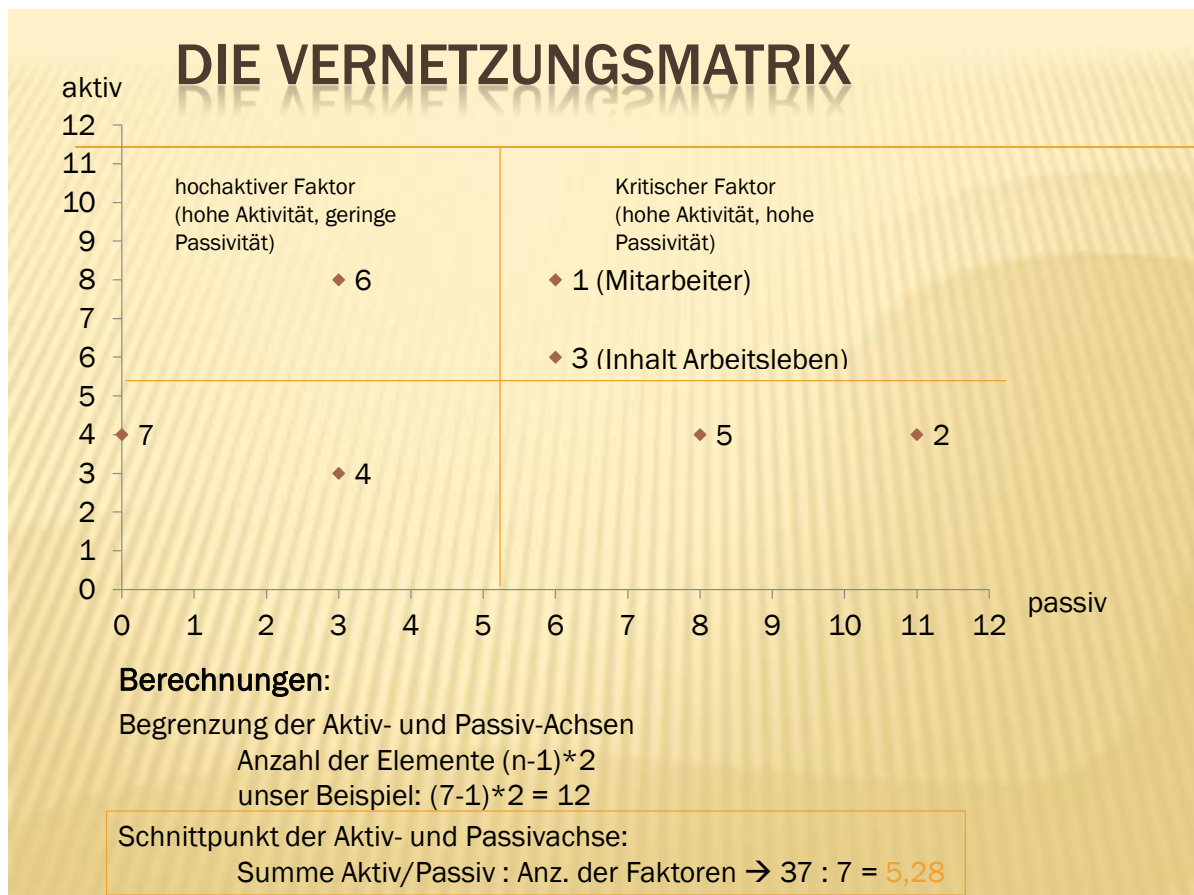
## Anlage 3 – Die Sensitivitätsanalyse

### DIE SENSITIVITÄTSANALYSE VERNETZUNG DER EINZELNEN FAKTOREN

Einfluss auf → von ↓	1	2	3	4	5	6	7	Aktiv- summe
1 Mitarbeiter		2	2	0	2	2	0	8
2 Kinder- wunsch	2		0	0	2	0	0	4
3 Inhalt Arbeitsleben	2	2		0	1	1	0	6
4 Eltern	0	2	0		1	0	0	3
5 Beziehung	0	2	2	0		0	0	4
8 Hobby	1	2	2	1	2		0	8
7 Schwester	1	1	0	2	0	0		4
Passiv- summe	6	11	6	3	8	3	0	37

Einflussstärke: 0 = kein, 1 = gering, 2 = stark

## Anlage 4 – Die Vernetzungsmatrix



## Anlage 5 – Beeinflussungsmöglichkeiten der Einflussfaktoren

### BEEINFLUSSUNGSMÖGLICHKEITEN DER EINFLUSSFAKTOREN DURCH DEN COACHEE

Faktor	Ausprägung (Skala 0-10)		Differenz △	Priorität	Aktivitäten zur Verbesserung
	heute	morgen			
Mitarbeiter	1	9	8	1	Hier beginnt Format
Inhalt Arbeitsleben	2	6	4	2	Hier beginnt Format

◇ Je höher die Differenz, desto größer die Möglichkeit der Veränderung durch den Coachee.

## Anlage 6 – Die Wechselwirkung durch Passivität

