

# Lean Yourself! Ziele erreichen mit der Harada-Methode

Teil 9: Arbeiten mit einem Coach/Mentor



von Michael Klein

In der Yokoten-Ausgabe 06/2018 haben wir in Verbindung mit dem Tagebuch-Arbeitsblatt bereits erkannt, dass ein Erfolgsfaktor die Zusammenarbeit mit einem Coach oder Mentor ist. In dem dort vorgestellten Arbeitsblatt sind für den kurzen täglichen Austausch die zwei Felder "Fragen an den Coach" und "Kommentare Coach/Mentor" vorgesehen. Es wurde in diesem Zusammenhang auch darauf hingewiesen, dass dieser kurze schriftliche Austausch nicht das regelmäßige Gespräch mit dem Coach/Mentor ersetzt.

**E**gal ob erfolgreiche Schauspieler, Musiker, Sportler oder andere erfolgreiche Menschen, sie alle haben erkannt, dass sie nicht alles alleine schaffen können und sich daher Menschen als Coach oder Mentor an die Seite geholt. Basierend auf der Einsicht, dass mit Unterstützung vieles besser läuft und das Ziel leichter erreicht werden kann, hat Herr Harada das Element des Coachings/Mentorings in seine Methode eingebaut. Auch wenn man selbst glaubt, alles alleine schaffen zu können, so kann man mit einem guten Coach/Mentor möglicherweise schneller an sein Ziel kommen. Warum ist das so?

#### **Erfahrung anderer für sich nutzen**

Hier eine kurze Definition der Bedeutung der Begriffe Coaching bzw. Mentoring (Quelle Wikipedia):

Der Begriff **Coaching** wird als Sammelbegriff für unterschiedliche Beratungsmethoden (Einzelcoaching, Teamcoaching, Projektcoaching) verwendet. Im Unterschied zur klassischen Beratung werden keine direkten Lösungsvorschläge durch den Coach geliefert, sondern die Entwicklung eigener Lösungen wird begleitet. Coaching bezeichnet strukturierte Gespräche zwischen einem Coach und einem Coachee (Klienten) z. B. zu Fragen des beruflichen Alltags (Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit). Die Ziele dieser Gespräche reichen von der Einschätzung und Entwicklung persönlicher Kompetenzen und Perspektiven über Anregungen zur Selbstreflexion bis hin zur Überwindung von Konflikten mit Mitarbeitern, Kollegen oder Vorgesetzten. Dabei fungiert der Coach als neutraler, kritischer Gesprächspartner und verwendet je nach Ziel Methoden aus dem gesamten Spektrum der Personal- und Führungskräfteentwicklung.

**Mentoring**, auch Mentorat, bezeichnet als ein Personalentwicklungsinstrument – insbesondere in Unternehmen, aber auch beim Wissenstransfer in persönlichen Beziehungen – die Tätigkeit einer erfahrenen Person (Mentor). Sie gibt ihr fachliches Wissen oder ihr Erfahrungswissen an eine noch unerfahrenere Person (Mentee oder Protégé) weiter. Ein Ziel ist es dabei, den oder die Mentee bei persönlichen oder beruflichen Entwicklungen zu unterstützen. Bereiche, die in Mentoring-Beziehungen thematisiert werden, reichen von Ausbildung, Karriere und Freizeit bis hin zur Persönlichkeitsentwicklung, Glauben und Spiritualität.

Allgemein bezeichnet das Wort Mentor (weiblich: Mentorin) die Rolle eines Ratgebers oder eines erfahrenen Beraters, der mit seiner Erfahrung und seinem Wissen die Entwicklung von Mentees fördert.

Foto: © Jakub Jirsák - stock.adobe.com

### Ohne Coach ist die Versuchung groß, Dinge schleifen zu lassen

Eine solche Person kann also in vielerlei Hinsicht die eigene Zielerreichung unterstützen. Sei es durch den neutralen Blick als Außenstehender oder aufgrund vorhandener Erfahrung oder vorhandenem Wissen. Die Arbeit mit einem Coach/Mentor bringt Denkanstöße, unterstützt die Selbstreflexion, motiviert, stellt Fragen hinsichtlich der Zielstellung und hilft, auf dem richtigen Weg zu bleiben. Daher ist es sinnvoll, sich einen Coach/Mentor seines Vertrauens auszuwählen und nach Möglichkeit täglich die Arbeitsblätter durchzusprechen und über offene Fragen zu sprechen. Die Tatsache, dass man sich quasi regelmäßig offenbaren muss, erhöht den Antrieb, sorgfältiger zu arbeiten.

Da gerade bei der Durchsicht und Durchsprache der Tagebuch-Arbeitsblätter möglicherweise sehr persönliche Dinge seitens des Coachees offenbart werden, sollte dieser bei der Auswahl eines Coaches/Mentors sehr sorgfältig vorgehen. Wem vertraue ich? Wer hat das erforderliche Wissen und die nötige Erfahrung, um mich als Coach/Mentor bei der Erreichung meines Ziels voran zu bringen? Diese Fragen

sollte man sich bei der Auswahl seines Coaches stellen. Auf der anderen Seite steht natürlich die Frage, ob die in Frage kommenden Personen auch die Zeit haben und gewillt sind, solch eine verantwortungsvolle Rolle zu übernehmen. Führen Sie daher frühzeitig Gespräche mit diesen Personen und erläutern Sie ihnen, was Sie vorhaben und was Sie erwarten. Das Harada-Institut Deutschland bietet interessierten Anwendern passende Coaching-Pakete an. Das Coaching erfolgt durch erfahrene Harada-Coaches im Rahmen persönlicher Treffen und Telefonate.

### Monatliche oder wöchentliche Überprüfung durchführen

Mit der Harada-Methode setzt sich der Anwender Ziele und plant konkrete Aufgaben bzw. Routinen, die zur Zielerreichung erforderlich sind. Bei dieser Planung wird das sogenannte 64-Felder-Arbeitsblatt angewendet, womit eine große Anzahl entsprechender Aktivitäten generiert wird.

### Schritt für Schritt zum Erfolg

Aus diesem "Aufgabenspeicher" werden jeweils 10 Aufgaben entnommen und abgearbeitet. Gerade wenn der Zielerreichungstermin in etwas weiterer Zukunft

liegt, besteht das Risiko, sein Ziel aus den Augen zu verlieren. Daher sieht die Harada-Methode eine wöchentliche bis monatliche Selbst-Überprüfung vor. Hierbei prüft der Harada-Anwender, welche Aufgaben erledigt sind, wie der Fortschritt hinsichtlich neuer Verhaltensweisen ist und letztlich, ob man sich auf dem richtigen Weg befindet. Man stellt sich also die konkreten Fragen: Was lief gut? Was lief nicht gut? Wo gab es Probleme? Was kann ich besser machen? Was muss ich anders machen? etc...

Wir hatten bereits zu Beginn dieser Serie über die Gemeinsamkeiten erfolgreicher Menschen gesprochen. Dazu gehörte auch die Fähigkeit zur Selbstreflexion. Mit der Harada-Methode erwirbt der Anwender diese Fähigkeit durch die tägliche Arbeit mit dem Tagebuch-Arbeitsblatt im Rahmen der Tagesbewertung und über die z. B. monatliche Überprüfung.

Diese regelmäßige Überprüfung des eigenen Fortschritts führt zu der Erkenntnis, dass entweder alles nach Plan läuft oder eben nicht und damit ggf. zur Anpassung der Aufgaben und Arbeitsweise. Die bis dahin gemachte Erfahrung fließt in die eigene Arbeitsweise ein, so dass eine ständige Selbstoptimierung erfolgen kann.

### Seinen eigenen PDCA-Zyklus entwickeln

Mit jedem Zyklus erkennt der Anwender mehr und mehr Möglichkeiten zur Selbstentwicklung und zur Entfaltung seines eigenen Potenzials.

### Zusammenfassung

In den zurückliegenden Artikeln haben Sie nun einen kleinen Einblick in die Philosophie und die einzelnen Elemente der Harada-Methode gewonnen. Wenn Sie die Serie verfolgt haben, konnten Sie die 20 Schritte nachvollziehen, mit denen Sie systematisch auf die Erreichung Ihres Ziels hinar-



Die Harada-Methode sieht eine regelmäßige Selbstüberprüfung vor.



Foto: © Torbz - stock.adobe.com

beiten. Diese 20 Schritte basieren auf der Erkenntnis, dass erfolgreiche Menschen gewisse Gemeinsamkeiten haben, die offenbar besonders erfolgsfördernd sind. Diese Gemeinsamkeiten können somit als eine Art "Kochrezept" für Erfolg bezeichnet werden. Es handelt sich dabei um folgende Bausteine:

1. Vision, Traum, Ziel
2. Kenntnis der eigenen Stärken
3. Plan für die Umsetzung
4. Positive Angewohnheiten
5. Konsequenz in der Umsetzung
6. Unterstützer
7. Fähigkeit zur Reflexion

Die Harada-Methode begnügt sich nicht mit der bloßen Kenntnis dieser Bausteine des Erfolgs und einigen Tipps zur Umsetzung. Die Harada-Methode unterstützt Menschen bei der Erreichung ihrer Ziele ganz konkret mit entsprechenden Arbeitsblättern. Mit Hilfe dieser einfachen aber wirkungsvollen Arbeitsblätter durchläuft der Anwender systematisch die 20 Schritte zum persönlichen Erfolg im Rahmen der fünf Phasen: Ziel – Zweck – Analyse – Planung – Umsetzung. Dabei baut der nächste Schritt

immer auf den vorherigen Schritten auf. Auf diese Weise kann der Anwender sein volles Potenzial entwickeln und entfalten.

Mit der Harada-Methode behält der Anwender sein Ziel und die zur Erreichung dieses Ziels erforderlichen Aufgaben im Blick und macht täglich einen weiteren Schritt Richtung Zielerreichung. Nicht umsonst wurde die Harada-Methode bereits 2009 in der "Production Technology Map" von Nakamura unter den Top 50 Management-Methoden als beste Methode für das "Daily Management by Objectives" aufgenommen.

Auch wenn das volle Potenzial durch die Arbeit mit allen Arbeitsblättern entfaltet werden kann, bietet selbst die Anwendung einzelner Arbeitsblätter bereits viel Potenzial für Verbesserung. Und dies sowohl für den einzelnen Menschen, wie auch für die Arbeit im Team. Die Arbeit mit der Harada-Methode ist daher ein wertvolles Instrument zur Selbstentwicklung bzw. Führungskräfte- und Mitarbeiterentwicklung. Die Arbeit mit der Methode führt zu mehr Eigenständigkeit und Selbstverantwortung, also Eigenschaften, die in letzter Zeit immer häufiger, insbesondere in Zusammenhang mit dem Thema Industrie

4.0, auf dem Wunschzettel der Führungskräfte in den Unternehmen stehen bzw. von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingefordert werden. Vergegenwärtigt man sich allerdings die auch heute noch weit verbreitete Führungskultur (Menschen, die Anweisungen geben und Menschen, die diese Anweisungen auszuführen haben), wird klar, dass Eigenständigkeit und Selbstverantwortung an vielen Stellen unter Umständen schrittweise entwickelt werden müssen. Die Harada-Methode kann Führungskräften, die sich eher als Coach ihres Teams sehen, hierbei eine wertvolle Hilfe sein.

Damit schließe ich diese Serie ab und wünsche Ihnen viel Erfolg und viele Erkenntnisse auf dem Weg zu Ihrem Ziel mit der Harada-Methode. Das Harada-Institut Deutschland unterstützt Sie gerne. ■



Download der Arbeitsblätter und der Formulare zu dieser Serie unter:  
[www.yokoten.de/harada](http://www.yokoten.de/harada)

## Der Autor

**Michael Klein**  
 Kontakt: [ib.klein@t-online.de](mailto:ib.klein@t-online.de)