Elemente des Coachings

„Fragen statt sagen“ ist ein bekanntes Prinzip. Im Coaching kommt Fragen eine besondere Bedeutung zu. Die Antworten des Coachees haben eine deutliche höhere Überzeugungskraft als der Rat oder die Antwort des Coaches.
Schon Konfuzius (551 v. Chr. †479 v. Chr. Chinesischer Philosoph) wies darauf hin:

> *„Gib einem Mann einen Fisch und du ernährst ihn für einen Tag.*
> *Lehre einen Mann zu fischen und du ernährst ihn für sein Leben.“*

Mit welchen Fragen können Sie im Coaching rechnen?

Welche Fragen können Sie sich auch immer wieder selbst stellen, wenn Sie sich in herausfordernden Situationen befinden?

1. Hypothetische Fragen

Angenommen, Sie könnten in Ihrer Behörde völlig frei handeln und bestimmen – was würden Sie tun?

Ziel: Einführung neuer Ideen und Sichtweisen oder alternativer Verhaltensweisen, Erweiterung des Handlungsspielraums.

2. Zirkuläre Fragen

Wie glauben Sie, sehen die Kollegen x, y, z die momentane Situation?
Was würde ein Beobachter zu Ihrer derzeitigen Zusammenarbeit sagen?

Ziel: Einführung der Außenperspektive, Einführung neuer Sichtweisen, Verständnis für andere wecken.

3. Fragen nach Ausnahmen

Wann ging es Ihnen während des Veränderungsprozesses gut?
Wann hatten Sie das letzte Mal Spaß bei der Arbeit?

Ziel: Die Opferrolle des Coachees dekonstruieren, auf Lösungen statt Probleme fokussieren. Auf positive Gefühlserlebnisse fokussieren.

4. Lösungsorientiert vorgehen – statt auf das Problem zu schauen

Woran werden Sie merken, dass Ihr Problem gelöst ist? Was werden Sie dann tun, was Sie jetzt (noch) nicht tun? Was ist/wäre dann anders?

Ziel: Statt Vergangenem nachzutrauern, hilft der Blick aus der Gegenwart in die Zukunft. Die Vergangenheit ist nicht zu ändern, jedoch haben heute getroffene Entscheidungen einen Einfluss auf das Morgen.

5. Paraphrasieren – einander richtig verstehen

Sie meinen also, dass…
Wenn ich Sie richtig verstanden habe, dann…

Ziel: Durch Zusammenfassen des Gehörten sicherstellen, dass ich das Gegenüber verstanden habe.

Denn „Gesagt ist nicht gehört – gehört ist nicht verstanden – verstanden ist nicht einverstanden."

Zusammenfassung:

Bei allen Fragen liegt es an dem Coachee, (seine) Antworten zu reflektieren und daraus resultierende Handlungsanregungen in sein Verhaltensrepertoire zu übernehmen.

Diese Handlungsanregungen vergrößern die Werkzeugkiste – denn:

"Wer als Werkzeug nur einen Hammer hat, sieht in jedem Problem einen Nagel."
(Paul Watzlawick)