

Leseprobe aus Hoch und Vater, Kartenset Fragetechnik für systemisches Coaching, GTIN 4019172300111

© 2019 Beltz Verlag in der Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel

<http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=4019172300111>

Roman Hoch · Silvia Vater

Kartenset Fragetechnik für systemisches Coaching

90 Fragekarten mit Anleitung.
Mit 30-seitigem Booklet



BELTZ

AHOI

an die Crew und an alle Prozessnavigatorinnen und Prozessnavigatoren

Die Autoren: Die Idee zu diesem Kartenset entstand aus unserer engen und kreativen Zusammenarbeit. Wir – Roman Hoch und Silvia Vater – arbeiten als Dozent und Lehrende am Systemischen Zentrum der WISPO AG. An diesem wissenschaftlichen Ausbildungsinstitut wird in allen Curricula übergreifend und von Beginn an die systemische Fragetechnik gelehrt. Systemische Beratung und Therapie, systemisches Coaching, systemische Organisationsentwicklung sowie systemisches Leiten und Führen profitieren von dieser Technik. Auch Supervision und Mediation lassen sich bestens durch diese Fragetechniken flankieren.

Aufbauend auf dem Kartenset »400 Fragen für systemische Therapie und Beratung« haben wir dieses Kartenset speziell für das systemische Coaching entwickelt.

Die Idee: Der Grundgedanke war, in einem Fragekartenset den gesamten potenziellen Coachingprozess abzubilden – mit Fragen, Arbeitshypothesen und hilfreichen Gedanken zur Reflexion innerhalb einer Kategorisierung, die den Anwendern eine bessere Orientierung ermöglicht. Hilfreiche Gedanken zur Reflexion der eigenen Haltung und Überlegungen zum strategischen Vorgehen im Prozess leiten die grundlegenden Kategorien ein. Die Kategorien erläutern wir später genauer. Sprachliche Interventionen, die einen Beziehungsaufbau erleichtern, sind hierbei ebenso notwendig wie die zielgerichtete Auseinandersetzung mit verschiedenen Anfangssituationen beispielsweise vor dem Hintergrund von Motivationslagen oder Fremdbestimmung. Ja, wir nutzen die Fragetechnik – doch wir sind uns vollkommen im Klaren darüber, dass vor allem die Beziehung zwischen Coach und Coachee die Basis für jede Zusammenarbeit bildet!

Um Missverständnissen vorzubeugen und möglichst große Transparenz über unsere Idee zu schaffen, erläutern wir schon zu Beginn, wie wir uns den Umgang mit den Kar-

ten vorstellen. Es handelt sich weder um ein Screening für Assessments noch um ein Kartenset, das für sich genommen – sozusagen eigenständig als Tool – fungieren sollte.

Fragetechnik, Prozessnavigation und Bühne

4

Fragetechnik, Prozessnavigation und Bühne

Fragetechnik: Mit Fragetechnik im Rahmen des systemischen Coachings meinen wir Folgendes: Die systemischen Fragetechniken können flankierend und unterstützend im Prozessverlauf verwendet werden. Es ist eine Technik, die im Coaching reflektorische Aspekte fördert und kommunikativ Erkenntnisgewinne ermöglicht.

Das Kartenset kann als Quelle der Inspiration für laufende oder bevorstehende Prozesse dienen. Auch zum Lernen und Verbessern der eigenen Fragetechniken (Selbstcoaching) kann es fungieren, ob in Ausbildungskontexten oder bereits aus einer erfolgreichen Coachingpraxis heraus.

Prozessnavigation: Systemisches Coaching findet innerhalb von rekursiven (sich dauernd aneinander anschließenden) kommunikativen Prozessen statt. Ihnen als Coach fällt dabei die Aufgabe zu, Anschlussmöglichkeiten zu *navigieren*, um einen erweiterten Denk- und Handlungsspielraum für Ihre Coacheesysteme herzustellen. Der Überblick verbessert sich, die Coachees empfinden dies häufig als Klarheit oder neues Ordnungsgefühl.

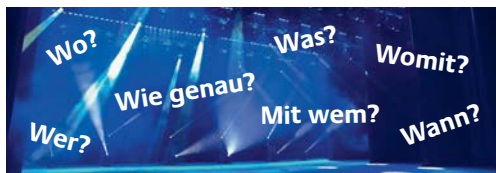
Aus einer systemischen Grundhaltung heraus gehen wir dabei explorativ, aber nicht direktiv vor. Eine passende Bezeichnung für diese Vorgehensweise wäre entsprechend: *Prozessnavigation anstelle von Steuerung*.



Die systemische Haltung leitet uns als Coaches grundsätzlich durch den gesamten Coachingprozess. Sie bewirkt eine besondere

Art der Kontaktgestaltung und eine sensible und zugleich zielgerichtete Gesprächsführung – die systemische Prozessnavigation.

Sichtbarwerden von Zusammenhängen auf der Bühne: Wir möchten Ihnen an dieser Stelle eine weitere Metapher schenken. Sie steht für das, was durch Fragetechnik im Prozess geschieht, oder vielmehr dafür, wie wir es uns bildlich vorstellen können. Stellen Sie sich vor, der gesamte Coachingprozess wird symbolisch durch eine Bühne repräsentiert. Zu Beginn der Vorstellung liegt die Bühne im Dunkeln. Oben unter der Decke gibt es eine Beleuchtungsanlage mit ausgefeilter Technik. Von dort wird geregelt, wohin das Licht geworfen wird. Dann beginnt die Vorstellung. Ein erster Scheinwerferspot – ein Lichtkegel, kreisrund – erscheint irgendwo auf der Bühne und bringt »etwas ans Licht«.



Beziehung aufbauen und Haltung vermitteln

Coacheotyp I: Klagende

Klagende: Opferrolle versus Eigenverantwortung

Ein klagender Coachee verwechselt die Klage mit dem Auftrag. Dies geschieht in der Annahme, dass sich durch das Klagen etwas verändern würde. Andere werden verantwortlich gemacht, hohe Belastungspotenziale erlebt.

Die klagenden Coachees erwarten oft eine Lösungsempfehlung seitens der Coaches.



Coacheotyp I: Klagende

Handlungsebene

- Was haben Sie bisher getan, um mit der Situation umzugehen?
- Womit waren Sie zuletzt erfolgreich?
- Was funktioniert trotzdem immer noch so gut wie gewohnt?
- Was müsste passieren, damit sich das Gewicht um 100 Tonnen erhöht?
- Was bräuchten Sie, damit eine kleine Verschnaufpause möglich wird?
- Wie kann Ihnen das Coaching dabei behilflich sein?

Beziehung aufbauen und Haltung vermitteln

Coacheotyp IV: Co-Coach

Gunther Schmidt beschreibt in diesem Zusammenhang einen weiteren Typ. Diesen vierten Typ nennt er Co-Berater oder Co-Coach. Ein solcher Klient weiß schon recht konkret, welche Veränderung wünschenswert wäre, nur die Umsetzung scheint noch schwierig.

Manchmal geht es den Co-Coaches mehr um eine Absolution ihrer Vorhaben als um ein Finden von Lösungsalternativen.

Oft scheint die Suche nach dem unsichtbaren Klebstoff im Hier und Jetzt hilfreich, der bisher für eine Nichtveränderung gesorgt hat. Sichtbare Ambivalenzen ermöglichen eine reflektierte Haltung.



Coacheotyp IV: Co-Coach

Strategie und Hindernisse

- Welche Strategien waren in der Vergangenheit hilfreich, um mit solchen Situationen klar zu kommen?
- Was hat Sie bisher gehindert, auch aktuell auf diese Strategien zu bauen?
- Was sorgt dafür, dass sich bisher nicht die gewünschte Veränderung einstellt? (Was tun Sie selbst dafür?)
- Angenommen, ich frage Ihre Mitarbeiter, woran es liegt, dass die geforderten Zahlen nicht erreicht werden, welchen Grund würden diese mir wahrscheinlich nennen?
- Aus welchem guten Grund ist eine Veränderung bisher noch nicht geschehen?

Beobachtungs- und Bearbeitungsebene finden

Haltungsfragen I

Der innere Leitfaden zur Hypothesenbildung und Orientierung im Coachingprozess wird entwickelt.

- Beschreibungen und Erklärungen
- Kontext und Subsysteme
- Ressourcen und Sinn
- Unterschiede und Muster



Haltungsfragen I

Beschreibungen und Erklärungen sowie Kontext und Subsysteme

- Was beschreibt der Coachee genau, wenn er von Problemen spricht?
- Wie könnten andere das sehen? (zirkulär)
- Was genau zeigt sich wann, wo, wie, woran erkennbar? (Kontext)
- Durch wen wird es so gesehen, beschrieben, anders beschrieben? (Kontext und Subsysteme)
- Welche Erklärungen werden (zu) schnell geliefert? Welche fallen schwer?
- Was wird nicht beschrieben? Tabus? Blinde Flecke?

Skalierungsfragen zu typischen Themen im Prozessverlauf

Für Skalierungen im Coaching bieten sich zum Beispiel folgende Aspekte an: Fortschritt, Funktionsniveau, Wahrscheinlichkeit, Zuversicht, Motivation



Skalierung zu typischen Themen I

- Welchen Wert auf einer Fortschrittsskala (beispielsweise 0 bis 10) erwarten andere von Ihnen? Wo sehen Sie sich im Moment?
- Welchen Wert wollen Sie am Ende dieser Sitzung erreicht haben?
- Wie gut funktionieren Sie auf einer Skala (beispielsweise 1 bis 7) aktuell noch trotz Ihres Problems?
- Auf einer Skala von 1 bis 10, bei der 1 bedeutet, dass es sehr unwahrscheinlich ist, dass Sie Ihr Ziel demnächst erreichen, und 10 dafür steht, dass es sehr wahrscheinlich für Sie bald erreichbar wird, wo sehen Sie sich zum aktuellen Zeitpunkt auf dieser Skala?
- Wenn Sie mir diese Zahl einmal genauer beschreiben, was genau steckt hinter der Zahl?

Realitätscheck und Auswirkungsüberprüfung

Verschlimmerungsfragen

Lösungsvorbereitende Wirkung: Coachee hat Macht zur Veränderung, denn wer etwas verschlimmern kann, kann es auch verbessern.



Verschlimmerungsfragen

- Was müssten Sie tun, um Ihr Problem zu verschlimmern oder sogar um es für immer zu behalten?
- Wer oder was könnte Sie bei der Verschlimmerungsoperation unterstützen?
- Was müssten Sie tun, um noch unglücklicher zu werden?
- Wie könnten andere Ihnen dabei helfen?
- Was müssten Sie diesen Menschen sagen, damit sie das tun?