

## Klassische Coachingfragen

### Worum geht's? Fragen über Fragen

Fragen zählen zum grundlegenden Instrument im Coaching. Die richtigen Fragen zu stellen, trägt maßgeblich zum Erfolg des Coachings bei. Dabei ist es von großer Bedeutung, dass ein Coach jederzeit weiß, in welche Richtung er fragt, und sich dieser Richtung bewusst ist. Die drei wesentlichen Richtungen können dabei Fragen sein, die entweder zum Ziel oder ins Problem oder zu den Ressourcen führen.

### Ziel des Denkzeugs

„Wer fragt führt“ - gezielte Fragen helfen zur Informationssammlung und zum Vertiefen in die Thematik. Mit ihnen können außerdem emotionale Zustände erzeugt, intensiviert, reduziert und verändert und Prozesse bewusst kognitiv gesteuert werden. Fragen, die eine Antwort mit ganzen Sätzen erfordern, sind besser als Fragen, die mit einem einfachen „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden können.

### Fragen zur Abklärung des Grundvorgehens (Coaching, Therapie, Beratung/Training)

Da Coachees nicht die Ausbildung und Befähigung haben, auch psychotherapeutisch zu arbeiten, ist es wichtig, gleich zu Beginn festzustellen, ob es sich um ein rein verhaltensbedingtes Problem, ein Informationsproblem handelt oder um ein psychologisches. Dies ist erstens wichtig, damit man nicht auf der falschen Ebene das Coaching durchführt und zweitens auch, weil bei einem Informationsproblem oder bei einem ernsten psychologischen Problem Experten dazu gezogen werden können/sollten, falls man selbst nicht die entsprechenden Kenntnisse besitzt. So können Fehlberatung und Fehlentscheidungen oder -lösungen bereits im Ansatz vermieden werden.

Wenn der Coachee Ihnen sein Thema nennt, dann hinterfragen Sie als Erstes, welchen Rat er sich von Ihnen wünscht. Fehlen ihm die Kenntnisse oder sachliche Informationen eventuell zur Lösung des Problems oder stresst es ihn so sehr, dass er kräftemäßig nicht mehr kann und jetzt Hilfe sucht oder ob er an sich etwas ändern möchte und nur nicht weiß wie.

- Beispiel: Thema Coachee: „Ich möchte mich beruflich verändern und eine Führungskraftposition übernehmen“, Frage Coach: „Ok, möchten Sie dafür fehlende Fähigkeiten erlernen, oder wünschen Sie einen Lösungsweg dorthin zu kommen?“
- ...

### Problemorientierte Fragen

Die Art dieser Fragen erklärt sich von selbst. Problemorientierte Fragen führen ins Problem hinein. Im Coaching sollte man diese Art von Fragen nur für ein besseres Verständnis für die Entstehungsgeschichte, für das Kern des Problems oder für eine emotionale Gewichtung stellen und so knapp wie möglich halten, da diese Fragen für den Coachee eher belastend sind. In der Regel werden diese Fragen gleich am Anfang gestellt.

Die Denkzeuge®-Sensortechnik kann dabei helfen, schneller Klarheit zu bekommen und diesen Frageprozess zu verkürzen. Coachees sollten durch den Coachingprozess selbst Experten für Lösungen werden und nicht wie so gern üblich im Problem verhaftet bleiben.

- Was ist Ihr Problem oder welches Problem führt Sie zu mir?
- Woraus ist dieses Problem entstanden?
- Wie schlimm empfinden Sie dieses Problem? Beschreiben Sie es mir genau.
- Wann war es am schlimmsten?
- Wie oft hatten Sie das Problem schon?
- Wie lange tragen Sie es schon mit sich herum?

- Was ist das Schwierigste daran?
- Wie fühlt es sich an?
- ...

## Fragen nach Ausnahmen vom Problem

In der Regel nimmt man seine Probleme so ernst, dass sie alles überschatten und problemfreie Momente nicht mehr gesehen oder gar bewusst erlebt werden. Bei Fragen nach Ausnahmen zum Problem geht es darum, solche Ressourcenmomente wieder zu aktivieren und Unterschiede zum Erleben des Problems herauszuarbeiten. Gut sind diese Fragen auch in Verbindung mit der Übung „Glaubenssätze“).

- In welchen Momenten war Ihr Problem (...) nicht so stark oder so gar nicht im Blick?
- Wann konnten Sie Ihr Problem zuletzt parken und wie haben Sie das gemacht?
- Waren Sie der Lösung schon einmal näher? Wenn ja, warum?
- Ist das Problem immer gleich stark oder bei welchen Gelegenheiten ist es schwächer?
- Lassen Sie uns mal Ihren gestrigen Tag oder Ihre letzte Woche, ... reflektieren und nach Momenten suchen, wo Sie Abschnitte ohne Problem hatten.
- ...

## Lösungsorientierte Fragen

Lösungsorientierte Fragen zielen auf eine Lösung ab. Sie sind in der Regel stärkend für den Coachee und sollten daher so früh wie möglich integriert werden. Denn die Aussicht auf Lösung fördert den Prozessverlauf. Je eher der Coachee an eine Lösung glaubt, umso besser. Aber Achtung – wenn man merkt, dass es für den Coachee nahezu aussichtslos ist, eine Lösung zu finden, ist es besser sich über andere Fragetechniken langsam an die Lösung heran tasten.

- Stellen Sie sich vor, Ihr Problem ist gelöst? Was ist dann anders und wie haben Sie es geschafft (siehe auch Future Pace-Frage)? Welche Fähigkeiten, Stärken, Möglichkeiten oder Hilfe andere haben Sie genutzt?
- Hatten Sie schon mal so ein (ähnliches) Problem? Wie haben Sie es damals gelöst?
- Kennen Sie jemanden, der auch schon mal so ein oder ein ähnliches Problem hatte? Wie hat er es gelöst und was können Sie von ihm abschauen?
- Welche anderen Probleme konnten Sie in der Vergangenheit schon lösen? Welche Strategie können Sie dafür jetzt auch anwenden?
- Was haben Ihnen andere schon geraten, das ganz oder nur teilweise helfen könnte?
- ...

## Fragen, die ins Ziel führen

Ohne Ziel kein Weg. Daher gehören Zielfragen und die Visionsentwicklung (siehe auch Übung „zielorientierte Coachingfragen“) mit zu einem zentralen Abschnitt im Coachingprozess. Sie führen aus dem Problem heraus und lenken zum Ziel, womit allein dadurch eine Kette von Lösungsideen und Ansätzen zum Vorschein kommen können. Der Coachee kommt damit in einen ressourcervollen, lösungsorientiert und motivierteren emotionalen Zustand.

- Was möchten Sie erreichen?
- Was ist Ihr Ziel?
- Wobei soll ich Ihnen helfen?
- Wo möchten Sie am Ende stehen?
- Sie haben den Berg geschafft und stehen auf dem Gipfel – beschreiben Sie es.
- Woran erkennen Sie Sie, dass Sie das Ziel erreicht haben?
- ...

## Wiederholungsfragen

Wiederholende Fragen sind eine gute Technik, um das Vertrauen des Coachees zu stärken und sich auf eine gemeinsame Ebene zu bringen. Vor allem beim Verständnis des Problems und des gewünschten Ziels sollte man vom gleichen ausgehen.

- Sie sagten gerade, ... Verstehe ich das richtig, dass ... ?
- Ich fasse noch mal zusammen .... Liege ich damit richtig?
- Sie haben also das Gefühl, dass ...?
- Sie denken also, dass ...?
- Sie meinen damit also, dass ...? Bitte korrigieren Sie mich, falls ich falsch liege.
- ...

## Verschlimmerungsfragen mit Umkehr

Man tut sich oft leichter, sich in das Problem oder in eine Verschlimmerung hineinzudenken, als in die Lösung oder das Ziel. Da Problemfragen im Coaching aber nur mit Maßen eingesetzt werden sollen, hilft eine weitere Frageform trotzdem aus der grundlegenden Problemausrichtung schnell ins die umgekehrte Richtung zu lenken (wie ein Gummiband, das man erst in die eine Richtung dehnt und beim Loslassen automatisch in die entgegengesetzte Richtung schießt – die Form der Verschlimmerung).

- Was habe ich bereits selbst getan, dass sich das Problem immer mehr verstärkt hat?
- Was könnte ich selbst jetzt noch tun, um das Problem zu verschlimmern?
- Was müsste ich tun, damit ich immer wieder mit dem gleichen Problem zu tun habe?
- Wenn Sie genau das Gegenteil erreichen könnten, von dem was Sie möchten? Was müssten Sie dann tun?
- Wie können Sie am besten erreichen, dass Ihr Problem gar nicht gelöst wird?
- ...

Wenn Sie diese Fragen beantwortet haben, drehen Sie es einfach um in das Gegenteil. Zum Beispiel:

Antwort: „Wenn ich mit XY gar nicht mehr rede, wird es noch schlimmer werden.“ Umkehr: „Ich muss mit XY mehr reden.“

## Ökologie-Fragen (wer oder was wäre wie betroffen? – siehe auch „Ebenen von Bateson/Dilts“)

In der Regel entsteht ein Problem nicht von allein oder ohne dass noch andere Personen damit involviert sind. Je wichtiger die Personen für einen sind, umso schwieriger wird es, aus seinem Dilemma herauszukommen. Eine Lösung ist für den Betroffenen daher nur dann gut und akzeptabel, wenn das Umfeld integriert werden kann. Ökologie-Fragen helfen, das zu überprüfen und evtl. Korrekturen vorzunehmen.

- Welche Konsequenzen hat eine Veränderung für wichtige Menschen in Ihrem Umfeld?
- Wer müsste eine Veränderung mittragen? Wie schlimm wäre das?
- Was sagt Ihr Partner, Ihre Eltern, Kinder, Kollegen, Freunde, Nachbarn, Ihr Chef, dazu?
- Wer ist noch betroffen, den eine Veränderung berühren könnte?  
Wem geben Sie die Erlaubnis, Ihre Entscheidungen mit zu treffen und warum?
- Welchen Preis Sie befürchten in Bezug auf wichtige Beziehungen bei einer Veränderung?

## Fragen, um Pauschalisierungen aufzulösen

Wenn man ein Problem hat, ist man oft schnell dabei, zu pauschalisieren. Im Coaching ist es wichtig, solche Pauschalisierungen durch Konkretisieren, Nachhaken, Präzisieren klarer und messbarer zu machen. Dies hilft einerseits dem Coachee raus aus seiner gefühlten

aussichtslosen Situation und hilft dem Coach, die Wahrnehmung zu relativieren und messbarer zu machen. Hinterfragen Sie deshalb pauschale Aussagen so lange, bis der Coachee wieder Hoffnung schöpft. Sie können dazu, wenn möglich, auch Skalen verwenden, entweder zum Beispiel von 1 – 10 oder prozentual gemessen...

- „Niemand mag mich“ -> Wer genau mag Sie alles nicht? Sind es wirklich alle oder wen gibt es, der Sie wohl mag?
- „Keiner redet mit mir“ -> Wirklich keiner? Mit wem haben Sie denn zuletzt gesprochen, und davor und davor?
- „Alle sind gegen mich“ -> Wirklich alle? Wie sieht das in der Realität aus, was machen *alle* gegen Sie?
- „Das war schon immer so“ -> Wie oft haben Sie das erlebt? Einmal, zweimal, mehrfach? Wann war es zuletzt nicht so?
- „Ich bin total unfähig“ -> Wirklich total? Oder welche Punkte meinen Sie damit?
- „Ich habe schon alle versucht“ – Wirklich alles? Benennen Sie mir doch gerne, was Sie schon alles versucht haben.
- „Mein ganzes Leben ist eine Katastrophe“ – Wirklich Ihr ganzes Leben? Denken Sie mal nach – wieviel Prozent laufen doch eigentlich ganz gut?
- „Ich hasse meine ganze Arbeit“ -> Die ganze? Auf einer Skala von 0 – 10, wo würde der Wert genau liegen? Wieviel Prozent sind noch gut?
- ...

## **Konkretisierungsfragen – hinterfragen, hinterfragen**

Jeder Mensch hat eine unterschiedliche Art zu sprechen, zu denken, Dinge wahrzunehmen und zu äußern. Manche Aussagen oder Begriffe werden unterschiedlich interpretiert und so können Senden und Empfangen oft nicht im Einklang stehen. Für einen erfolgreichen Verlauf des Coachingprozesses ist aber von höchster Wichtigkeit, dass der Coach den Kunden immer voll und ganz versteht und nicht missinterpretiert. Wenn Sie sich also nicht ganz sicher sind, was der Coachee mit dem, was er sagt, meint, dann hinterfragen Sie so lange, bis Sie beide das Gefühl haben, es richtig verstanden zu haben. Sie können dafür immer die klassischen W-Fragen benutzen oder durch Wiederholungen (siehe nächste Übung) oder durch einfaches „Ich habe Sie nicht genau verstanden, was meinen Sie mit ...?“ hinterfragen.

- Wer genau?
- Wie genau?
- Was genau?
- Wieso?
- Weshalb?
- Warum?
- Wann?
- Was meinen Sie mit ...?

## **Ressourcen aktivierende Fragen**

Ressourcenaktivierende Fragen gehören wie auch lösungs- oder zielorientierte Fragen zu den wichtigsten im Coaching, da auch sie einen guten emotionalen Zustand im Coachee hervorrufen und Lösungsstrategien erleichtern. Zu den Ressourcen zählen Fähigkeiten, Kompetenzen, Stärken, Talente, bereits angewandte Erfolgsstrategien, unterstützende Menschen im Umfeld.

Wichtig dabei ist, dass der Coachee diese Ressourcen nicht nur erkennt, sondern auch glaubt, dass sie ihm helfen oder er sich traut, sie zu nutzen, zum Beispiel andere überhaupt erst einmal um Hilfe zu bitten. Achten Sie deswegen darauf, wie die Betriebstemperatur des Coachees sich verändert und wie er in einem ressourcenstarken Moment strahlt.

- Wer hat Sie schon gestärkt und Ihnen Unterstützung angeboten?
- Wer alles würde und könnte Ihnen noch helfen?
- Was würden Vorbilder in Ihrer Lage tun, wovon Sie abschauen könnten?
- Welche Ihrer Fähigkeiten, Stärke und Talente können hier eingesetzt werden und helfen (ggfls. Übung „Stärkenbilanz“ mit einsetzen, wenn nichts dazu kommt)?
- Wie haben Sie neue Stärken und Fähigkeiten sich angeeignet und könnten es jetzt wieder tun?
- Welche Probleme haben Sie schon einmal mit einer bestimmten Strategie gelöst und kann hier wieder genutzt werden?
- Welche Dinge sind gut in Ihrem Leben (siehe dazu auch Sensorergebnis)?

## **Glaubensfragen (was glauben Sie, ...)**

Eines der größten Blockaden im Leben, wenn man nicht vorwärts kommt, sind negative Glaubenssätze. Jeder ist das Produkt seiner Gedanken und steuert sich automatisch in die Richtung, in die er denkt. Oft beginnt man gar nicht mit der Lösung oder der Veränderung, weil man nicht daran glaubt. Eine der wichtigsten Aufgaben als Coach ist es, diese Glaubenssätze zu hinterfragen, aufzulösen und umzulenken (siehe auch Übung „Glaubenssätze“). Um Glaubenssätzen überhaupt auf die Spur zu kommen, ist diese Fragetechnik geeignet.

- Was denken Sie über Ihr Problem und die Welt um Sie herum?
- Was hat Sie in die Lage gebracht? ..... -> Ist das sicher so oder glauben Sie es so?
- Was glauben Sie, woran es liegt, dass Sie noch keine Lösung gefunden haben?
- Was glauben Sie, fehlt Ihnen, um weiter zu kommen?
- ...

## **Angstfragen (was befürchten Sie, ...)**

Ein weiterer großer Hinderungsgrund zur Veränderung oder Auflösen eines Problems sind Ängste. Sie lösen Unsicherheit, Zweifel und Unentschlossenheit aus und führen oft bis zur totalen Handlungsunfähigkeit. Die Angst vor Kritik, die Angst vor Armut, die Angst vor Krankheit, die Angst vor Verlust, die Angst vor dem Alter bis hin zur Angst vor dem Tod sind die Hauptängste. Angst ist aber nichts anderes als eine Einstellung oder eine Geisteshaltung und kann aufgelöst werden. Ähnlich wie bei den negativen Glaubenssätzen kann man diesen Ängsten mit gezielten Fragen gut auf die Spur kommen und sie anschließend auflösen (siehe dazu auch Übung „Ängste“). Sie werden hauptsächlich eingesetzt, wenn eine Offenheit zur Veränderung oder zur Lösung fehlt.

- Was befürchten Sie, könnte schlimmstenfalls passieren?
- Wovor haben Sie Angst, wenn Sie an das Lösen des Problems denken?
- Welche Bedenken haben Sie, wenn Sie ... oder ... verändern würden?
- ...

## **Hier-und-Jetzt-Fragen**

Diese Fragetechnik sollte vor allem dann eingesetzt werden, wenn der Coachee sich nicht aus der Vergangenheit lösen kann oder Problem hat, in die Zukunft zu schauen. So können Sie ihn wieder erden und in die Realität führen und daraus neue Ansätze für die Lösung ausprobieren. Es kann aber auch zu einem Statuscheck genutzt werden, um festzustellen, wie es dem Coachee inzwischen geht, was für ihn nun wichtig ist, was nicht mehr wichtig ist.

- Wie fühlen Sie sich gerade?
- Wie geht es Ihnen, während wir gerade darüber reden?
- Was hat sich geändert in Ihrem Denken und Fühlen zu Ihrem Thema?
- ...

## Perspektivwechsel-Fragen

Perspektivwechsel-Fragen ermöglichen einen Blick aus anderen Kontexten heraus. Entweder zeitlich oder von anderen aus gesehen oder ganz von außen auf das Problem, so als ob man sich auf einen Balkon stellt oder ein Wolke sitzt und von oben alles beobachtet (sogenannte Meta-Ebene - siehe auch Übung „Externalisieren“). Sie bringen dadurch etwas Abstand zum Problem und zu einem eventuell erhitzten emotionalen Zustand des Coachees und fördern erste Lösungsideen zu Tage. Nutzen Sie zur Unterstützung dazu auch die Möglichkeiten aus, die Ihnen das Umfeld/der Raum, in dem Sie sich befinden, bietet – Platzwechsel, aufstehen, auf die Treppe setzen, ...)

- Stellen Sie sich vor, Sie sitzen auf einer Wolke oder in einem Theater und betrachten Ihre aktuelle Situation? Wie erleben Sie es aus dieser Situation? Was sehen Sie? Was fühlen Sie? Was nehmen Sie wahr? Welchen Tipp würden Sie gern geben von außen?
- Wer ist Ihr großes Vorbild beim Umgang mit solchen Problemen? Stellen Sie sich vor, Sie wären in seiner Haut? Wie würde er sich fühlen? Was würde er tun?
- Stellen Sie sich vor, Sie sind 10 Jahre älter und erzählen Ihrem Enkelkind, wie Sie das Problem gelöst haben. Was erzählen Sie ihm?
- Wie wären Sie vor 10 Jahren damit umgegangen, wie würden Sie wohl in 10 Jahren damit umgehen?
- ...

## Fragen auf unterschiedlichen logischen Ebenen

Das Modell der “Logischen Ebenen” von Gregory Bateson wurde Mitte der 80er-Jahre von Robert Dilts auf das Coaching übertragen und in das NLP eingeführt. Bateson entwickelte sie in erster Linie damals für das lerntheoretische Arbeiten. Diese Fragetechnik ist hilfreich, wenn man nicht genau versteht, welcher Ebene das Problem entspringt oder in welcher Ebene Blockaden für eine Lösung stecken, und man das Gefühl hat, sich im Kreis zu drehen. Dabei gilt zu beachten, dass es nicht darum geht, eine Ebene nach der anderen hierarchisch zu durchwandern, sondern sie als nützliche Abgrenzungsmöglichkeit zu nutzen, um die passende Ebene zum Erreichen eines Zieles oder Veränderung eines Verhaltens zu finden. Oder wie Einstein es formulierte: „Probleme kann man nie mit derselben Denkweise lösen, durch die sie entstanden sind.“ Man muss die Ebene wechseln. Fragen Sie die einzelnen Ebenen ab. Es wird helfen, gezielter, fokussierter und effektiver weiter arbeiten zu können.



**Umwelt/Kontext:** Wann, wo und von wem kann ich was lernen?

**Verhalten:** Wie verhalte ich mich, kann ich mein Verhalten, meine Reaktionen ändern?

**Fähigkeiten/Wissen:** Was kann ich schon, muss ich noch lernen?

**Glaubenssätze/Überzeugungen/Werte** (meist entstanden durch Erfahrungen, Erziehung, eigener Wahrnehmung): **Woran glaube ich, wovon bin ich überzeugt, welche Werte sind mir wichtig?**

**Identität (Selbstbild):** Wer, was oder wie **bin ich?** Wer oder was **würde ich gerne sein?**

**Zugehörigkeit:** Wem **fühle ich mich verbunden** oder verpflichtet? Für wen **fühle ich mich verantwortlich?** Wen kann ich nicht im Stich lassen? Wen brauche ich?

**Mission/Vision/Sinn:** Was möchte ich **in der Welt verändern?** Welche **übergeordneten Ziele** möchte ich erreichen? Was motiviert ich, treibt mich um und an (innere Motive)? **Wozu bin ich hier?** **Welchen Sinn** macht es, hier zu sein? Was ist meine Mission, für die ich hier auf der Erde bin – warum bin ich hier?

**Beispielthema Unzufriedenheit im Job und spezielle Coachingfragen zu den Ebenen, die helfen, Wünsche und Ziele sowie entsprechende Lösungen in den einzelnen Ebenen herauszuarbeiten.**

Ebene	Coachingfragen	Mögliche Antworten
Umgebung/Kontext	Wann oder wo sind Sie unzufrieden? Wer ist verantwortlich? Sind Sie handlungsfähig oder hilflos?	Mein Chef und meine Kollegen behandeln mich nicht wertschätzend und ich kann nichts daran ändern.
Verhalten	Wie verhalten Sie sich dabei? Wie verhalten sich die anderen?	Ich ziehe mich zurück, weil reden nichts bringt. Ich werde ignoriert.
Fähigkeiten/Wissen	Was haben Sie getan oder tun Sie? Was können Sie?	Ich arbeite weit unter meinen Fähigkeiten und fühle mich nicht mehr gefordert.
Glaubenssätze/ Überzeugungen/ Werte	Was glauben Sie, woran es liegt? Welcher Ihrer Werte wird missachtet? Warum möchten Sie es ändern? Was würde es wertvoll machen?	(Ich glaube, ...) die Kollegen sind neidisch auf mich und mein Chef hat Angst, dass ich ihm seinen Posten streitig machen könnte, was mir auch gefallen würde.
Identität (Selbstbild)	Als was empfinden Sie sich selbst dabei?	Ich fühle mich wie eine Aushilfskraft und nicht wie eine gut ausgebildete Fachkraft.
Zugehörigkeit	Wem fühlen Sie sich verpflichtet oder verantwortlich gegenüber?	Wenn ich kündige und nicht gleich einen Job bekomme, leiden meine Kinder darunter.
Mission/Vision/Sinn	Warum ist das ganze sinnlos geworden für Sie? Was könnte Ihnen wieder Sinn geben?	Ich möchte mein Wissen und Können einbringen, um den Kunden die Arbeit erleichtern.

## Bezugsfragen Sache - Person / Emotion

Bezugsfragen können dann gut eingesetzt werden, wenn eine Steigerung oder Senken der Betriebstemperatur, also der emotionalen Beteiligung von Vorteil ist. Je nachdem, welcher Effekt gewünscht ist, kann man von der Sache oder von der Person bzw. der Emotion wegführen und zu einer anderen Richtung hinführen.

Frage, die von der Sache weg und zur Person emotional hinführen:

- Was bedeutet das Firmenproblem für Sie persönlich emotional? Wie geht es Ihnen damit? Wie empfinden Sie die Vorgangsweise in der Firma?
- ...

Frage, die von der Person emotional weg und zur Sache hinführen:

- Welche Konsequenzen können Ihr Problem für Sie, aber auch für die Firma haben?
- ...

## Metapherfragen/-sätze/-geschichten

Metapherfragen oder auch –sätze und –geschichten sind die hohe Kunst im Coaching. Es kann sein, dass ein Coachee selbst Metaphern verwendet und Sie als Coach diese aufgreifen und in Zusammenhang mit dem Problem bringen oder Sie setzen als Coach Metaphern ein, um eine Aussage vom Coachee zu hinterfragen oder zu bestärken. Durch Umwandlung von Aussagen in Metaphern oder auch andersherum werden deren Inhalte verbildlicht und können die Hintergründe klären oder das Gewicht von Emotionen besser einschätzen lassen.

Sammeln Sie am besten für sich ganze Metaphergeschichten, die Sie immer wieder in gewissen Situationen einsetzen können.

Beispiele von Coachee-Aussagen:

- Ich fühle mich, also ob ich ständig im Hamsterrad renne.
- Ich stehe komplett auf der Leitung.
- Die Kollegen führen sich auf wie kleine Rumpelstilzchen.
- ...

Beispiele von Coach-Metapher-Interpretationen:

- Das, was Sie mir erzählen erinnert mich an den Film ..., in dem ...
- Das hört sich für mich an, als ob Sie der Robin Hood für Ihre Kollegen sind.
- Sie müssen sich fühlen wie Aschenputtel.
- ...

## Wiederholungsfragen und Prüfsätze zum Spiegeln der Emotionen

Coachees machen gern auch Aussagen darüber, wie sie sich emotional fühlen. Um die Intensität zu hinterfragen und besser greifen zu können, gibt es die Möglichkeit die Intensität anhand einer Skala von 0 – 10 zu arbeiten oder auch das Gesagte einfach noch mal zu wiederholen, am besten nicht nur verbal, sondern auch gleiche Tonlage und nonverbale Gestik und Mimik wiederholen. Ergänzt durch neu formulierte Prüfsätze, die nachgesprochen werden sollen, bekommt es noch mal mehr Gewicht und löst in der Regel eine klärende Reaktion bei Coachee aus. Diese Technik hat außerdem auch den Effekt, dass der Coachee neu damit umgeht, wenn er sein eigen Gesagtes noch mal von außen hört und dadurch eventuell neu spürt. Negative Prüfsätze sollten dann unbedingt umgewandelt werden in positive, die für den Coachee stimmig sind

- Reine Wiederholung: Sie haben gerade gesagt: „ ... „ (Zitat 1:1 verbal und nonverbal wiederholen). Wie geht es Ihnen damit, wenn Sie es jetzt von mir hören?
- Wiederholung mit Prüfsätzen: Sie äußerten gerade: „Ich versuche ja alles, aber es klappt nicht.“ Fühlen Sie sich hilflos oder unfähig? Dann sprechen Sie doch mal aus: „Ich bin hilflos und unfähig“. Wie geht es Ihnen damit? Sprechen Sie mir nun mal das

Gegenteilige nach: „Ich habe die Sache im Griff und kann es regeln.“ Wie fühlt sich das für Sie an?

- ...

## **Provokation oder Konfrontation**

Provokation und Konfrontation sind sehr sensible im Coaching einzusetzen. Hier muss ein Vertrauensverhältnis auf höchstem Niveau vorhanden sein und Coach sollte sich sehr klar darüber sein, wie viel Provokation oder Konfrontation der Coachee aushält und gut für ihn ist. Coachees haben unter anderem oft ein niedriges Selbstwertgefühl (siehe inneres Motiv „Bestätigung“), wo diese Fragetechnik mehr Schaden anrichten kann als Nutzen bringt. Die inneren Motivwerte dabei genau im Blick zu haben, sind eine große Hilfe. Im Positiven kann diese Fragetechnik den Coachee wachrütteln und die Betriebstemperatur anheben.

Beispiele:

- Sie fühlen sich nicht ernst genommen? Kann es sein, dass Sie sich selbst nicht ernst nehmen? Kann es sein, dass Sie vielleicht den anderen auch nicht ernst nehmen?
- Ich habe das Gefühl, dass Ihr eigentliches Problem ganz woanders liegt, nämlich nicht in der mangelnden Zeit für Sie, sondern in der mangelnden Kommunikation mit Ihrem Partner?
- Wie machen Sie das genau, sich bei Ihren Mitarbeitern unbeliebt zu machen?
- ...