Wahrnehmen, Beobachten, Führen durch Fragen

1. Auf die Inhalte der Antworten achten. Nur so können die weiteren Fragen dem Gedankenfluss des Coachee folgen. Nicht die nächste Frage überlegen, während der Coachee spricht.

2. "Zwischen den Zeilen lesen" oder hinter den Worten hören
   - Tonfall
   - Wortwahl
   - Körpersprache beachten

3. Auf Projektion und Übertragung achten, die zu psychologischen Verzerrungen führen.

4. Ungeteilte Aufmerksamkeit zeigen.

HAUPTSITZ

THEOS CONSULTING AG
Ecke Holz 13
34369 Hofgeismar
Deutschland

FON: +49 (0) 56 71 / 50 700 10
FAX: +49 (0) 56 71 / 409 341

E-MAIL: theos-consulting@t-online.de
WEB: www.theos-consulting.de

HANDELSREGISTER

Amtsgericht Kassel
HRB 15574

UST-IDNR.: DE 279 113 937

VORSTAND | AUFSICHTSRAT

VORSTÄNDIN:
Theresia Maria Wuttke

AUFSICHTSRATSVORSITZENDER:
Ralf Jantschke

AUFSICHTSRATSMITGLIEDER:
Sonja Heimbs, Roman Kolesnikov

Fragen statt sagen

- Ich sehe Sie.
- Ich höre Sie.
- Ich nehme Sie wahr.

Der Coach ist mehr Resonanzboden, Förderer, Entwickler, Anleiter, Wissensvermittler, aber kein Problemlöser.

Er fördert das Bewusstsein und die Selbstverantwortung des Coachee. Deshalb arbeitet ein guter Coach vor allem mit Fragen und achtet darauf, dass der Coachee eine tragende Verbindung zu seiner Mitte erarbeitet.

- Achtsamkeit, mit allen Sinnen wahrnehmen
- Verständnis sichern
- effektives Fragenstellen
- Wahrnehmen aus dem Beobachter

Effektives Fragen

1. Offene Fragen erfordern beschreibende Antworten und fördern das Bewusstsein. Geschlossene Fragen blocken die Ermittlung weiterer Details ab.

2. Die wirksamsten Coaching-Fragen beginnen mit
   WAS WANN WER WO WIE VIEL WODURCH

   Dagegen erzeugt WARUM oft eine Verteidigungshaltung und daher wirkt sein Gebrauch kontraproduktiv.

3. Durch Nachfragen aufs Detail konzentrieren. Dadurch können verborgene Faktoren und blinde Flecken bewusst werden und das Interesse des Coachee wird wach gehalten.

4. Mit den Fragen dem Gedankenfluss und Interesse des Coachee folgen. Sonst droht Vertrauensverlust und Verlust des Verantwortungsbewusstseins.

5. Keine inquisitorische, manipulative oder versteckte Kritik beinhaltende Fragestellung.

Siehe auch „Regeln für eine gelungene Kommunikation“

Realitätsbezogenes Fragen

Beispiele nützlicher Fragen:

- Was passiert zurzeit?
- Was genau ist es?
- Woher wissen Sie, dass das genau stimmt?
- Wann passiert das?
- Seit wann passiert das?
- Wie hat sich das entwickelt?
- Wie oft passiert es?
- Welche Auswirkungen hat es?
- Wie haben Sie gemerkt, dass das stimmt?
- Welche anderen Faktoren spielen eine Rolle?
- Wer spielt sonst noch eine Rolle?
- Wie sehen Sie die Situation?
- Was haben Sie bisher probiert?
- Was ist dabei herausgekommen?
- Was vermuten Sie was Sie behindert vorwärtszukommen?
- Was würde geschehen, wenn Sie nicht mehr daran gehindert würden?
- Was geht in Ihnen vor, wenn Sie daran denken?

Bei vermuteten Abweichungen vom Thema:

- Inwiefern gehört das zum Problem/zur Fragestellung?

Optionenbezogenes Fragen

Beispiele nützlicher Fragen:

- Was könnten Sie tun, um die Situation zu ändern?
- Welche Alternativen gibt es dazu?
- Sagen Sie mir, welche Handlungsoptionen Sie sehen - Kümmern Sie sich
- nicht darum, ob sie in diesem Stadium realistisch erscheinen.
- Welche(n) Ansatz/Maßnahmen haben Sie in ähnlichen Situationen
- beobachtet oder selbst angewandt?
- Wer könnte Ihnen helfen?
- Hätten Sie gerne Anregungen von mir?
- Was würden andere Personen vorschlagen?
- Welche Möglichkeiten würden Unbeteiligte sehen?
- Welche Optionen kommen für Sie in Frage?
- Was sind die Vor- und Nachteile dieser Optionen?
- Möchten Sie sich für eine Option entscheiden?

Handlungsbezogenes Fragen

Beispiele nützlicher Fragen:

- Was werden Sie tun?
- Was sind die nächsten Schritte?
- Wann werden Sie es tun?
- Wird die Handlung zum gewünschten Ziel führen?
- Was könnte sich als hinderlich erweisen?
- Sollten Sie die Schritte schriftlich festhalten?
- Wer muss es wissen?
- Welche Unterstützung brauchen Sie?
- Wie und wann werden Sie sich diese Unterstützung beschaffen?
- Welche anderen Überlegungen haben Sie noch?
- Bewerten Sie auf einer Skala von eins bis zehn, wie sicher Sie sind, dass Sie die vereinbarten Schritte auch tun werden!

Beobachtungsempfehlungen

Körpersprache:

Augenkontakt		vorhanden	fehlt
Haltung		straff	locker
Gestik	(Arm)	weit	eng
	(Finger)	offen	geschlossen
Pausen		keine	häufig
Mimik		keine	lebhaft

Äußeres · Sprechen und Sprache

Sprechtempo	schnell	langsam
Stimmstärke	laut	leise
Satzbau	kurz	lang
Inhalt	konkret	abstrakt

Insgesamt: Ziel erreicht?

_____

_____

_____

_____

Was spricht mich besonders an, was findet mein Gefallen?

_____

_____

_____

_____

Was fällt mir auf?

_____

_____

_____

_____

Was stimmt mich nachdenklich?

_____

_____

_____

_____

Realitäts-Check zur Klärung der aktuellen Situation

Um seine Ziele zu erreichen, ist es wichtig, dass der Coachee möglichst objektiv herausfindet, wo er im Moment steht.

Das erfordert vom Coach:

- Unvoreingenommenheit
- Wahrnehmung, Achtsamkeit, keine Beurteilung
- Gedankengang des Coachee folgen
- realitätsbezogenes Fragen

SMART-Methode zum Goal-Setting

S		
spezifisch-konkret	**selbstinitiierbar**	**simpel**
Was genau wollen Sie?	**Liegt die Zielerreichung in Ihrer Macht?**	**Ist das Ziel einfach und verständlich formuliert?**

M	
messbar	
Woran erkennen Sie, dass Sie das Ziel erreicht haben?	

A	
als ob jetzt	**attraktiv**
Ist das Ziel in der Gegenwart formuliert?	**Wollen Sie es wirklich?**

R	
realistisch	
Liegt das Ziel im Bereich des Möglichen?	

T	
Timing	**total positiv**
Wann genau ist das Ziel erreicht? **formuliert?**	**Ist das Ziel positiv?**

Motivationskreisläufe initiieren

Ermitteln Sie den Platz des Coachee im Kreislauf der Motivation oder Demotivation.

Im Demotivationskreislauf:

- Entwickeln Sie gemeinsam eine Vision zu einer Aufgabe oder Rolle, in der sich der Coachee durch besondere Leistungen hervortun kann.
- Erarbeiten Sie den Bedarf an Unterstützung und Weiterbildung und schaffen adäquate Angebote.
- Klären Sie, was den Coachee am meisten motiviert (Wertehierarchie) und schaffen Ermöglichungsbedingungen.

Im Motivationskreislauf:

- Verwenden Sie Lob und Anerkennung im Feedback.
- Achten Sie auf Burn-out-Symptome und wirken Sie diesen entgegen.
- Klären Sie, was den Coachee am meisten motiviert (Wertehierarchie) und erhalten/verstärken die Ermöglichungsbedingungen.

Optionen finden

Um seine Ziele zu erreichen, muss der Coachee möglichst viele Optionen finden.

Das erfordert vom Coach:

- Atmosphäre schaffen, in der kreatives Denken möglich ist, den Coachee aus der Problem- in die Ressourcenpsychologie führen
- Kreativtechniken einsetzen
- den Coachee die Optionen selbst finden lassen, Optionen beisteuern, wenn der Coachee alle Möglichkeiten ausgeschöpft hat, ohne die Selbstverantwortung zu untergraben

Dem Coachee Feedback geben

W – ahrnehmung beschreiben

I – nterpretation/Vermutung und oder

E – mpfindung mitteilen

V – erhaltenswunsch anbieten

Dabei hat sich bewährt,

- den richtigen Zeitpunkt zu wählen,
- auf Ausgewogenheit zu achten,
- keinen Druck auszuüben,
- nur für sich selbst zu sprechen.

Geheim zu haltende Information. Alle Rechte an dieser Information, wie Urheber-, Patent-, Gebrauchsmuster-, Design- und/oder Markenrechte verbleiben bei Theresia Maria Wuttke. Kenntnis von dieser Information lässt Weiterbenutzungsrechte nicht entstehen.