

Fragen, die helfen, das Problem zu verstehen

Im Coaching-Gespräch wird in der Phase der Problemschilderung das Problem mit gezielten Fragen eingegrenzt. Für die Erarbeitung dieses Schrittes kann die Fragensammlung auf der nächsten Seite dienen. Diese Fragen helfen dem Kunden, sein Problem besser zu verstehen.

Phasen des Coaching-Gesprächs

Phase	Phase des Coaching-Gesprächs	Ziel dieser Phase
1	Einstieg in das Coaching-Gespräch	Vertrauen finden / Erklärung des Ablaufs
2	Problemschilderung	Problem verstehen / Problemeingrenzung
3	Vom Problem zum Ziel	Ziele formulieren
4	Auftragsgestaltung	Klare Aufgaben- und Rollenverteilung für Coach und Coachee
5	Lösungsfokussierung	Kriterien für eine „gute“ Lösung finden
6	Lösungsgestaltung	Die Kriterien zu tatsächlichem Lösungshandeln verbinden / Das Lösungsbild auf Auswirkungen in allen beschriebenen Situationen prüfen
7	Bildung konkreter Massnahmen	Festlegung: Wer tut was (bis) wann – und wer kontrolliert die Ergebnisse?
8	Abschluss des Coaching-Gesprächs	Rückmeldung an den Coach über die wahrgenommene Qualität des Coachings

Fragensammlung

Fragemöglichkeiten	Ziel der jeweiligen Fragen
<ul style="list-style-type: none"> • Woran würden Sie merken, dass das Problem gelöst ist? 	Unterschiede zwischen Problem- und Lösungssituation erarbeiten
<ul style="list-style-type: none"> • Wer würde sich dann anders verhalten? • Wie würde sich jeder einzelne Beteiligte dann anders verhalten? 	Unterschiede zwischen Problem- und Lösungsverhalten erarbeiten
<ul style="list-style-type: none"> • Was könnten Sie tun, damit es noch schlimmer wird? 	Erarbeiten des eigenen Verhaltens, das zur Problemsituation beiträgt
<ul style="list-style-type: none"> • Was könnten (die jeweils anderen „Beteiligten“) tun, damit die Situation noch schlimmer wird? • Wie können Sie erreichen, dass die anderen alles dazu tun, dass es schlimmer wird? 	Herausarbeiten des Verhaltens aller Beteiligten, die die Problemsituation mit herbeiführen – und des eigenen Verhaltens, das das Verhalten der jeweils anderen erst bewirkt
<ul style="list-style-type: none"> • Was sind erste Anzeichen des Problems? • Woran merken Sie, dass das Problem wieder im Kommen ist? 	Erarbeitung typischer Muster der Reaktion auf Frühwarnzeichen, die genau zum Problem führen
<ul style="list-style-type: none"> • Was tun Sie in der Problemsituation, was Sie sonst nicht tun? 	Entwicklung typischer Merkmale und Charakteristika des Problems
<ul style="list-style-type: none"> • Was ist allen Problemsituationen, in denen Sie die Ergebnisse bemerken, gemeinsam? • Was tun Sie da immer gleich? Was tun andere immer gleich? Welche Situationen entstehen da in einer ähnlichen Weise? 	Schliessen von verschiedenen Problemsituationen auf Problem-Verhaltensmuster, die in allen Situationen und immer wieder angewandt werden
<ul style="list-style-type: none"> • Wer hat etwas davon, dass das Problem aufrecht erhalten bleibt? • Wem nutzt das Problem? 	Erarbeiten, wer mit dem Kunden „in einem Boot“ sitzt und wer gegen ihn arbeitet
<ul style="list-style-type: none"> • Wenn wir davon ausgehen, dass alles Sinn macht, was ein Mensch tut – welchen Sinn könnte es für Sie machen, das Problem aufrecht zu erhalten? 	Gründe für das fortwährende Bestehen des Problems finden
<ul style="list-style-type: none"> • Was müsste wer tun, damit Sie das von Ihnen als problemhaft bezeichnete Verhalten nicht mehr anwenden müssten? 	Wechselbeziehungen zwischen Problem und Ziel herausarbeiten

Quelle: Sonja Radatz