

Fragen sind das wichtigste Werkzeug beim Coaching

Fragen dienen neben der Informationssammlung vor allem dem Hineinführen in bestimmte innere Zustände. Fragen erzeugen geistige/emotionale Prozesse, sie vertiefen Physiologien/ Zustände. Dieses Vertiefen von Zuständen ermöglicht eine deutliche Wahrnehmung aller wichtigen Aspekte des Zustands – und zwar in allen Sinnessystemen. Durch das Suchen der jeweiligen Antworten muss das Gegenüber sich in den entsprechenden inneren Zustand hineinbegeben. Dieses Hineinbegeben wiederum lässt sich gezielt lenken. Die Verstärkung der Gefühle ist dabei ein erwünschter und steuerbarer Effekt. Deshalb ist es wichtig, zu wissen, in welche Richtung ich frage – und mir diese Richtung immer wieder bewusst zu machen.

Im Folgenden finden Sie die 15 wichtigsten Fragetypen mit den entsprechenden Beispielen und Hinweise für ihre Verwendung bzw. Wirkung.

| | |
|-----------|---|
| Frageform | Akzeptierende/klärende Wiederholung – Aktives Zuhören |
| Beispiel | Habe ich Sie richtig verstanden, dass ... Aha, Sie denken also ... |
| Ziel | Baut Rapport/Kontakt auf, vermittelt Interesse und emotionale Akzeptanz, zur Erkundung des Modells der Welt. Zum „Reinkommen“ in den Prozess. Zur Tempoverlangsamung und zum Vertiefen von Gefühlen durch das Rückspiegeln relevanter Aussagen. |

| | |
|-----------|--|
| Frageform | Meta-Modell-Fragen - Konkretisierungsfragen |
| Beispiel | Beispiel: Wer? Was? Wie genau? Immer? Nie? Alle? Man sollte? Wer sagt das? |
| Ziel | Fragen, die Tilgungen, Verzerrungen, Generalisierungen auflösen. Zur Erforschung der Tiefenstruktur, d.h. des Erfahrungshintergrunds einer sprachlichen Äußerung, zur Klärung und Bewusstmachung von sprachlichen Inhalten. Landkartenexploration. |

| | |
|-----------|--|
| Frageform | Fragen, die ins Ziel führen |
| Beispiel | Was möchten Sie erreichen? Wie genau soll die Lösung aussehen? Was ist Ihr Ziel? Wobei soll ich Ihnen helfen? |
| Ziel | Zur Vertiefung der Zielphysiologie, d.h. des inneren Abbildens des Zielzustandes in allen Sinnessystemen. Diese Zieltrance ist noch verstärkbar durch Fragen nach den Submodalitäten. (Wie klar genau muss das innere Bild sein, wo genau ist es wichtig, dieses warme Gefühl im Körper zu haben?) Zum Kalibrieren für den Coach: Wie sieht A aus, wenn er an sein Ziel denkt? |

| | |
|-----------|--|
| Frageform | Fragen, die ins Problem führen |
| Beispiel | Was genau ist Ihr Problem? Wann war es am schlimmsten? Kennen Sie diese Art von Schwierigkeiten auch in anderen Zusammenhängen? Was tun Sie, damit das passiert? |
| Ziel | Zur Vertiefung der Problemphysiologie, zur emotionalen Anbindung an das Problem, zur Erfassung des Kerns des Problems. Zur Klärung der Entwicklungsgeschichte des Problems und der Modellkonstruktion, die zum Problem geführt hat. Zum Kalibrieren für den Coach. |

| | |
|-----------|--|
| Frageform | Fragen, die Ressourcen aktivieren |
| Beispiel | Wer/Was könnte Ihnen helfen? Welche Ihrer Fähigkeiten wären hier besonders nützlich? Worauf können Sie sich in herausfordernden Situationen immer verlassen? Was würde XY an Ihrer Stelle tun? Was brauchen Sie? |
| Ziel | Zur Aktivierung positiver, problemlösender, zielerreichender Zustände. Zur emotionalen Entlastung des Klienten durch Fokussierung auf Fähigkeiten. |

| | |
|-----------|--|
| Frageform | Reframing-Fragen – dem Problem eine neue Bedeutung geben |
| Beispiel | In welchem Zusammenhang könnte das Problem sogar nützlich sein? Haben Sie schon mal an die Vorteile gedacht, die dieser Sachverhalt mit sich bringt? Und Sie wollen wirklich etwas verändern!? Wirklich? |
| Ziel | Zur Anhebung der Betriebstemperatur, des Energielevels durch Provokation. Fokuslenkung, Perspektivenwechsel. Separator/Unterbrechung. Intervention zur Landkartenerweiterung. |

| | |
|-----------|---|
| Frageform | Fragen, die Emotionen klären und emotionale Wertungen abfragen |
| Beispiel | Und wie geht es Ihnen damit? Sie scheinen ärgerlich zu sein, kann das sein? Wie fühlen Sie sich bei dem Gedanken an ..? Was ist, was das vorherrschende Gefühl dabei? |
| Ziel | Wechsel von der analytischen Ebene zur emotionalen, stärkere emotionale Erfassung des Ziels/Problems. |

| | |
|-----------|---|
| Frageform | Hier-und-Jetzt-Fragen |
| Beispiel | Wie geht es Ihnen gerade? Was ist für Sie gerade wichtig? Was fühlen Sie gerade? Wie geht es Ihnen jetzt, während Sie mir das erzählen? |
| Ziel | Rückführung aus der Vergangenheits-/Zukunftsarbeit ins Hier und Jetzt. Prozesspause. Zwischencheck, was im Augenblick, jetzt gerade für den Klienten wichtig ist, wichtig geworden ist. Zur weiteren Prozesssteuerung, eventueller Themenwechsel. Fokussierung bestimmter Inhalte. Klärung von Emotionen. Prozessinformation für den Coach. |

| | |
|-----------|--|
| Frageform | Ökologie-Fragen |
| Beispiel | Was wird dadurch ermöglicht? Was wird dadurch entmöglicht? Was sagt Ihr(e) Frau/Mann/Familie/Chef(in) zu diesen Veränderungen? Gibt es einen Preis für Veränderungen, und sind Sie bereit, ihn zu zahlen? Wer ist noch betroffen, wenn das Neue eingeführt wird? Welche Konsequenzen hat dieser Schritt? |
| Ziel | Zur Absicherung der geplanten Veränderung. Ausweitung des Fokus auf das gesamte System. Klärung von zu erwartenden Störungen, Einbeziehung von Hindernissen, Berücksichtigung von relevanten Informationen. |

| | |
|-----------|---|
| Frageform | Future Pace-Fragen |
| Beispiel | Woran genau werden Sie erkennen, dass jetzt das alte und jetzt das neue Verhalten angebracht ist? Welchen Schritt werden Sie jetzt konkret als ersten gehen? In welchen drei Situationen wird das, was Sie gerade hier erfahren haben, für Sie von Relevanz sein? |
| Ziel | Zur Verankerung des neuen Verhaltens. Probehandeln in der Zukunft. |

Aktuelle Literaturhinweise und Internetquellen finden Sie unter www.lehridee.de - Tipps und Hinweise - Literatur bzw. Links