

Skalierungsfragen



Sie können → Skalierungsfragen (1.5) einsetzen, um Verhalten oder Erleben zu konkretisieren und präzise zu beschreiben. Der Coachee wird dabei unterstützt, sich festzulegen, und unklare Empfindungen, Erwartungen und Ziele zu klären. Skalierungsfragen können Sie nutzen, um den Ist- mit dem Zielzustand zu vergleichen, oder Erfolgserfahrungen aus der Vergangenheit mit dem aktuellen Ist-Zustand. Dann machen Skalierungsfragen klar, dass etwas nicht immer so ist, oder das nicht alle Menschen so sind, oder sich Ihr Coachee nicht immer so verhält. Das eröffnet Denk- und Verhaltensoptionen. Im nächsten Schritt können Sie als Coach dann gemeinsam mit dem Coachee nach Ressourcen für eine erwünschte Veränderung gesucht. Skalierungsfragen eignen sich auch, um Erfolg (auch in kleinen Schritten) sichtbar zu machen. Auch die Tatsache, dass sich Verhalten und Erleben ständig ändert (Die wenigsten Menschen sind nicht immer gleich gestresst, oder gleich traurig oder gleich unzufrieden ...) kann Veränderungen anregen.

Coaching-Tools Skalierungsfragen



Sie sind zu zweit, Coach und Coachee. Der Coachee beschreibt kurz, um welches Thema es geht. Der Coach hört zu, fragt nach und klärt den Auftrag für das Coaching. Als Ergebnis sollte sich das Anliegen des Coachees in einem Satz zusammenfassen lassen.

1 Der Coachee ordnet den **Ist-Zustand** auf einer Skala von 1 bis 10 ein.



Auf einer Skala von 1 bis 10 – 1 bedeutet: sie sind [im Bezug auf ihr Anliegen] gar nicht zufrieden, wie es gerade läuft; 10 bedeutet: Alles in Ordnung so, sie sind sehr zufrieden. Wie würden sie ihre momentane Situation in Bezug auf das Anliegen einstufen [im Bezug auf ihre Anliegen]?

2 Im zweiten Schritt wird der **Ziel-Zustand** definiert und in Beziehung zum Ist-Zustand gesetzt. Der Coach erfragt dazu erst mit einer Skalenfrage den Ziel-Zustand und setzt diesen dann in Beziehung zum Ist-Zustand.



Wieder auf einer Skala von 1 bis 10 – Wo möchten sie hinkommen? Wann wären sie mit dem Ergebnis zufrieden? Welcher Zustand im Bezug auf ihr Anliegen wäre für sie in Ordnung?

Wenn der Unterschied zwischen Ziel- und Istzustand sehr groß erscheint, kann der Coach noch weitere Zwischenschritte erfragen:

- ✓ Mit welchem Zustand (der noch nicht der Zielzustand ist), wären sie in einem ersten Schritt zufrieden?
- ✓ Welche Veränderung wären ein erster Schritt auf dem Weg zum Ziel?
- ✓ Welche Veränderung (z.B. von 3 auf 4) können sie einfach schaffen?
- ✓ Ab welcher Veränderung würden sie eine Veränderung bemerken?
- ✓ Ab welcher Veränderung würden andere Personen eine Veränderung bemerken?

3 Dann identifiziert der Coachee **Ressourcen**, die im Bezug auf das Anliegen bereits jetzt zur Verfügung stehen. Es geht darum, über welche Verhaltensweisen oder Strategien der Coachee bereits jetzt verfügt, und die er deshalb für Veränderung nutzen könnte. Der Coach kann die Suche nach Ressourcen mit folgenden Fragen unterstützen:

- ✓ Was gefällt ihnen daran, wie es gerade ist?
- ✓ Was funktioniert schon gut?
- ✓ Womit sind bereits zufrieden im Bezug auf ihr Anliegen?
- ✓ Was müssten sie tun, um sich zu verschlechtern?



Manchmal gelingt es dem Coachee nicht auf Anhieb, Ressourcen zu identifizieren, die beim Erreichen des Ziels unterstützen können. Dann kann es hilfreich sein, zunächst nach Situationen aus der Vergangenheit zu fragen (Schritt 4), in denen der Coachee eine Veränderung wahrnehmen konnte. Dann kann (Schritt 3) überlegt werden, welche Ressourcen aus diesen Situationen in Bezug auf das Ziel hilfreich sein könnten.



Manche Coachees können oder wollen keine Ressourcen benennen, die beim Erreichen des Zielzustands hilfreich sein könnten. Dann kann der Coach mit einem „Trick“ arbeiten, und zuerst nachfragen, was der Coachee tun müsste, um eine Verschlimmerung zu erreichen. Dabei können im ersten Schritt möglichst viele Strategien und Verhaltensweisen gesammelt werden (z.B. bei Kritik vom Chef sofort mit Gegenkritik reagieren). Im nächsten Schritt werden diese Ideen „umgedreht“ und daraus Handlungsalternativen abgeleitet (z.B. bei Kritik vom Chef zu erst tief durchatmen und sich etwas Freiraum schaffen). Wichtig ist dabei, dass der Coachee die Ideen und Ressourcen selbst entwickelt und bewertet. Das ist die Voraussetzung für eine wirksame Intervention.

4 Im nächsten Schritt geht es um die **Frage nach dem Unterschied**. Der Coach regt den Coachee an nachzudenken, in welchen Situationen in der letzten Zeit der Zustand im Bezug auf das Anliegen etwas besser war als der aktuelle Ist-Zustand.

- ✓ Was war in dieser Situation anders?
- ✓ Woran bemerken sie den Unterschied?
- ✓ Woran bemerken andere den Unterschied?

5 Zum Abschluss sammelt der Coachee **konkrete Strategien**, die dabei unterstützen könnten, im Bezug auf das Anliegen einen Schritt Richtung Ziel-Zustand zu machen.

- ✓ Was müsste jetzt passieren um einen Schritt in Richtung Ziel-Zustand zu kommen?
- ✓ Was müssten sie beim nächsten Mal im Bezug auf ihr Anliegen tun, um einen kleinen Schritt in Richtung Ziel-Zustand zu kommen?
- ✓ Auf der Skala: Wo würden sie diesen Zustand einordnen?
- ✓ Was müssten sie noch tun?
- ✓ Was noch?

- ✓ Was ist der nächste konkrete Schritt im Bezug auf ihr Anliegen?