



EISHOCKEY

LERNJOURNAL

MODUL:

COACH THE COACH / PERCO

2024

NAME:

Coaching Leitfaden Coach the Coach / PerCo

Dieser Leitfaden wurde speziell für Coaches im Eishockey wie dich entwickelt, die als Coach the Coach / PerCo tätig sind oder tätig sein wollen. Er bietet dir wertvolle Werkzeuge und Methoden, um deine Coachees - die Eishockey-Coaches / Trainer - gezielt zu unterstützen und deren Entwicklung zu fördern.

In der dynamischen Welt des Eishockeys ist es entscheidend, dass Coaches / Trainer nicht nur über fundierte Fachkenntnisse verfügen, sondern auch in der Lage sind, ihre Teams durch gezieltes Coaching zu Höchstleistungen zu führen. Als Coach the Coach / PerCo hast du die besondere Aufgabe, Coaches / Trainer zu begleiten und ihnen durch effektive Gesprächsführung, Fragetechniken und Coaching-Methoden dabei zu helfen, ihr volles Potenzial zu entfalten.

Du erfährst, wie du:

- **Effektive Coaching-Gespräche führst:** Mit Techniken, die den Dialog fördern und zur Selbstreflexion anregen.
- **Gezielte Fragen stellst:** Die das Denken deiner Coachees anregen und ihnen helfen, Lösungen zu entwickeln.
- **Eine positive und unterstützende Coaching-Haltung einnimmst:** Die es deinen Coachees ermöglicht, ihr volles Potenzial auszuschöpfen.

Der Leitfaden ist nicht nur ein Nachschlagewerk, sondern auch ein praxisorientiertes Tool, das dich durch den gesamten Coaching-Prozess führt. Von der ersten Kontaktaufnahme über die Zielklärung und die Entwicklung von Lösungen bis hin zur Evaluierung und Reflexion der Coaching-Ergebnisse bietet er dir wertvolle Anleitungen und praktische Tipps.

Nutze den Leitfaden als ständigen Begleiter und Unterstützer auf deinem Weg als Coach the Coach / PerCo. Er wird dir helfen, deine Coaching-Fähigkeiten zu erweitern, die Qualität deiner Coaching-Gespräche zu verbessern, Vertrauen zu den Coaches / Trainern aufzubauen und ihre Entwicklung zu fördern und letztlich einen positiven Einfluss auf die gesamte Trainer- und Teamdynamik im Eishockey auszuüben.

Wir wünschen dir viel Erfolg und inspirierende Momente als Coach the Coach / PerCo.

Danksagung

Liebe Corinne,

„Alle Dinge sind schwer bevor sie leicht werden.“ Diesem Zitat von Thomas Fuller stimmen wir vollkommen zu, denn du hast unglaublich viel Arbeit in diesen Workshop investiert und uns dementsprechend die Umsetzung um einiges erleichtert.

Vielen Dank für deine schier unendliche Geduld und Liebe zum Detail! Ohne dich hätten wir das Thema Coach the Coach/PerCo weitaus weniger lebendig umsetzen können.

Team Education SIHF

Das vorliegende Dokument wurde erstellt in Zusammenarbeit mit Corinne Steiner:



Corinne Steiner Coaching & Training
8600 Dübendorf
info@corinnesteiner.com

Inhaltsverzeichnis

Warum coachen?	5
Die zwei wesentlichen Rollen im Coaching-Prozess.....	5
Grundverständnis Coaching	6
Coaching Ansätze, die du kennen solltest	7
Wichtigste Grundhaltung als Coach.....	8
Spielregeln im Coaching	9
Führen und Lösungen erarbeiten mit Coaching.....	9
Grow Modell von John Whitmore	10
Coaching Phasen-Modell von Loebbert & Bruni, 2021	11
1. Einstiegsphase (Kontakt) - der professionelle Einstieg in 3 Schritten	12
3 Ressourcen Phase (Hypothesen).....	15
4 Ressourcen Sicherung	16
5 Lösungsphase (Interventionen)	16
6 Lösungen sichern	16
7 Abschlussphase (Evaluation)	17
8 Reflektion	18
Gesprächsführung im Coaching.....	19
Orientierung für die Gesprächsführung	20
Empfehlungen zur Gesprächsführung.....	21
Strategien zur Schaffung einer offenen / vertrauensvollen Gesprächsatmosphäre	22
Führen über Fragen - verstehen, zuhören, Fragen stellen	23
Fragentypen	24
Quellenverzeichnis:	27

Warum coachen?

**Man kann einen Menschen nicht lehren.
Man kann ihm nur helfen, es in sich selbst zu entdecken.**

Zitat: Galileo Galilei

Das Zitat von Galileo Galilei fasst treffend zusammen, was Coaching ausmacht und welche Haltung dabei erforderlich ist. Coaching bedeutet, Menschen zu befähigen, ihre eigenen Lösungen zu finden und ihre Ressourcen effektiv zu nutzen, um nachhaltig und selbstbestimmt handeln zu können.

Coaching fördert die Übernahme von Verantwortung und die kontinuierliche Verbesserung der Leistung. Die Coachees werden als gleichwertige Partner und aktive Mitgestalter einbezogen, was ihre Motivation und ihr Engagement stärkt. Besonders als Coach the Coach / PerCo ist es wichtig, von Beginn an eine vertrauensvolle Beziehung zum Coachee aufzubauen. Ohne gegenseitiges Vertrauen und Verständnis für den Menschen hinter dem Trainer ist eine erfolgreiche Zusammenarbeit nicht möglich.

Ein Schlüssel im Coaching ist das aktive Zuhören und die Fähigkeit, gezielte Fragen zu stellen. Wie Franz Pöggeler es ausdrückt:

„Das Verpassen des richtigen Schweige-Augenblicks gehört zu den ärgerlichsten Gesprächsfehlern“

Es geht darum, den Coachees Raum zu geben, ihre Gedanken und Ideen zu formulieren und sich selbst zu reflektieren. Führen und Lösungen erarbeiten mit Coaching

Die zwei wesentlichen Rollen im Coaching-Prozess

- **Coach (Coach the Coach / PerCo):**
Der Coach ist verantwortlich für die Begleitung des Prozesses und agiert unterstützend sowie befähigend. Seine Hauptaufgabe ist es, den Coachee durch gezielte Fragen und Reflexionen zu fördern und ihn dabei zu unterstützen, eigene Lösungen zu entwickeln und seine Ziele zu erreichen.
- **Coachee (Hockey Coach / Trainer):**
Der Coachee ist der durch den Coach begleitete Trainer. Er profitiert von der Unterstützung und den Fragen des Coaches, die ihm helfen, seine eigenen Fähigkeiten und Methoden zu verbessern. Der Coachee ist ein aktiver Partner im Coaching-Prozess und arbeitet daran, die erarbeiteten Lösungen in die Praxis umzusetzen.

Grundverständnis Coaching

Coaching ist eine partnerschaftliche Zusammenarbeit, die darauf abzielt, das Potenzial von Einzelpersonen oder Teams zu maximieren. Im Kontext des Coach the Coach / PerCo liegt der Schwerpunkt darauf, andere Trainer dabei zu unterstützen, ihre eigenen Kompetenzen und Methoden zu verbessern. Dies erfordert nicht nur Fachwissen und Erfahrung, sondern auch die Fähigkeit, durch gezielte Fragen und eine unterstützende Haltung Entwicklungsprozesse zu initiieren und zu begleiten.

Der Ursprung des Begriffs "Coaching" liegt in der Metapher der Pferdekutsche:

«Eine wichtige Person, auf bequeme Art und Weise, vom aktuellen Standort an jenes Ziel zu begleiten, das für den / die Reisende wichtig und richtig ist.»



Seinen Relaunch erlebte der Begriff «Coaching» in der Sportszene. Selbst im Duden wird der Begriff Coaching dem Leistungssport zugeordnet. Coaching steht für die persönliche Betreuung von Sportlern, um das maximale Leistungsvolumen für einen bestimmten Zeitraum zu fördern, damit sie ihre angestrebten Ziele erreichen - u.a. durch die persönlich-psychologische sowie die leistungsorientierte Unterstützung.

Während des Coaching-Prozesses steht der Coach den Coachees zur Seite, um sie zu befähigen, bewusst und erfolgreich zu handeln. Der Coach hilft dabei, Hindernisse zu überwinden und Unsicherheiten zu reduzieren, sodass die Coachees ihr volles Potenzial ausschöpfen können. Das Coaching erleichtert den Weg, indem es Klarheit schafft und den Prozess weniger entmutigend gestaltet, ohne die Herausforderungen zu minimieren.

Ein Coach befähigt die Coachees dabei, eigene Visionen zu entwickeln und ihre Ressourcen und Potenziale zielgerichtet einzusetzen. Coaching hilft, individuelle Lösungen zu finden und gewünschte Ergebnisse im beruflichen und persönlichen Leben zu erreichen. Der Coach agiert dabei zielgerichtet, systemisch sowie lösungs- und ressourcenorientiert.

Coaching Ansätze, die du kennen solltest systemisch-, lösungs- und ressourcenorientiert

In der Welt des Coachings gibt es verschiedene Ansätze, die dir helfen können, effektiv mit deinen Coachees zu arbeiten und ihre Ziele zu erreichen. Jeder Ansatz bietet eine einzigartige Perspektive und Methodik, die auf unterschiedlichen theoretischen Grundlagen und Praktiken basiert. Es ist wichtig, diese Ansätze zu kennen und zu verstehen, um flexibel auf die Bedürfnisse deiner Coachees eingehen zu können.

Zu den wichtigsten Coaching-Ansätzen zählen das systemische, lösungsorientierte und ressourcenorientierte Coaching. Jeder dieser Ansätze bietet spezifische Techniken und Methoden, die dir helfen können, die Potenziale und Ressourcen deiner Coachees bestmöglich zu nutzen.



Lösungsorientiertes Coaching

konzentriert sich darauf, die Coachees auf ihre Zielerreichung vorzubereiten, indem sie sich die gewünschte Zukunft konkret vorstellen. Dieser Ansatz geht auf die Arbeit von Steve de Shazer und Insoo Kim Berg zurück und hat seinen Ursprung in der Psychotherapie, bevor er auf das Coaching übertragen wurde.



Systemisches Coaching

basiert auf der Annahme, dass jede Person ihre eigene Realität konstruiert, die sich durch neue Erfahrungen verändern lässt. Dieser Ansatz unterstützt Coachees dabei, ihr Verhalten in einem systemischen Kontext zu reflektieren und anzupassen, um gewünschte Reaktionen im Umfeld zu erzielen. Er wurde aus der systemischen Therapie und Familientherapie entwickelt und wird häufig verwendet, um dynamische Beziehungen in Teams und Organisationen zu verbessern.



Ressourcenorientiertes Coaching

zielt darauf ab, die vorhandenen Ressourcen der Coachees zu identifizieren und zu aktivieren, um Veränderungsprozesse zu fördern. Dieser Ansatz fördert das Wohlbefinden und hilft, langanhaltenden Anforderungen besser zu begegnen. Er ist eng mit der positiven Psychologie verbunden und wird durch verschiedene Einflüsse aus der systemischen Therapie und Organisationsentwicklung geprägt.

Wichtigste Grundhaltung als Coach

Für die Prozessbegleitung von systemisch-, lösungs- und ressourcenorientierten Coachings sind folgende Grundhaltungen essenziell:

Situationen im Gesamtkontext betrachten: Die von Coachees geschilderten Situationen sind Momentaufnahmen und sollten nicht isoliert betrachtet oder bewertet werden. Unabhängig davon, wie trivial ein Problem erscheinen mag, es ist immer ernst zu nehmen.

Aktives Zuhören: Der Coach hört aufmerksam zu und wiederholt bei Bedarf, was er gehört hat, um sicherzustellen, dass die Botschaft richtig verstanden wurde.

Kreative Fragestellung: Der Coach stellt offene und kreative Fragen (W-Fragen), um alternative Denk- und Lösungsprozesse zu fördern. Der Fokus liegt darauf, den Prozess voranzutreiben, anstatt die "richtige" Antwort zu finden.

Hypothesen aufstellen: Hypothesen des Coaches dienen dazu, die Situation zu reflektieren, nicht zu bewerten oder Schuldige zu finden. Es geht darum, die Handlungsmöglichkeiten der Coachees zu erkunden, ohne ihnen Ratschläge zu geben. Der Coach unterstützt die Coachees dabei, ihre eigenen Lösungen zu entdecken.

Konflikte als Wachstumschancen: Konflikte und Schwierigkeiten sind unangenehm, aber sie bieten auch Chancen für persönliches Wachstum.

Zeit für individuelle Entwicklung: Jeder Coachee sollte die notwendige Zeit erhalten, um in seiner eigenen Entwicklung und bei der Erreichung seiner Ziele voranzukommen.

Angebot zur Veränderung: Coaching bietet Ideen in Form von Interventionsvorschlägen und Perspektivwechseln, die zum Umdenken und Handeln einladen.

Die "professionelle Selbstverpflichtung", die ein Coach eingeht, umfasst die folgende Punkte:

Anerkennung der individuellen Grenzen: Respektiere die persönlichen Grenzen deiner Coachees.

Transparenz und Ehrlichkeit: Sei offen und ehrlich in all deinen Handlungen und hinsichtlich deiner persönlichen Handlungsgrenzen.

Absolute Diskretion: Sichere die Vertrauensbasis ohne Manipulation.

Qualitätssicherung: Entwickle und kontrolliere kontinuierlich die Qualität deiner Coaching-Leistungen.

Ein erfolgreicher Coach kombiniert emotionale Intelligenz mit umfassendem Verständnis für berufliche und persönliche Aspekte des Lebens. Er verfügt über therapeutische Kompetenzen, ohne sich wie ein Psychotherapeut zu verhalten, und hat die innere Einstellung eines Leistungssportlers, der den Wert von Balance im Leben erkennt. Coaching ist eine persönliche Grundhaltung, die in einem klar strukturierten Rahmen zum Tragen kommt.

Spielregeln im Coaching

Jeder Coaching Prozess braucht klare Spielregeln und Rahmenbedingungen, um erfolgreich zu verlaufen. Diese sollten entweder vom Coach vorgegeben oder gemeinsam entwickelt und abgestimmt werden.

Gleichrangigkeit: Coaching ist keine Führung, sondern eine Partnerschaft. Der Coachee soll die Lösungen selbst finden.

Expertise beim Coachee: Im Coaching-Prozess bleibt die inhaltliche Expertise beim Coachee. Der Coach stellt lediglich die passenden Fragen und fasst prägnant zusammen.

Der Coachee hat recht: Das Coaching-Gespräch dient allein dem Coachee. Es geht nicht darum, Recht zu haben oder einen Streit zu gewinnen.

Kein Smalltalk: Vom ersten Augenblick an sollte der Fokus auf Ziel- und Lösungsorientierung liegen, um effizient Ergebnisse zu erzielen.

Den Coachee ernst nehmen: Nimm die Probleme des Coachees ernst und Sorge dafür, dass dieser nicht sein Gesicht verliert. Jede Wertschätzung gegenüber dem Coachee gehört zur Lösungsarbeit.

Absolute Verschwiegenheit: Verschwiegenheit des Coaches ist unerlässlich für den Aufbau von Vertrauen und eine Grundvoraussetzung für erfolgreiches Coaching.

Führen und Lösungen erarbeiten mit Coaching

Coaching kann als entwicklungsorientiertes Führen verstanden werden.

In der Gesprächsführung bedeutet Führen, einem roten Faden zu folgen. Bereits zu Beginn eines Gesprächs ist es sinnvoll, ein Ziel für den Termin zu vereinbaren. Fragen wie „Bis wo wollen wir heute kommen?“ oder „Was muss passieren, damit das Gespräch für dich ein erfolgreiches Gespräch war?“ schaffen Klarheit und Struktur.

Im weiteren Verlauf des Gesprächs geht es darum, Ressourcen zu sammeln, was die Grundlage für Lösungsansätze und Handlungsoptionen bildet. Zum Abschluss werden die nächsten Schritte festgelegt und definiert, wie der Prozess begleitet wird, um die Umsetzung sicherzustellen.

Auf den folgenden Seiten findest du zwei bewährte Coaching-Prozesse als Vorschläge für den Ablauf von Coaching-Gesprächen.

Grow Modell von John Whitmore

Das GROW-Modell ist ein weit verbreitetes Coaching-Modell, das aus den folgenden vier Phasen besteht.

Goal - Ziel (Orientierungsphase)

In dieser 1. Phase sind Thema und Ziel festzulegen. Im Eishockey könnte dies ein konkretes Leistungsziel sein, wie z. B. die Verbesserung der Schusstechnik oder eine optimierte Teamtaktik.

Das Ziel ist bei vielen Coachees oft unklar und benötigt viel Zeit, bis sie dieses klar benennen und sich mit diesem identifizieren können. Unterscheide als Coach zwischen dem Ziel für das Coaching-Gespräch und dem inhaltlichen Ziel der angestrebten Lösung.

Reality - Ist-Zustand (Klärungsphase)

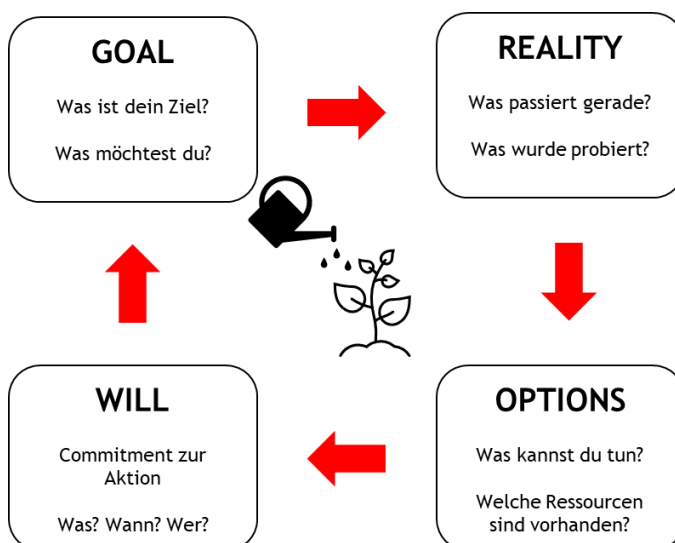
Hier wird der aktuelle Ist-Zustand analysiert, um zu verstehen, wo der Coachee gerade steht und welche Hindernisse oder Herausforderungen es gibt. Dies kann eine Selbstreflexion des Coaches/Trainers über seine derzeitigen Fähigkeiten oder eine Teamanalyse sein. Entscheidend in dieser Phase ist nicht, dass du als Coach mögliche Probleme des Coachees vollumfänglich verstehst, sondern, dass der Coachee sich über seine eigene Situation klar wird. Halte diese Phase eher knapp und konzentrier dich auf die Informationen, die für das Erreichen des Coachingziels relevant sind.

Options - Möglichkeiten (Sammeln und Bewerten von Lösungsmöglichkeiten)

In dieser Phase werden mögliche Strategien und Lösungen entwickelt, um das Ziel zu erreichen. Der Fokus liegt darauf, verschiedene Handlungsoptionen zu identifizieren und abzuwägen.

Will bzw. Way Forward - Massnahmen bzw. Festlegung des Handlungsplans (Abschlussphase)

Hier geht es darum, konkrete Massnahmen und Schritte festzulegen, die unternommen werden, um das Ziel zu erreichen. Kläre, was der Coachee in welcher Reihenfolge und bis wann tun wird. Dieser Prozessschritt ist so konkret wie möglich zu halten und kann sehr schnell verlaufen.



Das Modell hilft dabei, klare Ziele zu setzen und systematisch an deren Erreichung zu arbeiten. Im Eishockey kann das GROW-Modell auf verschiedene Situationen angewendet werden, z. B. zur Leistungsverbesserung eines Spielers oder auch zur Teamentwicklung.

Coaching Phasen-Modell von Loebbert & Bruni, 2021 (systemisch, ressourcen- und lösungsorientiert coachen)

Vorbereitung: Termin vereinbaren, Raum organisieren, Notizen durchgehen, etc.

1. Einstiegsphase (Kontakt)

- Persönliche Vorbereitung: Raumgestaltung, Datenschutz, eigene Zentrierung -> auf Empfang stellen
- Joining: Beziehungsaufbau durch Smalltalk
- Rahmenbedingungen (Zeit, Vertraulichkeit, Coaching-Prozess, Notizen, etc.)



2. Zielklärungsphase (Kontrakt)

- Sitzungsziel dieses Coachings vom Coachee klären
- Das Ziel sichern, damit es während dem Coaching nicht verloren geht
- Woran erkennt der Coachee, dass er das Sitzungsziel erreicht hat (Indikatoren?)



3. Ressourcenphase (Hypothesen)

Alle Ressourcen, die der Coachee bereits mitbringt benennen (lassen) und sichtbar machen (ohne zu werten). Fremdperspektiven kann der Coachee ebenfalls mit einbringen.



4. Ressourcen sichern

Alle Ressourcen anerkennend und wertschätzend festhalten



6. Lösung(en) sichern

Lösung(en) so festhalten, dass der Coachee sich auch zu Hause noch daran erinnern kann.



5. Lösungsphase (Interventionen)

1. Aus den sichtbar gewordenen Ressourcen, die bereits entstandenen Lösungsteile sichtbar machen.
2. Ein Lösungsbild erarbeiten, das vor allem für den Coachee stimmt und realistisch ist.
3. Perspektiven, wie sieht es konkret in der Umsetzung aus, abfragen.
4. Konkreter nächster Schritt festhalten.



7. Abschlussphase (Evaluation)

- Ressourcenorientiertes Feedback vom Coachee an den Coach
- Ressourcenorientiertes Feedback vom Coach an den Coachee
- «Ent-Joining»

8 Selbst-Reflektion Coach: Was lief gut? Was könnte ich besser machen? Pendenzen/To Do's?

1. Einstiegsphase (Kontakt) - der professionelle Einstieg in 3 Schritten

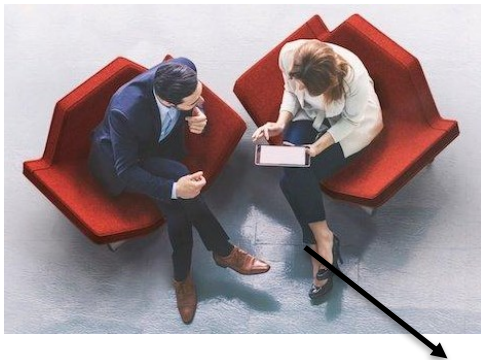
Damit wird die Atmosphäre und Basis des Vertrauens geschaffen, wo der Coachee spürt, hier werde ich wahr- und ernst genommen.

1.1 Die Vorbereitung des Coachs und des Coaching Raums

Ein Coach sollte Ruhe ausstrahlen und dem Coachee mit seiner Haltung vermitteln, dass er sich genügend Zeit für ihn nimmt - JETZT.

Deshalb ist es als Coach wichtig, für das eigene Wohlbefinden zu sorgen und sich vor dem Coaching Entspannung zu gönnen und sich mental vorzubereiten.

(= andere Themen sind wegzulegen, zumindest gedanklich)



Sitzposition: Der Coach sollte leicht angewinkelt oder sogar im rechten Winkel zum Coachee sitzen, damit dieser nach vorne seinen Freiraum hat. Psychologisch gesehen ist das sowohl der Fluchtweg (nur so kann der Coachee freiwillig bleiben) als auch der offene Weg nach vorne, hin zu neuen Möglichkeiten.

Also nicht direkt gegenüber sitzen.

1.2 Die Joining Phase (= professioneller Smalltalk)

Der Coach zeigt sich als Mensch und empathischer Gastgeber.

z.B.: Coachee herzlich willkommen heissen, ein Getränk anbieten, Frage zu allgemeinem Thema stellen oder Thema ausserhalb des Coaching-Prozesses ansprechen.

1.3 Rahmenbedingungen / AGBs

Rahmenbedingungen sind Strukturbedingungen, die dem Coachee Transparenz zum Prozess und zu gemeinsamen Grundsätzen der professionellen Begegnung in der Rolle als Coach und Coachee geben für ein Gefühl von Sicherheit sorgen.

Wichtig! Nach der empathischen Joining-Phase nicht plötzlich ein Geschäftston anschlagen, der den Coachee irritieren oder dem Coaching ein «Verkaufs- oder Führungscharakter» geben könnte.

Wichtige Elemente der Rahmenbedingungen:

- Freiwilligkeit Coaching, mit Recht zum Abbruch, zu Pausen / Thementabus
- Diskretion (Schweigepflicht, ausser spezielle Abmachung)
- Eigenarten des Coaches, die für Coachee relevant sind?
- Was geschieht mit den Notizen des Coaches?
- Coach ist verantwortliche für Prozess, Coachee ist Experte für Inhalt
- Zeit: wie lange nehmen wir uns gemeinsam Zeit (Termindruck Coachee)?
- Einzelsitzung oder längerer Prozess?
- Braucht der Coachee noch irgendetwas für sein Wohlbefinden (Temp, Licht)?

2 Zielklärungsphase im Coaching (Kontrakt)

Eine Arbeitsbeziehung wird vereinbart. Es geht um die erste Formulierung des Anliegen und die Erreichung von Zielen, die Festlegung des Arbeitsrahmens.

Der Fokus auf ein konkretes Ziel ist für eine erfolgreiche Lösung entscheidend, damit wir uns nicht verzetteln und am Ende vom Coaching bei keiner befriedigenden Lösung ankommen. Das bedeutet nicht, dass wir als Coach alle anderen Ziele (der Coachee möchte oft am liebsten alles auf einmal lösen oder gleich das ganze Leben umkrempeln) vergessen. Diese zu erkunden kann für die Lösungsfindung des Hauptziels sogar notwendig sein.

2.1 Ideale Einstiegsfragen

sind neutral zu halten, am besten mit dem lösungsorientierten Denkansatz:

Was führt dich zu mir?

Mit welchem Thema bist du zu mir gekommen?

Was möchtest du heute besprechen?

Zu welchem Ziel / Thema darf ich dich mit diesem Coaching begleiten?

Welche Fragen möchtest du für dich mit diesem Coaching klären?

NO GO Frage: Welches Problem führt dich zu mir?

= Implikation, dass der Coachee ein Problem hat

= damit machen wir den Coachee klein und erheben uns als rettender Helfer

= damit führen wir den Coachee direkt in den problemorientierten Denkansatz, was Denkblockaden für neue Lösungsansätze blockiert, anstatt kreative neue Möglichkeiten anzuregen (= Problemorientierung = Teufelskreis der Stagnation oder Resignation).

Auf die Einstiegsfrage folgt meist eine Situations- oder Problembeschreibung des Coachees.

2.2 Von der Herausforderung zur Lösung

Es ist für den Coachee zwingend notwendig, das Problem zu schildern, um es loslassen zu können. Diese Phase im Coaching soll so kurz wie möglich und so lange wie nötig sein.

Als Coach leiten wir den Coachee jedoch nicht zum Problem und stellen auch keine Vertiefungsfragen. Stattdessen hören wir aktiv und emphatisch zu und führen mit Fragen zurück zum stattdessen. So unterstützen wir den Coachee, vom Problemdenken zum Zieldenken zu gelangen. Beispielfrage:

Was müsste passieren, damit du nach unserem Gespräch nach Hause gehst und sagen kannst, es hat sich gelohnt, dieses Gespräch zu führen?

Wenn jedoch eine Lösung aufgrund einer Stagnation, Resignation oder depressiven Phasen völlig unvorstellbar geworden ist, und wir als Coach völlig ratlos sind, was dem Coachee eigentlich fehlt (mir geht es eigentlich gut - ich fühle mich aber so schlecht) geht es darum, dem Coachee zu helfen, seine eigene Situation besser zu verstehen.

Fragemöglichkeiten, um von der Herausforderung zur Lösung zu kommen

Fragemöglichkeit	Ziel der Frage
Woran würdest du merken, dass das Problem gelöst ist?	Unterschiede zwischen Problem und Lösungssituation erarbeiten
Wer würde sich dann anders verhalten? Wie würde sich jeder einzelne Beteiligte anders verhalten?	Unterschiede zwischen Problem- und Lösungsverhalten erarbeiten.
Was könntest du tun, damit es noch schlimmer wird?	Erarbeiten des eigenen Verhaltens, das zur Problemsituation beiträgt.
Was könnten die Anderen tun, damit die Situation noch schlimmer wird? Wie kannst du erreichen, dass die anderen alles dazu tun, dass alles schlimmer wird?	Herausarbeiten des Verhaltens aller Beteiligten, die die Problemsituation mit herbeiführen, und des eigenen Verhaltens, das das Verhalten der jeweils anderen erst bewirkt.
Was sind die ersten Anzeichen des Problems? Woran merkst du, dass das Problem wieder im Kommen ist?	Erarbeitung der «Problemanzeichen» zur «Früherkennung»
Was tust du meistens, wenn du merkst, dass das Problem im Kommen ist?	Erarbeitung typischer Muster der Reaktion auf Frühwarnzeichen, die genau zum Problem führen.
Was tust du in der Problemsituation, was du sonst nicht tust?	Entwicklung typischer Merkmale und Charakteristiken des Problems.
Was ist allen Problemsituationen, in denen du die Ergebnisse bemerkst, gemeinsam? Was tust du 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 immer wieder angewandt werden.
Wer hat etwas davon, dass das Problem erhalten bleibt? Wem nutzt das Problem?	Erarbeiten, wer mit dem Coachee in «einem Boot» sitzt und wer gegen ihn arbeitet.
Wenn wir davon ausgehen, dass alles Sinn macht, was ein Mensch tut - welchen Sinn könnte es für dich haben, das Problem aufrechtzuerhalten?	Gründe für das fortwährende Bestehen des Problems finden.
Wer müsste was tun, damit du das von dir als problemhaft erlebtes Verhalten nicht mehr anwenden musst?	Wechselbeziehung zwischen Problem und Ziel herausarbeiten.

Es ist ein weitverbreiteter Irrglaube, dass jeder Mensch sein Problem loswerden will. Selbst der Besuch beim Coach ist noch keine Bestätigung dafür, dass der Wille zur Lösung grösser ist, als das Bedürfnis, sein Problem aufrecht zu erhalten.

Für einen professionellen Coach gehört die Erkenntnis dazu, dass jeder Mensch ein Recht auf sein Problem hat. Wir müssen davon ausgehen, dass menschliches Verhalten Sinn macht- auch wenn es von anderen als krankhaft wahrgenommen wird - sonst hätte der Coachee längst etwas an seinem Verhalten geändert.

Je nach dem hat das Ablegen des Problems für den Coachee grössere Nachteile als das Lösen vom Problem.

z.B. glaubt der Coachee, wenn er keine Verletzung mehr hat, verliere er die Aufmerksamkeit, die ihm als Verletzter entgegengebracht wird.

Es kann also nie die Aufgabe des Coachs sein, eine Coachee zu zwingen, sein Problem abzulegen. Die Aufgabe kann viel mehr darin liegen, mit dem Coachee zu erkunden, was so attraktiv sein könnte, um diesen neuen Zustand anzustreben, und welche Vorteile des bisherigen Zustandes unter Umständen in die optimale Lösung zu integrieren sind.

Sind alle diese Punkte herausgearbeitet, können wir uns der Zielformulierung zuwenden. Für eine Zielformulierung, die aus einer «gewohnten» Herausforderung herausführt, ist es oft wichtig zu wissen, welche Vorteile der jetzigen Situation der Coachee in seinen Wunschzustand hinüberretten möchte.

Die «**was noch**»-Frage ist hier sehr hilfreich. Der Coach fragt geduldig nach, bis alle Faktoren transparent sind, die zu einer annehmbaren Verbesserung führen.

3 Ressourcen Phase (Hypothesen)

Das Erkunden der vorhandenen Ressourcen ist ein Bewusstseinsprozess, der den Coachee darin unterstützt, wahrzunehmen, welche Schritte er bereits erfolgreich in Richtung Lösung gegangen ist - und welche Ressourcen ihn auf dem weiteren Weg unterstützen können.

Dieser Prozess (der immer wieder aktiviert und durchlaufen werden kann) ist entscheidend für das Selbstvertrauen und für das Selbstwertgefühl des Coachees. Es ist nützlich, die erkannten Ressourcen visuell festzuhalten (zu sichern). Dies kann helfen, den Coachee auch in Phasen einer zwischenzeitlichen Problemorientierung wieder in die Positivspirale zu bringen.

Um sich eine Lösung vorstellen zu können, braucht der Coachee, neutral betrachtet, einen Anknüpfungspunkt. Wir können keine Lösungen ersinnen, wenn wir nicht auf vorhandene Erfahrungen oder erdachte Möglichkeiten zurückgreifen können. Diese «Anknüpfungspunkte» müssen dabei nicht zwangsläufig im direkten Kontext mit der momentanen Situation stehen. Wir können mit der Erkundung und Sicherung der Ressourcen den Coachee dabei unterstützen, seine Ressourcen in die jetzige Situation zu transferieren.

Nützliche Fragen in der Ressourcenerkundung:

- Welche Schritte ist der Coachee auf dem Lösungsweg bereits gegangen?
- Was hat den Coachee bisher weitergebracht?
- Wer oder was hat den Coachee bisher in Situationen unterstützt?
- Hat der Coachee in einer anderen ähnlichen Situation schon Erfolge erlebt?
- Worin ist der Coachee besonders gut?

4 Ressourcen Sicherung

Der eigentliche Transfer der vorhandenen Ressourcen ins Hier und Jetzt und vor allem in eine mögliche Lösung, erfolgt über die Sicherung der Ressourcen. Dabei geht es in erster Linie darum, die vorhandenen Möglichkeiten in einen Kontext zum Ziel zu setzen.

5 Lösungsphase (Interventionen)

Interventionen sind explizite Handlungen des Coachs, manchmal lediglich eine Frage oder ein Satz, der dem Coachee eine neue Perspektive für erfolgreiches Handeln ermöglicht. Entscheidend ist, dass die Intervention für den Coachee einen Unterschied macht, den er als hilfreich wahrnimmt und noch besser gar den Handlungserfolg in seiner Welt verbessert.

5.1 Die Erkundungsvariante über Ressourcen

Hier entwickeln wir mit dem Coachee Lösungen aufgrund der erkundeten Ressourcen. Der Vorteil hierbei ist, dass der Coachee einen direkten Transfer seiner Fähigkeiten in die Lösung vornimmt und so zu schnell realisierbaren Möglichkeiten findet.

- Was wäre neu, wenn der Coachee seine Ressourcen einsetzen würde?
- Wer nimmt was wahr, wenn der Coachee seine Ressourcen für seine Lösung einsetzt?
- Wie können die Ressourcen den Coachee in seinem Ziel unterstützen?
- Was hat sich im Verhalten des Coachees verändert, wenn er seine Ressourcen für die Lösung einsetzt?
- Wie verändert sich das Umfeld des Coachees, wenn er seine Ressourcen einsetzt?
- Wo und wie konkret möchte der Coachee seine Ressourcen einsetzen?
- Welche Emotionen löst das aus, wenn der Coachee sicher ist, mit seinen Ressourcen die Lösung erreichen zu können?

5.2 Die Erkundungsvariante über Lösungskriterien

Mit der Suche nach Lösungskriterien beginnt in dieser Variante der Prozess des Erkundens einer möglichen Lösung. Dieser Prozess ist für den Coachee nützlich, um sich klar zu werden, was er eigentlich will. Nur wenn ich mein Ziel «Will», kann ich es auch erreichen.

Natürlich lassen sich auch beide Varianten miteinander kombinieren.

6 Lösungen sichern

Ist die Lösung gefunden, geht es darum - diese aus der Vorstellung in die Realität und in das Verhalten zu transferieren. Diese Phase soll dem Coachee in einer ersten Stufe Sicherheit geben, seine Lösung realisieren zu können - und in einer zweiten Stufe die Aktivierung einleiten, das Ziel anzugehen.

Ist die Lösung gefunden, beginnt der nächste Schritt mit Wertschätzung des Coachs. Damit der Coachee die Lösung auch annehmen kann, wird sie durch seine Bestätigungen und Konkretisierungen gesichert. Dazu sind folgende Fragen hilfreich:

- Was macht es aus, dass der Coachee mit dieser Lösung sein Ziel erreicht?
- Wo steht der Coachee auf der Skala, die den Zielweg beschreibt?
- Was sind des Coachees nächste konkreten Schritte?
- Wer wird die Zielerreichung (wie) wahrnehmen?
- Was braucht der Coachee noch, um sein Ziel zu realisieren?
- Wie feiert der Coachee sein Ziel?

Ähnlich wie bei der Zielformulierung ist es in dieser Phase wichtig, konkret zu werden. Aktivitäten, die bald ausgeführt werden, geraten schnell in Vergessenheit. Auch Entscheide, sich das Ganze jetzt nochmals in Ruhe zu überlegen, sind typisch für Zielpaniker, die mit ihrem Verhalten keinen Erfolg erreichen werden. Die kreierte Lösungen sollten daher möglichst konkret und verbindlich sein:

- Wer
- Macht was (ganz konkret und spezifisch)
- Bis wann / ab wann (genaue Zeit, genaues Datum...)
- Zur Erreichung welcher Ereignisse (Ziele)
- Und wer kontrolliert wann, wie die geplanten Massnahmen umgesetzt wurden und erfolgreich waren.

Die Transferaufgabe: Es gibt Coaching-Situationen, in welchen es sinnvoll ist, dem Coachee für seine Prozess im Alltag eine unterstützende Aufgabe - oder ein sogenanntes Experiment mit nach Hause zu geben.

Oft ist es förderlich, den Coachee zu fragen, welche Umsetzung er nun in der nächsten Zeit (bis zur nächsten Coaching Sitzung) machen möchte. Mit dieser Vorgehensweise bleiben wir konsequent im Coaching-Ansatz.

7 Abschlussphase (Evaluation)

Für den Coachee sollte es klar und deutlich sein, wann das Coaching abgeschlossen ist. Sobald der Coach die Gesprächsebene wechselt - auf Metaebene geht - und den Coachingprozess reflektiert, ist der eigentliche Entwicklungsprozess abgeschlossen.

Für den Coachee ist es wichtig, diesen Abschluss wahrzunehmen, um einerseits eine Lösung vom Prozess und vom Coach vollziehen zu können - und andererseits gedanklich und emotional wieder im Hier und Jetzt anzukommen. Das Resultat des Coachings kann damit in sein Alltag transferiert werden, und es besteht kein Risiko einer Abhängigkeit vom Coach. Diese Phase beinhaltet drei Schritte:

1. Wertschätzung durch den Coach

Der Coachee wird in seiner Lösung und in seinem geleisteten Erkenntnisprozess gestützt. Das verstärkt sein Vertrauen in sich und seine Lösung. Hierbei ist es wichtig, authentisch Wertschätzung zu geben. Künstliche Komplimente werden vom Coachee entlarvt und haben kontraproduktive Wirkung.

2. Feedback des Coachees

Einerseits ist es nützlich für den Coachee, Rückmeldung für seine Prozessführung zu erhalten, um danach seine Reflexion auf Wahrnehmungen des Coachees abstützen zu können und seinen blinden Fleck zu beleuchten. Andererseits ist diese Phase wichtig für den Coachee, denn der Coachee reflektiert mit geeigneten Fragen die entscheidende Wende in seinem Thema. Es verstärkt damit noch einmal seinen Willen, die Lösung nun umzusetzen.

Geeignete Fragen dabei sind:

Was hat für dich besonders zur Lösung beigetragen?

Was in diesem Coaching war für dich besonders hilfreich?

Was war für dich der Wendepunkt vom Problem zur Lösung?

Welche Fragen waren für dich besonders nützlich?

Wie hast du dich in der letzten «Stunde» gefühlt, wenn du dich für jede Viertelstunde ein vorherrschendes Gefühl beschreiben würdest?

3. Ent-Joining

Abschliessen des Coachings, Ausblick wie weiter, Verabschiedung.

8 Reflektion

Nach Abschluss des Coachings, gilt es dieses für den Coach nochmals Revue passieren zu lassen.

Wie ist es gelaufen?

Habe ich den Prozess wunschgemäß begleitet (dem Coachee Raum gegeben)?

Was könnte ich das nächste Mal besser machen?

Notieren von wichtigen Punkten für Folgecoachings

Gesprächsführung im Coaching

Gespräche sind ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit als Coach the Coach / PerCo. In dieser Rolle sind wir uns gewohnt zu reden, zu beraten und Empfehlungen zu geben. Doch genauso wichtig ist es, zuzuhören und Raum für Reflexion zu lassen.



Quelle: https://assets01.sdd1.ch/assets/lbwp-cdn/mobilesport/files/1675859750/teaser-neu-d_schr.jpg

Ein erfolgreiches Gespräch erfordert Bewusstsein und die richtige Haltung. Die folgenden Fragen können dabei helfen, sich auf ein Gespräch vorzubereiten:

- Was ist mein Ziel?
- Was möchte ich mit diesem Gespräch erreichen?
- Wie stehe ich zu mir selbst, meinem Gesprächspartner und der aktuellen Situation?

Nur mit einem klaren Verständnis unserer eigenen Position und Einstellung können wir konstruktiv und zielführend kommunizieren.

Orientierung für die Gesprächsführung

Gesprächsführung ist der Kern jedes erfolgreichen Coaching-Prozesses. Sie ermöglicht es, eine vertrauensvolle Beziehung aufzubauen, Probleme zu identifizieren und Lösungen zu entwickeln. In der Gesprächsführung geht es nicht nur darum, Informationen auszutauschen, sondern auch darum, tiefere Einblicke und Verständnis für die Herausforderungen und Ziele des Coachees zu gewinnen. Effektive Kommunikation ist der Schlüssel, um die Ziele des Coachings zu erreichen und nachhaltige Veränderungen zu bewirken.

Die Rolle von Kommunikation im Coaching-Prozess umfasst sowohl verbale als auch non-verbale Elemente. Sie ist entscheidend, um eine offene und vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen, in der der Coachee sich sicher fühlt, seine Gedanken und Gefühle auszudrücken. Durch gezielte Fragen, aktives Zuhören und empathische Rückmeldungen können Coaches die Reflexion und das Lernen fördern, Hindernisse überwinden und neue Perspektiven eröffnen.

Das E.U.L.E.-Prinzip als Orientierung für die Gesprächsführung

by Trainerbildung Schweiz + EHSM Eidgenössische Hochschule für Sport Magglingen

E (Empathie): Verständnis für die Gedanken und Gefühle des Gesprächspartners.

U (Um was geht es?): Klärung der Ziele, Fakten und des Gesprächsablaufs.

L (Lösungen): Gemeinsame Suche nach Lösungen, Möglichkeiten und gemeinsamen Nennern

E (Entwicklung): Planung der nächsten Schritte und Festlegung von Verantwortlichkeiten.

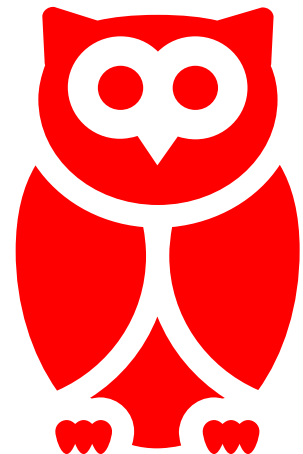
In der Vorbereitung auf das erste Gespräch mit dem Coachee macht es Sinn, sich mit den folgenden Fragen auseinanderzusetzen:

Empathie Was könnte meinen Coach / Trainer aktuell beschäftigen?
Was könnte er brauchen? Wie ist unsere Beziehung?
Was haben wir beim letzten Mal besprochen oder vereinbart?

Um was geht es? Was ist das Ziel des Coach / Trainers?
Welche gegenseitigen Erwartungen haben wir?
Wie führe ich das Gespräch?

Lösungen Wie erreicht der Coach / Trainer das Ziel?
Wie arbeiten wir zusammen? Was ist uns wichtig?
Wo fangen wir an?

Entwicklung Wie geht es weiter? Wer macht was bis wann?
Wer meldet sich wann bei wem? Was noch?



**„Um jemanden zielgerichtet zu bewegen,
muss man wissen, was diesen Menschen bewegt.“**

Zitat: Andreas Staeck

Empfehlungen zur Gesprächsführung

Frage	Anstoss
Schenkst du den Gesprächspartnern die volle Aufmerksamkeit?	Keine abschweifenden Gedanken, keinen Blick auf das Handy, die Uhr usw.
Gibst du deinen Gesprächspartnern Raum zum sprechen oder unterbrichst du sie?	Geduld aufbringen. Gut zuhören, denn ohne Zuhören, kein Gespräch.
Stellst du offene Fragen?	W-Fragen. Wer? Was? Wann? Wo? Wie? Wozu? Wer fragt, der führt.
Wie bewusst machst du Sprechpausen?	Zähle leise von 1 bis 10. Lass dein Gegenüber denken und halte Sprechpausen aus.
Bewertest du die Aussagen?	Versuch es mal ohne, es gibt Entlastung. Wie?
Wie stellst du sicher, dass dich dein Gegenüber verstanden hat oder du dein Gegenüber verstanden hast?	Paraphrasieren (das Gehörte in eigenen Worten wiedergeben, um sicherzustellen, dass man das Gesagte richtig verstanden hat und Missverständnisse zu vermeiden), ermöglicht dem Sprecher, sein Gesagtes noch einmal zu überdenken und zu reflektieren, ob er es wirklich so gemeint hat.
Wie oft beginnen deine Aussagen mit «aber, eigentlich, grundsätzlich»?	Bitte vermeiden! Denn ein «Aber» macht alle vorausgegangenen Aussagen zunichte. Du bist ein super Spieler, aber deine Leistung heute war unterirdisch.
Lässt du dein Gegenüber ausreden, oder fällst du ins Wort und beendest die Sätze?	Pass auf, mache dies nicht zu oft! Halte dich zurück und lass dem Gegenüber Zeit zum Sprechen, auch wenn es dir zu langsam geht oder du eine Antwort oder Lösung bereit hast. Es geht in dem Moment nicht darum was du denkst oder willst.
Trägst du zu einem Gesprächsaustausch bei, in dem du Fragen stellst und auf dein Gegenüber mit ehrlichem Interesse eingehst?	Stell dir vor beide Parteien hören nicht zu! Quasi ein zweifacher Monolog 😊 In deiner Rolle als Coach the Coach geht es um den Trainer. Stelle ihn und seine Bedürfnisse in den Fokus und halte dich und deine Bedürfnisse zurück. Bring nicht ungefragt Lösungen und Ideen ein.

„Solange man selbst redet, erfährt man nichts.“

Zitat: Marie von Ebner-Eschenbach

Strategien zur Schaffung einer offenen / vertrauensvollen Gesprächsatmosphäre



Offenes Feedback einholen:

Ermutige deinen Gesprächspartner, Feedback zu geben, um Missverständnisse zu klären und Vertrauen aufzubauen.



Ehrliches Interesse zeigen:

Zeige durch deine Körpersprache und deine Fragen, dass du wirklich an den Gedanken und Gefühlen deines Gesprächspartners interessiert bist.



Positive Bestätigung nutzen:

Verstärke positives Verhalten und hilfreiche Aussagen durch positive Rückmeldung und Bestätigung.



Vertrauen durch Transparenz:

Sei transparent in deinen Absichten und Handlungen. Dies schafft eine vertrauensvolle Basis und stärkt die Zusammenarbeit.



Diskretion wahren:

Stelle sicher, dass alle Gespräche vertraulich behandelt werden, um das Vertrauen deines Gesprächspartners zu erhalten.

Führen über Fragen

- verstehen, zuhören, Fragen stellen

Aktives Zuhören ist ein zentraler Bestandteil der Gesprächsführung. Es bedeutet nicht nur, den Worten deines Gegenübers zu lauschen, sondern auch dessen Körpersprache und unbewusste Signale zu beobachten. Zeige durch zustimmendes Nicken oder Mirroring (Spiegeln der Körperhaltung), dass du aufmerksam bist und die Zeichen deines Gegenübers wahrnimmst.

Durch geschickte Fragen können wir jedes Gespräch lenken, denn wer fragt, der führt. Fragen lassen sich zudem dazu nutzen, Interesse an einem bestimmten Punkt zu signalisieren. Und schliesslich erfüllen Fragen natürlich auch noch ihren ursprünglichen Zweck: Sie fördern den Informationsaustausch und das gegenseitige Verständnis.

Nutzen wir also gezielt Fragen bei der Gesprächsführung.



Quelle: <https://assets01.sdd1.ch/assets/lbwp-cdn/mobilesport/files/1632918373/image2.jpg>

„Der Schlüssel zu einer guten Kommunikation liegt darin, dass man mit den Augen und dem Herzen zuhört, nicht nur mit den Ohren.“

Zitat: Alfred Brendel

Fragentypen

Offene Fragen

Verwende offene Fragen, um den Befragten aufzufordern, seine Antwort frei und detailliert zu beschreiben.

- beginnen mit einem Fragewort- > wer, was, wie, welcher...
- sie sind am Anfang eines Gesprächs besonders hilfreich-> Gespräch in Gang bringen
- sie können nicht mit ja oder nein beantwortet werden
- sie liefern viele Informationen
- sie können zum Nachdenken anregen

Beispiele:

Welche Massnahmen waren für dich besonders erfolgreich? Was meinst du dazu? Wie denkst du darüber?

Geschlossene Fragen

Verwende geschlossene Fragen, um eine Bestätigung zu erhalten.

- beginnen mit einem Verb
- sie können mit ja oder nein beantwortet werden
- sie werden als starke Lenkung erlebt und regen nicht zum Sprechen an
- zielen auf eine bestimmte Antwort hin, die durch die Frage vorgegeben ist

Beispiele:

Hast du dich schon mit diesem Thema befasst? Kannst du das bestätigen? Bist du mit dieser Lösung einverstanden?

Steuerungsfragen / Prozessfragen

sie helfen, das Gespräch auf das Wesentliche zu konzentrieren.

Beispiele:

Wollen wir zuerst dein erstes Ziel besprechen? Über welche Punkte sind wir uns einig?

„Kein Problem kann gelöst werden, wenn man nicht in Frage stellt, ob es überhaupt ein Problem gibt.“

Zitat: Mahfuz

Skalierungsfragen

Skalierungsfragen können in Einzelgesprächen eingesetzt werden, wenn es darum geht, Fortschritte nicht nur sichtbar zu machen, sondern auch zu fördern. Skalen sind besonders wirksam, um sogenannte „weiche Faktoren“ präzise auf den Punkt zu bringen und gezielt weiterzuentwickeln.

- helfen eine klare Einschätzung zu erhalten
- machen Unterschiede deutlich

Beispiele:

Wie wichtig, schlimm, auf einer Skala von 1-10? In wie viel Prozent der Fälle passiert das?

Alternativfragen

Sie dienen dazu, der befragten Person eine Auswahl zu geben und eine Entscheidung innerhalb dieser Auswahl treffen zu können.

Beispiel:

Wollen wir uns nächste Woche nochmals treffen oder reicht dir ein telefonischer Austausch? Meldest du dich, oder soll ich dich anrufen?

Hypothetische Fragen

Sie fordern das Gegenüber auf, sich gedanklich in eine andere Situation zu versetzen, die mit der aktuellen Realität nichts zu tun hat. Diese Fragetechnik ist hilfreich in Situationen, wo jemand festgefahren ist oder nicht aus gewohnten Denkmustern herauskommt, um eine neue Sichtweise einzunehmen und in neuen Lösungswegen zu denken.

Beispiel:

Stelle dir vor, ihr gewinnt das nächste Spiel, weil du ein Tor geschossen hast, wie würdest du dich nach dem Spiel fühlen? Was hast du anders gemacht?

Am Ende deiner Karriere schaust du auf deine Karriere zurück. Was würdest du deinem jüngeren Ich raten? Was wäre wenn...?

„Man muss die Fragen stellen, die man noch nicht beantworten kann.“

Zitat: Johann Wolfgang von Goethe

Bewahrungsfragen

Setze die Frageart ein um den Befragten zu Nachdenken anzuregen.

Beispiele:

Was ist gut? Was soll so bleiben? Auf welche Ressourcen kannst du zurückgreifen?

Kontrollfragen / Reflektionsfragen

Kontrollfragen dienen dazu, Personen, die die Befragung nicht ernsthaft oder reflektiert beantworten, die Antwort nochmals zu überdenken.

Beispiel:

Du hast gesagt, dass dir scheiss egal ist, wenn dein Spieler auf der Bank sitzt. Bleibst du in jedem Fall bei dieser Meinung?

Kontrollfragen können aber auch dazu genutzt werden, die IST-Situation abzufragen.

Beispiel: Das letzte Mal hatten wir vereinbart, dass wir heute nochmals über das letzte Spiel sprechen. Ist das für dich immer noch ein Thema?

Achtung vor -> Warum Fragen

Überlege, was du mit einer „Warum-Frage“ bei deinem Coachee auslöst.

- werden oft als eine Form des Vorwurfs oder Angriffs empfunden
- führen zu Rechtfertigungen
- frage lieber-> Wie kommt es, dass du nicht bemerkt hast?

Beispiele:

Warum ist dir dies in diesem Zeitpunkt nicht aufgefallen? Warum hast du das so gemacht? Warum hast du dich nicht an unsere Abmachungen gehalten? -> Was ist passiert, dass du unsere Abmachungen nicht einhalten konntest?

Mehrfachfragen (auch Doppelfragen genannt)

- mehrere Fragen werden direkt hintereinandergestellt
- das Gegenüber ist überfordert und kann nicht auf alle Fragen eingehen
- es nimmt die am wenigsten herausfordernde Frage

Beispiele:

Was meinst du wohl was damit gemeint war, und wie hast du das empfunden, was haben die anderen Teilnehmenden dazu gesagt? Und wie hast du darauf reagiert?

Suggestiv Fragen

Sind manipulativ, denn die Art und Weise der Fragestellung fordert das Gegenüber (auch wenn unbewusst) auf, die «richtige» Antwort zu geben.

Beispiel:

Hast du schon Mal darüber nachgedacht, eine andere Trainingsmethode anzuwenden? Du willst doch sicher auch, dass deine Leistung besser wird? Was wäre mit zwei Trainings am Tag?

Quellenverzeichnis:

www.mobilesport.ch - Artikel: Blog-Beitrag TBS, «Du sprichst zu viel», Andreas Schwaller, 18. Januar 2023

www.mobilesport.ch - Artikel: Blog-Beitrag TBS, «Erfolgreich Gespräche führen», Philipp Schütz, 25. Oktober 2021

Venus/Sichart/Preussig/Lange/De Angelis: Kommunikation in agilen Zeiten. Freiburg 2019

Coaching Phasen-Modell von Loebbert & Bruni, 2021