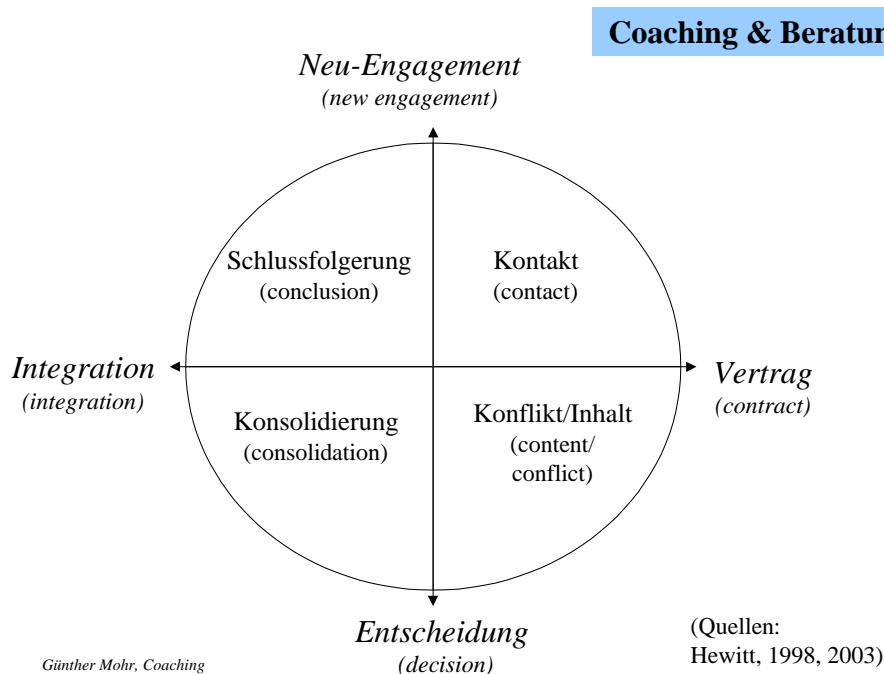


## Sprachfiguren des Intervenierens aus der Berater- oder Coachrolle

Die Sprachfiguren der Intervention betreffen die verschiedenen Phasen, in die man ein Beratungs- oder Coachinggespräch gliedern kann. Hier sind für die Phasen die Bezeichnungen von Gordon Hewitt (1996, 2003) zugrundegelegt.



Es beginnt mit der Kontaktphase. Diese gelingt, wenn ein Vertrag (Kontrakt) im Sinne einer Vereinbarung über das Ziel und die Vorgehensweise getroffen ist. Bei den Verträgen gibt es ein weites Feld, was auch die Situationen einschließt, dass erst einmal nur ein sehr schwacher Vertrag (wenig konkret, wenig verantwortungsbezogen) erreicht werden kann. Danach folgt die Bearbeitung des Inhaltes, Hewitt nennt sie Konfliktphase, weil man streng genommen die meisten im Coaching vorkommenden Themen als Konflikt sehen kann. Entweder unterscheiden sich Ist- und Sollvorstellung oder verschiedene Wege konkurrieren miteinander. Insofern ist die Konfliktmetapher hilfreich. Diese Phase gelingt mit einer Entscheidung. Dies kann eine bestimmte Problem- oder Lösungshypothese sein,

die nun näher beleuchtet wird. Es kann aber auch schon die Entscheidung für ein bestimmtes Vorgehen sein. Nun folgt die Konsolidierungsphase, in der die ins Auge gefasste Entscheidungen konkretisiert und untermauert wird. Dadurch findet, wenn es weiter gelingt, eine Integration der Entscheidung statt. Zum Schluss folgt die Resultatsphase, in der die Schlussfolgerung aus dem ganzen Bisherigen gezogen wird. Was bedeutet dies auf unterschiedlichen Ebenen (konkretes Tun, Selbstbild, eigener Lernprozess)? In den meisten Fällen von Coaching und Beratung ist es sinnvoll die Umsetzung des Ergebnisses zu überprüfen. Dazu kann ein weiterer Kontakt dienen. Oder es kann sich ein weiteres Thema auftun, das nun behandelt werden kann. Dies führt zum Neuengagement.

In jeder der vier Phasen treten im Coaching- und Beratungsprozess unterschiedliche Themen auf. Der Coach und Berater muss manche Themen aufgreifen, andere kann er aufgreifen. Im folgenden Text sind für diese Themen einzelne beispielhafte Sprachfiguren vorgeschlagen.

## I. Kontaktphase (contact phase)

Stadium Kontakt	Beispielhafte Sprachfiguren
<b>1. Kleiner Kontrakt</b>	„Bevor wir anfangen, würde ich gerne mit Ihnen über unser Vorgehen sprechen. Ist das o.k.?“
<b>2. Rollendefinition</b>	„Du hast ein Anliegen für ein sachliches (professionelles) Problem. Ich gehe in die Beraterrolle. Ist das für Dich o.k.?“
<b>3. Momentaner Stand (Vertragsvorbereitung)</b>	„Bevor wir beginnen, lass´ uns schauen, wo Du in der Entwicklung Deiner professionellen Rollen und Aufgaben zur Zeit stehst?“
<b>4. Entwicklungsstand (Vertragsvorbereitung)</b>	„Wo stehen Sie auf Ihrem Lernweg bei dieser Fragestellung? Erstes Drittel? Mittleres Drittel? Drittes Drittel?“

	„Da könnte ja diese Fragestellung gut passen jetzt?“
<b>5. Rahmen- und Ergebnisbestimmung (Vertragsvorbereitung)</b>	„Wir haben zwanzig Minuten. Wo willst Du gerne hinkommen? Was sollte das Ergebnis sein?“
<b>6. Die Ziele erfragen</b>	<p>„Was sind Ihre Fragen in diesem Fall?“</p> <p>„Was sind Deine Lernanliegen in Bezug auf diese Situation/diesen Fall?“</p> <p>„Was sind Deine Lernanliegen in bezug auf Dich?“</p>
<b>7. Unterstützungsform</b>	<p>„Wie kann ein anderer Mensch, z.B. ich jetzt, dich dabei unterstützen?“</p> <p>„Was ist normalerweise eine gute Unterstützung für Dich durch andere?“</p> <p>„Was kann ich für Dich dabei tun?“</p>
<b>8. Konfrontationsvertrag</b>	„Ist es auch in Ordnung, wenn ich Dinge thematisiere, die mir auffallen und bei denen ich einen Korrekturbedarf sehe?“
<b>9. Situation: MA will "nur" kollegial darüber sprechen</b>	„Ist es auch in Ordnung, wenn ich Dinge thematisiere, die mir auffallen und bei denen ich ergänzende Aspekte habe oder Korrekturbedarf sehe?“
<b>10. Vertragsangebot prüfen</b>	<p><i>(Innere Steuerung des Coaches: Wirkt der vom Mitarbeiter gewählte Fokus für mich stimmig?)</i>  <i>(Stimmig)</i> „Finde ich klasse, dass Du dir das anschaust? Da folge ich dir gerne.“  <i>(Nicht stimmig)</i> „Ich möchte noch einmal mit dir etwas klären. Ich habe jetzt eine Wahrnehmung, die möchte ich gerne mit Dir klären, bevor wir an die Umsetzung Deines Anliegens gehen. Also mir ist aufgefallen...“</p>

<b>11. Vertragsausweitung</b>	(z.B. bei lediglich „Klärung“ als Anliegen:) „Was wirst du machen, wenn du eine Klärung hast?“
<b>12. Mögliche Vertragsinhalte hervorheben/ bestätigen</b>	„Also es geht Ihnen um... Also unser Arbeitsziel hier ist... <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausarbeitung einer klaren Problemdefinition</li> <li>• Herausfinden von Parametern, die relevante Aspekte steuern, begründen oder verknüpfen</li> <li>• Wertung, Auswertung von Problemlösungsideen durch mich</li> <li>• Sammeln neuer Problemlösestrategien</li> <li>• Klärung einer Emotion, die Sie überrascht (Aufregung, Ärger, Furcht oder Misserfolgsangst, ...)</li> <li>• Expertenfeedback zu einem professionellen Konzept oder einer Präsentation</li> <li>• Anerkennung, Ermutigung zu bekommen“</li> </ul>
<b>13. ....</b>	

## II. Konflikt- (Inhalts-) phase (content phase)

Stadium Inhalt	Beispielhafte Sprachfiguren
<b>1. Einschätzungsfragen</b>	„Ich möchte gerne Deine eigene Einschätzung hören? In welchem Bereich bewegen sich mögliche Einschätzungen?“
<b>2. Optionenfrage/-vertrag</b>	„Was ist Deine Idee? Wie prüfst Du deine Idee?“
<b>3. Hervorhebung</b>	„Sie sagen, dass Sie da eine innere Sperre spüren.“
<b>4. Bisheriges Denken</b>	„Wie hast Du das bisher reflektiert?“
<b>5. „Benachbarte“ Sichtweisen</b>	„Wie sehen andere/ der Gegenüber/ der Chef das Thema?“

<b>6. Fragen zur Konzeptbildung</b>	„Was ist denn Dein Modell, wie Du dich an der Stelle steuerst?“
<b>7. Erklärung</b>	„Da haben Sie eine Menge Stress gehabt und in dem Moment den Kunden vergessen?“
<b>8. Veranschaulichung</b>	„Kann man sagen, dass Sie in Ihrem Team zu defensiv sind, wie eine Fußballmannschaft, die nur vermeiden will, ein Tor zu kassieren, einen Fehler zu machen?“
<b>9. Bei einem isolierten Aspekt</b>	„Siehst Du da eine Verbindung? Könnte da eine Verbindung sein?“
<b>10. Bestätigung</b>	„Es fällt mir hier wie vorhin wieder auf: Wenn Sie sich die Zeit zum Planen nehmen, sind Sie sehr erfolgreich.“
<b>11. Verbindung zu übergeordnetem Lernziel</b>	„Wie passt das zu Deinem aktuellen Lernschritten?“
<b>12. Bei sehr viel Reden/Denken</b>	„Wie geht es Dir gefühlsmäßig dabei?“
<b>13. Bei sehr viel Gefühl, intensivem Content</b>	„Das ist ja sehr mitnehmend. Man fühlt da mit.“ <i>(Für den Coach ist es wichtig, da nicht im Inhalt zu versinken)</i> „Wie ist denn Deine Reaktion darauf?“
<b>14. Der Ist-Zustand als Lösung</b>	„Wenn es so bleibt, wie es ist, wie geht das aus?“ „Wie geht es weiter, wenn sich da nichts bewegt?“
	„Wenn Du die beiden Positionen mal zu Wort kommen lässt?“

<b>15. Bei zwei unterschiedlichen Polen</b>	
<b>16. Verschlimmerungsfrage</b>	„Wie könnte man oder was könnte den aktuellen Zustand verschlimmern?“
<b>17. Bei zuviel Verhalten</b>	„Was ist Dein Steuerungskonzept hier? Welche Auswirkungen hat dein Verhalten? Wie zufrieden bist du damit?“
<b>18. Schaden?</b>	„Siehst Du da für irgendjemanden eine Gefahr?“
<b>19. Rollenpositionierung: Expertenrolle</b>	„Ist es o.k., wenn ich da mal über meine Erfahrung spreche?“
<b>20. Deutung in Bezug auf Professionspersönlichkeit</b>	„Sie lassen sich durch Ihre Hilfsbereitschaft ausnutzen. Sehen Sie das auch so?“
<b>21. Fokusverschiebung</b>	„Wenn Du mal Dich selbst als Person in Deiner Entwicklung damit in Verbindung siehst? Wenn Du mal Deine Rolle als Leiterin hier als Perspektive ansetzt? Wenn Du mal dein professionelles Lernen hier in Verbindung bringst?“
<b>22. Reframing</b>	„Wenn Du das Ganze mal in einem anderen Zusammenhang siehst.....?“  „Gibt es noch einen anderen Reim, den man sich auf diese Situation machen könnte?“
<b>23. Fragen zu Leitideen</b>	„Mit welchen Leitideen hast Du dich im Prozess gesteuert?“
	„Welches Konzept steuert Dich da?“

<b>24. Fragen zum Steuerungsprozess</b>	
<b>25. Parallelprozess</b>	„Siehst Du einen Parallelprozess? Etwa wenn Du mit deinem Mitarbeiter auf einmal in die gleiche Problematik kommst, wie der sie mit seinem Kunden hatte.“
<b>26. Fragen zur Übertragungs-beziehung</b>	„Gibt es irgendetwas, dass auf die Übertragung anderer (früherer) Beziehungserfahrungen auf die jetzige Situation schließen lässt?“
<b>27. Fokusdisziplin</b>	„Lass uns mal an dem Punkt bleiben. Ich möchte gerne zu dem Punkt kommen.“
<b>28. Schlussfolgerung/ Kristallisation</b>	„Wenn du daraus jetzt einmal einen Punkt heraus nimmst, welcher wäre das?“
<b>29. Entscheidung</b>	„Wenn Du dich jetzt mal zwischen den (beiden) Punkten entscheidest?“
<b>30. ....</b>	

### III. Konsolidierungsphase

Stadium Konsolidierungsphase	Sprachfigur
<b>1. Konkretisierung</b>	„Wenn Du bei dem gewählten Betrachtungspunkt/ der gewählten Richtung jetzt mal weiterdenkst, was bedeutet das?“  „Wenn Sie einmal die jetzt betrachtete Entscheidung konkret machen, was heißt das konkret?“
<b>2. Handeln</b>	„Welche Konsequenzen für dein Handeln hat der gewählte Fokus?“
<b>3. Fragen zum Hauptfokus</b>	„Welche(n) Hauptfoki(us) siehst du, der hier zu bearbeiten/weiterzuentwickeln ist?“

<b>4. Öko-Check</b>	„Wenn Sie die gewählte Richtung mal prüfen, wie die Umwelt darauf reagiert, was fällt Ihnen dazu ein?2
<b>5. Noli nocere – nur nicht schaden</b>	„Wie kann sich das, was Sie tun, schädigend auf andere auswirken bzw. auf ihn selber?“
<b>6. Modelling</b>	„Wie siehst Du die Modellwirkung für die Gruppe?“
<b>7. Wahl der Rollen?</b>	<i>[Wie beziehst Du dich aus den unterschiedlichen Rollen (Suchbegleiter, Prozessbegleiter, Experte,...) auf den Coachee?]</i> „Also ich gehe jetzt mal in die Rolle desjenigen, der selbst auch schon an dem Punkt war:.....2
<b>8. ....</b>	
<b>9. ....</b>	

#### IV. Konklusions- (Resultats-) phase

Stadium Konklusions- (Resultats-)phase	Sprachfigur
<b>1. Resultat</b>	„Wenn Sie auf das Gespräch schauen, welche drei Punkte nehmen Sie aus dem Gespräch mit?“
<b>2. Eine ergänzende Idee</b>	„Da ist noch eine Idee, die ich Dir mitgeben will.“  „Ist es o.k., wenn ich noch etwas ergänze? Folgenden Punkt will ich Dir in jedem Falle zur Beachtung empfehlen:.....“
<b>3. ....</b>	
<b>4. ....</b>	