

Strukturierung eines Vorgesprächs

Ziel des Vorgesprächs ist, ein gemeinsames Kooperationssystem zu entwickeln.

1. Joining

Referieren des aktuellen Informationsstandes:

- ☐ Überweisungsweg
- ☐ Vorinformationen zum Team
- ☐ Vorinformationen zum Auftrag

2. System begrüßen

Gemeinsames erarbeiten einer Teambeschreibung/-charakterisierung auf Teamebene:

- ☐ „Was für ein System/Team sind Sie? Wie würden Sie sich charakterisieren?“
- ☐ Teamgeist entwerfen: Wie sieht er aus, was für einen Charakter hat er?
- ☐ Nach Stärken, Kompetenzen und einander verbindenden Erfolgen fragen.
(-lösungsorientiertes Team-Interview)

3. Ziel- und Erfolgskriterien skizzieren

„Angenommen, wir kommen überein, miteinander zu arbeiten: Woran würden Sie nach einem Jahr erkennen können, dass wir nicht nur gut, sondern auch erfolgreich zusammen gearbeitet haben? (Variante der -> Wunderfrage)

4. Anlass für Coaching klären

- ☐ „Was hat Sie bewogen, sich auf die Suche nach einem Coach zu begeben?“
- ☐ „Gab es einen Anlass?“
- ☐ „Wer hat dann die Initiative ergriffen? Wer hat diese Initiative wie unterstützt?“
- ☐ „Gibt es Vorbehalte bzw. Bedenken gegenüber der Idee, Supervision zu nehmen?“

5. Formalien klären

- ☐ Honorarfrage
- ☐ Zeit und Ort, Sitzungsdauer, Sitzungshäufigkeit
- ☐ Vertraulichkeit (evtl. noch mal klären: Wenn sich in diesem Kreis alle zur Verschwiegenheit verpflichten: Wie vertrauenswürdig erscheint Ihnen das?)
- ☐ Berichtswesen: Erhalten vorgesetzte Stellen einen Bericht vom Coach, in welchem Rahmen?

Eigene Vorstellung

Nach Wunsch an passender Stelle.

Nur zum Seminargebrauch:

Fragen und Interventionen

Fragen, die sich auf zurückliegende Erfolge und Änderungen vor der ersten Sitzung beziehen.

- ☐ Es ist nicht leicht, eine solche Situation durchzustehen, wie haben Sie das geschafft?
- ☐ Was in Ihrem Team hat sich in Ihrem Team bereits verändert, seit dem die Idee entstanden ist, Supervision zu machen?
- ☐ Woher haben Sie die Stärke genommen?
- ☐ Was hat sich in der Woche vor unserer ersten Sitzung verändert? (In einer Untersuchung berichten 2/3 der Befragten von Veränderungen vor dem Erstgespräch)
- ☐ Wenn über keine Veränderungen berichtet werden kann: Wie haben Sie es geschafft, dass sich Ihr Zustand nicht verschlimmert hat?

Fragen zum Supervisionsrahmen / Coaching-Rahmen

- ☐ Wer ist als erster auf die Idee gekommen, dass Sie Supervision bräuchten?
- ☐ Was erzählen sich andere Kollegen, was in einer Teamentwicklung so alles geschieht?
- ☐ Woran werden Sie am ehesten feststellen, dass die Supervision ein Erfolg ist?
- ☐ Was muss sich in Ihrem Team nach 5 Sitzungen verändert haben, damit Sie für sich sagen, die Supervision hat sich für Sie gelohnt?
- ☐ Was wird sich an Ihrem Verhalten am deutlichsten ändern?
- ☐ Woran wird Ihr Chef erkennen, dass Sie keine Supervision mehr benötigen?
- ☐ Was wären wohl die ersten Veränderungen, an denen Sie erkennen können, dass die Zusammenarbeit in Ihrem Team besser wird?
- ☐ Was würde sich in Ihrem Arbeitsleben am meisten ändern?

- ☐ Wen in Ihrer Abteilung würde eine erfolgreiche Teamentwicklung am meisten erfreuen?
- ☐ Wie würde der-/diejenige wohl reagieren?
- ☐ Welche Bedeutung hätte das auf Ihr Verhalten?
- ☐ Wer erwartet am ehesten einen Erfolg der Supervision? Und welchen?
- ☐ Was glaubt wohl Ihr Abteilungsleiter, wie lange die Supervision dauern wird?

Fragen nach Ausnahmen; nach den Augenblicken, wo das Problem, der Konflikt nicht auftritt

- ☐ Bitte beschreiben Sie, wie es ist, wenn Sie in Ihrem Team nicht streiten.
- ☐ Wie erklären Sie es sich, dass das Problem dann genau nicht auftritt?
- ☐ Was machen Sie dann anders?
- ☐ Wann ist die Situation etwas besser?
- ☐ Wie schätzt das Ihr/e Kollege/Kollegin ein, ...?
- ☐ Wie sieht das Ihre Vorgesetzte...?
- ☐ Was machen Sie und Ihr Kollege anders, wenn das Problem nicht auftritt?
- ☐ Was können Sie tun, damit die Ausnahme öfter eintritt?
- ☐ Was tun Sie anders, wenn dies (die Ausnahme) geschieht?
- ☐ Woran können andere das erkennen?
- ☐ Was tun andere Beteiligte auf andere Weise, wenn Sie das tun?
- ☐ Was genau ist alles dann anders?
- ☐ Was müsste passieren, damit (die Ausnahme) öfter passiert?
- ☐ Sie sagten, Sie würden sich lange Zeit am Tag unmotiviert fühlen. Wenn Sie es in Stunden oder Minuten ausdrücken müssten, wie viele Stunden am Tag sind Sie denn unmotiviert?

Falls es Ausnahmen gibt, ergibt sich die Möglichkeit, auf diese genauer einzugehen:

- ☐ Was haben Sie in dieser Situation anders gemacht?
- ☐ Wie war es Ihnen möglich?
- ☐ Machen Sie so etwas heute zum Teil auch schon?
- ☐ Was wäre nötig, damit Sie das morgen machen könnten?

- Wie würde der erste Schritt dazu aussehen?

Wunderfragen und Zielfragen

- Stellen Sie sich vor, über Nacht würde ein Wunder geschehen und Ihre Beschwerden, weswegen Sie zu mir gekommen sind, wären weg. Da Sie aber geschlafen haben, haben Sie das Wunder nicht bemerkt. An welchem Verhalten würden Sie es am folgenden Morgen bemerken? Was wäre dann anders?
- Woran würde Ihre Frau zu Hause/Ihr Kollege etc. bemerken, dass ein Wunder geschehen ist?
- Was müssten Sie machen, um so zu tun, als sei das Wunder geschehen?
- Was würde der Pförtner bemerken?
- Wie wäre Ihr Team nach dem Wunder anders?
- Was würden die Putzfrauen bemerken, was in Ihrem Büro anders ist, nachdem das Wunder geschehen ist?
- Wenn Sie das täten, was wäre die erste Veränderung, die Sie bemerken würden?
- Welchen Unterschied würde Ihre Kollegin, Ihre Vorgesetzte bemerken?
- Was glauben Sie, würde dann ändern zwischen Ihnen?
- Was würde sich sonst noch ändern?
- Was würde Ihr Kollege dann anders machen?
- Woran werden Sie bemerken, dass Sie Ihr Ziel erreicht haben?
- Woran werden andere bemerken, dass Sie das Ziel erreicht haben?

Skalierungsfragen

- Stellen Sie sich eine Skala von 0 bis 10 vor, 0 bedeutet ..., 10 bedeutet ...
Wo befinden Sie sich zur Zeit auf dieser Skala?
- Wie hoch würden Sie Ihre Bereitschaft einschätzen, um das Problem zu lösen?
- Wie hoch würde wohl Ihre Kollegin Frau ... Sie einschätzen?
- Was glauben Sie, denkt Ihr Kollege Herr ..., was Sie tun könnten, um eine Stufe höher zu kommen?
- Woran würden Sie bemerken, dass Sie von 5 nach 6 gekommen sind?
- Was wird sich an Ihrem Verhalten verändern, wenn Sie bei 6 sind?
- Was könnten Sie anstellen, um erneut nach 6 zu kommen?
- Was müsste der erste Schritt sein, um nach 6 zu kommen?

- ☐ An welchem Punkt auf der Skala müssten Sie angekommen sein, um mit dem Coaching aufzuhören? Was wäre dann anders?
- ☐ Was glauben Sie, wie Ihr Kollege die Qualität Ihrer Arbeitsbeziehung einschätzt?
- ☐ Was wäre wenn...
- ☐ Nehmen wie einmal an, Ihr Chef....
- ☐ Stellen Sie sich vor, morgen würden Sie drei Stunden lang keine Kopfschmerzen in Ihrem Büro haben, was würden Sie dann machen?
- ☐ Was müssten Sie tun, um sich davon zu überzeugen, ein/e guter Abteilungsleiter/in zu sein?

Skalierungsfragen können eingesetzt werden:

- ☐ zur Motivation
- ☐ zur Selbst(be)achtung/Beobachtung
- ☐ zur Beurteilung von Vorschriften
- ☐ zur Beurteilung von Beziehungen

Zirkuläre Fragen im engeren Sinn:

- ☐ Was glauben Sie denkt (fühlt etc.) Ihr Chef, wenn Sie mit Ihrem Kollegen streiten?
- ☐ Angenommen, Ihr Abteilungsleiter würde bemerken, dass Ihr Kollege wieder regelmäßig seine Kontrollgänge macht, wie würde wohl Ihr Abteilungsleiter reagieren?
- ☐ Wenn ich Ihren Kollegen (Chef, die Putzfrau, den Kunden usw.) fragen würde ...
- ☐ Wie sieht das wohl aus der Perspektive Ihres Chefs aus...?
- ☐ Wenn Ihre Abteilungsleiterin anwesend wäre, was würde Sie sagen....
- ☐ Wenn ich heimlich anwesend wäre, was würde ich sehen?
- ☐ Wie ist wohl die Meinung eines Kollegen x über die Kollegin y? (Ansicht eines Dritten über einen Vierten)
- ☐ Aus der Sicht Ihres Chefs, wer hat da wohl die effektivere Kooperation mit der Abteilung x, Sie oder Ihr Kollege?

Hypothetische Fragen:

- ☐ Wenn Ihr Kollege x demnächst kündigen wird, wie wird sich Ihr Verhältnis zu Ihrem Chef verändern? Was denkt wohl Ihre Kollegin y darüber?
- ☐ Wenn Ihre Kreativität sich wieder so zeigt wie früher, wer wird das am ehesten bemerken? Wie wird er/sie das feststellen?

- ☐ Wenn die Konflikte in den nächsten Jahren so bleiben, was wird das für eine Auswirkung auf die Zusammenarbeit in Ihrem Team haben?
- ☐ Wenn alles noch viel schlimmer würde?
- ☐ Wenn Sie sich eines Tages grundlos entschließen, morgens aufzustehen, lebhaft und fröhlich zu sein und eine Reihe von Dingen zu unternehmen, die Sie gerne tun, an Ihrem Arbeitsplatz all die Aufgaben angehen, die sonst liegen bleiben, wie wird Ihr Kollege darauf reagieren?

Wünschbare Alternativen lassen sich in Fragen einbetten:

- ☐ Wenn Sie sich entscheiden würden, sich schneller zur Wehr zu setzen, wen würde das am meisten betreffen?
- ☐ Wie würde derjenige reagieren?
- ☐ Würden Sie aufgeben oder sich auf die Hinterbeine stellen?
- ☐ Wer glaubt wohl am ehesten, dass Sie sich gut wehren können?
- ☐ Wie kommt der dazu, dies zu vermuten?
- ☐ Angenommen, das Problem ist gelöst, wie sieht dann wohl ein Film über Ihre Karriere aus? Beschreiben Sie mir das bitte!

1 Benutzte Literatur:

T. Weiss u. G. Hertel: Familientherapie ohne Familien,, Pieper Verlag

St. De Shazer: Der Dreh, Das Spiel mit den Unterschieden, beide Bücher Heidelberg 1989 u. 1992

Schlippe/Schweitzer: Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung, Göttingen 1996

Peter De Jong/Insoo Kim Berg: Lösungen (er-)finden. Das Werkstattbuch der lösungsorientierten Kurztherapie, Dortmund 1996