

Coaching-Letter

seit 2003

Nr. 117, Januar 2013

Thema:

PROBLEME IN ZIELE VERWANDELN

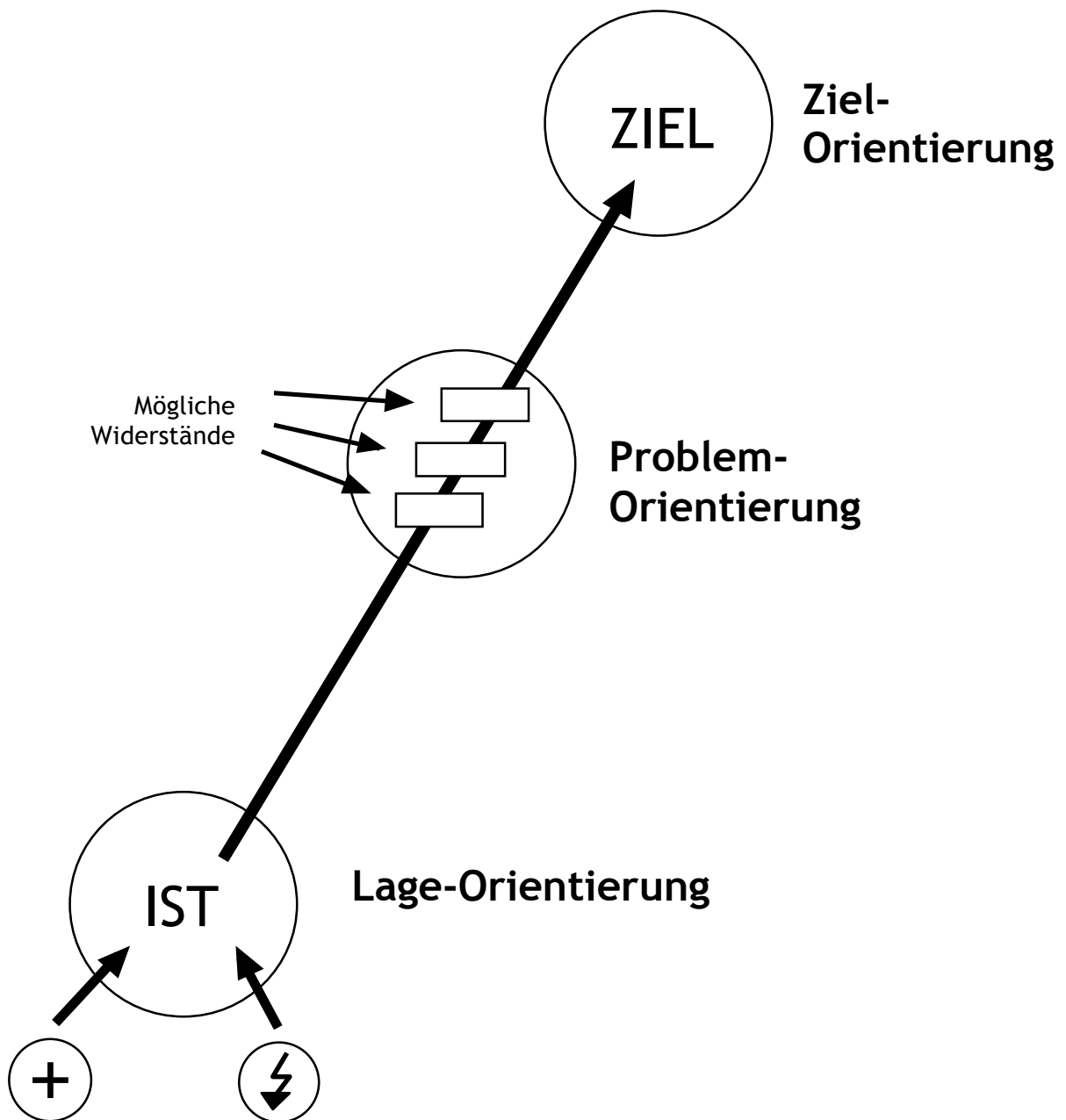
INHALT:

- Drei Formen der Orientierung
- Probleme sind Trainingspartner
- Der Problemlösungs-Prozess
- Übung „How to solve problems“
- Ein Problem ist ein Ziel, das auf dem Kopf steht
- Zu guter Letzt...

Drei Formen der Orientierung

Wie orientieren Sie sich?

Mit welchen Informationen versorgen Sie Ihre Wahrnehmung?



©V.I.E.L.



„Probleme sind kein Problem, wenn du sie als Trainingspartner ansiehst“

Die meisten Menschen betrachten Probleme als etwas Negatives und Hinderliches, als etwas, das sich ihnen in den Weg stellt, das sie von der Erreichung ihrer Ziele abhält. Probleme sind etwas Lästiges, das man lieber nicht hat und ohne das man besser und zufriedener lebt.

Ist dem aber wirklich so? Haben Sie sich schon einmal gefragt, wie ein Gewichtheber oder Bodybuilder seine Muskeln aufbaut? Sie tun das, indem sie Gewichte heben und ihre Muskeln zwingen, einem gewissen Druck standzuhalten. Muskeln entstehen dadurch, dass man etwas tut, das die Muskeln beansprucht und auf diese Weise vergrößern diese sich.

Probleme sind im Grunde nichts anderes als die Gewichte in einem Fitness Center. Indem wir uns den Problemen stellen und gegen sie angehen, trainieren wir unsere „psychologischen Muskeln“ und unsere Ausdauer. Probleme bieten uns die Chance, unsere Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erweitern. Sie helfen uns, stärker und besser zu werden.

Sicher, Probleme können unangenehm sein und vielleicht verspüren wir auch seelische und körperliche Schmerzen. Nun, auch Gewichtheber oder Bodybuilder verspüren Schmerzen. Um Muskeln zu bekommen, müssen wir wieder und wieder über den Punkt hinausgehen, an dem es ein Kinderspiel ist. Erst wenn wir quasi an unsere Grenzen gehen, wenn wir Gewichte heben, die fast zu schwer für uns sind, dann stärken wir unsere Muskeln. Heben wir gerade soviel, wie wir mit Leichtigkeit heben können, dann vergrößern sich unsere Muskeln nicht. Und selbst wenn wir durch viel Schweiß und Ausdauer unsere Muskeln gestärkt haben, dann können wir uns nicht ausruhen. Wenn wir unsere Muskeln nicht mehr gebrauchen, verlieren wir sie wieder.

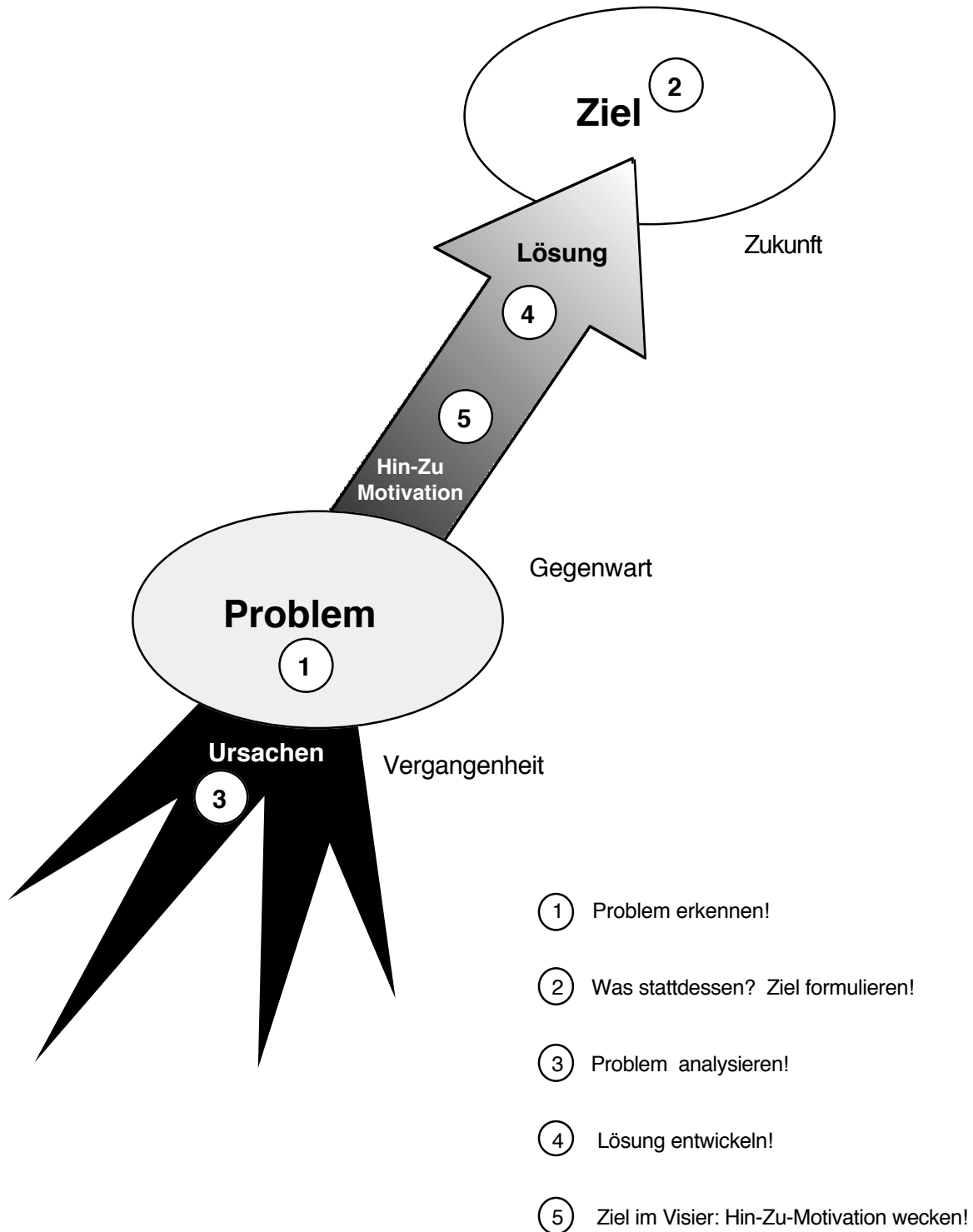
Probleme sind die Gewichte des Lebens. Wenn wir ihnen aus dem Weg gehen und uns davor drücken, sie anzupacken, dann bleiben wir schwach. Probleme sind in Wirklichkeit also Chancen, stärker und besser zu werden und über uns hinauszuwachsen. Worum es also geht, ist dass wir zunächst unsere Einstellung zu Problemen ändern. Wenn wir Probleme als etwas furchtbar Frustrierendes und Negatives ansehen, dann erleben wir sie als belastender als sie sind. Vielleicht haben Sie schon einmal die Erfahrung gemacht, dass sich ein Koffer oder etwas anderes Schwere schwerer oder leichter trägt, je nachdem wie wir darüber denken. Halten wir das Tragen für eine Plackerei und für lästig, dann empfinden wir das Gewicht des Koffers als viel schwerer, als wenn wir den Koffer gerne tragen oder das Tragen gar als eine Möglichkeit betrachten, unsere körperliche Fitness zu steigern. Die Einstellung gegenüber einer Sache entscheidet zu einem großen Teil darüber, wie belastend wir sie erleben, unabhängig von der tatsächlichen Belastung.

Eine wichtige Einstellung gegenüber Problemen ist: es gibt immer eine Lösung, immer einen Weg.

Quelle: www.palverlag.de



Der Problem-Lösungs-Prozess



Übung: „How to solve problems“

Wie werden Probleme erzeugt?

Wenn eine Situation, ein Mensch oder eine Aufgabe als nicht veränderbar, jedoch für das eigene Anliegen wichtig erscheint, wird dies oft als Problem gedeutet. Mit anderen Worten: der Mensch (bzw. der Coachee) ist - derzeit - nicht in der Lage, auf eine konstruktivere, lösungsorientierte Weise auf die anstehende Aufgabe zu schauen. Das Veränderungspotenzial, die im Problem enthaltene Wachstumschance, sekundäre Gewinne oder die Chance auf eine veränderte Perspektive können nicht wahrgenommen werden.

Lösungen liegen oft außerhalb der Komfortzone

Aus konstruktivistischer Sicht kann man sagen, dass es ein Problem als solches nicht gibt. „Probleme entstehen im Kopf, nicht in der Wirklichkeit.“ Dieser Glaubenssatz bietet dem Coach eine ganze Reihe von Möglichkeiten, den Coachee einzuladen, auf eine neue, erweiterte Weise auf sein Problem zu schauen. Die (denkbare) Lösung liegt oft jenseits der bestehenden Wahlmöglichkeiten. Metaphorisch ausgedrückt: „dehnt ein Coach die Komfortzone des Coachees soweit, dass die Lösung (an-) erkannt werden kann“.

Probleme entstehen nicht aus dem Nichts

Der Problem-Inhaber muss kognitiv und emotional Einiges tun, um ein Problem stabil zu halten. Vereinfacht kann gesagt werden, dass ein Problem immer mit einer Wahrnehmungs-Verengung zu tun hat. Der Coachee verengt seinen Fokus soweit, dass weitere Wahlmöglichkeiten nicht erkannt und/oder gewollt werden.

Im Coaching geht es darum, in einem ersten Schritt (Pacing) die einschränkenden Muster zu bemerken. Im folgendem werden die einzelnen Schritte zur Problem-Konstruktion vorgestellt:

1. Problementdeckung - Problem(er-)findung
2. Die (innere) Kommunikation wird auf das Problem ausgerichtet
3. Stabilisierende Erklärung des Problems
4. Problemstabilisierendes Handeln

Ziel der Intervention

- Die Eigenverantwortung zu stärken
- Proaktives Handeln zu fördern
- Neue Wahrnehmungen erlauben
- Ressourcen aktivieren



1. Problemdeckung - Problem(er-)findung

Der Mensch kommt beim Beobachten des Verhaltens eines oder mehrerer Menschen oder bei der Beobachtung seiner Selbst auf die Idee, „hier ist etwas nicht in Ordnung“.

Lösungsorientierte Fragen:

- *Was genau erleben Sie derzeit als problematisch?*
- *Wie erklären Sie sich das?*

2. Die (innere) Kommunikation wird auf das Problem ausgerichtet

Die Kommunikation wird (gerne mit ähnlich Wahrnehmenden) zum hauptsächlichen Inhalt und Mittelpunkt der Konversation. Die Wahrnehmung wird stabilisiert und oft eine Zuschreibung auf der Identitäts-Ebene vorgenommen (Sie sind ... / Ich bin ...)

Lösungsorientierte Fragen:

- *Immer? Alle? Jeder? Gab es auch Ausnahmen? Wie erklären Sie sich diese?*
- *Was würde passieren, wenn Sie ab heute (ein wenig) mehr auf die Ausnahmen fokussieren würden? Wer oder was würde sich dann wie verändern?*
- *Welche anderen Seiten können Sie in der Person X bzw. an sich selbst noch wahrnehmen?*

3. Stabilisierende Erklärung des Problems

Es wird eine Erklärung für das Problem gesucht und gefunden. Wichtig dabei ist, dass in dieser Erklärung eine implizite Ausweglosigkeit enthalten ist, die es nicht möglich erscheinen lässt, dass sich die Umstände auch ändern können (Betonieren der Umstände).

Beispiele sind: Vergangenheit als Schicksal (Erbgut, die Erziehung, ...), Unfähigkeit zur Veränderung („Der ist halt so“, „der böse Mitarbeiter“), Mächte von Außen, auf die man keinen Einfluss hat (KGB, CIA, „Die da oben“, „Gott“, „die Gesellschaft“). Oft wird dem Problem ein bestimmter Wert zugeschrieben. Gleichzeitig wird eine unlösbare Abhängigkeit zu dem Problem (Mitarbeiter, Kollegen, Ehepartner) erlebt.

Lösungsorientierte Fragen:

- *Change it, love it, leave it: Welche Konsequenzen hätte dies?*
- *Was brauchen Sie, um einen neuen Schritt auszuprobieren/zu wagen?*
- *Was müsste passieren, damit Sie dieses Problem nicht mehr als ausweglos erleben?*
- *Welche Chancen liegen (indirekt) in diesem Problem verborgen?*

4. Problemstabilisierendes Handeln

Alle Beteiligten verhalten sich dauerhaft so, als ob es keinen Weg aus dem Problem gebe oder als sei die Lösung ausschließlich in der Hand einer anderen Person/Macht.

Lösungsorientierte Fragen:

- *Was haben Sie noch nicht ausprobiert, um das Problem zu lösen? Was würde passieren, wenn Sie es täten?*
- *Wie würde jemand von außen (andere Abteilung, Fremder, ein Kind, ...) darüber nachdenken? Was würde der Ihnen raten?*
- *Was glauben Sie würde ich an Ihrer Stelle tun?*



Probleme in Ziele verwandeln

„Ein Problem ist ein Ziel, das auf dem Kopf steht.“

Beispiele :

Problem



Mögliche Ziele

Mein Mitarbeiter kann sich (noch) nicht ins Team einfügen.



- Toleranz lernen
- Verständnis für andere
- Gemeinsame Aufgabe
-

Er kann technische Ressourcen (noch) nicht nutzen



- Vorteile der Technik erkennen
- Handhabung lernen
- Technische Weiterbildung
-

Er kann (noch) nicht mit schwierigen Kunden umgehen.



- Einfühlungsvermögen
- Rolle des Kunden verstehen
- Selbstsicherheit stärken
-



Und zu guter Letzt hier noch ein Beitrag zum Thema „Probleme in Chancen verwandeln“...

Dilbert



V.I.E.L Coaching Letter © 2013

Herausgeber:

V.I.E.L[®] Coaching + Training
Ehrlich, Fiolka, Hartung, Rückerl GbR

Elbberg 1, 22767 Hamburg

Redaktion: Ulrich Tormin (V.i.S.d.P.)

Alle Beiträge - soweit nicht anders vermerkt - © V.I.E.L
Kommerzielle Nutzung, Vervielfältigung oder Abdruck - auch teilweise - nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung

