



Harvey Ratner & Denise Yusuf

Kurzzeit-Coaching mit Kindern und Jugendlichen

Ein lösungsorientierter Ansatz

- ▶ Wie funktioniert lösungsorientiertes Coaching mit Kindern?
- ▶ Welche Rolle spielen die Eltern?
- ▶ Wie kann man in Schulen arbeiten?

Harvey Ratner & Denise Yusuf
Kurzzeit-Coaching mit Kindern und Jugendlichen
Ein lösungsorientierter Ansatz

Reihe
Coaching Skills kompakt
Band 8



www.junfermann.de



blogweise.junfermann.de



www.facebook.com/junfermann



twitter.com/junfermann



www.youtube.com/user/Junfermann

HARVEY RATNER & DENISE YUSUF

KURZZEIT-COACHING MIT KINDERN UND JUGENDLICHEN

EIN LÖSUNGSORIENTIERTER ANSATZ

Aus dem Englischen von
Isolde Seidel

Junfermann Verlag
Paderborn
2017



Copyright © der deutschen Ausgabe: Junfermann Verlag,
Paderborn 2017

Copyright © der Originalausgabe:
2015 Harvey Ratner and Denise Yusuf
All rights reserved.
Authorized translation from the English
language edition *Brief Coaching With Children
and Young People*, published by **Routledge,**
a member of the Taylor & Francis Group.

Coverfoto © casanowe – Fotolia

Übersetzung Isolde Seidel

Covergestaltung / Reihenentwurf Junfermann Druck & Service GmbH & Co. KG,
Paderborn

Satz & Layout Junfermann Druck & Service GmbH & Co. KG,
Paderborn

Alle Rechte vorbehalten.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist
urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen
des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung
des Verlages unzulässig und strafbar.

Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen,
Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die
Einspeicherung und Verarbeitung in
elektronischen Systemen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet
diese Publikation in der Deutschen
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische
Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de>
abrufbar.

ISBN 978-3-95571-665-3

Dieses Buch erscheint parallel in diesen Formaten:

ISBN: 978-3-95571-663-9 (EPUB), 978-3-95571-567-0 (Print),
978-3-95571-664-6 (MOBI).

Inhalt

Vorwort.....	9
1. Lösungsorientiertes Kurzzeit-Coaching.....	11
1.1 Was BRIEF zur Weiterentwicklung der lösungsorientierten Methode beigetragen hat.....	13
1.2 Sitzungen beenden.....	15
1.3 Die Phasen eines Erstgesprächs.....	16
1.4 Folgesitzungen.....	17
1.5 Vertragsklärung: Was erhofft sich der Klient im Bestfall vom Coaching?.....	18
1.6 Fragen zum Elizitieren von Beschreibungen statt Informationen	20
1.7 Neugierig sein, ohne zu drängen.....	22
1.8 Die Nützlichkeit von Fragen zur „Sichtweise eines anderen Menschen“	23
1.9 Wenn die Sonne nicht scheint	24
1.10 Sozialer Konstruktivismus.....	25
1.11 Nicht positiv, sondern konstruktiv!	27
1.12 Lösungsorientiertes Kurzzeit-Coaching in Kombination mit anderen Ansätzen?	28
1.13 Lösungsorientiertes Kurzzeit-Coaching in verschiedenen Kontexten und mit verschiedenen Medien.....	30
1.14 Wirksamkeit	31
1.15 Was tun, wenn es anscheinend nicht weitergeht?	31
1.16 Kurzzeit-Coaching	32
1.17 Coaching, Beratung, Therapie: Wofür stehen diese Bezeichnungen?	34
1.18 Einschätzung	35
1.19 Wenn Sicherheit ein Thema ist	36
1.20 Denken ... und handeln	38

2.	Coaching mit Kindern	41
2.1	Warum Kinder coachen?	41
2.2	Warum sollte man lösungsorientiertes Kurzzeit-Coaching bei Kindern einsetzen?	42
2.3	Wie sieht eine Coaching-Sitzung mit Kindern aus?	44
2.4	Lösungsorientierte Fertigkeiten und Techniken mit Kindern...	49
2.5	Fallbeispiele	64
3.	Coaching mit Jugendlichen	69
3.1	Die Sichtweise von Bezugspersonen	71
3.2	In Bestform sein	74
3.3	Wenn sich scheinbar nichts verbessert	79
3.4	Herausfordernde Verhaltensweisen	81
3.5	Arbeit mit trauernden Klienten	86
3.6	Zu guter Letzt: Wie man die Aufmerksamkeit der jugendlichen Klienten wachhält	87
4.	Die Rolle der Eltern im Coaching	89
4.1	Den Blick auf die Interaktion richten	89
4.2	Mit einem Elternteil allein arbeiten	92
4.3	Den Vater oder die Mutter in die Arbeit einbinden	94
5.	Gruppenarbeit	97
5.1	Die Gruppe bilden	97
5.2	Die erste Gruppensitzung	99
5.3	Beispiel: Arbeit in einer Schule	102
5.4	Lektionen aus Gruppen	108
5.5	Wie man die Gruppe abwechslungsreich und interessant gestaltet	110
5.6	Skalen-Fragen	113
5.7	Sitzungen beenden	114
5.8	Die Gruppe beenden	115
5.9	Spezielle Themen	116

6. Coaching in der Schule.....	119
6.1 Warum in einer Schule coachen?	119
6.2 Coaching und Schulseelsorge	122
6.3 Der externe Coach im Schulkontext.....	123
6.4 Der Vertrag zwischen Coach und Klient	124
6.5 Was erhoffen sich die Kinder und Jugendlichen vom Coaching?.....	126
6.6 Ressourcen-Gespräch.....	130
6.7 Bleiben Sie neutral	132
6.8 An der Oberfläche bleiben.....	133
6.9 Identitätsfragen	136
6.10 Der Coach ist kein Wunderwiker!.....	137
6.11 Hausaufgaben stellen	139
6.12 Lehrer, Lernmentoren und Seelsorger einbeziehen.....	140
6.13 Coaching im Unterricht – WOWW!	142
6.14 Coaching für Lehrer und andere Mitarbeiter in Schulen.....	145
6.15 Fallbeispiele	146
7. Coaching in unterschiedlichen Settings	149
7.1 Die Umgebung	149
7.2 Die Eignung lösungsorientierten Kurzzeit-Coachings.....	150
7.3 Anwendungsgebiete.....	150
7.4 Fallbeispiele	157
8. Materialien	163
8.1 Warum Materialien verwenden?	163
8.2 Beispiele für Materialien.....	165
Literatur.....	187
Index	191

Inhalte mit diesem Icon stehen auf <http://www.junfermann.de> zum Download bereit (in der Mediathek zu diesem Buch).



Vorwort

Denise Yusuf kommt ursprünglich aus der Sozialarbeit und dem Management, machte dann eine Ausbildung in Solution Focused Practice bei BRIEF und schloss mit Auszeichnung eine Ausbildung als Life-Coach beim *Life Coaching Institute* ab. Sie ist zertifizierte Coachin des *Life Coaching Institute* und akkreditierte Coachin der *Association for Coaching*. Derzeit arbeitet sie als freiberufliche Coachin in Schulen, gemeinnützigen Einrichtungen und in privater Praxis.

Harvey Ratner kommt ebenfalls aus der Sozialarbeit und arbeitete zunächst in einer vom NHS betriebenen Einrichtung für Familientherapie. Gemeinsam mit Evan George und Chris Iveson gründete er dann BRIEF. Dieses Institut hat sich auf die Anwendung und die Vermittlung lösungsfokussierter Modelle spezialisiert (weitere Informationen finden Sie unter <http://www.brief.org.uk>). 2012 veröffentlichten die BRIEF-Begründer zwei Bücher bei Routledge: *Brief Coaching: A Solution Focused Approach and Solution Focused Brief Therapy: 100 Key Points and Techniques*.

Das vorliegende Buch sollte – so unser Anliegen – so praktisch wie möglich sein. Wir haben deshalb sehr viele Beispiele aus unserer eigenen konkreten Arbeit mit Klienten herangezogen. Wo es möglich war, fügten wir auch verschriftlichte Mitschnitte aus Sitzungen ein (mit Erlaubnis der Klienten), denn unserer Ansicht nach lernt man einen neuen Ansatz am effektivsten, wenn man die praktische Arbeit sieht oder zumindest darüber liest. Die Fallberichte haben wir, wo es zweckmäßig war, verändert, um die Anonymität der Klienten zu wahren.

Die konkreten Fallbeispiele stammen kapitelweise immer von einer Person, damit wir das Wort „ich“ verwenden können und nicht in jedem Fall einzeln erklären müssen, wer gecoacht hat. So ergibt sich folgende Aufteilung:

Lösungsorientiertes Kurzzeit-Coaching: Harvey Ratner

Coaching mit Kindern: Denise Yusuf

Coaching mit Jugendlichen: Harvey Ratner

Coaching mit Eltern: Harvey Ratner

Gruppenarbeit: Harvey Ratner

Coaching in der Schule: Denise Yusuf

Coaching in unterschiedlichen Settings: Denise Yusuf

Materialien für den Einsatz im Coaching: Denise Yusuf

Im immer noch wachsenden Bereich Coaching ist dies das erste Buch, das sich damit beschäftigt, wie man lösungsorientiertes Kurzzeit-Coaching (LOKC) mit jungen Menschen durchführen kann. Es ist für Leserinnen und Leser gedacht, die – in welcher Funktion auch immer – mit jungen Menschen arbeiten. Jedes Kapitel ist in sich abgeschlossen, sodass Sie ganz nach Belieben das Buch von vorn bis hinten durchlesen oder sich direkt die für Sie interessantesten Kapitel herausuchen können. Wir empfehlen Ihnen jedoch dringend, auf jeden Fall das erste Kapitel zu lesen, denn dort behandeln wir die Theorie und die erforderlichen Fertigkeiten. Allgemeine Coaching-Fähigkeiten wie Empathie setzen wir jedoch voraus.

Einen grundlegenden Punkt gilt es von Anfang an zu bedenken: Lösungsorientiertes Kurzzeit-Coaching ist ein eigenständiges Modell. Es ist etwas anderes als eine generelle Orientierung auf Lösungen, die mehr oder weniger für alle Coaching-Ansätze gilt. Welcher Coach würde schließlich sagen, er suche *nicht* nach Lösungen? Lösungsorientiertes Kurzzeit-Coaching befähigt Klienten, für sich herauszufinden, wie das Leben aussehen soll, das sie führen möchten. Außerdem erkunden sie, welche Ressourcen sie haben, um ihr Leben so zu gestalten.

Zu guter Letzt: Dieses Buch schöpft nicht nur aus unserer eigenen Arbeit, sondern auch aus der unserer Kollegen bei BRIEF, Evan George und Chris Iveson.

1. | Lösungsorientiertes Kurzzeit-Coaching

Lösungsorientiertes Kurzzeit-Coaching (LOKC) ist ein veränderungsorientierter Ansatz, der Klienten befähigt, in kürzestmöglicher Zeit ihre eigenen Lösungen zu finden. Er basiert darauf, ihre bevorzugten Zukunftsvorstellungen nebst den zur Verwirklichung benötigten Stärken und Fähigkeiten zu elizitieren. Das, was bereits gut bei den Klienten funktioniert, bildet die Grundlage, auf die aufgebaut wird.

Die Geschichte des lösungsorientierten Ansatzes beginnt in Milwaukee, am *Brief Family Therapy Center*, das Steve de Shazer und seine Frau Insoo Kim Berg 1977 zusammen gründeten. Sie stellten ein kreatives Team von Therapeuten und Forschern zusammen, um verschiedene Techniken und Erkenntnisse der Kurzzeit-Therapie auszuprobieren. Bis Mitte der 1980er-Jahre hatten sie das Fundament für einen völlig neuen Ansatz gelegt, den sie lösungsfokussierte Kurzzeit-Therapie nannten.

Drei Entdeckungen des Teams aus Milwaukee ragen heraus. Erstens stellten sie fest: Wenn Klienten aufgefordert werden, im Detail eine Zukunft zu beschreiben, in der das Problem gelöst ist, ist bereits das stärkend (empowering), sodass die Klienten von allein Fortschritte erreichen. Die von ihnen entwickelte Technik, mit der sie Klienten in die Lage versetzen, sich die Zukunft vorzustellen, ist heute als Wunder-Frage bekannt:

„Stellen Sie sich vor, während Sie eines Nachts schlafen, geschieht ein Wunder und dieses Problem wurde gelöst. Woran würden Sie das erkennen? Was wäre anders? Wie würde es Ihr Mann merken, ohne dass Sie ihm ein Wort davon sagen?“ (de Shazer 1988, S. 5)

De Shazer weiter: „Wie wir festgestellt haben, ist diese Methode, rasch in die Zukunft zu schauen, ein äußerst wirkungsvoller Rahmen, um die Klienten beim Setzen von Zielen zu unterstützen.“ In der frühen Entwicklungsphase lösungsorientierten Fragens war der Begriff *Ziele* ein vorherrschendes Thema.

De Shazer merkte an: „Das Formulieren der Frage beinhaltet eine radikale Unterscheidung zwischen Problem und Lösung. Daraus ergab sich für uns, dass das Entwickeln einer Lösung nicht zwangsläufig mit den Prob-

lemen und Beschwerden zusammenhängen muss“ (de Shazer 1994, S. 95). An anderer Stelle spricht er davon, wie diese Entdeckung sie dazu führte, aus ihrem Ansatz des „Problemlösens“ einen der „Lösungsentwicklung“ zu machen (de Shazer 1988, S. 1).

Auch eine zweite uns heute selbstverständlich erscheinende, für damalige Zeiten aber revolutionäre Entdeckung machten sie: Bei fast jedem Problem gibt es eine *Ausnahme*, eine Zeit, in der das Problem des Klienten weniger oder nicht besteht. Ein Teammitglied beschrieb, wie es zu dieser Entdeckung kam: „Eines Tages sagte jemand: ‚Lass sie uns fragen, was sie *nicht* ändern wollen‘ ... Und dann stellten wir fest, dass es oftmals zu Verbesserungen kam, wenn wir die Klienten baten, sich auf die Ausnahmen statt auf das Problem zu konzentrieren“ (Lipchik 2009, S. 51 f.). Es zeigte sich dann, wie erfolgreich sich mit dieser Intervention Lösungsverhalten fördern ließ – und zwar aus dem Repertoire *eigener* Fähigkeiten und Ressourcen des Klienten. Man musste einen Klienten nicht dazu bringen, etwas Neues zu tun oder irgendetwas zu unterbinden, was er üblicherweise tun wollte.

Der Fokus auf die Zukunft und Erfolge in der Vergangenheit verknüpfte sich logisch mit der dritten Entdeckung, nämlich den Wert einer Skala zu erkennen (de Shazer 1994), auf der die Klienten ihre Fortschritte in Richtung ihrer Ziele einschätzen sollen. Es gibt Skalen von 0 bis 10 und auch solche von 1 bis 10; der Autor dieses Buches benutzt die eine, die Autorin die andere.

„Auf einer Skala, auf der 10 steht für ‚alles komplett in Ordnung‘ am Tag nach dem Wunder und 0 für den schlechtestmöglichen Zustand (de Shazer 1994, S. 231), wo würden Sie sich jetzt einstufen? Warum?“

Die Antwort des Klienten eröffnet zwei Möglichkeiten, nämlich ein Erkunden dessen, was der Klient getan hat, um seine Zahl zu erreichen (die Ausnahmen), und dann ein Besprechen der *Schritte*, die er unternehmen könnte, um seinem Ziel näherzukommen.

Dieses einfache und rationelle Modell – eine Zukunft zu erkunden, ohne das Problem zu berücksichtigen, und nach Ausnahmen und Erfolgen zu schauen – ist und bleibt der Sockel, auf dem alle nachfolgenden Entwicklungen des lösungsorientierten Ansatzes aufbauen.

1.1 Was BRIEF zur Weiterentwicklung der lösungsorientierten Methode beigetragen hat

1990 veröffentlichten die Mitarbeiter von BRIEF (damals bekannt unter *Brief Therapy Practice*) in Großbritannien das erste Buch zu diesem Ansatz (George et al. 1990). Es orientierte sich noch stark an dem in Milwaukee entwickelten Modell. Als die Autoren jedoch knapp zehn Jahre später eine zweite Auflage herausbrachten, konnten sie wichtige Anpassungen beschreiben, die sie vorgenommen hatten (George et al. 1999). Die wesentliche Änderung betraf den Beginn von Sitzungen. Statt die Frage zu stellen: „Was führt Sie heute hierher?“ (de Shazer 1991, S. 133), die zu einer Aussage über Sorgen und Probleme einlädt (was dann logischerweise zur Wunder-Frage führt, in der das „Wunder“ diese Probleme gelöst haben soll), wird den Klienten die Frage nach dem, was sie sich „im Bestfall erhoffen“ (Best Hopes Question), gestellt (George et al. 1999, S. 13):

„Was erhoffen Sie sich im Bestfall davon, dass Sie hierherkommen?“

Oder als Alternative:

„Woran werden Sie erkennen, dass es sich für Sie gelohnt hat, hierherzukommen?“

Diese Fragen können gleichsam als Zielvorgabe oder *Vertrag* zwischen Coach und Klient angesehen werden. Der Klient wird weg von Problemen und hin zu seinen Hoffnungen gelenkt – was direkt zu einem Fokus auf seine „bevorzugte Zukunft“ (Iveson 1994) führt, die dann eintritt, wenn sich diese Hoffnungen erfüllt haben. Die Zielvorgabe ist vage und allgemein gehalten, damit das Spektrum der Möglichkeiten für die Klienten in der Zukunft nicht eingeschränkt wird. Darauf wies de Shazer in einer vorausschauenden Beobachtung am Ende seines letzten Buches hin, das er allein schrieb: Eine Zielvorgabe für konkrete Ziele zu vereinbaren „würde die Veränderungsmöglichkeiten einschränken und begrenzen und außerdem die Möglichkeiten einengen, dass Klienten etwas erfinden oder entdecken, was sie genauso oder sogar stärker befriedigt als ihre Vorstellung, die sie als Ideen über den Morgen nach dem Wunder beschrieben haben“ (de Shazer 1994, S. 273). Aus unserer Sicht hält der Coach eine lebendige Verbindung aufrecht zwischen dem kurz und allgemein formulierten Vertrag – wie etwa „mein Leben wieder auf die Reihe bringen“ – und der bevorzugten Zukunft, die in konkreten, detaillierten Formulierungen erkundet wird, wie etwa: „Wenn das eintritt, was machen Sie dann am nächsten Tag?“

In den darauffolgenden Jahren haben die BRIEF-Mitarbeiter die Konsequenzen dieser Richtungsänderung weiter erforscht und zwei Bücher veröffentlicht, in denen sie ihren derzeitigen Ansatz ausführlich beschreiben, kombiniert mit einer allgemeinen Einführung in lösungsorientiertes Kurzzeit-Coaching (Iveson et al. 2012, Ratner et al. 2012).

Das Konzept, „Ihre bevorzugte Zukunft zu erreichen“, unterscheidet sich erheblich von „Ihr Problem zu lösen“. „Streng genommen ist es ein Fehler, die Beschreibung einer bevorzugten Zukunft des Klienten als „Lösung“ zu betrachten. Treffender ausgedrückt ist es eine alternative Lebensweise, in der die präsentierten Themen keine bedeutende Rolle spielen“ (Ratner et al. 2012, S. 93). Die Klienten werden in die Lage versetzt, diese Lebensweise zu entwickeln, und folglich stellt sich die Lösung ihres Problems als Ergebnis der Arbeit ein. Der Klient löst also ein Problem ohne irgendeine direkte Intervention durch den Coach. Das konsequente Augenmerk auf den Vertrag gewährleistet, dass das Gespräch nicht in ein irrelevantes „positives“ Denken abgeleitet, das mit der Lebensrealität der Klienten nichts zu tun hat.

Dem Klienten wird somit die Wunder-Frage in anderer Form gestellt. Durch das Wunder können sich die Hoffnungen des Klienten über Nacht erfüllen. Oder es wird die Morgen-Frage gestellt, wie sie mittlerweile einfach genannt wird (Ratner et al. 2012, S. 93 f.).

„Angenommen, Ihre Hoffnungen hätten sich über Nacht erfüllt, was würden Sie dann morgen tun?“

Diese Verschiebung führt auch zu einigen Änderungen in der Sprache, mit der lösungsorientierte Techniken beschrieben werden. Die Vorstellung von „Ausnahmen“ hängt beispielsweise eng mit der Auffassung von Problemen zusammen. Deshalb sprechen wir nun von „Gelegenheiten“ bzw. „Beispielen“ (instances), um zu beschreiben, was der Klient erkennt: Es gibt Anzeichen dafür, dass seine bevorzugte Zukunft z. T. bereits stattfindet.

„Wenn Sie beschreiben, was Sie sich selbst tun sehen wollen: Was davon machen Sie bereits jetzt, wenn auch nur im ganz Kleinen?“

Eine andere Weiterentwicklung bezieht sich darauf, an welchen *Anzeichen* die Klienten bemerken werden, dass sie Fortschritte machen.

Ein Beispiel:

Die Klientin wird gefragt, woran sie festmachen würde, dass sie auf der Skala für ihren Fortschritt einen höheren Wert erreicht hat. Früher wurde die Frage gestellt, welche *Schritte* sie unternehmen muss, um den nächsthöheren Wert zu erreichen. Was die Klientin tatsächlich tun will, um auf ihrer Skala nach oben zu kommen, bleibt ihr überlassen. Wichtig ist, dass sie eine Vorstellung davon hat, was anders sein wird, *wenn* sie weitergekommen ist.

„Was wären Anzeichen dafür, dass Sie einen Punkt auf der Skala vorgerückt sind? Was würden Sie dann anders machen?“

„An welchen Punkt auf der Skala würden Sie gern kommen? Wo wäre ‚gut genug‘?“

Später werden noch weitere Techniken behandelt, die sich als nützlich erwiesen haben. An dieser Stelle wollen wir eine noch besonders erwähnen, nämlich die Technik der „Identitätsfragen“ (Ratner et al., 2012, S. 155). Nachdem der Klient einen von ihm unternommenen Schritt (wie klein dieser auch war) beschrieben hat, wird er gefragt:

- „Was hat es Ihnen abverlangt, das zu tun?“
- „Was sagt das über Sie als Person aus?“
- „Was sagt das anderen über Ihre Fähigkeiten und Eigenschaften?“

Junge Menschen sind praktisch ständig in Veränderung begriffen und bewerten sich deshalb häufig immer wieder neu. Diese Fragen zur „Person, die Sie sind, und die Person, die Sie sein wollen“ können ihnen die Augen enorm öffnen.

1.2 Sitzungen beenden

Das ursprüngliche in Milwaukee entwickelte Modell maß der Art und Weise, wie Sitzungen beendet werden, erhebliche Bedeutung bei. Nach einer kurzen Pause, in der die Therapeuten überlegten, welches Feedback sie den Klienten geben würden, begannen sie in der Regel damit, die Klienten für alles zu loben, was nützlich erschien, um sie im Leben voranzubringen. Dann erhielten die Klienten meist eine Hausaufgabe, die sie bis zur nächsten Sitzung bearbeiten sollten. In den Veröffentlichungen aus Milwaukee finden sich zahlreiche Beispiele unterschiedlicher Aufgaben, angefangen mit der einfachsten, nämlich die Klienten aufzufordern, auf Anzeichen

des Fortschritts zu achten (auch das Weiterkommen auf ihrer Skala). Es gab aber auch komplexere Aufgaben, bei denen die Klienten gebeten wurden, „so zu tun und so zu handeln, als wäre das Wunder geschehen“ (de Shazer 1991, S. 114), oder abends vorherzusagen, ob der folgende Tag ein guter oder ein schlechter Tag werden würde (hier ging es mehr darum zu schauen, was sie aus ihrer Vorhersagen lernen könnten, nicht, ob sie richtig oder falsch lagen).

Wir halten das Feedback für die Klienten so kurz wie möglich. Die wesentliche Arbeit findet im Gespräch selbst statt; gelegentlich beenden wir Sitzungen ohne irgendeine weitere Bemerkung. Wir fragen allenfalls, ob der Klient zu einem weiteren Termin wiederkommen möchte, und falls ja, wann. Gelegentlich beenden wir eine Sitzung mit einer kurzen Zusammenfassung dessen, was wir vom Klienten erfahren haben. Dabei äußern wir unsere Anerkennung für seine Bemühungen und Erfolge. Die einzige „Aufgabe“, die wir möglicherweise stellen, ist die Anregung, auf Anzeichen einer Verbesserung zu achten.

1.3 Die Phasen eines Erstgesprächs

Eröffnung: Ressource-Gespräch (ein „problemfreies“ Gespräch, also ein Gespräch, in dem das Problem nicht zur Sprache kommt) als Möglichkeit, „den Klienten kennenzulernen“, und zwar als Person, nicht als „wandeln-des Problem“. Dieser Schritt kann nach der Vereinbarung des Vertrags stattfinden und ist in jedem Fall als optional zu sehen.

Vertragsschluss (Zielvereinbarung): Was erhofft sich der Klient im Bestfall von dieser Arbeit?

Beschreibung der bevorzugten Zukunft: Mit der Wunder-Frage oder der Morgen-Frage wird die bevorzugte Zukunft des Klienten eruiert, die dann eintreten wird, wenn sich das erfüllt hat, was er sich im Bestfall erhofft.

Bereits existierende Erfolgsmomente identifizieren. Direkt erfragen, was dem Klienten bereits gelingt, selbst wenn es im Kleinen ist, und die bereits vollzogenen Fortschritte anhand einer Skala messen. Der Skalenwert 10 entspricht der bevorzugten Zukunft und 0 dem Schlimmsten, das passiert ist. Dann gilt es zu erkunden, wie die Fortschritte erzielt wurden, also wie der Klient seinen Skalenwert erreicht hat.

Kleine Anzeichen weiterer Fortschritte untersuchen. Beispielsweise woran der Klient erkennen wird, dass er einen höheren Skalenwert erreicht hat. Diesen Abschnitt betrachten wir als optional; in vielen Fällen wird dem Klienten das Wissen genügen, was er bereits erreicht hat, um selbst zu entscheiden, was er als Nächstes tun muss.

Abschluss: Der Coach fasst die Hoffnungen und Erfolge des Klienten kurz zusammen. Auch das steht dem Coach wieder frei.

1.4 Folgesitzungen

Wenn in der ersten Sitzung hinreichend herausgearbeitet wurde, was der Klient sich optimalerweise vom Coaching erwartet, muss der Kurzzeit-Coach nun in erster Linie jegliche erzielten Fortschritte weiterverfolgen. Wichtig ist, dass der Coach daran denkt, sich nach *allen* möglichen Veränderungen zu erkundigen, nicht nur nach denen, die im Erstgespräch als wichtige Marker genannt wurden. Vielleicht ist es nicht einmal hilfreich, die vorher beschriebenen Ziele überhaupt zu erwähnen (es sei denn, die Klienten sprechen von sich aus darüber, dass sie die erhofften Fortschritte gemacht haben, wie es häufig der Fall ist). Wenn nämlich der Coach diese Punkte erwähnt, riskiert er, sich auf einen Überprüfungsprozess einzulassen: „Haben Sie X, Y oder Z gemacht?“ Das heißt aber auch, dass andere Veränderungen, die sich als außerordentlich wertvolle Entwicklungen herausstellen können, möglicherweise unbemerkt bleiben.

Wir können nicht wissen, welche Entwicklungen im Leben der Klienten für sie die wertvollsten sind, denn nach dem Motto „Lösungen lauern überall“ scheinen sie in allen Bereichen ihres Alltagslebens möglich zu sein.

Die Folgesitzungen sind von ihrer Struktur her im Grunde genommen das Gegenteil der ersten Sitzung. Sie beginnen nämlich nicht mit auf die Zukunft gerichteten Fragen. Vielmehr konzentriert sich der Coach mit seiner Frage: „Was ist besser?“ zunächst auf die Vergangenheit. Dann ermittelt er, wer seit der letzten Sitzung was getan hat, um die Dinge voranzubringen. Später in der Sitzung kommt der Coach wieder auf einen Zukunftsfokus zurück, indem er fragt, was Anzeichen für weitere Fortschritte sein könnten.

- Was ist besser seit unserer letzten Begegnung?
- Was ist Ihnen zu Ihrer Freude aufgefallen, was Sie jetzt tun?
- Was haben andere Sie zu ihrer Freude tun sehen?
- Wie haben sich diese Fortschritte auf andere ausgewirkt?
- Wo befinden Sie sich jetzt auf der Skala? Wie ist es dazu gekommen?
- Was wären Anzeichen dafür, dass Sie einen höheren Skalenwert erreichen?

Die Arbeit ist abgeschlossen, wenn der Klient das Gefühl hat, er hat erreicht, was er anfangs wollte. In den meisten Fällen kann der Klient akzeptieren, dass er seinen „Gut-genug-Punkt“ auf der Skala erreicht hat und er nicht bis 10 weitermachen muss.

Sollte es zu Rückschlägen gekommen sein, wird der Klient gefragt, wie er es geschafft hat weiterzumachen:

- Angesichts dessen, wie schwierig die Dinge sind, wie haben Sie es geschafft, damit zurechtzukommen? Was haben Sie gemacht, was andere beeindruckt hat?
- Woran erkennen Sie, dass Sie wieder auf dem richtigen Weg sind?

Es ist nicht notwendig, mit dem Klienten einen neuen Vertrag auszuhandeln oder seine bevorzugte Zukunft noch einmal durchzusprechen. Falls sich jedoch seit dem letzten Termin etwas Einschneidendes ereignet hat (etwa ein Todesfall oder ein dauerhafter Schulausschluss oder die Unterbringung in einer Betreuungseinrichtung), kann es sehr wohl notwendig sein, noch einmal auf die Frage zurückzukommen, was der Klient sich im Bestfall erhoffte. Das hilft zu klären, was sich der Klient jetzt erhofft in Anbetracht der grundlegend veränderten Lebensumstände.

1.5 Vertragsklärung: Was erhofft sich der Klient im Bestfall vom Coaching?

Ihnen wird aufgefallen sein, wie wichtig uns die Klärung dessen ist, was sich der Klient im Bestfall vom Coaching erhofft. Wenn der Coach diesen Punkt gut bearbeitet, gestaltet sich die weitere Arbeit unkomplizierter (wenn auch nicht unbedingt einfach!). An den zahlreichen Fallbeispielen in diesem Buch wird deutlich, welche Bandbreite an Verträgen es gibt und damit Möglichkeiten, sich mit Klienten auf Ziele zu verständigen. Auch der Kontext der Arbeit wirkt sich auf die Wahl des für die Arbeit realistischen Ergebnisses oder Zieles aus. Ein Jugendlicher könnte beispielsweise