



Problemorientierung vs. Lösungsorientierung

Wenn Kund/-innen im Coaching (oder auch zur Führungskraft) sinngemäß sagen: „Hör` mir zu, ich möchte erzählen, wie schlecht es mir geht!“, dann angemessen lange im Problemfeld bleiben. Denn Klagen kann auch Abschied nehmen bedeuten! Erst dann wird Neues möglich.

Symptome von Problemen...

- * führen in die Vergangenheit
- * zeigen Defizit auf (was Person X nicht kann, nicht hat, ...)
- * entwickeln sich über lange Zeit
- * werden unbemerkt von selbst größer, wenn sie nicht beachtet werden
- * sind verantwortlich für Misserfolge

Symptome von Lösungen...

- * führen von der Gegenwart in die Zukunft
- * zeigen Kompetenzen auf (was Person X schon kann, hat, ...)
- * entwickeln sich relativ schnell
- * verschwinden wieder von selbst, wenn sie nicht beachtet werden
- * führen zu Erfolgen

Ziele von Lösungsorientierung:

- * konstruktive Lösungen zu finden
- * persönliche und inhaltliche Ressourcen zu fördern
- * Ziele oder Visionen zu entwickeln
- * eine kooperative Verhandlungsatmosphäre zu fördern.

Beispiele:

- Angenommen, die neue Regelung würde funktionieren: woran würden Sie das merken?
- Was hat bisher schon gut funktioniert?
- Angenommen, Sie wählen diese Möglichkeit: was würde Ihrer Meinung nach passieren?
- Was wäre ein kleines Zeichen dafür, dass Sie dieses Problem in den Griff kriegen?
- Was könnten Sie und was könnte ich dazu beitragen, dass dieses Ziel erreicht wird?
- Angenommen, Sie würden das neue Konzept heute schon umsetzen: wie würde sich das auswirken?
- Wie haben Sie ähnliche Probleme in der Vergangenheit gelöst?
- Wenn ich unsere Kunden befragen würde, was sie an unserer Arbeit positiv sehen: was glauben Sie, würden sie antworten?
- Woran würden Sie merken, dass unsere Arbeit erfolgreich war?
- Woran können wir feststellen, dass wir auf dem richtigen Weg sind?

Etc.