



Arbeit mit der Wunder- oder Lösungsfrage

Die sogenannte Wunderfrage nutzt die Fähigkeit von Menschen neue Bedeutungen und damit neue Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln. *Hypothese des Coachs ist:* Die/der Coachee möchte Ziele vorstellen und klären. Das Nachdenken über Probleme ist dafür wahrscheinlich nicht mehr nützlich. Die/der Coachee möchte in Richtung einer ressourcen- und lösungsorientierten Handlungsplanung gehen.

Einstieg: Nutzen und Wirkungen

- Was sollte heute in unserem Gespräch geschehen, so dass sich unsere Beratung für Sie als wirklich nützlich herausstellt?
- Was noch? ... Was noch?
- Was werden Sie danach wohl anders tun oder anders anpacken?
- Was könnten positive Auswirkungen sein für das Erreichen Ihrer Ziele?

Bevorzugte Zukunft: Wunderfrage

- Nehmen wir an, unterstellen wir mal ... dass heute Nacht während Sie schlafen, ein Wunder geschieht ... das Wunder, dass alle Fragen, die Sie heute in dieser Sitzung bewegen, gelöst sind ... und Sie wissen nicht, dass dieses Wunder geschehen ist, während Sie schliefen. Wie werden Sie am nächsten Morgen merken, dass ein Wunder geschehen sein muss?
- Wie würden Sie unterschiedlich reagieren?
- Wer würde noch bemerken, dass ein Wunder geschehen sein muss?
- Wie würden die anderen Menschen es bemerken?
- Was würden diese vielleicht sonst noch an Ihnen bemerken, was einen Unterschied zu vorher macht?

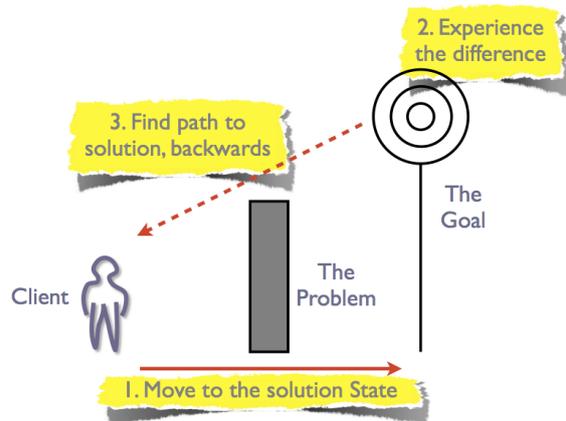
Vorläufer der Lösung

- Was sind Beispiele aus der letzten Zeit, dass sich kleine Stücke oder Zeichen des Wunders schon ereignet haben?
- Was sind andere Beispiele für Vorläufer, die Ihnen einfallen?
- Wie haben Sie das geschafft? Was haben Sie getan, dass sich diese Vorläufer ereignen konnten?
- Auf einer Skala von 1 bis 10 – wenn 10 dafürsteht, dass das Wunder zur vollen Entfaltung gekommen ist – wo stehen Sie gerade jetzt auf der Skala?
- Inwiefern unterscheidet sich diese Position, von der Situation, der Sie nur eine 1 geben würden? Was tun Sie jetzt schon anderes und anders?
- Wie viele Punkte würden Sie den Vorläufer Beispielen geben, die Sie gerade genannt haben?



Vorgehensschritte

- Angenommen, Sie wären einen Schritt weiter auf Ihrer Skala, woran würden Sie die Veränderung merken? Was ist anders als vorher?
- Was würden Sie anderes oder Neues tun?
- Was noch?
- Wie würden das Menschen aus Ihrer Umgebung bemerken?
- Nach dem Ende unseres Beratungsgesprächs heute, was wären die ersten Anzeichen, dass sie schon begonnen haben den nächsten Schritt zu gehen?
- Was noch?
- Was könnte Ihnen auf diesem Weg Vertrauen und Unterstützung geben?
– Nennen Sie bitte 3 Helfer.



Zusammenfassung der Sitzung

- Ich bin wirklich beeindruckt, wie Sie ...
- Was sind die wichtigsten Punkte, die Sie heute mit sich nehmen?
- Wenn Sie an den Beginn unserer Unterhaltung denken ... wie nützlich war das Gespräch für Sie auf einer Skala von 1 bis 10?
- Was könnten wir jetzt noch hinzufügen, dass das Gespräch sogar noch mehr Nutzen für Sie hat?
- Wann sollten wir uns wieder treffen?

Literatur

Vgl. auch Studententext 2 Lösungscoaching. – Das Modell stammt ursprünglich aus der Psychotherapie von Steve de Shazer, z.B.

Stephen de Shazer u.a. 2015. Der Dreh und andere überraschende Wendungen in der Kurzzeittherapie. Heidelberg.

Peter Szabo und Insoo Kim Berg 2005. Brief Coaching for Lasting Solutions. New York.

Susanne Klein 2007. 50 Praxistools für Trainer, Berater, Coachs. Offenbach.