

# Die Paradoxe Intervention: Eine Einladung zum Tanz

## Aufruf zu Mut, Verstand und Fingerspitzengefühl

### Einleitung

Coaching kann und wird auf vielfältige Weise beschrieben und definiert. Die Einen beschreiben es nüchtern als interaktiven personenzentrierten Beratungs- und Begleitungsprozess, der zeitlich begrenzt und thematisch definiert (festgelegt) ist (Quelle: Scholmüller, Coaching Grundlagen). Andere verwenden bildlichere, metaphorischere Worte. Sonja Radatz etwa beschreibt Coaching als Tanz bei dem der eine Tanzpartner durch Fragen führt und der andere über Tanzfiguren, die er auf dem Tanzparkett vorführt (Quelle: Sonja Radatz, Einführung in das systemische Coaching). In diesem Bild / dieser Beschreibung belehrt keiner der beiden Akteure. Anders ausgedrückt sieht Coaching von Belehrungen und Ratschlägen ab, und beschäftigt sich in erster Linie mit den Erläuterungen und Erlebnissen von Coachees. Dies impliziert auch, dass der Coach nicht als Berater, sondern als Begleiter fungiert.

Coaching zielt darauf ab, Menschen dabei zu unterstützen selbstwirksam zu werden bzw. individuelle Veränderungsaktivität zu unterstützen. Der Coachee soll basierend auf eigenen Ressourcen und unterstützt durch Methoden und Fragetechniken seitens des Coaches zu eigenen Lösungen finden. Dabei ist es wichtig, dass es zum offenen Austausch kommt. Der Coachee soll sich öffnen können. Hierfür ist es unabdingbar, dass er/sie dem Coach vertraut. Letztlich geht es um das Verspüren von psychologischer Sicherheit. Letztere beschreibt das Maß an Sicherheit, die ein Mensch oder ein Team empfindet, unangenehme Wahrheiten auszusprechen, Fehler einzugestehen und Verletzlichkeit und Unsicherheiten zu zeigen. Vor diesem Hintergrund scheint es nur logisch, dass nicht nur die sogenannte Chemie zwischen Coach und Coachee stimmt, sondern vor allem eine empathische Kommunikation vorherrscht. Eine empathische Kommunikation wiederum lebt von der Fähigkeit des Coaches, sich zumindest teilweise in die Situation und die Gefühlswelt des Coachees hinein versetzen zu können, so die Annahme. Weiterhin darf man davon ausgehen, dass eine empathische Kommunikation in hohem Maße von Wertschätzung und Ernsthaftigkeit („Ich als Coach nehme meinen Gegenüber und seine Probleme ernst“) geprägt ist.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob und inwiefern irritierende Ansätze bis hin zu paradoxen Methoden vereinbar sind mit den Grundsätzen von Systemischem Coaching. Oder anders ausgedrückt, dürfen und können Paradoxe Interventionen Teil des oben beschriebenen „Tanzes“ zwischen Coach und Coachee sein. Zur Beantwortung dieser Frage erfolgt in dieser Ausarbeitung zunächst eine begriffliche und historische Herleitung Paradoxer Intervention, bevor dann auf Bedingungen und potentielle Anwendungsfelder im Coaching eingegangen wird. Ergänzend und abschließend wird dann ausführlicher auf unterschiedliche Arten der Paradoxen Intervention eingegangen, sowie mögliche paradoxe Fragestellungen vorgestellt.

## Herleitung und Definition

Unter einer paradoxen Intervention versteht man Methoden, die in scheinbarem Widerspruch zu den gesetzten Zielen stehen. Tatsächlich aber dienen sie genau eben dieser Zielerreichung. Mithilfe Paradoxer Interventionen können festgefahrene Kommunikationsmuster und Sichtweisen aufgebrochen und idealerweise verändert werden. Letztlich geht es also darum dysfunktionales Verhalten erkennbar zu machen und aufzulösen.

Begriffliche Herleitung (Quelle: Wikipedia):

- Das Adjektiv **paradox**, steht im heutigen Sprachgebrauch für „widersinnig“ bzw. „scheinbar sonderbar“. Der Wortherkunft nach (spätlateinisch paradoxon; altgriechisch paradoxos) bedeutete es so viel wie „wider der herrschenden Meinung“, „wider der allgemeinen Vorstellung“ bzw. „gegen, wider Ansicht, Glaube und Meinung.“
- **Intervention** (vom lateinischen *intervenire* „dazwischentreten, eingreifen“) steht für einen bewussten Eingriff in einen bestehenden Prozess / Vorgang. In der Medizin versteht man unter einer Intervention einen Vorgang, der den Ausbruch oder das Fortschreiten einer Erkrankung verhüten soll. In der Pädagogik zielt eine Intervention darauf ab ein unerwünschtes Phänomen zu beseitigen oder gar nicht erst entstehen zu lassen. Im Mittelpunkt stehen hier nicht Entscheidungs-, sondern Handlungsprobleme. Letztlich geht es um die Aktivierung von personalen (personeninternen) oder sozialen Ressourcen. Ähnlich wie beispielsweise im Coaching. In der Psychologie (Psychotherapie, Angewandte Psychologie) beschreibt die Intervention ein bestimmtes eingesetztes Kommunikationselement (Spiegelung, Paradoxe Intervention).

## Herkunft – die Paradoxe Intention

Die heutige Paradoxe Intervention lässt sich zurückführen auf eine von Viktor Frankl beschriebene Methode, namens Paradoxe Intention. Hierbei forderte der damalige neurologische Leiter einer österreichischen Klinik (Rothschild-Spital in Wien) seine Patienten auf ihre als problematisch wahrgenommenen Verhaltensweisen nicht nur zu übertreiben, sondern sogar gezielt zu unterstützen und zu fördern. So sollten etwa „Stotterer“ versuchen in Aufregungssituationen noch deutlich mehr zu stottern. Es handelt sich demnach um eine bewusste „Symptomverschreibung“, bei der das Gegenteil von dem verschrieben wird, was ich eigentlich erreichen möchte. Die Methodik wurde dann von Psychologen aufgegriffen und über viele Jahre angewendet, modifiziert und verfeinert. Aus der Paradoxen Intention wurde dann mit der Zeit die Paradoxe Intervention. Es ist bis heute unklar, ob die Paradoxe Intention und damit auch die spätere Paradoxe Intervention nicht mindestens zu Teilen auch zurückzuführen ist auf den Nervenarzt und Psychotherapeuten Dr. Otto Stummer, der für seine durchaus ebenso „paradoxe“ Ultrakurzzeittherapie / Psychoregulation bekannt wurde. (Quelle: Ultrakurzzeittherapie, Otto Stummer)

Heute stellt die Paradoxe Intervention eine der am schnellsten wirkenden Methoden bei psychologischen Problemen dar, vor allem bei Herausforderungen / Themen, die im Zusammenhang mit Angst oder Nervosität stehen. Paradoxe Intervention hilft innere

Widerstände zu nutzen und ins Gegenteil umzukehren. Häufig gelingt z.B. ein humorvolles Umgehen, wenn das Problem in stark übertriebenem Maß herbeigeführt wird.

In verschiedenen Studien konnte die Wirksamkeit der Paradoxen Intervention über die letzten Jahrzehnte gezeigt werden. So zeigten Forscher der Psychiatrischen Klinik der McGill University bereits im Jahr 1972, dass die Methode bei Zwangsstörungen innerhalb weniger Wochen dazu führt, dass die Symptome verschwinden. Die Temple University Medical School belegte 1978, wie wirksam paradoxes Intervenieren etwa bei Einschlafstörungen sein kann. Belastbare Studien, die die Gründe für die Effektivität der Paradoxen Intervention benennen gibt es jedoch bis heute nicht. Einige Theorien, die versuchen, ihre Wirksamkeit zu erklären hingegen schon (Bsp. Doppelbindungstheorie, Dekontextualisierung des Symptoms, Rekursive Angsttheorie, Ironische Prozesstheorie). Um Paradoxe Interventionen im Einzelfall wirksam werden zu lassen, müssen jedoch bestimmte Bedingungen mehr oder weniger stark erfüllt sein. Hierauf soll im folgenden Abschnitt kurz eingegangen werden.

### **Voraussetzungen**

Für einen zielführenden und klientengerechten Umgang sind folgende Bedingungen / Voraussetzungen unabdingbar und damit auch im Coaching mindestens zu empfehlen (Quelle: Geliebter Schnarcher – Paradoxe Interventionen mit Humor und Leichtigkeit, Daniel Wilk):

- Erklärung über die Absichten der Herangehensweise
- Vertrauen in den Coach, um scheinbar abwegige Problemlösungsansätze annehmen zu können
- Wahrgenommene Professionalität
- Ausreichend Empathie / Einfühlungsvermögen, um nicht den Eindruck zu erwecken der Coach nimmt entweder das Problem und/oder den Coachee selbst nicht ernst
- Ernsthaft erkennbares Interesse den Coachee unterstützen zu wollen
- Mut und Risikobereitschaft unkonventionelle Wege zu gehen
- Respektvolle Grundhaltung
- Ein gewisser Sinn für Humor auf Seiten des Coachees (je nach Methode)
- Veränderungsbereitschaft und Offenheit seitens des Coachees
- Anerkennung und Wertschätzung für die bisherigen Bemühungen des Coachees, das Problem zu lösen

Kurzum, neben einigen anderen wichtigen zu beachtenden Punkten kommt es also auch und insbesondere bei der Anwendung von Paradoxe Intervention auf die wesentlichen Grundpfeiler im Systemischen Coaching an: Kontakt, Haltung und Demut. Oder anders formuliert: es ist essentiell einen wertschätzenden und respektvollen Umgang mit dem Coachee zu pflegen. Das impliziert einerseits eine Würdigung der Person selbst und andererseits seines / ihres Problems.

### **Anwendung der Paradoxen Intervention**

Die Anwendung paradoxer Interventionen wird/kann zunächst einmal Irritation bis hin zu einem Störgefühl auf Seiten des Gegenübers hervorrufen. Wie soll man es auch als sinnvoll erachten, etwa bislang unerwünschtes Verhalten noch zu verstärken. Daher wird dazu angeraten, in einem ersten Schritt die Methodik, alle Absichten und eventuell sogar mögliche

Folgen möglichst transparent dazulegen. Der Coachee darf sehr wohl wissen, worin die Sinnhaftigkeit der Paradoxen Intervention liegt und auf welche Weise sie wirkt / wirksam werden kann. Bei jedem der folgenden Schritte ist zu beachten, dass es sich immer um ein experimentelles Vorgehen handelt, das ein hochgradig individuelles, personenabhängiges Vorgehen erfordert (Quelle: Geliebter Schnarcher – Paradoxe Interventionen mit Humor und Leichtigkeit, Daniel Wilk).

Bevor der Hintergrund, die Sinnhaftigkeit und Wirksamkeit der Paradoxen Intervention erläutert wurden (bei kleineren Paradoxen Interventionen sicherlich nicht zwingend erforderlich), gilt es jedoch das Thema, die Problemstellung und die Zielsetzung des Coachees herauszuarbeiten. Hierzu empfiehlt sich klassischerweise das Coachinghaus, mit der folgenden Schrittabfolge:

- 1) Identifikation des Themas
- 2) Systemanalyse - Herausarbeiten der Beteiligten
- 3) Situationsbeschreibung
- 4) Gefühlsbeschreibung
- 5) Ziel- und Auftragsklärung

So geschehen, kann entweder direkt mit Elementen der Paradoxen Intervention gestartet werden, oder aber eine weitere Vertiefung der Problemanalyse Sinn machen. Denkbar wäre etwa die sogenannte *GROW-Methode* anzuwenden. Hierbei ist wie folgt vorzugehen:

- 1) **GOAL**: Zieldefinition (siehe Coachinghaus)
- 2) **Reality**: Konkrete Situations- und Problembeschreibung, gepaart mit der Identifikation und Würdigung von Ressourcen des Coachees
- 3) **Options**: Suche nach alternativen Lösungsmöglichkeiten. Der Coachee wird gebeten sich „Grüne Wiese“ vorzustellen. Losgelöst von alltäglichen Einschränkungen nach Handlungsoptionen zu suchen. In diesem Schritt erfolgt zunächst keine Bewertung. Hinzu kommt, dass sich diese Phase sehr gut eignet für Interventionen seitens des Coaches. Es bietet sich an, den Coachee durch gezielte Fragestellungen in ein anderes Denken zu bringen. Kreativität anzuregen und teilweise sogar scheinbar Unmögliches vorstellbar zu machen. Genau hier bietet sich auch die Möglichkeit Paradoxe Intervention anzuwenden.
- 4) **Will Forward**: In dieser Phase geht es darum konkret zu werden. Einen konkreteren Blick auf die Handlungsoptionen zu werfen und ggf. auszuwählen bzw. die weitere Vorgehensweise festzulegen (Was ist der nächste konkrete Schritt? Was tun Sie als Nächstes?).

Ebenso gut können paradoxe Interventionen aber auch in andere Interventionsformen bzw. Fragetechniken integriert werden. Hierfür bietet sich z.B. die sogenannte Skalenfrage an. Anhand des folgenden Beispiels soll die Vorgehensweise exemplarisch verdeutlicht werden. (Quelle: Beispiel in Anlehnung an „Paradoxe und provokative Intervention im Coaching, Roman Haas“):

Problemsituation: Der Coachee fühlt sich unwirksam und sogar ungeeignet für den Beruf des Arztes, den er nun bereits seit 5 Jahren ausübt. Objektiv betrachtet, wie es scheint, ohne

irgendwelche Beanstandungen von außen. Dennoch stellt der Coachee die eigene Eignung infrage.

Skalenfrage: In der Folge könnte der Coach die folgende Frage so oder so ähnlich stellen. Auf einer Skala von 0 bis 10 – wobei 0 der absolut ungeeignetste Arzt der Welt wäre, und 10 das Abbild von Perfektion in weißem Gewand darstellen würde – wo würdest du dich ansiedeln bzw. einordnen?

Reaktion des Coachees: Der Logik der ursprünglichen Problembeschreibung folgend, wäre es nicht unwahrscheinlich, dass sich der Coachee irgendwo zwischen 2 und 4 einordnet. In diesem Fall nehmen wir einmal an, der Coachee wählt die Ziffer 4.

Paradoxe Intervention/ Frage: Als Nächstes würde der Coach etwa die Frage stellen: „Was müsstest du tun, um auf eine 2 zu kommen?“ Irritierend? Ja! Scheinbar sonderbar? Sehr wahrscheinlich Ja. Und damit gemäß o.g. Definition auch paradox. Um es noch sonderbarer und scheinbar widersinniger für den Coachee erscheinen zu lassen, würde der Coach den Coachee bitten dies möglichst konkret zu beschreiben. „Wie würdest du dich genau verhalten, wenn du ein solcher Arzt wärst? Welche Fehler würdest du möglicherweise regelmäßig machen? Wie würdest du wohl mit deinen Patienten umgehen?“ Nachdem sich der Coachee dann darauf eingelassen hat, könnte der Coach nochmal nachlegen und kritisch anmerken, dass das zwar schon in die richtige Richtung gehe, aber bestenfalls einer „3“ entspräche. Was also könnte der Coachee weiterhin tun, um ein wirklich schlechter Arzt zu werden. Das scheinbar widersinnige Spiel kann je nach Gesprächsverlauf und Erfordernis noch weiter betrieben werden.

Möglicherweise kommt der Coachee auf diese Weise auf eine Vielzahl an Themen und Unzulänglichkeiten, die er an den Tag legen könnte, wenn er ein wirklich schlechter Arzt wäre. Es könnte sich herausstellen, dass er viele Dinge viel schlechter bewältigen könnte. Im Umkehrschluss entsteht potentiell die Erkenntnis, dass er viele Aufgaben und Handlungen in seinem Beruf schon heute mehr als zufriedenstellend ausübt. Denkbar wäre auch, dass ihm die überwiegende Mehrzahl seiner Tätigkeiten sogar sehr leicht fällt und überdurchschnittlich gut gelingen. Da es sich hierbei aber lediglich um ein fiktives Beispiel handelt, soll hierauf im weiteren Verlauf nicht näher eingegangen werden.

### **Arten der Paradoxen Intervention**

(Quelle: teils <https://www.youtube.com/watch?v=s2Eu7IXA1wM>)

Absurde und humorvolle Techniken: Um den Coachee zum Nachdenken und zur Reflexion anzuregen bzw. aus gewohnten Denkmustern heraus zu locken, kann der Coach gezielt absurde und/oder humorvolle Fragen stellen. So könnte der Coach einen Coachee, der mit dem Rauchen aufhören möchte, dazu anregen mal zu überlegen, wie es wohl wäre, wenn er unter der Dusche rauchen würde; oder in Zukunft genüsslich eine Zigarette mit seinem Dackel zu rauchen. Überhaupt könnte die Frage gestellt werden, wie wohl Hunde rauchen würden, wenn sie rauchen könnten. Um dann wiederum die Frage zu stellen, wie wohl Hunde sich das Rauchen abgewöhnen würden. Genauso gut könnte die Frage gestellt werden, wie er/ sie mit dem Rauchen aufhören würde, wenn er/sie ein Einhorn wäre. Letztlich kann der Coachee dazu bewegt werden, eigene Denkmuster zu überdenken und neue Lösungsansätze zu finden.

Überbetonung des Problems / Verstärkung des unerwünschten Verhaltens: Wie wäre es, wenn der Coach seinen Coachee dazu ermutigt, das Problem bewusst gedanklich zu übertreiben oder zu dramatisieren. Nehmen wir beispielsweise erneut den Raucher. „Versuchen Sie mal sich vorzustellen, wie es denn wäre, wenn Sie ab jetzt bis ans Ende Ihrer Tage immer 3 statt einer Zigarette gleichzeitig rauchen würden. Sie dürften nie mehr weniger als 3 Zigaretten rauchen. Mehr wäre natürlich immer möglich. Was würde dann passieren? Was wären die Folgen? Was wäre gut daran? Bei Stressproblemen könnte der Coach empfehlen, bewusst noch gestresster zu sein und Situationen zu suchen, die den eigenen Stresspegel sogar noch erhöhen. Durch Überbetonung bzw. Verstärkung kann der Coachee erkennen, wie sich das Problem auf sein Leben und seinen Alltag auswirkt. Idealerweise erkennt er die Konsequenzen / Auswirkungen seines Verhaltens noch besser, und verändert in der Folge sein unerwünschtes Verhalten.

*Im Folgenden werden einige Sonderformen der Paradoxen Intervention vorgestellt, die häufig in Form von Aufforderungen oder als kleine Hausaufgaben verpackt sind.*

Verschreibung des Problems / Paradoxe Aufforderungen: Anstatt das Problem auf lineare Art und Weise zu lösen, wird dem Coachee eine bestimmte Aufgabe „verschrieben“, wahlweise zur direkten Ausführung oder aber als eine Art Hausaufgabe. Man kann hier von einer "Verschreibung" des Problems sprechen. Hierbei empfiehlt der Coach dem Coachee z.B., das Problem zu verstärken oder bewusst zu provozieren. So könnte der Coach dem Coachee, der den Wunsch hat mit dem Rauchen aufzuhören beispielsweise empfehlen bzw. verschreiben, dass dieser NICHT den Versuch startet mit dem Rauchen aufzuhören, sondern bewusst weiterzurauchen. Er wäre unbedingt angehalten, in diesem Fall, explizit weiterzurauchen. Auf gar keinen Fall dürfte er sein Rauchverhalten einschränken, geschweige denn aufzuhören. Hierbei wäre es denkbar, dass man den Coachee behutsam heranführt bzw. die Vorgehensweise für ihn gut erläutern. Etwa wie folgt: „Um ein besseres Bild von Ihrem Rauchverhalten zu bekommen, ist es sehr wichtig, dass Sie genau so weiter rauchen wie bisher. Wenn Sie können, rauchen Sie gerne ein bißchen mehr!“ Dies kann dazu führen, dass der Coachee das Problem in einer übertriebenen Weise erlebt und dadurch eine Veränderung oder Lösung herbeiführt. Alternativ könnte der Coach gebeten werden, doch mal ein Rezept oder gar eine Handlungsanweisung für sein Problem zu verfassen. Angenommen der Coachee neigt zu Wutausbrüchen, die er eigentlich gerne ablegen möchte. Hier könnte er/ sie gebeten werden, mal zu überlegen welche Verhaltenszutaten es für ihn braucht, um so richtig an die Decke zu gehen. Was muss erfüllt sein, damit der Coachee mit hoch rotem Kopf wild brüllend aus sich herausbricht. In der Folge könnte der Coachee überlegen, welches Rezept er sich denn wohl ausstellen könnte, um ausgeglichener zu werden.

Ein weiteres denkbare Szenario, wäre eine Verschreibung unterschiedlicher, möglicherweise gegensätzlicher Verhaltensweisen, etwa mit zeitlicher Entzerrung (Desynchronisation). Beispiel: Der Coachee will keine Schokolade mehr essen. Angenommen es stellt sich heraus, es gibt zwei Anteile im Coachee. Der Eine möchte gerne aufhören Schokolade zu essen, der andere liebt Schokolade und möchte sehr gerne daran festhalten. Hier könnte der Coach den Coachee bitten an 3 Tagen in der Woche, z.B. Montag, Mittwoch und Freitag wie gewohnt oder sogar deutlich mehr Schokolade zu essen. An den übrigen Wochentagen würde er hingegen keine Schokolade mehr essen dürfen. Im ersten Schritt mag das widersinnig klingen, will der

Coachee doch möglicherweise gar keine Schokolade mehr essen. Im Ergebnis aber ist es möglich, dass der Coachee feststellt, dass er durchaus in der Lage ist (mindestens temporär) auf Schokolade zu verzichten. Dann könnte im nächsten Schritt geschaut werden, wie ihm das gelungen ist und was es dafür braucht. Die eigene Fähigkeit / Ressourcen dieses Problem zu bewältigen sind ja offensichtlich gegeben.

So-Tun-Als-Ob-Verschreibungen / Vorstellungen: Im Prinzip eine Unterform der Problemverschreibung, aber hier separat aufgeführt, gibt es noch So-Tun-Als-Ob-Verschreibungen (Mittel zur Selbstregulation). Denkbar wäre, dass der Coach seinen Coachee bittet sich einmal konkret vorzustellen, er sei das Gegenteil von dem, was er glaubt zu sein, bezogen auf sein Problem. In diesem, wie auch bei weiteren Ansätzen der paradoxen Intervention, empfiehlt sich als Coach darauf hinzuweisen, dass das natürlich erstmal abwegig sei, aber man wolle es einfach mal ausprobieren. Wenn auch nur aus Neugier und um zu schauen, was dann passiert. Angenommen der Coachee hat für sich den Glaubenssatz verinnerlicht, er könne nicht schlagfertig sein. Dann bestünde eine Möglichkeit darin, sich einmal vorzustellen, er sei maximal schlagfertig, ein wahrer Virtuose der Schlagfertigkeit und Wortgewandtheit. Durch diese Vorstellung kann der Coachee sich von dem Problem gedanklich lösen und in der Folgearbeit andere Lösungsansätze erkunden. Folgefragen wären etwa: Was könnten Sie tun, um diesem Zustand nun möglichst nahe zu kommen? Wie würde sich das dann anfühlen? Was passiert dann in diesen Momenten in Ihrem Körper? Was fühlen Sie dabei? Was brauchen Sie noch, um diesen Zustand zu erreichen? Ein möglicher Outcome dieser Vorgehensweise: Es zeigen sich neue, alternative Lösungsansätze. Aus scheinbarer Handlungsunfähigkeit, kann ein Bewusstsein für die (mindestens partielle) Beeinflussbarkeit des Problems durch eigenes Handeln entstehen. Im Folgenden soll dies anhand der bekannten „Wunderfrage“ näher thematisiert werden.

Die Wunderfrage: Bei der Wunderfrage, wird wie der Name schon vermuten lässt, gedanklich ein Wunder erfahren. Das Wunder besteht i.d.R. darin, dass das Problem über Nacht verschwindet. Die Vorgehensweise soll im Folgenden kurz skizziert werden:

1. Hinführung: Der Coach wird den Coachee zunächst einmal an die möglicherweise als ungewöhnlich empfundene Vorgehensweise heranzuführen. Einleiten könnte der Coach, mit der Frage, ob der Coachee Lust hat auf ein kleines Experiment. Alternativ könnte er fragen, ob der Coachee offen sei für einen ungewöhnlichen, aber sehr effektiven Ansatz.
2. Einleitung und Beschreibung des Wunders: Als Nächstes wird der Coach den Coachee bitten sich den weiteren Verlauf des Tages, genauer gesagt den Abend vorzustellen. Und zwar am besten genau so, wie es sehr wahrscheinlich (üblicherweise) ablaufen wird. „Stellen Sie sich mal vor Sie tun heute Abend genau das, was Sie eben abends so tun. Bis Sie irgendwann einschlafen. Genauso wie immer. Und dann geschieht es. In der Nacht geschieht ein Wunder. Das Wunder besteht darin, dass Ihr Problem verschwindet. Es ist einfach weg. Allerdings bemerken Sie es nicht. Sie wissen nicht, dass das Wunder geschehen ist. Am nächsten Morgen wachen Sie auf.“
3. Auswirkungen des Wunders: Im darauffolgenden Schritt wird der Coach die Frage stellen, woran der Coachee das Wunder bemerkt und woran er es denn festmacht. Es wird ergründet, was sich denn durch das Eintreten des Wunders tatsächlich verändert

hat. Wie verändert sich das Verhalten? Wie fühlt es sich an? Welche sonstigen Veränderungen treten auf? Gibt es positive und negative Folgen? Woran bemerkt eine andere Person, dass das Wunder eingetreten ist? Wie läuft der erste Tag? Wie läuft die erste Woche? Usw.

4. Das Problem zurückholen (paradox): Nun besteht zusätzlich die Möglichkeit (nicht zwingend erforderlich), den Coachee zu bitten das Wunder wieder ungeschehen zu machen. „Angenommen Sie wollen das Problem wieder zurückholen. Entweder weil Sie wissen, dass ein solches Wunder natürlich nicht möglich ist, oder weil Sie sagen Sie wollen nicht fremdbestimmt sein, von wem auch immer, ob es nun ein einfaches Wunder aus dem Nichts oder ein Feenwunder ist. Was könnten Sie jetzt tun, um das Problem aktiv herbeizuführen? Wie „erschaffen“ Sie Ihr Problem?“. In diesem Schritt wird der Coachee vom Opfer des Problems zum Täter des Problems. Er wird also aktiv und nimmt bewusst Einfluss.
5. Dem Problem aktiv entgegenwirken: In diesem letzten Schritt wird / könnte der Coach den Coachee bitten, zumindest Teile des vorher beschriebenen Wunders, selbst zu erwirken. Was von dem ist möglich? Was können Sie nun tun, um das Wunder wieder ein Stück herbeizuführen? In diesem Schritt wird der Coachee in die Lage versetzt aktiv eine Lösung herbeizuführen.

Ob die Wunderfrage strenggenommen eine paradoxe Intervention darstellt, darüber darf gerne diskutiert werden. Nach Auffassung des Autors ist dies der Fall, folgt man der im Abschnitt „Herleitung und Definition“ beschriebenen Definition von Paradoxe Intervention. Mindestens, kann die Wunderfrage paradoxe Elemente enthalten, siehe Punkt 4 „Das Problem zurückholen“.

### **Paradoxe Fragen: Eine nicht ganz willkürliche Auswahl**

Im bisherigen Verlauf haben wir uns mit den Ursprüngen, Arten und Anwendungsmöglichkeiten der Paradoxen Intervention beschäftigt. Dabei sind an verschiedenen Stellen bereits mögliche paradoxe Fragestellungen aufgeführt worden. Die folgende Liste enthält eine Übersicht möglicher paradoxer Fragen, die je nach Kontext beliebig modifiziert bzw. erweitert werden kann.

(Quelle: <https://systemischesnetzwerk.de/methodensammlung/paradoxe-fragen/> erweitert)

- Was müssten Sie tun, damit Sie endgültig einen Burnout erleiden?
- Was müsste passieren, damit Ihr Chef Sie feuert?
- Was müsste passieren, dass sich Ihre Partnerin von Ihnen trennt?
- Was müsste passieren, damit Sie sich endgültig von Ihrem Partner trennen?
- Wodurch könnten Sie das Projekt endgültig zum Scheitern bringen?
- Wie könnten Sie es erreichen noch schlechter zu schlafen?
- Wie könnten Sie es schaffen sich noch öfter mit Ihren Kindern zu streiten?
- Wie schaffen Sie es noch weniger motiviert zur Arbeit zu gehen?
- Was müsste passieren, damit Sie sich noch mehr über Ihre Kollegen ärgern?
- Wie ließe sich das Problem weiter verschlimmern?
- Wie können Sie das Thema mal so richtig gegen die Wand fahren?
- Wie schaffen Sie es, dass sich Ihr Team komplett gegen Sie auflehnt?



- Was könnten Sie tun, um möglichst gar kein Gehör mehr bei Ihrer Geschäftsführung zu finden?
- Wer kann Ihnen dabei helfen, noch weniger Macher zu sein, als Sie es heute schon sind?
- Von wem können Sie lernen, maximal erfolglos zu werden?
- Wie schaffen Sie es auch den letzten Funken Leichtigkeit im Umgang mit Investoren zu verlieren?
- Was können Sie vor und während des Spiels tun, um Ihren Abschlag beim Golfen völlig nachhaltig zu ruinieren?
- Was könnten Sie dazu beitragen, damit der Konflikt so richtig eskaliert?
- Wie schaffen Sie es, dass Sie keine Ihrer To-Do's mehr erledigen?

Dem Beobachter wird aufgefallen sein, dass die meisten der o.g. Fragen nach einem vergleichbaren Muster funktionieren. Prinzipiell lassen oder ließen sie sich alle im Konjunktiv formulieren. Der Coachee wird aufgefordert sich etwas vorzustellen / zu überlegen das mit hoher Wahrscheinlichkeit dem entgegensteht, was er eigentlich erreichen möchte. (Im Falle einer paradoxen Aufforderung oder Verschreibung wird er sogar dazu angeregt dies zu tun). I.d.R. handelt es sich zudem um sogenannte W-Fragen, die oftmals eine möglichst konkrete Auseinandersetzung mit dem Problem bzw. der Fragestellung erfordern. In vielen Fällen wird der Coachee gebeten, sich ein eigenes Handeln / Tun zu überlegen, um aktiv Einfluss zu nehmen auf das Problem. Ungewöhnlicherweise in einer Form, die das Problem sogar noch verstärkt. Wichtig erscheint bei all diesen Fragestellungen, dass sie sich unmittelbar auf das Problem des Coachee beziehen bzw. hiermit verknüpft werden können. Der Coach muss den Zusammenhang und den scheinbaren Widerspruch deutlich erkennen. Beispiel: Der Coachee will seine alte mentale Stärke beim Golfen zurückgewinnen, entwickelt aber zunehmend Anspannung und Erstarrungsgefühle vor dem Abschlag. „Wie schaffen Sie es beim nächsten wichtigen Turnier, möglichst zitterig und nervös in jeden Abschlag hineinzustarten? Oder besser noch: Was tun Sie, um komplett zu erstarren und völlig den Fokus aus den Augen zu verlieren? Ergänzend sei noch angemerkt, dass auch eine Kombination verschiedener Fragetechniken denkbar und möglich ist, siehe die Wunderfrage oder etwa hypothetische Fragen, die ihrerseits paradoxe Elemente bzw. Zielsetzungen haben können: „Mal angenommen Sie entscheiden sich dazu, von jetzt an nur noch gestresst und überfordert zu sein, was würde Ihnen dabei am besten helfen?“.

### **ABSCHLUSS und Ausblick:**

Im Systemischen Coaching gibt es eine Vielzahl an zielführenden Techniken und Methoden, derer sich ein Coach bedienen kann, um seinen Coachees bestmöglich bei ihrer Problembewältigung, Potentialentfaltung und Lösungsfindung zu unterstützen. Im Systemischen Coaching wird der Fokus bekanntermaßen, unter Berücksichtigung der Beteiligten, weg vom Problem- hin zum Lösungsdenken gelegt. Das Problem soll und darf natürlich nicht ignoriert oder gar geringschätzig betrachtet werden, es empfiehlt sich jedoch nach einer ersten Problem- / Situationsanalyse über zu gehen zur Lösungsfindung (lösungsorientierte Grundhaltung).

Strenggenommen arbeitet man als Coach permanent mit Interventionen. Die in dieser Arbeit thematisierte Paradoxe Intervention stellt dabei lediglich eine mögliche Variante davon dar. Damit die Paradoxe Intervention wirksam werden kann und nicht sogar schaden anrichtet, gilt

es bestimmte Bedingungen zu erfüllen bzw. zu berücksichtigen. Hierauf wurde zu Beginn eingegangen. Für bestimmte Situationen / Kontexte ist die Paradoxe Intervention sogar gänzlich ungeeignet, etwa bei schwer belastenden, hochemotionalen Problematiken (Quelle: Paradoxe und provokative Intervention im Coaching, Roman Haas). In vielen anderen Fällen kann sie jedoch innerhalb kürzester Zeit große Entwicklung in Gang setzen (Quelle: Jose Amrein, S. 43, 2019). Dies ist vor allem häufig dann der Fall, wenn das Problem schon länger besteht, ein Stückweit festgefahren ist und alle bisherigen Lösungsversuche gescheitert sind. Letztlich bietet die Paradoxe Intervention die Möglichkeit zur Musterunterbrechung. Es ergeben sich neue, alternative Denkweisen. Neue Lösungsansätze können entstehen. Situationen, die für den Coachee unlösbar erschienen, bekommen potentiell einen neuen, anderen Anstrich. Eigene Verhaltensmuster werden bewusster, ein Gefühl von Handlungsfähigkeit entsteht. Der Idealfall: Der Coachee erhält (wieder) die Überzeugung „selbst-wirksam“ werden zu können. Er ist nicht mehr nur Opfer seines Problems. Er erkennt einerseits, dass das Problem vielleicht objektiv betrachtet, gar nicht so stark ausgeprägt ist, wie bislang angenommen. Es könnte ja noch schlimmer sein. Andererseits entdeckt er neue Möglichkeiten.

Und noch eine Anmerkung. Durch paradoxe Intervention entsteht Irritation, manchmal vielleicht Verstörung im ersten Schritt. In vielen Fällen wird der Coachee aber auch ins Schmunzeln kommen oder gar anfangen zu lachen. Entweder über die merkwürdige Art der Fragestellung oder über die eigene Situation, das Problem. Ein verrückter Gedanke!? Ich lache plötzlich über das, was mich so lange schon belastet. Geht das? Darf das überhaupt sein? Ich möchte doch eigentlich mein Problem lösen und jetzt sitze ich hier und male mir aus, wie es noch schlimmer werden könnte und lache sogar noch darüber. Beispiel: ein Coachee möchte gerne weniger Grübeln. Ständig käme sie ins Grübeln, sagt sie. Und jetzt macht sie sich Gedanken darüber, wie sie es schaffen könnte heute nach Hause zu gehen und 6 Stunden am Stück zu grübeln, und am besten noch einen Grübelplan aufzustellen (womit fange ich an zu grübeln, was ist das 2. Grübelthema? Mit welchem Grübelthema schließe ich meine Grübelsitzung ab?

Das bringt uns zu einer weiteren wichtigen Fragestellung: Darf Coaching Spaß machen? Die Antwort auf diese Frage muss nach Auffassung des Autors „JA“ lauten. Coaching muss nicht in jeder Situation Spaß machen, im Sinne von angenehm sein. ABER Sowohl der Coach als auch der Coachee dürfen unbedingt Spaß haben. Spaß an der Lösungsfindung, Spaß am Weiterkommen, Spaß am Austausch und ja, auch Spaß an ungewöhnlichen, möglicherweise widersinnigen Herangehensweisen. Hinzu kommt, dass in einem solchem Setting Leichtigkeit und Entspannung aufkommt, die potentiell der Lösungsförderung dient.

Es braucht aber auch Mut andere Wege zu gehen und zu experimentieren. Dies impliziert auch den Mut scheitern zu können. Aber im Glauben daran, dass dieser (natürlich immer mit dem nötigen Verstand und Fingerspitzengefühl) sich auszahlt, lohnt es sich alle Mal.

Also wagen wir den zu Beginn beschriebenen Tanz, im hiesigen Sinne den scheinbar widersinnigen Tanz, bei dem der eine Tanzpartner durch paradoxe Fragen führt und der andere über Tanzfiguren, die er auf dem Tanzparkett vorführt. Laden wir ein zu einem Experiment, zu einem Tanz, der im Gleichklang durch Respekt und eine Brise Humor geprägt ist, denn „Jedes Ding hat 3 Seiten, eine positive, eine negative und eine komische!“ (Karl Valentin).

## Summary

Systemisches Coaching lebt von einem vertrauensvollen, respektvollen Umgang zwischen Coach und Coachee. Der Coachee bringt ein Thema / ein Problem und trägt, so die Überzeugung, die Lösung bzw. Ressourcen bereits in sich. Der Coach (Kutscher) begleitet den Coachee, unterstützt durch gezielte Fragetechniken und Methoden bzw. Interventionen. Eine spezielle Form der Intervention, ist die sogenannte Paradoxe Intervention. Die Paradoxe Intervention möchte Muster bzw. möglicherweise eingefahrene Denkmuster unterbrechen, manchmal aufbrechen. Natürlich auf wertschätzende Art und Weise. Dies kann wahlweise durch paradoxe Fragestellungen oder kleinere Aufforderungen geschehen. Wie der Name (paradox) schon sagt, erscheint die jeweilige Fragestellung oftmals widersinnig, mindestens unerwartet. Selbst wenn die Methodik einleitend durch den Coach erläutert wird, so wirkt sie dennoch irritierend. Nichtsdestotrotz, vielleicht auch gerade deshalb, ist sie bei bestimmten, meist festgefahrenen, nicht hochemotionalen Themen sehr wirkungsvoll. In dieser Arbeit werden Historie, Arten und Anwendungsmöglichkeiten aufgezeigt. Final wird dazu angeregt das wirkmächtige Tool bzw. Toolset der Paradoxen Intervention gezielt anzuwenden und damit, selbstverständlich mit dem nötigen Fingerspitzengefühl, ein klein wenig zu experimentieren. Im Sinne des Coachees versteht sich. Es lohnt sich!