

InKonstellation GmbH
Akademie für Systemisches Coaching
Köln

Skalierungsfragen im Coaching

Abschlussarbeit im Rahmen der „Systemischen Coaching Ausbildung“
Düsseldorf 2023/2024

Verfasser: Gerrit Lehmkuhl
Mettmann, 04.01.2024

Hinweise:

In der folgenden Arbeit wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit ausschließlich die männliche Form verwendet. Sie bezieht sich auf Personen aller Geschlechter (m / w / d).

Zudem wird der Begriff Klient und Coachee in dieser Arbeit synonym verwendet.

Executive Summary

Skalierungsfragen (oder auch Skalenfragen) gehen auf Steve de Shazer zurück, der sie in seiner lösungsorientierten Kurzzeitberatung während des gesamten Prozesses immer wieder einsetzte (vgl. Radatz, 2013, S. 185). Sie gehören zu den systemischen Fragearten und werden im Coaching eingesetzt, um das subjektive Empfinden des Klienten messbar zu machen. So können subjektive Empfindungen und Gefühle wie Freude oder Frustration, Erfolg oder Misserfolg usw. auf einer Skala vom Coachee verortet werden. Sowohl der Coach als auch der Klient bekommen damit einen Überblick über den aktuellen Ist-Zustand. Zudem können mit Hilfe von Skalierungsfragen auch bereits erreichte oder zukünftig gewünschte Unterschiede, Veränderungen, Fortschritte sowie Umsetzungserfolge des Coachees anhand dieses Messergebnisses aufgezeigt werden.

In dieser Hausarbeit werden verschiedene Gestaltungs- und Einsatzmöglichkeiten von Skalierungen im Coaching vorgestellt. Es gibt eine Vielzahl an verschiedenen ausformulierten Beispielen von Skalenfragen sowie deren Anwendung im Coaching-Tool des „Wheel of Life / Das Lebensrad.“

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	4
2. Hauptteil: Skalierungen im Coaching	5
2.1 Erfolgskriterien für den Einsatz von Skalierungen	5
2.2 Einsatzmöglichkeiten im Coaching	5
2.3 Arten von Skalen	8
2.4 Skalierungen im „Wheel of Life“ / Das Lebensrad	9
3. Fazit	12
4. Literaturverzeichnis	13

1. Einleitung

Im Coaching geht es um eine Vorgehensweise der Problemlösung zwischen den Spannungsfeldern Privatleben, Beruf und Organisation oder in einem dieser drei Bereiche (vgl. Radatz, 2013, S. 25). In der systemischen Arbeit geht man davon aus, dass Klienten alle notwendigen Ressourcen und Kompetenzen zur Lösung ihres Problems besitzen. Der Coach fördert die Hilfe zur Selbsthilfe. Der Klient hat in der Regel schon selber einiges probiert, um sein Problem zu lösen, bevor er sich für ein Coaching entscheidet. Da die bisherigen Lösungsversuche beim Coachee nicht zum gewünschten Ziel geführt haben, braucht es Fragen, die für ihn nicht alltäglich sind, die die eigenen Muster durchbrechen und neue Perspektiven ermöglichen – die systemischen Fragen. Darunter versteht man einen Überbegriff für unterschiedliche Fragetypen, die in der systemischen Beratung, dem Coaching und der Therapie eingesetzt werden. Sie sollen die Fantasie, neue Gedanken und die Selbstreflexion des Klienten anregen und ihm dabei helfen, festgefahrene Wege zu verlassen, gewohnte Sichtweisen differenzierter zu betrachten sowie eigene Glaubenssätze und Handlungsmuster zu erkennen und somit neue Lösungsideen zu entwickeln (vgl. <https://clevermemo.com/blog/systemische-fragen/>, Zugriff am 16.12.2023). Es gibt eine Vielzahl unterschiedlicher systemischer Fragetechniken, wie z.B. zirkuläre Fragen, hypothetische Fragen, die Wunderfrage oder eben auch die Skalierungsfrage, auf die im Weiteren intensiver eingegangen wird.

2. Hauptteil: Skalierungen im Coaching

In den folgenden Abschnitten werden wichtige Erfolgskriterien, verschiedene Einsatzmöglichkeiten, diverse Skalenarten sowie der konkrete Einsatz im Coaching-Tool „Wheel of Life / Das Lebensrad“ vorgestellt.

2.1. Erfolgskriterien für den Einsatz von Skalierungen:

Bevor man im Coaching mit Skalenfragen arbeitet, sollte der Coach sich ein paar Dinge bewusstmachen, die für den erfolgreichen Einsatz wichtig sind (vgl. Karin Reuter, 2023, S.43ff.):

- Bei einer Zahlenskala kann man mit einer 0 oder einer 1 als Startwert beginnen. Die 0 als Startwert bietet sich dann an, wenn Negationen oder neutrale Werte (wie das Nichtvorhandensein von etwas) eingeschlossen werden sollen. Wenn man eine Skalierung in Bezug auf Befindlichkeiten oder Stimmungen einsetzt, ist es sinnvoller mit der 1 als kleinste Einheit zu starten, da jeder Mensch in einem bewussten Zustand eine Befindlichkeit hat.
- Es ist wichtig, dem Coachee vorab den Kontext zur Orientierung vorzugeben, wofür die 1 und wofür die 10 auf der Skala stehen.
- Der Coach sollte nur allgemein verständliche Skalen nutzen, die gesellschaftlich und kulturell akzeptiert sind.
- Wichtig bei der Wahl der Skalierungsform ist, dass sie zum Coachee passt und bei ihm nicht negativ behaftet ist. Wenn der Klient z.B. eine negative Erinnerung an seine Schulzeit hat, empfiehlt es sich nicht, bei der Skalierung mit Schulnoten zu arbeiten.

2.2. Einsatzmöglichkeiten im Coaching:

a. Skalierungsfragen zur Standortbestimmung

Skalierungsfragen sind ein guter Einstieg in ein Coaching. Sie helfen dem Coachee über Emotionen und Gefühle zu sprechen, ohne dass er sie konkret ausformulieren muss. Für den Coach und den Klienten zeigt das Ergebnis den momentanen Status quo und eine Orientierung zum subjektiven Empfinden. Ausgehend von der Antwort des Klienten stellt der Coach tiefergehende Fragen.

Beispiele:

„Auf einer Skala von 1 bis 10, wobei die 10 dafür steht 'Ich bin mit meiner eigenen Leistung absolut zufrieden' und 1 dafür steht 'Ich bin mit meiner eigenen Leistung völlig unzufrieden', wo stehen Sie aktuell?“

„Auf einer Skala von 1 bis 10, wie geht es Ihnen jetzt gerade, wenn 10 bedeutet 'hervorragend' und 1 bedeutet 'ganz miserabel'?“

„Was drückt diese Zahl für Sie aus?“

Darüber hinaus bieten sich Skalenfragen zum Einstieg dafür an, das Ziel des Coachings bzw. der Coaching Sitzung transparent zu machen.

Beispiele:

„Wo auf der Skala zwischen 1 und 10 möchten Sie idealerweise hin?“

„Bei welcher Zahl möchten Sie ankommen, um zufrieden sein zu können?“

„Was wäre Ihr Ziel für heute?“

„Welche Zahl möchten Sie erreichen, damit Sie für sich sagen können, dass das Coaching erfolgreich war?“

Der Coach kann mit dem Einsatz von Skalenfragen auch zu Beginn mit einer positiven Einordnung starten.

„Sie sagen, dass Sie aktuell auf einer 4 stehen. Das ist ja schon mal höher als 1, 2 oder 3. Wie ist es Ihnen gelungen, auf die 4 zu kommen?“

Der Coach kann an dieser Stelle das Verhalten des Klienten würdigen und erhält ggfs. schon Informationen zu vorhandenen Ressourcen des Coachees, die er im weiteren Verlauf des Coachings nutzen kann.

b. Bisher erreichte Veränderungen und Fortschritte mit Skalierungen aufzeigen:

Der Einsatz von Skalenfragen ist nicht nur für die Momentaufnahme geeignet, sondern auch, um bereits erreichte Veränderungen und den Fortschritt des Klienten in die gewünschte Richtung aufzuzeigen. Dabei hinterfragt der Coach nicht nur die gefühlte Veränderung beim Klienten, sondern auch immer, wie er diese Veränderung geschafft hat.

Beispiele:

„Was hat sich seit unserem letzten Gespräch verändert?“

„Was hat sich bei Ihnen geändert, dass Sie seit dem letzten Mal eine Verbesserung von 7 auf 8 erreicht haben?“

„Wie haben Sie es geschafft von der 2 auf die 4 zu kommen?“

„Was hat dazu beigetragen, dass es zu einer Verbesserung um ganze 2 Punkte gekommen ist?“

„Was machen Sie anders?“

„Was ist der wichtigste Punkt, der dazu beigetragen hat, dass Sie diese Verbesserung erreicht haben?“

„Was war die beste Zahl, die Sie jemals in diesem Fall bis jetzt erreicht haben? Und was haben Sie da anders gemacht?“

c. Mögliche Veränderungen und Fortschritte mit Skalierungen aufzeigen:

Wenn der Klient bisher noch keine Veränderungen bzw. noch nicht ausreichende Fortschritte für sich erreicht hat, können im Coaching-Prozess Skalenfragen eingesetzt werden, um hypothetische Unterschiede aufzuzeigen und mögliche nächste Schritte herauszuarbeiten. Hierzu gibt es eine Vielzahl an Skalierungsfragen, die man zudem gut mit anderen systemischen Fragen kombinieren kann.

Beispiele (vgl. Fredrike Bannink, 2015, S. 200ff.):

„Was können Sie tun, um von einer 4 auf die 5 zu kommen?“

„Was ist erforderlich, um auf die nächsthöhere Zahl zu kommen?“

„Wer oder was könnte Ihnen dabei helfen, auf die 3 zu kommen?“

„Was wäre für Sie ein kleiner erster Schritt zu Ihrem Wunsch der 8?“

„Was würden Sie bei einer 7 anders machen, als bei der heutigen 6?“

„Woran würde Ihre Frau merken, dass Sie von der 5 auf die 6 gekommen sind?“

„Wie gelingt es anderen mit derselben Ausgangssituation, auf die nächsthöhere Zahl zu kommen?“

„Einmal angenommen, ich mache eine Videoaufnahme von der Situation, in der Sie Ihr Ziel der 8 erreicht haben, was sehe ich Sie dann anders tun?“

„Einmal angenommen, Ihre Klarheit für diese Entscheidung wäre schon bei 8 oder 8,5. Was hätten Sie verändert oder getan, um dorthin zu kommen?“

d. Umsetzungserfolge skalieren:

Wenn der Klient im Coaching für sich Ideen und Vorgehensweisen für seine nächsten Schritte entwickelt hat, können Skalenfragen ein gutes Hilfsmittel sein, um die tatsächliche Umsetzung der Vorhaben zu unterstützen bzw. herauszufinden, was es noch zu beachten gilt.

Beispiele:

„Wie zuversichtlich sind Sie im Augenblick, dass Sie dieses Gespräch mit Ihrer Chefin führen auf einer Skala von 0 `überhaupt nicht` und 10 `voll und ganz zuversichtlich`?“

„Was brauchen Sie noch, um hier auf die 9 zu kommen?“

„Wie schätzen Sie für sich die Chancen ein, dass Sie eine Lösung finden werden, auf einer Skala von 0 `gar nicht` bis 10 `auf jeden Fall`?“

2.3. Arten von Skalen:

In der bisherigen Arbeit wurde der Fokus auf Zahlenskalen gelegt. Dabei gibt es vielfältige andere Möglichkeiten, die die unterschiedlichen Sinneskanäle des Coachees ansprechen können. Hier ein paar Anregungen (vgl. Karin Reuter, 2023, S. 49):

➤ Prozentangaben:

- „Wenn Ihr Energielevel dem Akkustand Ihres Handys entspricht. Bei wie viel Prozent Akku stehen Sie gerade?“
- „Wie viel Prozent von Ihrem gesetzten Ziel haben Sie bisher erreicht?“

➤ Wortskalen zur Einordnung:

- „Wenn Sie an eine Skala von `Äußerst zufrieden` bis `Absolut unzufrieden` denken, wie würden Sie ihr bisheriges Vorgehen einordnen?“
- „Wenn Sie an Ihre bisherigen Coaching Sitzungen denken, wie bewerten Sie diese für sich von `Äußerst hilfreich` bis `nicht hilfreich`?“
- „Auf einer Bewertungsskala von `super gut` bis `ganz schlecht` eingeordnet, wie sind Sie in den heutigen Tag gestartet?“

➤ Visuelle Skalen:

- „Wenn Sie an einen Auto-Tacho denken, der Ihr Vorankommen bezogen auf Ihr Ziel beschreibt, welche Geschwindigkeit zeigt Ihr Tacho?“
- „Wenn Sie Ihre momentane Zufriedenheit mit einem Emoji beschreiben, wie würde dieser Emoji aussehen?“

➤ Kinästhetische Skalen:

„Welches Handzeichen beschreibt Ihre momentane Klarheit bezüglich Ihrer zu treffenden Entscheidung?“

„Wenn Sie mir mit Ihrem Daumen hoch, runter oder Daumen Mitte zeigen, wie zufrieden sind Sie mit Ihrer bisherigen Veränderung?“

2.4. Skalierungen im Coaching-Tool “Wheel of Life / Das Lebensrad”:

Neben den oben beschriebenen Einsatzmöglichkeiten werden Skalierungen auch in verschiedenen Coaching-Tools verwendet. Als Beispiel möchte ich in dieser Hausarbeit das Wheel of Life (das Lebensrad) einmal genauer vorstellen. Das Wheel of Life hilft dem Coachee mehr Klarheit über seine augenblickliche Lebenssituation zu bekommen. So kann der Klient schnell erkennen, welche seiner Lebensbereiche momentan aus der Balance geraten sind und welche Schritte für ein ausgeglicheneres Leben eingeleitet werden sollten. Der Ablauf des Wheel of Life ist wie folgt (vgl. clevermemo.com/blog/lebensrad-wheel-of-life-coaching-tool/, Zugriff am 29.12.2023):

Schritt 1: Lebensbereiche definieren

Der Klient definiert für sich 6-8 Lebensbereiche, die für sein Leben eine besonders hohe Relevanz haben. Dies können z.B. Gesundheit, Familie, Karriere & Beruf, Freunde, Freizeit, persönliches Wachstum, Geld, Kreativität usw. sein.

Schritt 2: Die gewählten Lebensbereiche in das Lebensrad eintragen

Die in Schritt 1 vom Klienten definierten Lebensbereiche werden in ein Lebensrad auf einem Blatt Papier oder auf einem Flipchart übertragen (siehe Abbildung `Lebensrad` unter Schritt 4).

Schritt 3: Coachee bestimmt den Grad seiner Zufriedenheit für jeden seiner Lebensbereiche und trägt sie im Lebensrad ein

Im 3. Schritt kommen die Skalierungsfragen zum Einsatz. Der Coach geht nacheinander jeden einzelnen Lebensbereich mit dem Klienten durch und eruiert die jeweilige Ist-Situation. Im Lebensrad bedeutet das Zentrum mit der 1 `sehr unzufrieden` und der äußere Rand eine 10 `komplett zufrieden`.

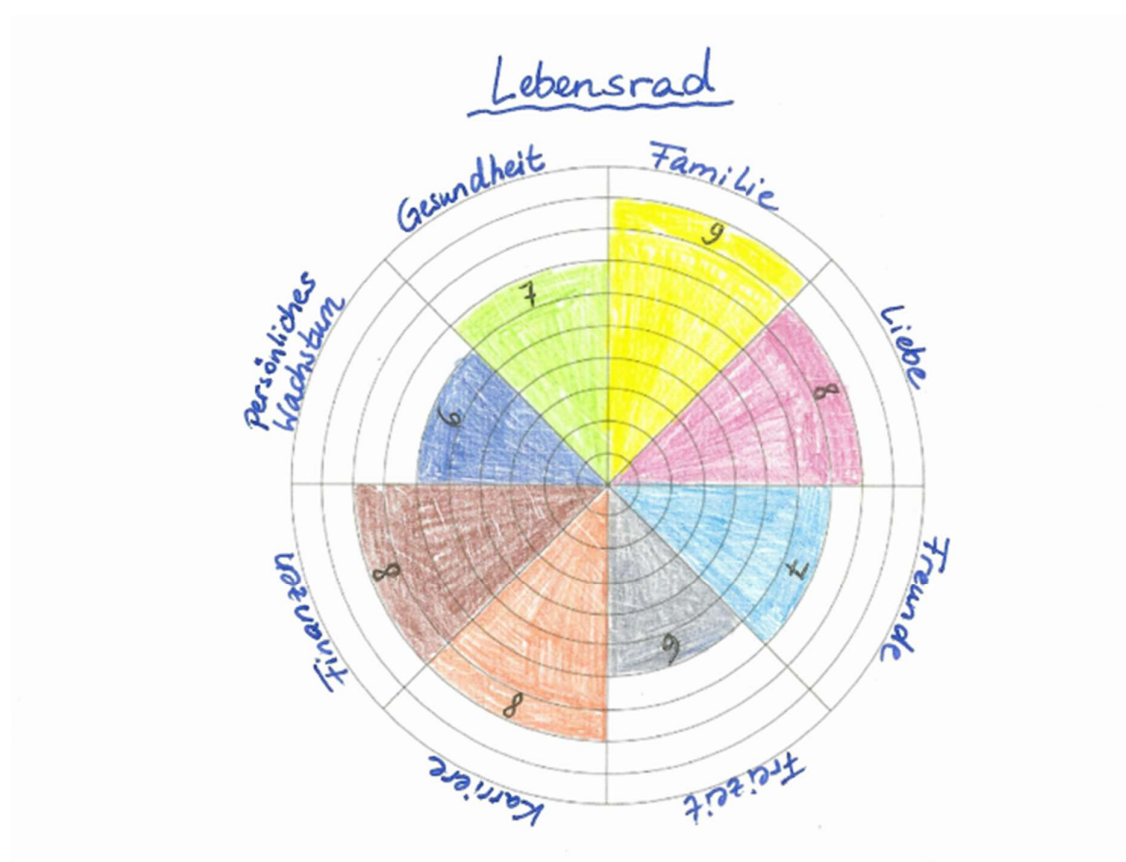
Für den Lebensbereich Gesundheit könnte die Skalenfrage wie folgt aussehen:

„Auf einer Skala von 1 bis 10, wobei 10 bedeutet `komplett zufrieden` und 1 bedeutet `sehr unzufrieden`, wie zufrieden sind Sie mit Ihrem aktuellen Gesundheitszustand?“

Schritt 4: Coachee malt den definierten Bereich aus

Wenn alle 8 Lebensbereiche vom Klienten skaliert wurden, kann man die Felder von der 1 bis zur jeweils definierten Zahl ausmalen. So erkennt man, ob das Lebensrad in Balance ist, da es die Unebenheiten direkt visuell aufzeigt.

Beispiel für ein ausgefülltes Lebensrad:



(Abbildung 1: Lebensrad - Quelle: Eigene Darstellung)

Schritt 5: Reflexion – Was sagen die Zahlen des Lebensrads über meine Situation aus?

Im 5. Schritt findet die Reflexion der Ist-Situation statt. Eine Punktzahl zwischen 8 und 10 drückt eine hohe Zufriedenheit aus, bei einer Punktzahl zwischen 5 und 7 ist der Coachee aktuell mehr oder weniger zufrieden (mit Raum zur Verbesserung und Weiterentwicklung) und bei einer Punktzahl zwischen 1 und 4 ist der Klient in dem jeweiligen Lebensbereich überhaupt nicht zufrieden. Hier sollte sich der Coachee definitiv Gedanken machen, wie man den Wert in der jeweiligen Kategorie erhöhen kann. Als Selbstreflexion bietet sich hier folgende Frage an:

„Warum habe ich in diesem Bereich so eine niedrige Punktzahl vergeben?“

Schritt 6: Welches Ziel soll erreicht werden?

Nachdem der Ist-Zustand im Lebensrad markiert und analysiert wurde, geht es nun darum einen Blick auf den Soll-Zustand zu werfen. Der Klient legt für sich den Lebensbereich bzw. die Lebensbereiche fest, an denen er etwas verändern möchte. Folgende Fragen bieten sich für die Zieldefinition an:

„Auf welche Kategorie möchten Sie sich zuerst konzentrieren?“

„Sie liegen aktuell bei Freizeit auf einer 5. Welche Punktzahl möchte ich im nächsten Monat/den nächsten 3 Monaten erreichen?“

„Was wäre die ideale Punktzahl für diesen Bereich?“

Schritt 7: Ins Tun kommen!

Der Klient überlegt sich konkrete (erste) Handlungsschritte, mit deren Hilfe er sein Ziel erreichen kann. Helfen kann hierbei z.B. die SMART-Methode. Und dann heißt es für den Coachee „Ins Tun kommen!“

3. Fazit

Skalierungsfragen im Coaching sind vielseitig einsetzbar. Sie helfen dem Coach und dem Coachee dabei den Status quo sowie wahrgenommene Veränderungen beim Klienten messbar zu machen. Sie können zudem Orientierung geben, wie es beim Coachee zum Ende der Sitzung im Vergleich zum Startpunkt war bzw. zu Beginn einer weiteren Coaching Sitzung. Dabei ist es wichtig zu beachten, dass nicht für jeden Coachee das Coaching nur dann erfolgreich ist, wenn er die Zahl 10 erreicht hat. Auch der Fortschritt von z.B. einer 4 auf eine 5 oder 6 hat beim Coachee zu einer positiven Veränderung geführt und kann mit Hilfe von Skalierungen transparent gemacht werden. Aufgrund der vielfältigen Einsatzmöglichkeiten, der einfachen und flexiblen Umsetzung sowie der Kombinationsmöglichkeit mit anderen Fragetypen sind Skalierungsfragen wertvoll für jedes Coaching.

4. Literaturverzeichnis

Bannink, Fredrike: Lösungsfokussierte Fragen – Handbuch für die lösungsfokussierte Gesprächsführung; Göttingen; Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG; 2015; 1. Auflage

Radatz, Sonja: Beratung ohne Ratschlag – Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen; Wien; Verlag Systemisches Management; 2013; 8. Auflage

Reuter, Karin: Systemische Fragetechniken – Gekonnt gefragt, gezielt geführt!; Köln; Buchfaktor Verlag; 2023; 1. Auflage

Internetquellen:

Homepage CleverMemo:

<https://clevermemo.com/blog/systemische-fragen/> ; Aufruf am 16.12.2023

Homepage CleverMemo:

<https://clevermemo.com/blog/lebensrad-wheel-of-life-coaching-tool/> ; Aufruf am 29.12.2023