

Fragen im Rahmen einer Coaching Kontraktphase

1. Gemeinsame Klärung des Kontextes

- ☞ Welche Fragen/Themen/Probleme gehören Ihrer Meinung hierher, welche nicht?
- ☞ Sie haben mich um Coaching angefragt, wie glauben Sie, könnte ich Ihnen Unterstützung anbieten?
- ☞ Was brauchen Sie von mir, um das Maß an Offenheit haben zu können, das Ihnen zur Behandlung Ihres Anliegen (bzw. zur Lösung der genannten Schwierigkeit) notwendig erscheint?

2. Die Einigung auf gemeinsame Ziele

Coaching ist ein ausgesprochen zielorientiertes Verfahren. Wesentlicher Bestandteil des Kontraktes ist daher eine klare und überprüfbare Zielvereinbarung, als Grundlage und Maßstab für die weitere Zusammenarbeit. Hilfreiche Fragen können dabei sein:

- ☞ Was wäre für Sie ein Erfolg unserer Zusammenarbeit? Oder besser: Stellen Sie sich vor, unsere Zusammenarbeit ist erfolgreich beendet. Woran werden Sie den Erfolg merken? Was ist dann anders?
- ☞ Was möchten Sie gerne verändern? Was möchten Sie in der Zeit unserer Zusammenarbeit erreichen?

In dieser Phase ist es wichtig primär lösungsorientierte statt problemzentrierte Fragen zu stellen.

3. Rollen- und Verhaltensabklärung

Aus der skizzierten Zielvereinbarung lassen sich Kriterien für das beiderseitige Rollenverhalten im Coaching-Prozess ableiten. Fragen des Coaches, die zur Klärung beitragen können sind z.B.

- ☞ Was sind Sie bereit zu tun, um diese Ziele zu erreichen? Was können oder wollen Sie nicht tun?
- ☞ Was erwarten Sie von mir? Was sollte ich besser nicht tun?
- ☞ Was sollte hier, in unserer Zusammenarbeit auf keinen Fall passieren?

4. Vereinbarungen über die konkrete Form der Zusammenarbeit

Wichtige Fragen sind hier vor allem:

- ☞ In welcher Form wollen hier miteinander arbeiten? (z.B.: Regelmäßige Besprechungen unter 4 Augen? Gelegentliche Beobachtung bei der Arbeit mit anschließendem Feedback?)
- ☞ Was soll dabei konkret getan/besprochen werden?
- ☞ Was müssen wir dazu genau festlegen? (Zeitpunkt, Ort, Dauer, Häufigkeit)
- ☞ Sollen andere Personen einbezogen werden? Wenn ja, wann und wie?)
- ☞ Was übernimmt der Coachee in dieser Zeit eigenständig? (z.B. Führen eines Tagebuches, Fortbildung)
- ☞ Wie werden die Ergebnisse gesichert?
- ☞ Wie wird der Erfolg bzw. die Zielerreichung im Prozess kontrolliert?

Der Kontrakt, am besten schriftlich festgehalten ist nicht nur zu Beginn, sondern während des gesamten Prozesses bedeutsam:

- ☞ Zum einen ist der Kontrakt im Laufe der Zusammenarbeit immer wieder zu überprüfen und ggf. zu ergänzen oder zu modifizieren, sei es, dass die Ziele sich im Prozess als nicht realisierbar erweisen oder sich durch äußere Umstände verändert haben, oder dass sich der Schwerpunkt der Zusammenarbeit der miteinander gemachten Erfahrungen verlagert etc.
- ☞ Zum anderen ist es sinnvoll, für jeden Teilschritt des Gesamtprozesses, z.B. für jede Sitzung oder Besprechung, einen eigenen kleinen Kontrakt zu machen, in welchem der Kontext, die Ziele und das beiderseitige Rollenverhalten für das jeweilige Thema/anliegen geklärt werden.
- ☞ Und schließlich ist der Kontrakt die Grundlage für eine ausführliche Schlussauswertung.