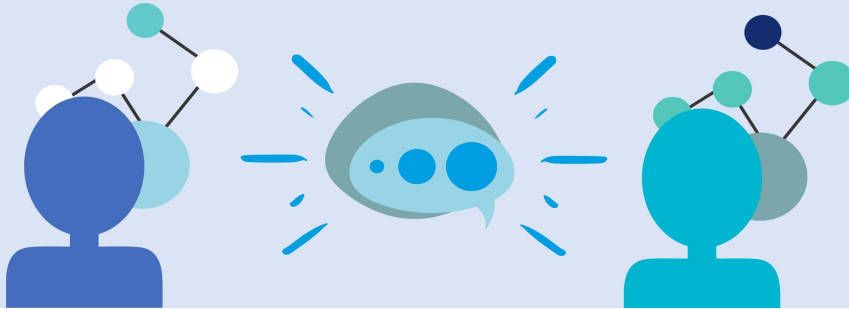


STRUKTURIERTES ZUHÖREN

Strukturiertes Zuhören



Strukturiertes Zuhören ist der „rote Gesprächsfaden“ im Personenzentriert-integrativem Coaching. So können Zusammenhänge im Gespräch aufgegriffen werden, die die Person „zwischen den Zeilen“ äußert, wie z.B.: Werte und Einstellungen, Bedürfnisse und Wünsche/Ziele, Befürchtungen und Hindernisse.

ZUHÖREN OHNE VORBEHALTE

Strukturiertes Zuhören ist genaues Zuhören. Es setzt voraus, sich auf den „inneren Bezugsrahmen“ der Person einlassen zu wollen – ohne Vorbehalte. Denn nur so kann wirklich das gehört werden was beim anderen ist: es wird nicht durch eigene Bewertungen zugedeckt.

Mit strukturiertem Zuhören können „alte Erkenntnisse“ in aktuelle Zusammenhänge gestellt werden und neue Zusammenhänge zwischen Erleben und Verhalten bewusst gemacht werden. Es ist genaues Zuhören, dass

- ✓ Empathisches Verstehen voraussetzt, da sonst die „Sprache des anderen“ nicht verstanden werden kann.
- ✓ Wertschätzung als Basis haben muss, da sonst die Innenwelt des anderen wenig/nicht akzeptiert werden kann.
- ✓ Kongruenz des Coaches fordert, da es Klarheit und Offenheit für das eigene Innere bedarf.

Mit diesen Voraussetzungen kann dann das Gesagte strukturiert werden und mit dem Coachee geklärt werden. Strukturiertes Zuhören „hört“...

- Verbindungen zwischen Gesagtem und dem Thema/Ziel.
- wenn das Gespräch sich um immer gleiche Themen zu „drehen“ beginnt: eine Stagnation im Prozess.
- Nebenthemen, die immer wieder aufkommen. Wenn z. B. immer wieder der Chef subtil angegriffen wird, obwohl das „eigentlich kein Thema ist“.
- Widersprüchlichkeiten: die Person möchte etwas anders machen, doch es „geht einfach nicht“.
- Hauptfragen, Schlüsselsätze: gibt es einen „roten Faden“ im Gespräch?
- Pausen, Blockaden, Überganges: Wird der rote Faden oder der Redefluss unterbrochen?
- unausgesprochene Fragen.



Auf der Grundlage dieses, zwischen den Themen Gehörtem, können differenzierte Rückmeldungen, Spiegelungen, gegeben werden. Sie orientieren sich an dem „inneren Bezugsrahmen“ des Coachees.

Doch trotz der Orientierung an dem Gesagten des Anderen, können die dazu gemachten Rückmeldungen auch zurückgewiesen werden, weil es nicht die „richtigen“ gewesen sind. Weil sie z. B.

- nicht das wiedergegeben haben, was der Coachee gemeint hat, fühlt oder denkt: sie können einfach „danebenliegen“.
- auch Interventionsfehler sein können, mit bewussten („jetzt sag ich dem mal ...“) Grenzüberschreitungen (und somit jenseits vom inneren Bezugsrahmen interveniert wurde)
- auf Widerstand/Abwehr stoßen, da sie (noch) nicht mit dem Selbstkonzept in Einklang gebracht werden können.

Dieses strukturierte Hören ist daher erst einmal ein Angebot, „Ja“ zum Selbst des Coachees zu sagen. Und gleichzeitig auch ein äußerliches „Nein“ entgegen setzen zu können: indem nicht in dem Sinne auf das Gesagte eingegangen wird, was der Coachee (unbewusst) tut: Auf unwichtige Nebenpfade leitet, Steine in den Weg legt, verletzende Munition abfeuert und auf Kriegsgebiet lenken will.

Das erfordert ein Höchstmaß an Konzentration, da nicht nur wahrgenommen werden sollte, was gerade gesagt wird, sondern auch das, was mitgemeint sein kann: An innerem Erleben, Fühlen und den Bewertungen, die sich die Person auferlegt.

SIND SIE COACH ODER ANIMATEUR?

Weil strukturiertes Zuhören Energie und Einsatz des Coaches bedeutet, ist es relevant, auch in diese Richtung zuzuhören: wie viel Energie setzt der Coachee im Gespräch ein? Lässt er den Coach machen? Wie viel Motivation wird beim Coachee deutlich? Wie viel Energie ist zu spüren, den Coachingprozess aktiv mitzugestalten und proaktiv an seinem Ziel mitzuwirken? Und daher sollte die Frage im Umkehrschluss an die eigene Person gerichtet sein:

„Auf einer Skala von 1–10 ...“:

Wie viel Energie setzt die andere Person für die Sache ein? – Wie viel Energie setzte ich selbst ein?

Sobald der Zeiger auf Ihrer Energieskala höher steigt, als bei dem andern, „stimmt was nicht“: Dann stimmt ggf. das vereinbarte Coaching-Ziel nicht mit den „eigentlichen“ Wünschen und Bedürfnissen überein.

Denn „keine/wenig Energie“ ist ein Signal, das den Coach dazu aufrütteln sollte ab und an zu überprüfen, wann und wieso er ggf. zum Animator im Coachingprozess werden möchte und in (Coaching-Tool-) Aktionen übergehen will.

Sie haben Fragen oder Anmerkungen zum Artikel?

Wir freuen uns auf Ihre E-Mail!



An: Christiane Hellwig, info@dacb.de