

# Strukturierendes Zuhören



Durch strukturierendes Zuhören entwickelt sich der „rote Gesprächsfaden“ im Personenzentriert-integrativen Coaching. Auf diese Weise können Zusammenhänge im Gespräch aufgegriffen werden; auch solche, die „zwischen den Zeilen“ geäußert werden. Wie z.B.: Werte und Einstellungen, Bedürfnisse, Gefühle und Wünsche/Ziele, Befürchtungen und Hindernisse. Und wie diese sich beeinflussen.

## Zuhören ohne Wahrnehmungstunnel

Strukturierendes 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 dann „alte Erkenntnisse“ in aktuelle Zusammenhänge gestellt werden und neue **Zusammenhänge zwischen Erleben und Verhalten** bewusst gemacht werden.

Es ist genaues Zuhören, dass

1. **Empathisches Verstehen** voraussetzt, da sonst die „Sprache des anderen“ nicht verstanden werden kann.
2. **Wertschätzung** als Basis haben muss, da sonst die Perspektive des anderen kaum akzeptiert werden kann.
3. **Kongruenz** des Coaches fordert, da es Klarheit und Offenheit des eigenen Inneren bedarf.

## Gespräche strukturieren

Mit diesen Voraussetzungen kann dann das Gesagte (implizit) strukturiert werden und mit dem Coachee geklärt werden. Strukturierendes Zuhören „hört“ z.B....

- Verbindungen zwischen Äußerungen 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 ein Konflikt „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, Übergangenes: Wann wird der rote Faden oder der Redefluss unterbrochen?
- unausgesprochene Fragen, evtl. Tabuthemen.



Auf der Grundlage des Gehörten, können differenzierte Rückmeldungen, Spiegelungen, gegeben werden.

**Sie orientieren sich an dem „inneren Bezugsrahmen“ des Coachees.**

Dieses strukturierende Hören ist daher **ein Angebot, „Ja“ zum Selbst des Coachees** zu sagen.

Und **gleichzeitig ggf. 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 Konzentration und innere Stabilität. Denn es sollte nicht nur wahrgenommen werden, was gerade gesagt wird, sondern auch das, was mitgemeint sein kann:

**An innerem Erleben, Fühlen und den Bewertungen, die sich die Person selbst auferlegt.**

## Coach oder Animator?

Weil strukturierendes Zuhören Energie und innere Präsenz 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 vielleicht das vereinbarte Coaching-Ziel nicht mit den „eigentlichen“ individuellen Möglichkeiten, Wünschen und Bedürfnissen überein.

Denn „keine/wenig Energie“ ist ein Signal, das den Coach dazu aufrütteln sollte. Um 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?**

**Senden Sie uns Ihre E-Mail!**

**info@dacb.de**