

Weiterbildung zum Interkulturellen Coach

Modul IV – Systemisches Coaching

Lektion 8: [M4L8] Reframing

Drei buddhistische Mönche betrachten eine Fahne. Sagt der Erste: "Die Fahne bewegt sich." Sagt der Zweite: "Der Wind bewegt sich." Sagt der Dritte: "Der Geist bewegt sich." Reframing bedeutet einen anderen Bezugs- und Bedeutungsrahmen herstellen, wodurch die Bedeutung des Geschehens verändert wird. Meistens engen die im Coaching gezeigten Bedeutungszuschreibungen die Verhaltens- und Denkmuster ein. Das Reframing soll eine Neuorganisation des Verhaltens und der Interaktion ermöglichen. Ihm liegen folgende systemische Grundannahmen zugrunde:

- Jedes Verhalten macht Sinn, wenn man den Kontext kennt.
- Es gibt keine vom Kontext losgelösten Eigenschaften einer Person.
- Jedes Verhalten hat eine sinnvolle Bedeutung für den Zusammenhang des Gesamtsystems.
- Es gibt nur Fähigkeiten, Probleme ergeben sich manchmal daraus, dass Kontext und Fähigkeiten nicht optimal zueinanderpassen.
- Jeder scheinbare Nachteil in einem Teil des Systems zeigt sich an anderer Stelle als möglicher Vorteil.

Beispiel für Reframing:

„In meinem Team wird so oft gestritten.“

Reframing:

„Sie arbeiten in einem sehr lebendigen Team.“

1

Wir können drei Ansätze für das Reframing unterscheiden:

1. Das verhaltensbezogene Reframing

(viele Wege führen nach Rom)

Hier geht es um die Einführung einer Unterscheidung vom Problemverhalten und der dahinterliegenden Absicht.

Beispiel: Ein Koordinator leidet darunter, von seinen Mitarbeitern als jemand bewertet zu werden, der sich schlecht durchsetzen kann.

Reframing: „Ich bin beeindruckt von Ihrem Verständnis, das ich im Umgang mit Ihren Mitarbeitern spüre.“

2. Das motivationsbezogene Reframing

(alles ist Ansichtssache)

Erkundung der Variationen hinsichtlich der Intention des Klienten und Relativierung der Motivation.

Beispiel: Eine Klientin erlebt, dass sie von einer Gruppe Kollegen bewusst bei bestimmten Arbeitsprozessen ausgeschlossen wird.

Reframing: „Können Sie sich vorstellen, dass diese Kollegen nicht über ihren Tellerrand hinaussehen können? Hat diese Vorstellung Folgen für ihr Verhalten und was würde dies bei ihren Kollegen auslösen?“

3. Das situationsbezogene Reframing

(alles ist zu etwas nütze)

Das Problemverhalten, die Problemsituation wird nicht länger bekämpft, sondern für ein anderes Ziel benutzt. Bewirkt der Umstand, dass Sie dieses Problem haben, auf der anderen Seite auch etwas Positives? Gibt es Gründe, die es möglicherweise sinnvoll erscheinen lassen, dass Sie das Problem noch etwas behalten?

Beispiel: Eine Klientin leidet unter Migräneattacken und fällt im Arbeitsprozess häufig aus. Im Coaching beschäftigt sie sich mit ihrem schlechten Gewissen.

Reframing: „Die Migräne verschafft ihnen die Möglichkeit einer freien Zeit, ohne die Urlaubstage zu opfern.“