



# Die Wunderfrage

Probleme im Schlaf lösen



# Die Wunderfrage



## Anwendungsbereiche

Die Wunderfrage kann immer dann eingesetzt werden, wenn Menschen über Probleme sprechen und sich dadurch in einer Art Problemtrance bewegen, in welcher jegliche Lösungsidee und – energie fehlt. Diese Methode ist gut geeignet, die gewünschten Zustände und die notwendigen Handlungsschritte zu visualisieren und festzuhalten. Sie erlaubt dem Klienten, sich vorzustellen, was er erreichen möchte, wie er leben will und wie das aussehen soll!

Ausserdem wird das Gehirn dazu angeleitet, die einzelnen Schritte, die dafür nötig sind, vorzubereiten!

## Ziel

- Von einem problembehafteten Denken in die Lösungsorientierung führen und Lösungsenergie erzeugen.
- Erkennen, was der gewünschte Endzustand einer bestimmten Situation ist.
- Im Weiteren kann bei Zielunklarheit das Ziel umrissen und nachher klar formuliert werden.

## Dauer

Situativ; zwischen 30 Minuten bis zu maximal einer Stunde.

## Materialbedarf

Schreibzeug, um die Antworten auf die Wunderfrage zu notieren.

# Worum es geht



Die von Steve de Shazer entwickelte Wunderfrage greift auf die Kristallkugeltechnik nach Milton Erickson zurück. Sie hilft dem Klienten, der über die Art der Fragestellung (Inhalt und Sprachmodulation) in eine leichte Trance versetzt wird, in einem entspannten Zustand neue Möglichkeiten für seine Probleme zu finden. Über ein vertieftes Nachfragen, wie sich die Lösung des Problems nach dem Wunder präsentieren würde, wird diese Lösung – stark vereinfacht ausgedrückt – im Kopf des Klienten vorentwickelt, neue neuronale Verknüpfungen werden aktiviert und Lösungsenergie freigesetzt. So kann die neue Lösung, zuerst gedacht, imaginiert und in der Folge kreierte werden.

# Die kritischen Erfolgsfaktoren



Entscheidende Bedeutung hat, wie die Wunderfrage formuliert wird. Sie sollte nicht direkt auf ein Thema bezogen gestellt sein, sondern dem Coachee den Raum lassen, ein ganzes Spektrum von Antworten auf die Frage zu finden. Wir werden nämlich bei vielen direkten und problemorientierten Fragen kaum eine Antwort bekommen (z. B.: „Haben Sie aufgehört, Ihre Frau zu schlagen?“).

Es geht darum, die Ausnahme von der Regel des Ungewollten zu finden. In der Ausnahme liegt die Ressource. Die meisten der Klienten kennen Ausnahmen vom Problem. Es scheint am einfachsten zu sein, nach Ausnahmen zu fragen, nachdem man die Wunderfrage gestellt hat.

Sogenannte Kopfmenschen, tun sich manchmal schwer damit, Impulse ausserhalb ihrer Gedanken, wie zum Beispiel intuitive und kinästhetische Sinneseindrücke wahrzunehmen oder anzuerkennen. Deshalb ist es für die erfolgreiche Durchführung der Wunderfrage hilfreich, dass der Coach den Coachee in einen entspannten Zustand bringt und dafür in einen leichten Trancezustand versetzt. Damit kommt der Coachee leichter an neue Möglichkeiten in seinem Kopf, ohne diese mit Willensanstrengung und Gedankenkraft aktiv zu konstruieren.

Hier die von mir etwas abgewandelte und erweiterte Wunderfrage, die für die Lösung von scheinbar unlösbaren Problemen ebenso gut funktioniert, wie für die Klärung gewünschter Zielzustände.

# Und so geht's

## 1 Das Thema verstehen – die Lösungsenergie wecken

Stelle als Coach dem Coachee nun eine Auswahl an Fragen, um zu verstehen, was sein Anliegen ist:

- *Welches Thema möchtest du hier und heute mit mir bearbeiten? (Der Coachee soll hier kurz sein Thema, meist ein Problem, benennen können)*
- *Auf einer Skala von 1–10; wie schwerwiegend ist das Problem, wenn 10 das schwierigste ist, dass du dir vorstellen kannst?*
- B kann hier öfters darauf hinweisen, dass das Problem schwierig ist: „Ja, das ist wirklich schwierig! ... (Schweigen).“

Dann die ersten Schritte Richtung Lösung machen:

- *Wann war das Problem das letzte Mal etwas weniger belastend?*
- *Ist es manchmal irgendwie anders und das Problem tritt weniger oder überhaupt nicht auf?*
- *Was ist dann anders, wenn das Problem nicht auftritt?*
- *Was können andere/kannst du dann anders tun/sehen, wenn das Problem ein bisschen weniger da ist?*
- *Was müsste passieren, damit dies öfter passiert?*
- *Was tun die Menschen um dich herum jeweils anders, wenn das Problem nicht oder nur wenig da ist?*

In der Regel beginnt die Arbeit mit einem lösungsfokussierten Interview. Dieses gibt Informationen darüber, was bearbeitet werden soll. Lösungsorientiert arbeiten heisst jedoch nicht, phobisch gegenüber Problemen zu sein.

Wenn ein Coachee spürt dass er nicht über sein Problem reden darf/soll, ist das eine Beschränkung, in welcher kein optimaler Rapport entstehen kann. Er soll erzählen dürfen!

Wenn ein Klient zum ersten Mal über eine schwierige Situation erzählt, führt das oft zu einer Erleichterung und ist schon dadurch lösungsfokussiert!

Die Vertiefung des Problems und die Problemtrance, die beim problemorientierten Arbeiten immer mitgeliefert wird, wird durch den Übergang in lösungsfokussierte Fragen und damit Lösungsenergie ersetzt.

So fragst du nach dem Zielzustand, ohne dieses Wort zu verwenden.



Nachdem gut gepaced und der Rapport da ist, kann B langsam ins Leading und damit von der Problem- in die Lösungsorientierung überleiten.

- *Was möchtest du gerne erreichen?*
- *Woran wirst du nach dieser Sitzung erkennen, dass wir zusammen ein gutes Ergebnis erreicht haben?*
- *Was wäre dann anstelle des Problems da?*
- *Und was wäre dann insgesamt anders?*



Submodalitäten

## 2 Trance induzieren – tun wir mal so, als ob

Leite nun die Trance ein:

*Nehmen wir einmal an, du gehst nach unserem Coaching irgendwann nach Hause. Du schläfst abends ein und über Nacht passiert ein Wunder. Das Problem, das du lösen wolltest, ist schon gelöst, oder das Ziel, das du erreichen wolltest und weswegen du hier bist, ist schon erreicht worden. Einfach so. Du hast es nicht einmal gemerkt. Und du weißt auch nicht, dass und wie das Wunder geschehen ist; weil du geschlafen hast!*

*Woran wirst du am Morgen, wenn du aufwachst, als erstes erkennen, dass ein Wunder passiert ist?*

*Und woran kannst du es noch erkennen?*

Bevor wir die Wunderfrage stellen, die nach dem Beginn wie auch für unsere Alltagskonversation merkwürdig wirken mag, hilft oft ein kleiner Vorspann, wie: Ich habe eine seltsame Frage... ..vielleicht eine schwierige Frage... ..es braucht etwas Phantasie, sie zu beantworten. Dann sollte die Wunderfrage mit sanfter, langsamer Stimme gestellt werden.

Charakteristika eines Wunders sind:

- es tritt plötzlich ein
- es kommt überraschend
- es ist alles möglich
- der Weg dorthin ist unwichtig; es passiert einfach so.

Deshalb fragen wir nie nach, wie es passiert ist, sondern interessieren uns nur für das Wunder selbst und wie es sich im Alltag zeigt.

Achte auf die Erzeugung positiver und die Vermeidung negativer Unterschiede:

- Wenn du nicht mehr (negierende Beschreibung) tust, was tust du stattdessen?
- Wenn (negierende Beschreibung) nicht mehr geschieht, was wird stattdessen geschehen?

Hier sinnesspezifisch über das VAKOG- System nachfragen und damit dem Coachee helfen, so richtig in dieses „tu-mal-so-als-ob ein Wunder passiert ist“ einzusteigen. So viele Details erfragen wie möglich um das Wunder erlebbar zu machen.

## 3 Das weitere System ...

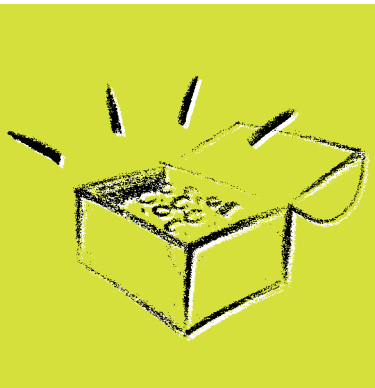
Frage den Coachee sinnesspezifisch danach, was im Aussen durch das Wunder geschehen wird:

*Woran werden andere, denen du nichts von deinem Ziel und dem Wunder, das passiert ist, erzählt hast, erkennen, dass das Wunder eingetreten ist und du dein Ziel erreicht hast?*

Erzeuge konkretes und spezifisches Verhalten:

- Was wirst du anders machen am Tag nach dem Wunder woran andere sehen können, dass das Wunder geschehen ist?
- Angenommen, am Tag nach dem Wunder wird ein Film über dich gedreht, was werden wir dort sehen das uns zeigt, dass das Wunder geschehen sein muss?

Allenfalls dazu den Coachee auch Positionen (Partner, Kinder, Chef ...) erkunden lassen.



## 4 Die Ressourcen finden

Hilf dem Coachee seine Ressourcen, die er für das Wunder braucht, zu aktivieren:

*Erinnere dich bitte: Wann in letzter Zeit (vielleicht vor Tagen, Stunden, Wochen) waren Dinge/Situationen/ Verhalten von dir und anderen Menschen vergleichbar/ähnlich wie an diesem Tag nach dem Wunder?*

Wenn keine Antwort kommt, nach einer kleinen Weile – kurz bevor du das Gefühl hast, dass dein Coachee resigniert und aufgibt – ergänzen:

*... und es mag gar schon lange Zeit zurückliegen, dass es schon mal so war ... Und doch kehrt die Erinnerung langsam zurück, holt dich ein und wird dir wieder vertraut.*

Lass dir von deinem Coachee erzählen, wann es war, wie es war; frage sinnesspezifisch nach und hilf ihm damit, die Ressource über das Wiedererinnern zu „re-installieren“.

Wir gehen im NLP davon aus, dass alle Ressourcen, die es zur Problemlösung braucht, bereits beim Coachee vorhanden sind und oft nur wieder erinnert und damit aktiviert werden wollen.



## 5 Den Effekt messen

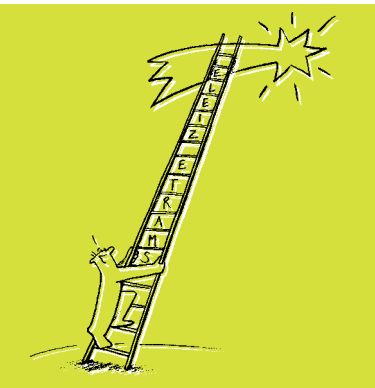
Zum Schluss kannst du mit der Skalenfrage den Effekt beim Coachee messen:

*An welchem Punkt auf einer Skala von 1–10 befindest du dich jetzt gerade bezogen auf das, was am Tag, nachdem das Wunder passiert ist, sein wird?*

*Und wo stehst du verglichen mit 0 als Zustand zu dem Zeitpunkt, zu dem du angerufen hast, um dein Ziel zu erreichen oder dein Problem zu lösen?*

10 steht also dafür, wie die Dinge am Tag nach dem Wunder sind und 0 dafür, wie die Dinge waren, als du angerufen hast, um dieses Treffen zu vereinbaren.

*Was denkst du, würden andere Leute sagen, an welchem Punkt du dich im Moment befindest – bezogen auf die gleiche Skala?*



## 6 Schlussrahmen

Nun führst du den Coachee sanft aber bestimmt wieder aus der Trance hinaus zurück in die Gegenwart:

*Und nun lass dich überraschen, wie sich auf wundersame Weise – sozusagen wie von selbst – die Dinge verändern werden. Und du wirst erst nach und nach herausfinden, dass diese Veränderungen eingetreten sind, weil du dich und dein Verhalten sich verändert haben ...*

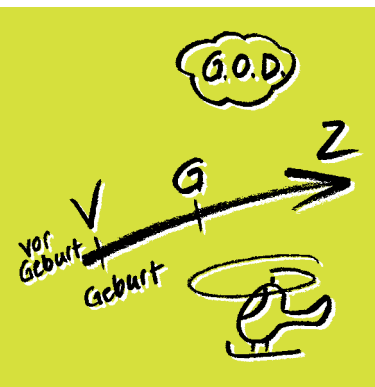
*Gehe nun nach Hause und lass dich überraschen wie das alles passieren wird. Du brauchst nicht zu denken, nichts zu tun, kannst einfach ganz entspannt alles geschehen lassen, was geschehen soll.*

Oft ist es ratsam, am Schluss dem Coachee ohne viele Worte einen Moment für sich zu geben um die Erlebnisse in der Trance wirken zu lassen. Damit wird das Risiko verringert, dass der kognitive Anteil des Coachees das noch zarte Ergebnis und den Prozess zerpfückt, bevor das alles in seinem Innersten überhaupt erst zum Erläutern kommen konnte.

## 7 Follow up (2. oder spätere Sitzung)

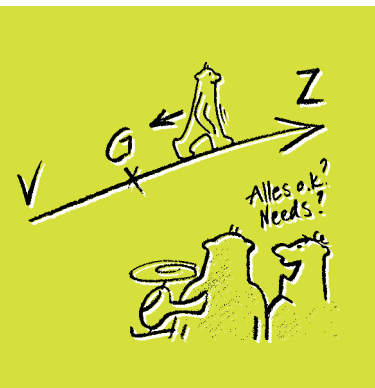
Zum Schluss kannst du mit der Skalenfrage den Effekt beim Coachee messen:

- *Wie haben sich die Dinge entwickelt?*
- *Wie hast du dazu beigetragen, dass sich diese Dinge so entwickelt haben?*
- *Was geschah sonst noch in der Zwischenzeit, so, dass sich die Situation heute ein ganzes Stück neu präsentiert?*
- *Wieviel von dem, was das Wunder ausmacht, ist schon passiert?*
- *Wo auf der Skala von 1–10 stehst du gerade bezogen auf das Ziel, das du erreichen wolltest?*
- *Hier das Wichtigste wieder in Erinnerung rufen (lassen).*



Imagination

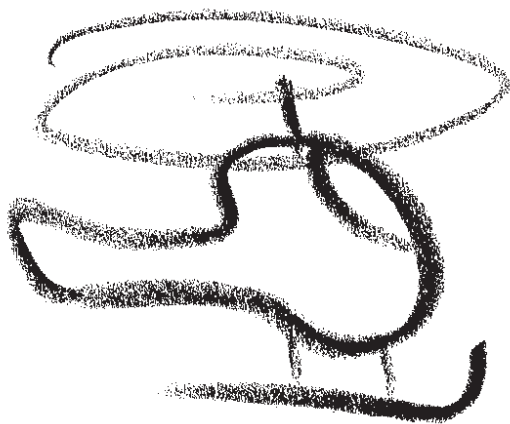




## 8 Die Vollendung

Abschliessend überprüfen, was der Coachee noch braucht um sein Wunder ganz zu realisieren:

- *Was müsste jetzt noch passieren, damit das Wunder komplett und dein Ziel zu 100% erreicht wäre?*
- *Was wirst du, wenn wir uns das nächste Mal sehen, noch dazu beigetragen haben, dass das Wunder vollendet werden konnte?*



Metaposition



Zeitlinie

# Ergänzende Bemerkungen



Fragen über Fragen sind das wirksamste Mittel, dem Wunder auf die Spur zu kommen. Doch Vorsicht: Stelle die Fragen mit genügend Zwischenräumen, so dass der Coachee ihnen auch wirklich nachgehen kann. Wenn eine Frage nicht funktioniert, nimm eine andere. Manchmal ist es sinnvoll, die Fragen zu kontextualisieren. Einige Beispiele dazu, die du an der richtigen Stelle einsetzen kannst:

Wer

- *wird die erste Person sein, die bemerkt, dass das Wunder geschehen ist und woran?*
- *wird was anders machen nach dem Wunder?*
- *wird am überraschtesten sein, wenn dein Problem gelöst ist?*

Was

- *wird diese Person sehen, was du anders machst, was er/sie nicht für möglich gehalten hat?*
- *wirst du an dir wahrnehmen, was dich ganz positiv überrascht?*
- *wirst du sehen, was die andere Person anders macht, was du nicht für möglich gehalten hattest?*

Wo

- *möchtest du gerne sein, wenn du zuerst bemerkst, dass das Wunder geschehen ist und was möchtest du dort am liebsten als erstes bemerken?*

Wann

- *warst du in der Vergangenheit erfolgreich? Was war anders, dass dich damals veranlasste, erfolgreich zu sein?*
- *würden andere (...) sagen, warst du in der Vergangenheit, was ihnen sehr gefallen hat?*



## Skalenfragen

Eine besondere Art der Fragestellung ist die Skalenfrage oder auch Skalierungsfrage. Sie ist eine Technik aus der Systemischen Therapie, hat aber ihren Weg auch in Beratung, Coaching, Supervision und Training gefunden, weil wir das Gegenüber damit zu einer differenzierten Selbstbeobachtung anregen können und relevante Informationen sammeln können, welche wir über direkte Fragestellungen, die wenig Raum für „Unpräzises“ und „Unreflektiertes“ lassen, nicht bekommen würden. Gerade in dem „Unpräzisen“ und „Unreflektierten“ liegt aber die subjektive Wahrheit des Klienten und die für unsere Arbeit wichtigsten Informationen.

Bei der Skalenfrage geht es also um „weiche Realitäten“ statt „harte Fakten“. Damit lassen sich Wahrnehmungen, Einschätzungen, Eindrücke, Gefühle und Fortschritte besprechen und vergleichen. Die am häufigsten verwendete Skala hat den unteren Wert 0 und den oberen Wert 10. Der Wert 10 repräsentiert üblicherweise die maximale Ausprägung, 0 repräsentiert die minimale Ausprägung des Begriffs.

Hier einige Beispiele für solche Fragen:

- Wenn 10 die Lösung des Problems wäre und 0 das Gegenteil, wo befindest du dich im Augenblick? (0 heisst, es ist das falsche Thema, denn es gibt sowieso keine Hoffnung, das Problem zu lösen. 10 heisst, es ist das falsche Thema, denn das Problem besteht nicht mehr).
- Wenn 10 der optimale Umgang mit diesem Thema, wäre und 0 der Zustand zur Zeit der Anmeldung zu diesem Seminar, wo befindest du dich im Augenblick?
- Wie bist Du dahin gekommen?
- Wenn 0 die völlige Unsicherheit wäre und 10 die völlige Klarheit in Bezug auf diese Frage, wo bist Du jetzt?
- Was würde sich ändern, wenn du 1 Wert höher wärst?
- Wann wäre das Problem kein Thema mehr?
- Woran würdest Du merken, dass Du stabil auf den Wert von ... gekommen bist?
- Wie hoch müsste der Wert sein, dass Du sagst, es ist gut genug?



# Weitere Informationen



## **Basisinformationen**

Weitere Informationen und Unterlagen zu den NLP-Basics findest du auf:

<http://www.froschkoenige.ch/schatztruhe/nlp-modelle/nlp-basisinformationen.html>

## **Grundzutaten und Bausteine zum Modelle**

Weitere Informationen zum Milton Modell und anderen NLP-Modellen findest du auf:

<http://www.froschkoenige.ch/schatztruhe/nlp-modelle/nlp-tools-und-modelle.html>

## **Literatur**

Steve de Shazer; Mehr als ein Wunder: Lösungsfokussierte Kurztherapie heute