

Den coachende samtale: Spørgsmålstyper

Evnen til at kunne stille de rigtige spørgsmål er afgørende for at kunne indtage coachrollen på kompetent vis. Spørgsmål hjælper fokuspersonen med at anlægge et nyt blik på ressourcer og handemuligheder og bruges til både at anerkende og udfordre. Spørgsmålene fungerer derfor som en intervention i sig selv.

Der findes et hav af modeller, som man kan bruge til at strukturere forskellige coachende spørgsmål. En af de mest udbredte – og ud fra vores erfaringer virksomme – er den canadiske terapeut Karl Tomms kategorisering af spørgsmålstyper, som her præsenteres i hovedtræk.

Karl Tomm peger på, at spørgsmål kan have en orienterende eller påvirkende hensigt. Han peger endvidere på, at man i samtalen kan invitere til enten lineære eller cirkulære antagelser. Med andre ord: hvorvidt der er tale om en "årsags-virkning"-problematik (lineær) eller en mere kompleks antagelse, hvor det anerkendes, at mange faktorer spiller ind (cirkulær). Ud fra disse distinktioner har Karl Tomm i en – inden for coachlitteraturen – særdeles populær artikel inddelt virkningsfulde spørgsmål i fire hovedkategorier:

- 1) **Fortidsorienterede, lineære, afklarende spørgsmål** – metaforisk benævnt "detektivspørgsmål" i en dansk bearbejdning
- 2) **Cirkulære spørgsmål med fokus på relationer og mønstre** – metaforisk benævnt "antropologspørgsmål"
- 3) **Refleksive, fremtidsrettede spørgsmål med fokus på muligheder og hypoteser** – metaforisk benævnt "fremtidsforskerspørgsmål"
- 4) **Styrende, fremadrettede spørgsmål med fokus på sortering, kvalificering og udvælgelse af veje videre frem** – metaforisk benævnt "kaptajn-spørgsmål".

Brugen af de forskellige typer spørgsmål giver mulighed for at se en konkret problemstilling i et nyt lys – blandt andet ved at invitere til andre perspektiver via "tankelæsespørgsmål" som f.eks.:

- Hvordan tror du, at personen selv oplevede den specifikke situation?
- Hvad kunne være hans/hendes årsag til at handle, som han/hun gjorde?
- Hvilken kollega/leder tror du, at personen helst vil tale med om det, som han/hun oplever som svært?

Andre perspektiver kan også inviteres ind gennem systematisk undersøgelse af undtagelser, intentioner og ressourcer igennem spørgsmål som:

- Er der situationer, der adskiller sig fra det, der typisk sker?
- Kan vi ud fra disse situationer konkludere, at der er noget, der virker bedre end andet?
- Hvad er anderledes i de situationer?
- Fortæller disse situationer os noget om personens intentioner?

Referencer:

Tomm, K. (1992). Interviewet som intervention I, II, III. København: Forum.

Dette værktøj er udarbejdet af LEAD til DANSK HR

LEAD er et fagligt konsulenthus specialiseret i at udvikle og styrke ledere og organisationer i lyset af de aktuelle udfordringer. LEADs arbejdsform er aktionsforskning og consulting, hvor vi med udgangspunkt i egen og nyeste internationale forskning om, hvad der virker, kobler denne viden med rådgivning og stærke, effektiviserende læreprocesser. Alle ydelser skræddersyes til den enkelte organisations mål og behov for at sikre den mest optimale effekt.

LEAD+