

Muss ich das machen? im Coaching

Dauer 20 bis 45 Min • Setting Sitzung, Raum oder online • Für Coaches

Diese Anleitung richtet sich an Coach-Kolleginnen und -Kollegen. Die Methode prüft eine Aufgabe Wort für Wort auf vier Ebenen: Muss (die Aufgabe), Ich (die Rolle), Das (den Kontext), Machen (die Handlungsnotwendigkeit). Stark ist sie bei Klienten, die über Überlastung klagen und das Gefühl haben, viel zu arbeiten, aber wenig zu bewirken.

01 Wann einsetzen?

- Bei Überlastung, ständigen Überstunden, dem Gefühl, „am Wesentlichen vorbeizuarbeiten“
- Wenn ein Klient in einer früheren Rolle hängengeblieben scheint (Beförderung, aber alte Aufgaben mitgenommen)
- Als schnelles Struktur-Werkzeug innerhalb einer Sitzung, nicht als ganzer Prozess
- Wenn Rollenklarheit ein Thema ist (was gehört eigentlich zu wem?)

Nicht einsetzen, wenn

der Klient akut in einer Krise ist (Stabilisierung vor Reflexion), es eine strukturelle Zuständigkeitsfrage ist, die ein Gespräch mit der Führungskraft oder eine Teamklärung braucht (das Werkzeug ersetzt das nicht), der Klient die Aufgabe nicht ehrlich anschauen will.

02 Was die Methode bringt

Der Nutzen für den Klienten in einem Satz: Sie trennt echte Notwendigkeit von Gewohnheit, bevor über Loslassen oder Weitermachen entschieden wird. Konkret:

- Entlastung mit Begründung. Der Klient sieht, welche Aufgabe wirklich zu seiner Rolle gehört und welche er nur aus Gewohnheit mitschleppt, statt diffus überlastet zu bleiben.
- Rollenklarheit statt Selbstaussbeutung. Das Wort „Ich“ deckt auf, was fremde Aufgaben sind, die der Klient still kompensiert, und macht sie verhandelbar.
- Schluss mit blindem Aktionismus. Das Wort „Machen“ prüft, ob Handeln überhaupt nötig ist, und schützt vor Eingriffen, die eine Lage erst verschlechtern.
- Sofort einsatzfähig. In 20 bis 45 Minuten innerhalb einer Sitzung anwendbar, ohne Vorbereitung, an einer einzigen konkreten Aufgabe.

03 Ablauf

Setting und Material

20 bis 45 Minuten innerhalb einer Sitzung genügen oft. Papier oder geteiltes Whiteboard; der Klient schreibt selbst. Optional: ein vorab geführtes Aufgabentagebuch des Klienten, um die passende Aufgabe auszuwählen.

01 EINE Aufgabe greifen

Nicht die ganze To-Do-Liste, sonst verliert sich die Schärfe.

FRAGE AN DEN KLIENTEN

„Nimm dir eine einzige Aufgabe vor, die regelmäßig Zeit kostet und bei der du leichten Widerwillen spürst. An der gehen wir die vier Wörter durch.“

02 Muss: prüft die Aufgabe

Ziel: echte Notwendigkeit von Gewohnheit trennen. Auf vage Begründungen achten („das macht man halt so“).

FRAGE AN DEN KLIENTEN

„Was würde passieren, wenn das wegfiel? Wer würde es merken?“

03 Ich: prüft die Rolle

Hier wird es oft unbequem. Nicht moralisieren. Die Reaktion auf die Hypothesen-Frage zeigt den persönlichen Anker (Sicherheit, Kontrolle, Gewohnheit).

FRAGE AN DEN KLIENTEN

„Angenommen, jemand anderes könnte das genauso gut. Was hieltest du davon, es abzugeben?“

04 Das: prüft den Kontext

Auf Proportionalität zielen: Aufwand im Verhältnis zum Ergebnis, richtige Form, richtiger Zeitpunkt.

FRAGE AN DEN KLIENTEN

„Welcher Teil davon liefert den eigentlichen Wert, welcher läuft nur mit?“

05 Machen: prüft die Handlungsnotwendigkeit

Aktionismus prüfen. Manche Situationen lösen sich von selbst, manche werden durch zu frühes Eingreifen schlechter.

FRAGE AN DEN KLIENTEN

„Was spräche dafür, erstmal nichts zu tun und zu beobachten?“

06 Vertiefung: der verborgene Gewinn

Wenn der Klient wiederholt „eigentlich nicht“ antwortet, sich aber nichts ändert, hält oft ein verborgener Gewinn an der Aufgabe fest (Sicherheit, Gebrauchtwerten, Vermeidung eines überfälligen Gesprächs). Hier endet das schnelle Werkzeug und beginnt die eigentliche systemische Arbeit.

FRAGE AN DEN KLIENTEN

„Was müsste sein, damit du diese Aufgabe wirklich loslässt?“

04 Fragenkatalog auf einen Blick

Alle Kernfragen, geordnet nach den vier Wörtern, für den schnellen Zugriff in der Sitzung. Vorab gilt: Eine einzige konkrete Aufgabe greifen, nicht die ganze Liste.

Muss (die Aufgabe)

- Was würde passieren, wenn das wegfiel? Wer würde es merken?
- Kennst du den ursprünglichen Grund für diese Aufgabe noch?
- Ist das echte Notwendigkeit oder Gewohnheit („das macht man halt so“)?

Das (der Kontext)

- Welcher Teil davon liefert den eigentlichen Wert, welcher läuft nur mit?
- Gäbe es eine schlankere Variante mit demselben Nutzen?
- Stimmen Aufwand, Form und Zeitpunkt im Verhältnis zum Ergebnis?

Ich (die Rolle)

- Angenommen, jemand anderes könnte das genauso gut. Was hieltest du davon, es abzugeben?
- Was gibt dir diese Aufgabe, das du sonst woanders holen müsstest?
- Gehört das wirklich zu deiner Rolle, oder kompensierst du eine fremde Zuständigkeit?

Machen (die Handlung)

- Was spräche dafür, erstmal nichts zu tun und zu beobachten?
- Wo könnte zu frühes Eingreifen die Lage verschlechtern?
- Was müsste sein, damit du diese Aufgabe wirklich loslässt? (verborgener Gewinn)

05 Typische Hypothesen

- Klient ist in einer früheren Rolle hängengeblieben und hat alte Aufgaben mitgenommen.
- Aufgaben werden gehalten, weil sie Sicherheit oder Überblick geben, nicht weil sie zur Rolle gehören.
- Ein Strukturproblem (unklare Zuständigkeiten) wird individuell kompensiert.

Schnittstelle Supervision

Wenn das Wort „Ich“ wiederholt fremde Aufgaben aufdeckt, ist das ein Rollenklarheits-Thema für die Team- oder Fallsupervision, nicht nur ein individuelles. Dort lässt sich klären, wie Zuständigkeiten im System verteilt sind.

06 Risiken und typische Fallen

- Der Klient nutzt das Werkzeug zur Rechtfertigung. Symptom: Jede unangenehme Aufgabe landet schnell auf „muss ich nicht“. Das Werkzeug wird zum Freibrief fürs Vermeiden. Coach hält gegen: „Was würde es kosten, wenn das wirklich wegfiel, und wer trägt diese Kosten?“
- Coach kennt die richtige Antwort schon. Symptom: Der Coach sieht früh, dass eine Aufgabe weg sollte, und lenkt dorthin. Dann prüft nicht mehr der Klient, sondern der Coach entscheidet. Die vier Wörter wirken nur, wenn der Klient selbst antwortet. Coach fragt, der Klient bewertet.
- Strukturproblem wird individualisiert. Symptom: Das Wort „Ich“ deckt fremde Zuständigkeiten auf, die der Klient kompensiert. Die Versuchung ist, das als persönliches Defizit zu behandeln. Stattdessen benennen: Das ist eine Frage für ein Gespräch mit der Führungskraft oder für die Teamsupervision, kein Selbstoptimierungs-Thema.
- Wort fürs Wort als Schema durchgezogen. Symptom: Coach arbeitet die vier Wörter mechanisch ab, obwohl der Klient bei „Ich“ ins Stocken gerät. Genau dort liegt oft der Kern. Lieber bei einem Wort bleiben und vertiefen, als alle vier oberflächlich abhaken.

Grenzen

Das Werkzeug ist ein Reflexionsangebot, kein Freifahrtschein. Nicht jede unangenehme Aufgabe darf wegfallen. Es ersetzt kein Gespräch über Prioritäten und keine strukturelle Klärung von Zuständigkeiten. Der Coach hält den Rahmen und liefert keine Antworten.

Kontakt für Rückfragen oder kollegialen Austausch

Jan-Aiko Berends · Hermannssohn Consulting · info@hermannssohnconsulting.de · hermannssohnconsulting.de