

## **Auf einer Skala von 1-10...**

Die Arbeit mit Skalierungen (Scaling Questions) gehört mit zu den „Kernkompetenzen“ systemisch-lösungsorientierter Beratung. Aufgrund der flexiblen Anwendbarkeit weist die Skalierungsarbeit fast universelle Einsatzmöglichkeiten auf. Hinzugezogen wird sie meist, wenn diffuse Einschätzungen konkretisiert und präzisiert werden sollen. Die Einschätzung kann sowohl eine Selbst- wie auch eine Fremdeinschätzung sein, sie kann einen Status Quo oder eine Veränderung sichtbar machen.

Die Einschätzungen auf den Skalen machen Unterschiede / Unterschiedsbildungen deutlich. Im Sinne von Unterschieden, die einen Unterschied machen, stellen sie veränderte kognitive und emotionale Interpretationen der Außenwelt dar, auf deren Basis sich wiederum das Verhalten verändert.

Bezüglich der Maßeinteilung gibt es unterschiedliche Möglichkeiten, wobei immer diejenige verwendet werden sollte, die dem Gegenüber (Kunde, Mitarbeiter, Führungskraft, Kollege, ...) am einfachsten zugänglich ist:

- Abbildung in Zahlen: 0 – 10 / 1 – 10 / 0 – 100 / -10 – 0
- Übertragung auf räumliche Entfernung ("Wie weit ist die Lösung noch entfernt - 1 Meter oder doch noch 2 Meter?")
- Übertragung auf Uhrzeit ("Wie schlimm ist die Lage im Projekt - '5 vor 12' oder erst '10 vor 12'?")
- Übertragung auf andere Größen wie z.B. aufgeblasener Luftballon oder ein mit Wasser gefülltes Glas ("Wie viel Tropfen bedarf es noch, dass Sie Ihren Projektmitarbeiter wegen mangelnder Kooperation aus dem Projekt rausschmeißen?")

Die Einschätzungs-Unterschiede auf der Maßeinteilung werden vom Gegenüber gedeutet. Man kann nicht annehmen, dass z.B. die Zahlen 1 bis 10 für alle Menschen gleich weit voneinander entfernt sind. So kann bei einer Person der Schritt von 0 auf 1 der schwierigste sein, bei einem anderen der Schritt von 1 auf 2 eine Verdoppelung der Anstrengungen bedeuten. Auch kann ein objektiv gleicher Zustand von der einen Person mit einer 2, von einer anderen Person mit einer 7 belegt werden.

Die Anwendung der Skalen kann sich z.B. auf folgende Dimensionen beziehen:

- Zuversicht: „Wie zuversichtlich sind Sie auf einer Skala von 1-10, dass die von Ihnen gewünschte Veränderung erreichbar ist?“
- Einschätzung des Status Quo: „Sie selbst schätzen sich bei 4 ein, Ihr Kollege sagt 5; warum glauben Sie, bewertet Ihr Kollege Sie höher, woran merkt er es, dass Sie auf der 5 stehen?“
- Definition und Präzisierung von Zielsetzungen: „Im Moment sind Sie bei 4, wo ist Ihr Ziel, wo wollen Sie hin?“
- Wertschätzung des aktuellen Zustandes: „Warum nicht bei 0? Warum bei 2?“
- Sichtbarmachung von Fortschritten: „Wie haben Sie die 6 erreicht? Was ist besser als bei unserem letzten Zusammentreffen?“
- Finden von Lösungsschritten: „Was können Sie tun, um von einer 4 auf eine 5 zu kommen?“