



SYSTEMISCHE FRAGETECHNIKEN UND IHRE ANWENDUNG IM COACHING

EXPOSEE

Was ist das Besondere an systemischen Fragen und wie werden sie gebildet? In welchen Coachingsituationen verwendet man welchen Fragentyp am besten und welche Wirkung haben die Fragen auf den Coachingprozess? Gute systemische Fragen bringen den Coachee zum Nachdenken, regen ihn zum Perspektivwechsel an, sind offen gestellt und fokussieren das „Innen“. Über die Qualität der gestellten Frage urteilt aber schlussendlich der Coachee selbst, während der Coach sich auf den folgenden Seiten optimal auf die verschiedenen Fragetechniken vorbereiten kann.

Miriam Bongers

Hausarbeit im Rahmen der Ausbildung zum Systemischen Coach bei InKonstellation (September 2021 – Mai 2022)

Inhalt

1. Einführung	1
2. Merkmale systemischer Fragen	1
3. Systemische Fragetypen	3
3.1 Ziel-, lösungs- und ressourcenorientierte Fragen	5
3.2 Verhaltens- und Erlebensfragen.....	5
3.3 Konkretisierungsfragen	6
3.4 Unterscheidungsfragen	6
3.5 Skalierungsfragen	7
3.6 Fragen nach Glaubenssätzen/ Mustern	7
3.7 Fragen nach Ausnahmen	8
3.8 Beschreibende, erklärende und bewertende Fragen.....	8
3.9 Dissoziierende Fragen	9
3.10 Zirkuläre Fragen.....	9
3.11 Hypothetische Fragen	9
3.12 Paradoxe Intervention.....	10
3.13 Verrückte Fragen & Wunderfrage.....	11
4. Abschluss und Ausblick.....	11
5. Quellen	12

1. Einführung

Systemische Fragen und Fragetechniken sind das Hauptwerkzeug eines guten Coaches. Soll der Coachingprozess erfolgreich werden, sollten auch die gestellten Fragen den Coachee zum Nachdenken anregen und nicht sofort beantwortet werden können. Wichtig dabei ist es, sich in Geduld zu üben und dem Coachee die Zeit zu geben, die er braucht, um zum einen die Wirkung der gestellten Frage nicht zu zerstören und zum anderen den Coachee nicht aus dem Arbeiten an neuen Denkmustern herauszubringen. Dabei helfen aktives Zuhören, positives Konnotieren und Pacing.

Fragen sind immer auch Interventionen, die im besten Fall zu direktem Umdenken beim Coachee führen, ihn durch Beeinflussung der Wirklichkeitskonstruktion eine andere Perspektive einnehmen lassen und somit richtig ins Arbeiten bringen. Grundsätzlich gilt, dass wer fragt, nichts von sich preisgibt und dem anderen die Möglichkeit eröffnet unbewertet seine eigenen Erfahrungen, Eindrücke, Gefühle und Bewertungen zu äußern. Man unterscheidet zwischen geschlossenen, suggestiven und offenen Fragen, wobei man sich im Coachingprozess fast ausschließlich mit offenen Fragetypen beschäftigt.

Die unterschiedlichen Fragetypen werden je nach Autor in unterschiedliche Kategorien unterteilt. Im Folgenden wird sich grob an der Ordnung nach Radatz (2018) orientiert.

2. Merkmale systemischer Fragen

Systemische Fragen unterscheiden sich in einigen Merkmalen von anderen Fragetypen. Während der Coachee erst nach dem Stellen der Frage die Qualität derer bewerten kann, gibt es einige allgemeine Merkmale systemischer Fragen, die der Coach vorab beachten sollte. Schon gewöhnliche Fragen können zu einer Ordnung und einem besseren Bewusstsein in Bezug auf das Problems des Gegenübers führen. Durch systemische Fragen hingegen kann eine **Neuordnung** beim Coachee entstehen.

Die allgemeinen Merkmale systemischer Fragen im Überblick

1. Systemische Fragen sind offene Fragen.
2. Systemische Fragen bringen den Kunden zum Denken – anstatt die Neugier des Coaches zu stillen.
3. Systemische Fragen fokussieren auf das „Innen“ und nicht auf das „Außen“.
4. Systemische Fragen sind niemals Suggestivfragen.
5. Systemische Fragen haben nicht den Charakter dem Coach Recht zu geben – sie lassen die Antwort offen.
6. Systemische Fragen sind häufig Gegenfragen.

Radatz, 2018, S. 168

Im Gegensatz zu kommunikationsschließenden geschlossenen Fragen, die wir von Kindheit an gelernt haben zu stellen, können **offene Fragen** nicht einfach mit einem „ja“ oder „nein“ beantwortet werden. Offene Fragen liefern zudem viel mehr Informationen, regen neue Denkprozesse beim Gegenüber an und helfen dem Gegenüber schneller als geschlossene Fragen. Offene Fragen beginnen immer mit „W“- Fragewörtern wie:

Wer, Was, Wann, Wo/Wohin, Wofür, Wie, Wem/Wen, Wessen, Inwiefern, Welche, Woran, Bis Wann....

Fragewörter, die nicht im systemischen Fragenkatalog vorkommen sind: „Warum“, „Wieso“ und „Weshalb“. Zum einen fokussieren wir dabei die Vergangenheit, obwohl wir uns auf die Gegenwart und Zukunft konzentrieren wollen. Und zum anderen könnte aufgrund der Orientierung an Schuld und Ursache der Coachee das Gefühl haben sich verteidigen zu müssen.

Um den Coachee zum **Nachdenken** zu bringen, sollte die gestellte Frage ihn richtig ins Arbeiten bringen. Dabei kann man zwischen Reporterfragen und Denkfragen unterscheiden. Der Coach erkennt den Fragentyp an der Reaktion des Coachee. Wenn er sofort auf die Frage antworten kann, war es eine Reporterfrage, die eher die Neugier des Coaches befriedigt als den Coachee in seinem Lösungsprozess weiterzubringen. Wenn der Coachee lange nachdenken muss, eventuell auch mit einem „keine Ahnung“ antwortet, heißt es geduldig abzuwarten – hier wurde eine Denkfrage gestellt, die die Möglichkeit hat, den Erfahrungsschatz des Klienten zu erweitern, ihn zwingt aus seinen bisherigen Denkprozessen auszubrechen und eine neue Lösung für sein Problem zu finden.

Die Fokussierung der systemischen Frage auf **das „Innen“** bedeutet, dass sich der Coach nicht mit einer Beschreibung des ist-Zustandes zufriedengibt, sondern immer nach der Bedeutung dieses Zustandes oder Begriffs konkret für den Coachee fragt. Wenn der Coachee beispielsweise jemanden als ehrgeizig bezeichnet („Außen“), fragt der Coach, was man in seinen Augen tun muss, um als ehrgeizig zu gelten („Innen“). Ganz nach dem Inselprinzip sollte der Coach sich immer wieder vor Augen führen, dass die Wirklichkeitskonstruktion und somit auch die Bewertung von Dingen und Begrifflichkeiten interindividuell sind. Die Aufgabe des Coaches ist es im folgenden Schritt, dem Coachee zu ermöglichen seine Meinung bezüglich der Dinge zu ändern, um seine Probleme zu verstehen und lösen zu können.

Suggestivfragen sollten im Coaching niemals gestellt werden, weil sie den Coachee auf die eigene Seite bringen sollen und somit eine Unterscheidung in „Richtig“ und „Falsch“ in Bezug auf sein Problem suggerieren. Sie wirken bewusst manipulierend, da sie das Gegenüber zu einer bestimmten Haltung oder Handlung bringen sollen. Systemische Fragen hingegen wirken zwar auch intervenierend, da man aus konstruktivistischer Sicht nie nicht-intervenierend handeln kann, aber in solcher Weise, dass sie die Handlungsoptionen des Coachees erhöhen und keine Richtung vorgeben. Der Coach muss jede Meinung des Coachee akzeptieren und damit umgehen können, dass die Lösung genau zum Coachee passen muss und nicht zum Coach. Mögliche Suggestivfragen sind zum Beispiel: *„Fühlen Sie sich da manchmal genauso wie ich, wenn...?“*, *„Sie werden sich doch nicht etwa gefallen lassen, dass...?“*.

Ein Coaching sollte immer den Coachee in seinem Anliegen befriedigen und nicht die **Hypothesen** des Coaches bestätigen. Aus der konstruktivistischen Weltsicht heraus gehen wir davon aus, dass der Coachee selbstorganisiert denken und handeln kann und sollten ihn nicht mit unseren Hypothesen konfrontieren. Coaches arbeiten mit der Wirklichkeit des Coachee und sollten ihre eigene Wirklichkeit ausschließlich auf die Lenkung des Prozesses

und die Art und Weise Fragen zu stellen eingrenzen. Für die konkreten Fragestellungen heißt dies, dass der Coach die **Alternativen des Coachees erhöhen** und nicht einschränken sollte durch Fragen wie: „*Präferieren Sie nun den autoritären oder den laissez-faire Erziehungsstil?*“ (einschränkend) – „*Welche Kriterien müsste der für sie passende Erziehungsstil beinhalten?*“ (alternativerhöhend).

Da es im Coaching wichtig ist, den Coachee seine Lösung selbst erarbeiten zu lassen, stellt der Coach auf Fragen häufig **Gegenfragen**. Durch die in unserem Kulturkreis bestehende Gesellschaftsnorm, Fragen nicht mit Gegenfragen zu beantworten, können daraus jedoch Antworten des Coachees wie: „*Wenn ich das selbst wüsste, wäre ich ja nicht bei Ihnen...*“ resultieren. Als Ausweg aus diesen „unmoralischen Angeboten“, die in einer Zwickmühle für den Coach enden können, schlägt Radatz folgendes vor:

Kunde	Coach
Ich möchte gerne mal von Ihnen als ExpertIn Ratschläge hören, was ich in meiner Situation am besten tun kann.	Mhm. Welche Kriterien sollen denn diese Ratschläge aufweisen? Das heißt, woran würden Sie erkennen, dass die Ratschläge genau für Sie passen?
(formuliert Kriterien)	Welche noch? Welche noch? Welche noch?
(formuliert alle Kriterien)	Wenn wir nun an einer Lösung arbeiten würden, die alle diese Kriterien enthält, und Sie würden sogar mit Hilfe meiner Fragen selbst zur Lösung kommen, wären Sie dann zufrieden?

Radatz, 2018, S. 155

3. Systemische Fragetypen

Das wohl charakteristischste an systemischen Fragen ist ihre hohe Interventionsintensität. Solche Fragen dienen nicht nur im Coaching dazu, oben genannte Kriterien zu erfüllen und Wirkungen anzustreben, sondern auch in anderen Bereichen wie der Organisations- und Teamentwicklung, der Kulturentwicklung von Unternehmen, Supervision, Moderation oder Training. Viele Fragetypen passen in verschiedene Kategorien, weshalb sich die Einordnung zuweilen etwas knifflig gestaltet. Hier eine grobe Einteilung in Kategorien in Anlehnung an Radatz (2018, S.181) und die Inhalte unseres Coachingmoduls zu „Fragen“ mit Martin Lüdemann.

Fragentyp	Ziel	Beispiel
Ziel-, lösungs- und ressourcenorientierte Fragen	Den Coachee zu einer positiven Ziel- und Lösungshaltung bewegen	„Wie fühlt es sich an, wenn du das geschafft hast?“
Verhaltens- und Erlebensfragen	Aus schwer bewegbaren Situationen flexible Verhaltensänderungen	„Wie verhält sich dieser Kollege derzeit?“

	schaffen/ das innere Erleben des Coachee zu Tage fördern	„Riechst, schmeckst, siehst, hören Sie etwas?“
Konkretisierungsfragen	Einen konkreten Eindruck des Problems erlangen	„Welche Situationen rufen das genau hervor?“
Unterscheidungsfragen	Differenzierungen schaffen (Verhalten, Inhalt, Zeit, Personen)	„Wann tritt das Problem stärker auf, wann weniger stark?“
Skalierungsfragen	Intensitätsunterschiede herausstellen	„Wo stehen Sie nach dieser Stunde auf einer Skala von 0-10, wenn 0 bedeutet, wir sind völlig vom Weg abgekommen und 10, wir haben das Ziel erreicht?“
Fragen nach Glaubenssätzen/ Mustern	Als vom Coachee problematisch wahrgenommene Handlungsmuster aufdecken und ergänzen (nie aufbrechen)	„Wann war es denn zum ersten Mal so? Was hat das Gutes gebracht? Was tun sie genau und in welcher Reihenfolge, damit das Problem entsteht?“
Fragen nach Ausnahmen	Den Coachee von „immer“ oder „nie“ weg- und an seine Ressourcen heranzuführen	„An welchem Punkt in deinem Leben hast du mal eine Ausnahme erlebt?“
Beschreibende, erklärende und bewertende Fragen	Verdeutlichung von Beschreibung-, Erklärungs- und Bewertungsalternativen	„Wie würde ihr bester Freund die Situation beschreiben? Wie können Sie sich den Konflikt zw. X und Y erklären? Wie könnte man ihr Verhalten noch bewerten?“
Dissoziierende Fragen	Emotionen beim Coachee senken	„Wie würde denn eine völlig unbeteiligte Person von der Straße das Problem schildern?“
Zirkuläre Fragen	Verknüpfung zwischen unterschiedlichen, komplexen Handlungsnetzen verdeutlichen	„Was denken Sie, könnte ihr Kollege 1 zu Kollege 2 über ihre Präsentation und die damit verknüpften Karrierechancen sagen?“
Hypothetische Fragen	Versetzen des Coachee in die Situation der Lösung und Prüfung von dessen Wirkung	„Angenommen, sie verhielten sich ab morgen spendabel, was würde ihr Partner dazu sagen?“
Paradoxe Intervention	Den Coachee zur Aufgabe des als problemhaft bewerteten	„Was müssten Sie tun, um den Karren richtig gegen die Wand zu fahren?“

	Handlungsmusters einladen	
Verrückte Fragen & Wunderfrage	Neue, innovative Handlungsweisen anregen	„Woran würde ihr Schreibtisch beim morgendlichen Betreten des Büros merken, dass sie ihr Ziel erreicht haben? Stell dir vor, heute über Nacht geschieht ein Wunder und das Problem, welches dich gerade beschäftigt, ist verschwunden. Woran würdest du das merken?“

3.1 Ziel-, lösungs- und ressourcenorientierte Fragen

Man unterscheidet in der systemischen Arbeit zwischen lösungs- und problemorientierten Fragen. Im Coaching konzentrieren wir uns zum Großteil auf das Ziel und mögliche Lösungen sowie die Ressourcen des Coachee und bearbeiten das Problem nie mit dem Hintergrund, eine Ursache dafür zu finden, sondern nur insoweit, um mögliche alternative Verhaltensweisen für die Zukunft zu entwickeln. Deshalb werden problemzentrierte Fragen nur dosiert und dann eingesetzt, wenn sie uns über einen kurzen Weg Ansatzpunkte zur zielorientierten Lösung bieten. Der Unterschied zwischen problem- und zielorientierten Fragen soll in folgendem Fragebeispiel verdeutlicht werden:

Problemzentriert: „Was könnte die Ursache für ihr Problem sein?“



Zielorientiert: „Wer müsste sich auf welche Weise verhalten, damit sie ihr Ziel erreichen?“

3.2 Verhaltens- und Erlebensfragen

Da Coaching darauf abzielt, Verhalten und Denkweisen zu verändern und nicht in Situationen einzugreifen, fragt der Coach spezifisch nach Verhaltensweisen aller an einem Problem beteiligten Akteure und was jede Person tun könnte, um eine Lösung herbeizuführen. Im Systemischen gehen wir davon aus, dass Handlungen verändert werden können, sodass wir Verhalten und Reaktionen im Ist-Zustand und veränderten möglichen Reaktionen in der Zukunft fragen. Das Mächtige an der Umgestaltung von Situationsbeschreibungen in Verhaltensänderungen besteht darin, dass aus einer scheinbar unbeeinflussbaren Situation ein Verhalten einer Person gemacht wird, welches vom Coachee immer als Antwort auf seine eigenen Verhaltensweisen gesehen werden kann. Somit erlangt der Coachee die Handlungsmacht über sein Verhalten, dessen Ergebnisse zwar niemand mit Sicherheit voraussagen kann, die aber höchstwahrscheinlich zu einer geänderten Reaktion seines Gegenübers führen werden.

Situationsfrage: „Welche Eigenschaften hat dieser Kollege?“



Verhaltensfrage: „Welche Verhaltensweisen legt der Kollege derzeit an den Tag?“

Fragen nach dem Erleben richten sich an die innere Welt des Coachees und fordern ihn auf, seine Sinneseindrücke zu erforschen und zu beschreiben, um dessen Erlebniswelten konkretisierbar zu machen und einen Zugang zum Unbewussten zu erreichen.

Beispielfrage Erleben/ Erlebniswelten: „*Was spüren, schmecken, riechen, sehen, hören Sie, wenn Sie in die Situation geraten?*“

3.3 Konkretisierungsfragen

Um ein möglich genaues Verständnis von der Situation, den Gefühlen und dem generellen Problem des Coachee zu erhalten, stellt der Coach Konkretisierungsfragen wie:

„*Wann genau ist dir denn langweilig?*“ oder „*Welche Situationen rufen das genau hervor?*“

Nur wenn wir einen detaillierten Eindruck von dem Problem des Coachee gewinnen, kann der Coachingprozess erfolgreich werden.

3.4 Unterscheidungsfragen

Diese Art der Fragen sind im systemischen Coaching besonders gewinnbringend, da dem Coachee der Unterschied zwischen problemhaften und (verschiedenen) lösungsorientierten Verhaltensweisen, verschiedenen Zeiten und verschiedenen Personen bewusst wird. Darüber hinaus erfährt der Coachee, dass er zwischen Verhaltensweisen, Zeiten und Personensystemen eine Wahl hat, also selbstwirksam sein kann.

Da die Unterschiede häufig schwierig zu formulieren sind, arbeiten systemische Coaches gerne mit Skalierungen, auf welche im nächsten Abschnitt näher eingegangen wird.

Da Situationen dem Coachee meist unveränderbar erscheinen, ist die Unterschiedsbildung zwischen Problem- und Lösungssituation essentiell für ein gelingendes Coaching. Es folgt die Erkenntnis, dass durch eine **Änderung des eigenen Verhaltens** auch das Umfeld nachhaltig beeinflusst wird.

Fragebeispiel zum Unterschied zwischen Problem und Lösung: „*Wie verhalten Sie sich in Situation X und welche Verhaltensmerkmale zeigen sie davon in der Lösungssituation nicht?*“

Fragebeispiel zu Unterschieden zwischen dem Coachee und anderen Beteiligten: „*Was an Ihrem Verhalten sollten sie behalten und was ändern, um die gewünschte Reaktion von ihrem Gegenüber zu erhalten?*“

Fragen zu **inhaltlichen Unterschieden** setzen, im Gegensatz zu verhaltenszentrierten Fragen, die auf die Veränderungen einzelner Handlungen abzielen, den Fokus auf das große Ganze, den Spielfilm, der abläuft, wenn sich Situationen ereignen.

Beispielfrage nach inhaltlichen Unterschieden: „*Sie als Regisseur, welche Anweisungen müssen Sie ihren Schauspielern im „Problem – und im Lösungsstück“ geben, damit diese ihre Rollen überzeugend spielen?*“

Mit Fragen zu **zeitlichen Unterschieden** möchte der Coach den zeitlich-kontextbezogenen Zusammenhang für das Problem und seine Lösung erarbeiten. Sollte es sich bewahrheiten, dass das Problem nicht immer und anhaltend auftritt, werden in der Lösungsarbeit

Fragmente der als positiv erlebten Verhaltensweisen auf andere, negativ erlebte Zeitpunkte versucht zu übertragen.

Beispielfrage zur wechselnden Intensität von Verhaltensmustern zu bestimmten Zeiten:
„Wann tritt das Problem besonders stark auf, wann schwächer?“

Da sich Menschen in jedem System anders verhalten, macht es Sinn, **personenbezogene Unterschiede** herauszuarbeiten. Denn in einem Personenkreis empfindet der Coachee sein Verhalten womöglich als systemdienlich, in einem anderen System womöglich als problemhaft. Das Coaching sollte in dem Fall erörtern, wie der Coachee das Systemumfeld wechseln oder in ihm besser zurechtkommen kann, welche Personen aus dem System mehr oder weniger beteiligt sind und welchen für ihn passenden Umgang der Coachee mit den unterschiedlichen Akteuren seines Umfelds an den Tag legen kann.

Beispielfrage zu personenbezogenen Unterschieden: *„Wie müssen Sie sich gegenüber den einzelnen Personen ihres Umfelds verhalten, um die Problemsituation herbeizuführen bzw. zu lösen?“*

3.5 Skalierungsfragen

Ursprünglich setzte Steve de Shazer die Skalierungsfrage in seiner lösungsorientierten Kurzzeitberatung ein. Bei den Antworten auf diesen Fragentyp geht es nicht um die tatsächliche Höhe der Werte, sondern die Unterschiede im Verhalten auf einer Stufe im Gegensatz zu einem Verhalten auf einer anderen und die Handlungsweisen, die der Coachee ablegen sollte, um auf seiner Skala nicht mehr abzurutschen und sein Ziel zu erreichen. Im Heimatsystem des Coachee dienen sie also dazu, Intensitätsunterschiede zwischen problembehafteten und positiven Situationen herauszustellen.

Skalenfragen können zudem im Beratungssystem hilfreich sein, wenn der Coach während des Gesprächs nicht mehr weiß, ob er auf dem richtigen Weg ist, wie sich der Coachee fühlt oder inwieweit der Auftrag schon erfüllt ist.

Die **Skalenfragen-Folge** laut Steve de Shazer, Guther Schmidt und Sonja Radatz (2018, S. 186) gestaltet sich dann wie folgt:

- Stellen Sie sich eine Skala von 0-10 vor, wobei 0 „ganz schlimm“/ „Oh Gott“/ „der absolute Nullpunkt“ bedeutet und 10 bedeutet „das Beste, was ich je gehört habe“.
- Wo auf der Skala zwischen 0 und 10 stehen Sie jetzt?
- Wo auf der Skala zwischen 0 und 10 möchten Sie idealerweise hin?
- Was müssen wir hier tun, damit Sie auf Ihrer persönlichen Skala um einen Punkt höher kommen?

Eine klassische Skalenfrage lautet zum Beispiel: *„Wenn auf einer Skala von 0 bis 10 0 ganz schlecht und 10 ihr absolutes Idealziel ist, woran würden Sie merken, dass Sie bei 10 sind? Was machen Sie da anders und wie reagiert ihr Umfeld darauf?“*

3.6 Fragen nach Glaubenssätzen/ Mustern

Bevor wir an die Arbeit mit Mustern gehen, ist es wichtig zu wissen, wie diese entstehen und was daran problematisch sein kann. Menschen erlernen, wiederholen und bauen jene

Verhaltensweisen aus, die Ihnen in einem System dienlich waren. Wenn sie diese (scheinbar) erfolgreichen Verhaltensweisen nun auf ein anderes System übertragen, können mitunter Probleme entstehen, da die Menschen jenes Systems das Muster ablehnen oder anzweifeln. Wenn dem Coachee nun die Reaktionen seines Umfelds wichtig sind und er in der Lage ist, etwas an seinem Verhalten zu ändern, wird er dies unternehmen. Wenn dieser Mensch als Coachee bei uns aufschlägt, haben seine bisherigen Lösungsversuche/ Verhaltensalternativen nicht das für ihn gewünschte Ergebnis gebracht. Zudem wird ihm sein Muster zuweilen nicht bewusst sein, sodass es im Coaching erstmal erarbeitet werden muss.

Fragen zu Mustern haben demnach zum Ziel, Verhaltensmuster aufzudecken, beteiligte Personen(-gruppen) zu identifizieren, Anteile des Verhaltens des Coachee zu beleuchten, die die negativen Reaktionen seines Umfelds auslösen und Verhaltens- und Handlungsalternativen zu erarbeiten, die die Wahrscheinlichkeit erhöhen, positiv erlebte Reaktionen zu erhalten. Da auch Glaubenssätze feste Denkmuster sind, kann bei ihnen in der gleichen Weise vorgegangen werden.

Beispielfrage nach Mustern: *„Was müsste ich in welcher Reihenfolge tun, um ihr Problem herzustellen? Welche Schritte müssten sie gehen/ weglassen, damit das Problem erst gar nicht entsteht?“*

3.7 Fragen nach Ausnahmen

Nach Möglichkeiten und Ausnahmen fragen Coaches in der Regel dann, wenn die Worte „immer“ oder „nie“ häufig in den vom Coachee beschriebenen Problemsituationen vorkommen und er keinen einzigen Lösungsansatz benennen kann. Sie sollen die Ressourcen des Coachee aufdecken und zeigen, dass es schonmal anders erlebt wurde. Mit dem vom Coachee in der Ausnahmesituation positiv bewerteten Verhalten kann sodann weitergearbeitet werden.

Beispiel: *„An welchem Punkt in deinem Leben hast du mal eine Ausnahme erlebt? Was war da anders? Was würde dir jetzt helfen?“*

3.8 Beschreibende, erklärende und bewertende Fragen

Diese Fragetypen sollen in erster Linie eine Ordnung in die Problem- oder Zielbeschreibung des Coachee bringen und in zweiter Linie die Anzahl der Einstellungs- Denk- und Handlungsmöglichkeiten erhöhen. Bei der Unterscheidung in die verschiedenen Bereiche Beschreibung, Erklärung und Bewertung soll bewusst eine Dissoziierung erreicht werden. Abstrakte Zielformulierungen wie „dann läuft es super“ bringen den Coachee nicht weiter. Wir müssen erörtern, welche Personen was in seiner Zielsituation tun, sagen, was der Coachee hört etc., wie sich der Coachee diese Änderung erklärt und was das genau mit ihm macht.

Eine beispielhafte Fragenreihenfolge aus Beschreibung, Erklärung und Bewertung (immer in dieser Reihenfolge!) könnte folgendermaßen aussehen:

„Es läuft einfach sehr schlecht mit meinem Chef.“

→ Was sehen Sie, was hören Sie (und andere), was Ihr Chef tut, wenn es schlecht läuft?

→ Wie erklären Sie es sich, dass es schlecht läuft mit Ihrem Chef?

→ Auf einer Skala von 0-10, wie würden Sie ihr Verhalten und das ihres Chefs bewerten?

3.9 Dissoziierende Fragen

Dissoziierende Fragen reißen den meist sehr in seinem Problem verhafteten und assoziierenden Coachee aus einer Innen- in eine Außensicht, die ihn das Problem aus mehreren Perspektiven statt nur aus seiner eigenen beleuchten lässt. Wenn ein Coachee assoziiert ist, merkt der Coach es daran, dass er starke Emotionen zeigt oder verbalisiert, eher steif sitzt, sich in seinen Aussagen wiederholt, schwer atmet, aufgeregt spricht oder/ und keine einzige Lösung für sein Problem nennen kann.

Es gibt verschiedene Formen der Dissoziation. Man kann bspw. die Sichtweise eines Fremden, seines (kompetenten) Gegenübers einnehmen, ein Zwiegespräch mit sich selbst führen oder seine inneren Anteile befragen.

Beispielfrage für eine dissoziierende Frage: *„Wie würde ein völlig Fremder ihr Problem beschreiben und welche Lösungsmöglichkeiten würde diese Person präsentieren?“*

3.10 Zirkuläre Fragen

Dieser Fragentyp bildet den Kern der systemischen Fragen und setzt laut systemischer Theoriegrundlage ein zirkulär-kausales Denken voraus. Zirkuläre Fragen decken komplexe Verhältnisse zwischen unterschiedlichen Verhaltensweisen von Beteiligten und in Systemen auf, ohne dass die Personen selbst dabei sein müssen. Sie regen den Coachee an, in eine andere Rolle zu schlüpfen, um einen Perspektivwechsel zu erlangen. Das Imitieren eines Problem- oder Lösungsgesprächs kann dabei vom Coachee als sehr heilsam wahrgenommen werden. Zirkuläre Fragen decken starre Kommunikationsmuster und das Systemische an Problemen auf. Man unterscheidet ferner in dyadische und triadische Fragen, die entweder 2 oder 3 Beteiligte eines (angenommenen/ausgedachten/realen) Systems miteinbeziehen.

Beispiel dyadische Frage: *„Was würde Ihr bester Freund Ihnen raten oder über das Problem sagen?“*

Beispiel triadische Frage: *„Was würde der beste Freund der Person raten, mit der du den Konflikt hast?“*

Beispiel „verrückte“ zirkuläre Frage: *„Was würde Charlie Chaplin Ihnen dazu sagen?“ (Funcke, Rachow, 2018, S. 62)*

Mit Hilfe der zirkulären Fragen prüft der Coach, inwiefern das Verhalten des Coachee mit dem seines Umfeldes verzahnt ist und welche Verhaltensänderungen potenziell zielfähig sind. Ziel der zirkulären Fragen ist, mit dem Coachee möglichst vielfältige Handlungsalternativen zu erarbeiten. Ihm soll durch die Beschäftigung mit den Auswirkungen und Reaktionen seines Systems die Tragweite seines Verhaltens vor Augen geführt werden. Eine wichtige Aufgabe des Coaches liegt darin, das aktive Verhalten des Coachee mit in die Fragestellung zu integrieren, um zu prüfen, wie es zu einer veränderten Situation beisteuern kann. Dies kann auch auf Umwegen geschehen.

3.11 Hypothetische Fragen

Durch hypothetische Fragen kann man alle möglichen Szenarien durchgehen und somit die potenziellen Folgen zukünftiger Handlungen abschätzen und miteinander vergleichen. Sie

bringen den Coachee ohne den Umweg der Auswirkungen direkt in die Zielsituation, von wo aus man im nächsten Schritt dann in Ruhe den Weg dorthin reflektieren kann. Der große Benefit hypothetischer Fragen liegt also darin, dass sich der Coachee ziemlich klar für bestimmte Verhaltensweisen entscheiden kann, wenn diese – wie in seiner Zielsituation angenommen – sicherer zu positiven Auswirkungen führen würden als andere Verhaltensweisen. Hypothetische Fragen starten immer mit einem „Angenommen,...“, „Nehmen wir an,...“, „Reines Gedankenexperiment“, oder „Stellen Sie sich vor,...“.

Beispiel hypothetische Frage zur Ziel-Weg-Verknüpfung: *„Angenommen, sie würden heute in 5 Jahren auf die Erreichung Ihres Ziels zurückblicken: welche Meilensteine/ besonderen Erlebnisse haben sie dorthin gebracht?“*

Hypothetische Wechselwirkung: *„Nehmen wir an, Sie verhielten sich ab sofort transparent, wie würde ihr Chef reagieren? Und wie würde sich seine Reaktion wiederum auf Ihr Verhalten auswirken?“*

3.12 Paradoxe Intervention

Paradoxe Fragen haben zum Ziel, das als problemhaft erlebte Verhalten des Coachee noch zu verstärken, was im Widerspruch zur sonstigen Aufgabe eines systemischen Coaches steht. Die Grundidee ist, dass Coachees, die in der Lage sind ihr Verhalten zu verstärken, dieses auch verringern, in anderer Art nutzen oder ablegen können. Paradoxe Interventionen sollten dosiert angewendet werden, um eine Problemtrance beim Coachee zu vermeiden und weil sie durch ihren ironischen und pikanten Charakter auch stark reizen. Sie wirken vor allem bei Coachees, die immer gleiche Reaktionen auf ihre Macken und Symptome erhalten, die aus dem Klagen nicht rauskommen, die an ihrer derzeitigen Situation nichts ändern möchten oder einen blinden Fleck in Bezug auf die Auswirkungen ihres Verhaltens auf ihr Umfeld haben.

Radatz (2018) unterscheidet zwei Arten paradoxer Fragen; solche, die ein beim Coachee bereits **bestehendes Verhalten intensivieren oder abmildern** und solche, die durch gezieltes Ansprechen der Schwachpunkte des Coachee dessen **Selbstbewusstsein stärken** sollen. Wichtig ist es, bei allem Piksen den Coachee weiterhin wertzuschätzen und die Fragen sehr bedacht anzuwenden.

Vor allem aus der Kindererziehung kennen wir es, dass Menschen ihr Verhalten genau in das Gegenteil kehren, bspw. wenn ein Kind aufgefordert wird „bloß nicht das Gemüse zu essen“. Wenn man dies nun auf ein Coaching überträgt, und einem Coachee bspw. rät sein Einzelgängertum auf der Arbeit zu verfeinern, sich so richtig darin zu suhlen, wird das Coaching aufgelockert und es werden schnell gegenteilige Wege gefunden, wie man genau dieses Verhalten umkehren kann.

Beispiel für eine paradoxe Frage zur Veränderung problematischer Verhaltensweisen: *„Wie könnten Sie es schaffen, dass so gut wie alle ihre Mitarbeiter nächste Woche kündigen?“*

Beispiel für eine paradoxe Frage zur Stärkung des Selbstbewusstseins: *„Ich weiß nicht recht, ob Sie wirklich etwas ändern wollen. Sie sehen eher so aus, als würden Sie die Situation lieber ertragen als etwas Unvorhersehbares anzupacken. Was denken Sie darüber?“*

3.13 Verrückte Fragen & Wunderfrage

Verrückte Fragen sollen den Coachee zuerst zum Lächeln und dann zum Nachdenken bringen. Wie die paradoxen Fragen sind sie sehr kreativ und sollten wohldosiert eingesetzt werden, haben dann aber auch eine hohe Wahrscheinlichkeit sehr gute Ergebnisse zu bringen. Sie personifizieren Situationen oder Dinge, bringen beispielsweise Medien mit ein, und sind vor allem in der Phase der Lösungserarbeitung sehr effektiv. Sie sollten immer angekündigt werden, um den Coachee nicht vor den Kopf zu stoßen. Dabei sollte man vorab erwähnen, dass es sich um eine völlig verrückte Frage handelt, die sich jedoch als sehr nützlich erwiesen hat und gegebenenfalls sogar die Zustimmung des Coachee abwarten.

Beispiel verrückte Frage: *„Woran würde Ihr Lenkrad im Auto merken, dass Sie ihr Ziel erreicht haben, weniger impulsiv zu handeln?“*

Die **Wunderfrage** lenkt gekonnt von der eigenen Konstruktion der Wirklichkeit ab, schafft dadurch Denkraum und macht selbst sehr eingefahrene Coachees arbeitsbereit. Zusätzlich versetzt das Beschäftigen mit einer absoluten Idealsituation den Coachee in einen positiven Gemütszustand. Die Wunderfrage findet dann am besten ihren Einsatz, wenn das Problem für den Coachee ausweglos erscheint, seine Gedanken immer die gleichen Kreise drehen oder Blockaden vorherrschen.

Beispiel Wunderfrage: *„Stell dir vor, heute über Nacht geschieht ein Wunder und das Problem, welches dich gerade beschäftigt, ist verschwunden. Woran würdest du das merken?“*

4. Abschluss und Ausblick

Diese Arbeit gibt einen Überblick über die spezifischen Merkmale systemischer Fragen sowie die Bandbreite der Fragetypen im systemischen Kontext. Mit Hintergründen zum Ursprung, Anleitungen zum Bilden der Fragen, Beispielen und Anwendungszielen im Coaching zu jedem systemischen Fragentyp kann sich ein Coach nach dem Lesen gut in der Masse der systemischen Fragen orientieren. Weitergehend könnte man die einzelnen Fragetypen den verschiedenen Phasen eines Coachings noch genau zuordnen.

5. Quellen

Ausbildungsinhalte der Ausbildung zum Systemischen Coach: Modul 3 „Fragen“ mit Martin Lüdemann. Köln: 12.-14.11.2021.

Funcke, Amelie; Rachow, Axel: Die Fragen-Kollektion. Was ist Ihre Lieblingsfrage? Einfache und raffinierte Fragen für Moderation und Training. managerSeminare Verlags GmbH; Bonn: 4. Aufl. 2018.

Radatz, Sonja: Beratung ohne Ratschlag. Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen. Literatur-VSM e.U.; Wolkersdorf: 10. Unveränd. Aufl. 2018.