

SYSTEMISCHE FRAGEN IM COACHING

Conny Loris



17. APRIL 2023
SYSTEMISCHER COACH

Inhalt

Vorwort.....	2
Was genau sind systemische Fragen?	3
Ziel- und Lösungsorientierte Fragen.....	4
Beschreibende/ erklärende Fragen	4
Zirkuläre Fragen.....	5
Dissoziierende Fragen.....	5
Hypothetische Fragen.....	6
Paradoxe Fragen	6
Skalierungsfragen	7
Fragen nach Ressourcen (Ziel-oder Lösungsorientierte Fragen s. Punkt 1).....	8
Metaphern Fragen.....	9
Alternativfragen.....	9
Bestätigungs- und Verständnisfragen	10
Was noch wichtig ist.....	10
Fazit.....	11

Systemische Fragen

Vorwort

Während meiner Ausbildung zum systemischen Coach, als auch zum Kinder- und Jugendcoach habe ich schon ein Menge Tools und Methoden gelernt, die den Coach und den Klienten dabei unterstützen, zum Ziel zu gelangen.

Jedoch habe ich schnell festgestellt, dass das beste Tool nicht zielführend ist, wenn der Coach nicht die richtigen Fragetechniken beherrscht.

Die richtigen Fragen sind das A und O eines Coachings. Denn wer fragt, signalisiert Interesse an seinem Gesprächspartner und sorgt für ein vertrauensvolles Miteinander. Des Weiteren ist der, der fragt der Gesprächsführer und stellt sein Gegenüber in den Mittelpunkt des Gesprächs. Somit ist der Gesprächsanteil des Befragten höher.

Daher habe ich mich in meiner Abschlussarbeit zum systemischen Coach dem Thema „systemische Fragen im coaching“ gewidmet.

Was genau sind systemische Fragen?

Systemische Fragen mögen dem Klienten in erster Linie sicherlich ungewohnt, wenn nicht sogar abstrakt vorkommen. Meist entsprechen diese nicht seinen Erwartungen.

Aber genau das ist gut so! Denn so differenziert sich der Klient von seinen gewohnten Sichtweisen, hin zu neuen Perspektiven, die wiederum neue Optionen und Handlungsfelder eröffnen.

Systemische Fragen sind ziel- und lösungsorientiert. Weg vom Problem, hin zur Lösung. Somit wird ein „Verweilen“ im Problem (Problemtrance) vermieden.

Der Coachee muss aufgrund ungewöhnlicher Fragen, über seine Antwort erst einmal nachdenken. Allein dabei entstehen schon die ersten „neuen“ Ideen, denn so hat er das Problem ja noch gar nicht betrachtet.



<https://de.cleanpng.com/png-9xk3df/>

Es gibt verschiedene Arten von systemischen Fragen, die in den verschiedenen Phasen eines coachings zum Einsatz kommen. Dabei ist zu beachten, dass durchaus jeder Fragetyp in jeder Phase einsetzbar ist. Es wird jedoch später in den Beispielen deutlich, welche Frageart für welche Situation besonders wirksam ist.

Nun möchte ich auf die verschiedenen Fragearten eingehen.

Ziel- und Lösungsorientierte Fragen

Diese Fragen schaffen zunächst einmal Klarheit und setzen den Fokus schon gleich auf die Ressourcen. Der Coach würdigt den Entschluss des Coachees ins Handeln zu kommen. So wie der Coach Anerkennung zeigt, über das, was der Coachee bereits unternommen hat, oder vor hat zu unternehmen.

- Was ist der Anlass des coaching?
- Welches Ziel steht am Ende des coachings?
- Was haben Sie bisher schon unternommen?
- Wie ist es, wenn es gut läuft?

Beschreibende/ erklärende Fragen

Soll-/Istzustand abgleichen/ besonders in der Auftragsklärung. Der Coach verschafft sich einen Überblick. Worum geht es? Wer ist noch betroffen? Was geschieht?

- In welcher Situation tritt dieser Zustand auf?
- Wie war die Situation, als es das Problem noch nicht gab?
- Was wäre anders, wenn das coaching erfolgreich wäre, und sich die Situation deutlich verbessert?
- Wie erklären Sie sich das, dass ausgerechnet in Ihrem Team die Lage so angespannt ist?
- Wie verändert sich das Verhalten von Frau XY, wenn das Problem auftaucht?

Zirkuläre Fragen

Die zirkulären Fragen erweitern die Perspektive. Noch dazu erfährt der Coach gleichzeitig etwas über die Beziehung vom Coachee zu der miteinbezogenen Person. Verhilft somit in den Lösungsraum zu gelangen.

- Wie würde Ihre Frau die Situation beschreiben?
- Wie empfindet Ihr direkter Kollege Ihre Beziehung zu Ihrem Vorgesetzten?
- Was würde Ihr Konkurrent über Sie sagen?
- Was glauben Sie, sagt Ihr Kunde über Ihre Art Verhandlungen zu führen?

Dissoziierende Fragen

Diese Art von Fragen dient dazu, dem Coachee Abstand zur Situation zu gewähren. Durch erlangen einer Metaperspektive.

- Wenn jemand anders dieses Problem hätte, was würden Sie ihm raten?
- Was würde wohl ein Unbeteiligter an ihrer Stelle tun?
- Was glauben Sie, wie würde Ihre Tochter Ihr Problem beschreiben?

Hypothetische Fragen

Diese Art von Fragen lassen Spielraum für einen kreativen Zukunftsentwurf. Der Coachee kann seine „Wunsch“- Situation völlig unverfänglich beschreiben, denn es ist ja nur eine Frage nach einer „angenommenen“ Wirklichkeit, ohne zu überlegen, wie man denn dort hinkommt. Und bei dieser Zukunftsgestaltung entwickelt der Coachee bereits Lösungen.

- Angenommen das coaching ist erfolgreich, was würde sich für Sie ändern?
- Woran würde Ihre Frau merken, dass die Situation eine andere ist, bzw. dass das Problem nicht mehr da ist?

Eine spezielle Form der hypothetischen Frage, ist die von Steve de Shazer erfundene, Wunderfrage.

Angenommen ein Wunder würde geschehen, und während Sie heute Nacht schlafen, verschwindet Ihr Problem einfach. Ohne dass Sie es mitbekommen, denn Sie schlafen ja. Was wäre am nächsten Morgen anders? Woran würden Sie merken, dass das Wunder geschehen ist? Woran würde Ihre Frau, Ihre Kinder merken, dass Ihr Problem plötzlich verschwunden ist?

Paradoxe Fragen

Paradoxe Fragen dienen dazu das Problem in die entgegengesetzte Richtung, als der Lösung zu steuern. Mit dem Ziel, dass wenn der Coachee darüber spekuliert, wie er sein Problem verschlimmert, er auch in der Lage ist, dem wiederum entgegenzuwirken und Lösungsideen entwickelt.

- Angenommen, das Problem wäre nach dem coaching verschwinden, was müssten Sie tun, um es wieder herzustellen?
- Was müsste ich tun, um an Ihr Problem zu kommen?
- Wie könnten Sie das Problem noch verschlimmern?

Skalierungsfragen

Das Herbeiführen einer Skala ermöglicht Unterschiede wahrzunehmen. Das akribische Nachfragen des Coaches, sich auf einer Skala einzuordnen, lässt den Coachee das Problem als veränderbar wahrnehmen, und somit auch kleinste Fortschritte zu erkennen.

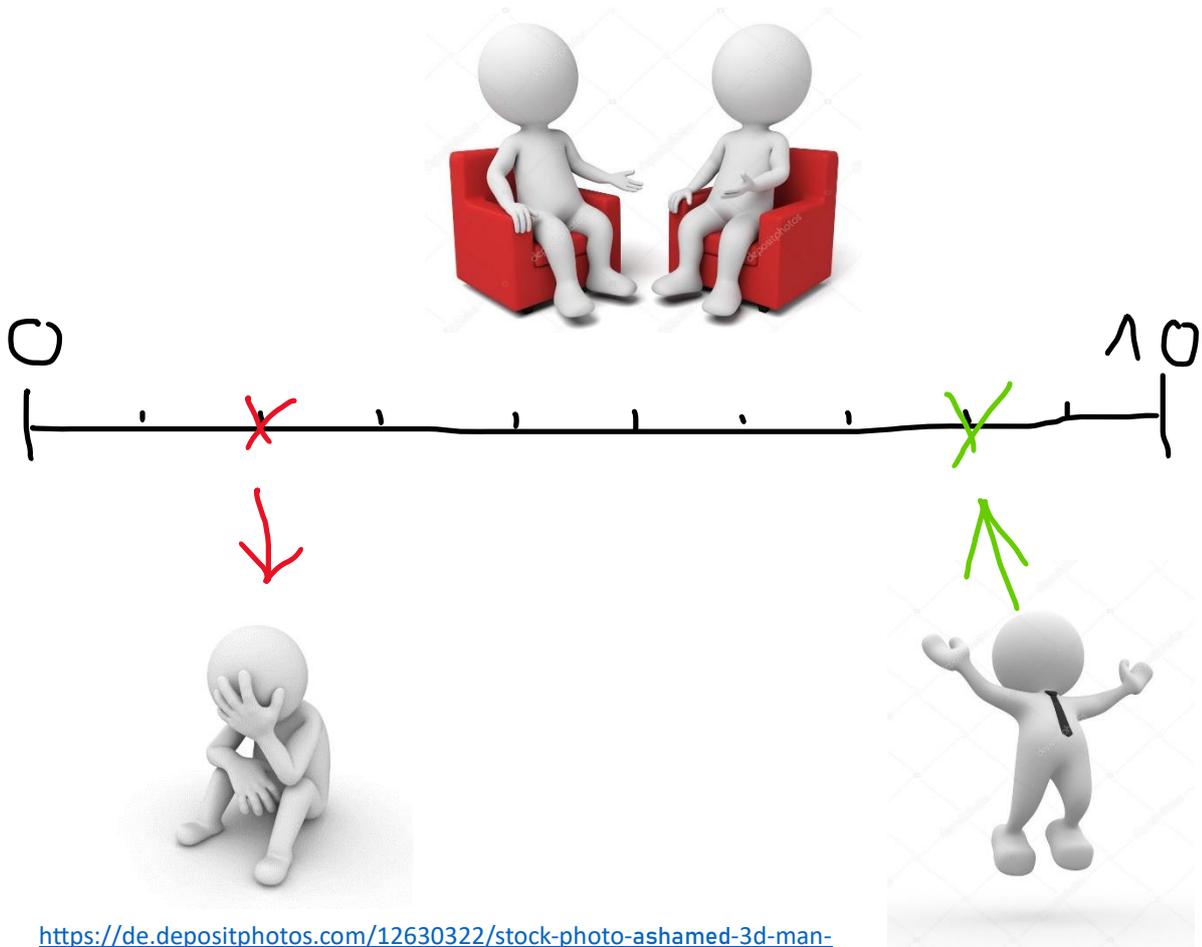
- Auf einer Skala von 1-10 (1= schlechtester Zustand, 10= maximaler Bestzustand), wo befinden Sie sich in Anbetracht Ihrer beruflichen Situation gerade?
- Was bräuchten Sie, um auf eine 7 zu gelangen?
- Gab es mal eine Zeit, in der Sie der 7 schon ganz nah waren?

Am besten eignet sich ein Flipchart dies zu visualisieren.

Die Skalierungsfrage eignet sich zu Beginn, so wie auch am Ende des coachings, sowie mittendrin.

Sie gibt jederzeit Orientierung und macht auch kleine Schritte erkennbar. Daher ist es als Coach wichtig, sich die Zahl, auf der sich der Coachee sieht, genau zu erfragen.

- Was macht diese aus?
- Warum ist es nicht darüber oder darunter?



<https://de.depositphotos.com/12630322/stock-photo-ashamed-3d-man-sitting-over.html>

Fragen nach Ressourcen (Ziel-oder Lösungsorientierte Fragen s. Punkt 1)

Hier möchte ich noch einmal explizit auf das Thema „Ressourcen“ eingehen, da sich die Beispielfragen in Punkt 1 hauptsächlich auf den Einstieg ins coaching, bzw. auf das Ziel des coachings beziehen. Denn die Ressourcen kristallisieren sich erst im Verlauf des Gesprächs heraus.

Die Ressourcenarbeit ist meiner Meinung nach ausgesprochen wichtig und darf keinesfalls vernachlässigt werden. Denn auch, wenn der Coachee sich zu dem Schritt, etwas an seiner Lage zu verändern, entschlossen hat, bedeutet dies nicht, dass nicht doch Zweifel an ihm nagen, ob er sich dieser Aufgabe überhaupt gewachsen fühlt. Daher gilt es herauszufinden, wo seine Stärken sind.

Folgende Fragen könnten zum Einsatz kommen:

- Welche Ihrer Fähigkeiten hat Ihnen bislang geholfen, so ausdauernd mit dieser Situation umzugehen?
- Was würde Ihre Frau sagen, wenn ich sie nach Ihren besten Eigenschaften frage?
- Was lieben Ihre Kinder an Ihnen am meisten?
- Wie könnte Ihnen Ihr kreatives Talent im Job hilfreich sein?
- So, wie ich Sie jetzt hier erlebe,....so mitfühlend Ihrer Kollegin gegenüber...Wie ließe sich das wohl in Ihre Führungsrolle einbringen?

Metaphern Fragen

Mit metaphorischen Bildern lassen sich Emotionen besonders gut verdeutlichen.

Redewendungen wie: ich seh den Wald vor lauter Bäumen nicht, oder ich fühle mich wie vom Traktor überrollt beschreiben die Gefühlslage oft sehr treffend. Der Coach sollte den Coachee dazu animieren in Bildern zu sprechen. Der Coachee wird kreativ und somit zum Denken animiert.

Alternativfragen

Um zu verdeutlichen, dass es nicht zwangsläufig auf ein „entweder oder“ hinauslaufen muss, eignen sich Alternativfragen. Oft ist der Coachee bereits so festgefahren in seinem Denken, und so gefangen von seiner Handlungsunfähigkeit, dass er gar keine weitere Option in Betracht zieht. Anstelle eines entweder- oder, könnte man die Frage nachdem Einen und dem anderen stellen. Oder gar nach einer dritten Alternative, die bisher noch gar nicht bedacht wurde.

Bestätigungs- und Verständnisfragen

Diese Fragen verstärken und sichern die Gemeinsamkeit. Sie zeigen Interesse und Aufmerksamkeit.

- Habe ich das richtig verstanden, dass....?
- Darf ich noch einmal wiedergeben was bei mir angekommen ist?...
Bloß damit ich es richtig verstanden habe.

Was noch wichtig ist

Jedoch gibt es auch einige „no-goes“ in der Fragestellung.

Die rhetorische Frage- gehört eher in einen Monolog, da der Fragende die Frage selbst beantwortet.

z.B. Sie fragen sich sicher, inwieweit meine Herleitung schlüssig ist...?

Die Suggestivfrage- Sie suggeriert bereits einen Standpunkt.

z.B. Sind Sie nicht auch der Meinung, dass...?

Fazit

Die Voraussetzung zur Beherrschung der verschiedenen Fragetechniken ist jedoch das „aktive Zuhören“.

Eine Frage ist dann gut und wirksam, wenn der Coachee über seine Antwort nachdenken muss. Und da gilt- Aushalten! Nicht sofort die nächste Frage.

Durch das gezielte Einsetzen der verschiedenen Fragetypen ist der Coach auf einem guten Weg den Coachee zu einer erfolgreichen Lösungskonstruktion zu unterstützen.