



SYSTEMISCHE FRAGEN ALS EINLADUNG ZUM PERSPEKTIVWECHSEL

Mit Exkurs zur Wunderfrage

Abschlussarbeit
Gina Göddecke
Systemische Coaching Ausbildung (2024)

InKonstellation GmbH, Köln

INHALTSVERZEICHNIS

Executive summary.....	2
1. Einleitung.....	2
2. Allgemeine Merkmale Systemischer Fragen	3
2.1 Systemische Fragen sind offene Fragen	3
2.2 Systemische Fragen geben Denkanstöße.....	4
2.3 Systemische Fragen fokussieren auf das “Innen” nicht das “Außen”	4
2.4 Systemische Fragen sind niemals Suggestivfragen	5
2.5 Systemische Fragen lassen Antworten offen	5
2.6 Systemische Fragen sind häufig Gegenfragen	5
3. Systemische Fragetypen	6
3.1 Ziel- und lösungs- und ressourcenorientierte Fragen	7
3.2 Verhaltens- und Situationsfragen	8
3.3 Frage nach Unterschieden	8
3.4 Skalierungsfragen.....	10
3.5 Beschreibende, erklärende & bewertende Fragen	10
3.6 Frage nach Mustern und Glaubenssätzen.....	11
3.7 Dissoziierende Fragen	11
3.8 Zirkuläre Fragen	12
3.9 Hypothetische Fragen	12
3.10 Paradoxe Fragen	13
3.11 Verrückte Fragen.....	13
4. Exkurs: Wunderfrage	14
4.2 Ziel & Einsatzmöglichkeit	14
4.3 Anwendung	14
4.4 Vorgehen.....	15
Teil 1 der Wunderfrage.....	15
Teil 2 der Wunderfrage.....	15
Teil 3 der Wunderfrage.....	16
Teil 4 der Wunderfrage	16
4.5 Meine persönlichen Erlebnisse mit der Wunderfrage	17
5. Fazit	18
Literaturverzeichnis.....	19

EXCECUTIVE SUMMARY

Welche Rolle spielen Fragen im systemischen Coaching? Was unterscheidet sie von alltäglichen Fragen? Welche Wirkung können sie beim Gegenüber erzeugen? Welche Fragetechniken werden eingesetzt, um festgefahrene Coaching Prozesse zu beleben?

Diese Arbeit beleuchtet genau diese Fragestellungen und verdeutlicht die zentrale Rolle von Fragen als unverzichtbare Methode im Coaching. Jeder Coach sollte verschiedene Fragetechniken im Methodenkoffer haben. Im Coaching fokussieren wir uns vorwiegend auf offene Fragen, da wir den Denkraum für den Coachee öffnen wollen. Systemische Fragen helfen Klarheit über Ziele zu erlangen, fördern die Selbstreflexion und unterstützen den Coachee bei der Lösungsfindung, indem sie neue Perspektiven aufzeigen. Eine wichtige Voraussetzung ist die Haltung des Coaches. Um wirksam Fragen stellen zu können ist es wichtig, dass der Coach die Techniken aktives Zuhören, Pacing und positives konnotieren einsetzt.

1. EINLEITUNG

Wer, wie, was? Wieso, weshalb, warum? Wer nicht fragt bleibt dumm. 1000 tolle Sachen, die gibt es überall zu sehen, manchmal muss man fragen, um sie zu verstehen.“¹ Diese eingängige Titelmusik kennen viele von uns aus der Kinderserie, die Sesamstraße. Sie hat uns schon in unserer Kindheit dazu ermutigt, Fragen zu stellen.

Bis heute begleiten uns Fragen in unserem Alltag. Sie sind zu einem unverzichtbaren Werkzeug geworden für Wachstum, Lernen und zwischenmenschliche Interaktionen. Sie eröffnen Türen zu neuen Erkenntnissen und fördern eine offene Denkweise.

Die Fragen, die wir alltäglich in unserer Kommunikation einsetzen, unterscheiden sich von den systemischen Fragen, die wir im systemischen Coaching anwenden. In dieser Arbeit möchte ich den Fokus auf genau diese systemischen Fragen und die Fragetechniken legen. Denn sie sind ein zentraler Bestandteil eines jeden Coachingprozesses. Diese Arbeit zeigt auf, dass systemische Fragen weitaus mehr sind als das, was wir aus Sesamstraße kennen.

Eine Frage ist nicht gleich einer Frage. Es kommt sehr stark auf die Haltung desjenigen an, von dem die Frage gestellt wird. Wem es darum geht, die eigene Meinung bestätigt zu bekommen, kennt seine Antwort ja bereits und lernt nichts, sondern versucht zu manipulieren. Fragen nach dem „Wieso, weshalb und warum?“ können beim Gegenüber eine Rechtfertigung auslösen. Fragen, die den Denkraum öffnen und eine neue Perspektive aufzeigen führen zu einer Interaktion. Diese Art der Fragen nutzen wir im systemischen Coaching.

Diese Fragenart wird als systemische Frage bezeichnet. Ihr Ziel ist es Denkräume, den Coachee zum Denken anzuregen und ihm neue Perspektiven zu eröffnen. Man bezeichnet diese Fragen auch als offene Fragen.

¹ Titelmusik Sesamstraße, 1973

An dieser Stelle möchte ich ein Zitat der Autorin Carmen Kindl-Beilfuss anführen: „Die Frage ist der Auftakt zu mehr, sie ist der Beginn eines Miteinanders, was erst endet, wenn die Fragen ausgehen.“ (Kindl-Beilfuss C., 2023)²

Der Beginn des Miteinanders spiegelt die Wichtigkeit des Aufbaus einer vertrauensvollen Beziehung zwischen Coachee und Coach wider. Außerdem ist es entscheidend, dass der Coach dem Coachee ausreichend Zeit lässt, um über diese Fragen nachzudenken. Darüber hinaus nutzt der Coach verschiedene Methoden wie aktives Zuhören, Pacing, positive Konnotationen und den gezielten Einsatz der Stimme, um den Prozess zu unterstützen.

Im systemischen Coaching bedient man sich unterschiedlichster Fragetypen, auf die ich im Folgenden näher erläutern möchte. Zudem werde ich die Wunderfrage ausführlicher betrachten und ein Praxisbeispiel anführen.

2. ALLGEMEINE MERKMALE SYSTEMISCHER FRAGEN

Im Coaching werden systemische Fragen verwendet, um die Wechselwirkungen zwischen dem Coachee und seinem Umfeld zu erfassen und zu analysieren. Durch gezielte Fragestellungen wird der Coachee angeregt, seine Situation aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten, was ihm hilft, Klarheit über seine Herausforderungen zu gewinnen. Zudem fördern diese Fragen das Entdecken neuer Perspektiven und Lösungsansätze, die zuvor möglicherweise nicht in Betracht gezogen wurden.

Es gibt einige Merkmale, die sie von „gewöhnlichen“ Fragen unterscheiden, die der Coach bei der Formulierung von Fragen bereits berücksichtigen sollte.

2.1 SYSTEMISCHE FRAGEN SIND OFFENE FRAGEN

Bereits im Kindesalter werden wir mit Entscheidungsfragen, geschlossenen Fragen, konfrontiert. Geschlossene Fragen sind die, die mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden können. Der Fragesteller bekommt so schnell eine Antwort, aber keine neuen Informationen. Daher spricht man bei geschlossenen Fragen auch von kommunikationsschließenden Fragen. Im systemischen Coaching wollen wir das Gegenteil erzielen, nämlich neue Denkanstöße auslösen und Kommunikationsprozesse anregen. Daher nutzen wir im systemischen Coaching vorwiegend offene Fragen, die beginnen mit: „Wer Wann, Wo, Was, Wessen, Wem, Inwiefern, Bis wann, Wie kommt es dazu? ...“.

Die Fragen nach "Wieso", "Weshalb" oder "Warum" sind in der Regel nicht Teil des systemischen Frageansatzes, da sie oft eine rückblickende und ursachenorientierte Denkweise fördern. Solche Fragen können beim Coachee das Gefühl hervorrufen, sich rechtfertigen oder verteidigen zu müssen, was den Coaching-Prozess hemmen kann. Stattdessen konzentrieren sich systemische Fragen auf die gegenwärtigen Erfahrungen und die Wechselwirkungen im Hier und Jetzt.³

² Kindl-Beilfuss C., 2023,

³ Radatz, S., 2000, S.169

2.2 SYSTEMISCHE FRAGEN GEBEN DENKANSTÖSSE

Fragen können eine Veränderung im Denken und Handeln bewirken, indem sie neue Perspektiven eröffnen und dazu beitragen, Denkmuster zu durchbrechen. Dadurch wird kreatives Denken gefördert und der Coachee wird zur innovativen Lösungsfindung angeregt.

Nach Sonja Radatz unterscheiden wir zwischen Reporter- und Denkfragen. Auf eine Reporterfrage wird, laut Sonja Radatz, der Coachee immer eine direkte Antwort haben. Wohingegen Denkfragen vom Coachee eine Reflexion und eine tiefe Auseinandersetzung mit seinen Gefühlen und Gedanken erfordern.

Es ist wichtig zu betonen, dass nicht jede Frage pauschal als Reporter- oder Denkfrage klassifiziert werden kann. Die Wirkung einer Frage hängt stark von der individuellen Situation des Coachees ab. Eine Frage, die für einen Coachee als Reporterfrage erscheint, kann für einen anderen als Denkfrage wahrgenommen werden. Daher ist es entscheidend Coaching flexibel und sehr sensibel auf die Bedürfnisse des Coachees einzugehen und die Art der Fragen entsprechend anzupassen.

Frageart	Beispiel
Reporterfrage	Woran arbeiten Sie gerade? Welche Funktion haben Sie in der Abteilung?
Denkfrage	Woran merken Ihre Kollegen, dass sie Ihrer Funktion gemäß handeln? Wie fühlen Sie sich in Bezug auf die neue berufliche Herausforderung, vor der Sie stehen?

Tabella 1: Eigene Darstellung

2.3 SYSTEMISCHE FRAGEN FOKUSSIEREN AUF DAS "INNEN" NICHT DAS "AUßEN"

Im systemischen Coaching unterscheiden wir zwischen Fragen nach dem Innen und dem Außen.

Fragen, die sich auf das Innere des Coachees beziehen, sind entscheidend für den Coaching-Prozess, da sie helfen, ein tieferes Verständnis für die eigenen Gedanken, Gefühle und Glaubenssätze zu entwickeln. Diese Fragen fördern die Selbstreflexion und ermöglichen es dem Coachee, seine inneren Ressourcen zu aktivieren und Blockaden zu identifizieren und zu überwinden.

Fragen, die sich auf das Außen des Coachees beziehen, sind ebenso wichtig im Coaching-Prozess, da sie helfen, die äußeren Faktoren zu identifizieren, die das Verhalten und die Entscheidungen des Coachees beeinflussen. Diese Fragen ermöglichen es dem Coachee, sein Umfeld besser zu verstehen und zu erkennen, wie er seine Ziele und Herausforderungen beeinflusst.

Wenn der Coachee im Coaching Prozess jemanden als sehr aufmerksam beschreibt (Außen). Dann würde der Coach fragen „Woran erkennen Sie, dass die Person aufmerksam ist?“ (Innen).⁴

Durch den gezielten Einsatz beider Fragearten ist der Coach in der Lage, innere Blockaden des Coachees zu identifizieren und aufzulösen. Dies ermöglicht es dem Coachee, effektiver an seinen Zielen zu arbeiten und positive Veränderungen in seinem Leben herbeizuführen.

⁴ Radatz, S., 2000, S.172ff.

2.4 SYSTEMISCHE FRAGEN SIND NIEMALS SUGGESTIVFRAGEN

Fragen, mit denen wir den Coachee beeinflussen oder in unsere Denkrichtung bringen wollen, sogenannte Suggestivfragen, sind im systemischen Coaching nicht erwünscht. Suggestivfragen fallen unter die Kategorie der manipulativen Fragen, da sie das Ziel haben, das Gegenüber von einer bestimmten Haltung zu überzeugen.

Beispiele für Suggestivfragen <i>(Sollten Coaches nicht verwenden)</i>	Sie sind doch auch der Meinung, dass...? Sollten Sie in einer solchen Situation nicht...?
--	--

Tabelle 2: Eigene Darstellung

Als Autorin halte ich diesen Punkt für besonders wichtig und möchte daher die grundlegenden Prinzipien des Coachings hervorheben. Besonders entscheidend für den Erfolg des Coachingprozesses ist die Haltung des Coaches. Es ist von großer Bedeutung, dass sich der Coachee wohlfühlt und eine vertrauensvolle Atmosphäre entsteht. Zu den weiteren zentralen Prinzipien gehören: Respekt, Wertschätzung, Vertraulichkeit, Neutralität und Allparteilichkeit sowie eine Grundhaltung des Nicht-Wissens.⁵

2.5 SYSTEMISCHE FRAGEN LASSEN ANTWORTEN OFFEN

Systemische Fragen verfolgen nicht das Ziel dem Coach recht zu geben, sondern sie lassen Antworten offen. Im Coaching verfolgen wir den konstruktivistischen Ansatz, das heißt, der Coach arbeitet mit der Wirklichkeit des Coachees und unterstützt ihn dabei, seine eigenen Ansichten und Lösungen zu entwickeln. Er bringt weder vorgefertigte Antworten noch seine eigene Sichtweise in Bezug auf die Fragestellungen und den Verlauf des Prozesses ein.⁶

Beispiel für einschränkende Fragestellungen	Sind Sie zufrieden oder unzufrieden mit Ihren Mitarbeiter:Innen?
Beispiel für alternativerhöhende Fragestellungen	Auf einer Skala von 0 bis 10, wenn 0 ganz unzufrieden und 10 zufrieden ist, wo schätzen Sie Ihre Zufriedenheit mit jeder(m) Ihrer Mitarbeiter:Innen?

Tabelle 3: Eigene Darstellung

2.6 SYSTEMISCHE FRAGEN SIND HÄUFIG GEGENFRAGEN

Im Coaching können Gegenfragen, bei bedachter Einsetzung und sehr genau überlegten Formulierungen Denkanstöße beim Coachee auslösen.

⁵ Radatz, S.,2000, S.31 ff.

⁶ Radatz, S.,2000, S.176ff.

Frage	Gegenfrage
Was würden Sie an meiner Stelle tun?	Was glauben Sie, was ich Ihnen am ehesten Raten würde?
Wie soll ich mich entscheiden?	Woran würden Sie erkennen, dass Sie sich richtig entschieden haben?
Welche Folgen hat das für mein Team?	Was würden Ihre Teammitglieder - wenn sie jetzt hier wären - sagen, welche Folgen das für Sie hätte?

Tabelle 4: Eigene Darstellung

3.SYSTEMISCHE FRAGETYPEN

Systemische Fragetypen sind spezielle Fragestellungen, die im Coaching, in der Kulturentwicklung, der Beratung, der Moderation oder in der Teamentwicklung eingesetzt werden, um das Denken und die Wahrnehmung des Coachees zu erweitern. Sie zeichnen sich durch ihr hohes Maß an Interventionsintensität aus.

Viele der Fragetypen lassen sich verschiedenen Kategorien zuordnen. In dieser Arbeit orientiere ich mich an der Einteilung der Kategorien von Radatz (2023, S.181).

Fragetypen	Ziel
Ziel-, lösungs- und ressourcenorientierte Fragen	Diese Fragetypen sollen den Fokus, des Coachees, auf die Lösung lenken und weg von bisherigen problemorientierten Denkmustern führen.
Verhaltens- statt Situationsfragen	Verhaltensfragen zielen darauf ab, sowohl das aktuelle Verhalten und Reaktionsmuster als auch mögliche zukünftige Verhaltensänderungen zu erkunden.
Fragen nach Unterschieden	Sie sollen dem Coachee helfen, die Unterschiede zwischen Beschreiben, Erklären und Bewerten aufzuzeigen. Sie schaffen somit eine Differenzierung.
Skalierungsfragen	Sie zielen darauf ab, den Unterschied im Verhalten oder den Handlungsweisen des Coachees auf einer Stufe im Vergleich zu einer anderen Stufe aufzuzeigen.
Beschreibende, erklärende & bewertende Fragen	Wenn der Coach die beschreibenden, erklärenden und bewertenden Fragen in dieser Reihenfolge einsetzt, dienen sie dazu, eine Struktur in die Problem- oder Zielbeschreibung des Coachees zu bringen.
Fragen nach Mustern und Glaubenssätzen	Werden eingesetzt um, hinderliche Verhaltensmuster und Glaubenssätze zu identifizieren und zu unterbrechen.
Dissoziations Fragen	Sie dienen dazu, Emotionen zu denken und die Perspektive des Coachees zu verändern.
Zirkuläre Fragen	Ihr Ziel ist es, den Coachee dazu zu bringen, sich in die Gefühle und Gedanken einer anderen Person hineinzusetzen, um einen Perspektivenwechsel einzunehmen.

Hypothetische Fragen	Diese Fragetechniken stellen eine wesentliche Methode zur Unterbrechung von Mustern dar, da sie den Coachee in die Lösungssituation versetzen.
Verrückte Fragen	Dienen dazu den Denkraum für den Coachee zu eröffnen, um über neue, innovative Handlungsweisen nachzudenken.
Paradoxe Fragen	Sollen den Coachee durch eine Verstärkung seines eigentlichen Problems zu überraschen.

Tabelle 5: Übersicht systemischer Fragetypen (Radatz, 2023, S.184)

3.1 ZIEL- UND LÖSUNGS- UND RESSOURCENORIENTIERTE FRAGEN

Im systemischen Coaching unterscheidet man zwischen ziel-, lösungs- und ressourcenorientierten Fragen.

Fragetypen	Ziel	Beispiel
Zielorientierte Fragen	Helfen Klarheit über die Ziele des Coachees zu bekommen	Welche Schritte müssen Sie unternehmen, um das Ziel zu erreichen? Was ist der erste Schritt, den Sie heute machen können? Wie werden Sie wissen, dass Sie Ihr Ziel erreicht haben?
Lösungsorientierte Fragen	Konzentrieren sich auf eine mögliche Lösung und Möglichkeiten zur Überwindung von Herausforderungen	Was wäre ein kleiner Schritt in Richtung Ihrer Lösung? Was hat in der Vergangenheit funktioniert, als Sie vor ähnlichen Herausforderungen standen?
Ressourcenorientierte Fragen	Zielen darauf ab vorhandene Ressourcen und Stärken des Coachees zu identifizieren	Wer in Ihrem Umfeld kann Ihnen helfen oder inspiriert Sie? Was motiviert Sie und gibt Ihnen Energie? Welche Fähigkeiten bringen Sie mit?

Tabelle 6: Eigene Darstellung

Diese Fragetypen sollen den Fokus auf die Lösung lenken und weg von bisherigen problemorientierten Denkmustern führen. Problemorientierte Fragen lenken den Fokus auf das Problem, was den Coachee hemmen kann, klar zu denken.

Daher fokussieren wir uns auf die ziel-, lösungs- und ressourcenorientierten Fragen mit dem Ziel, die Haltung des Coachees zu verändern.⁷

⁷ Radatz, S., 2000, S.182ff.

Beispiel problemorientierte Frage	In welcher Form verspüren Sie das Problem?
Beispiel zielorientierte Frage	Woran würden Sie merken, dass Sie ihr Ziel erreicht haben?

Tabelle 7: Eigene Darstellung

3.2 VERHALTENS- UND SITUATIONSFRAGEN

Coaching fokussiert sich darauf, dass individuelle Verhalten zu transformieren, statt die äußeren Umstände zu verändern. Der Coachee ist verantwortlich für seine eigene Entwicklung. In diesem Prozess erkennt der Coachee seine eigenen Handlungsmöglichkeiten, die nicht nur sein eigenes Verhalten beeinflussen, sondern auch seine Haltung gegenüber anderen Personen in seinem Umfeld. Dies kann zu einer Veränderung der gesamten Situation führen. Verhaltensfragen zielen darauf ab, sowohl das aktuelle Verhalten und Reaktionsmuster als auch mögliche zukünftige Verhaltensänderungen zu erkunden.

Beispiel Situationsfrage	Wie ist die Situation?
Beispiel Verhaltensfrage	Was tut jeder Einzelne, um diese Situation herbeizuführen?

Tabelle 8: Eigene Darstellung

3.3 FRAGE NACH UNTERSCHIEDEN

Unterschiedsbildende Fragen sind im Coaching besonders wertvoll, da sie dem Coachee helfen, die Unterschiede zwischen Beschreiben, Erklären und Bewerten aufzuzeigen.

Dem Coachee soll bewusst werden, dass das beschriebene Problem nicht an seine subjektive Bewertung gebunden sein muss. Ihm wird die Möglichkeit geboten, sein Verhalten zu reflektieren, um für sich neue Handlungskonsequenzen zu erkennen.

Um dem Coachee die Möglichkeit zur Selbstwirksamkeit zu eröffnen, ist es wichtig, dass er den Unterschied zwischen problematischem und lösungsorientiertem Verhalten sowie zwischen verschiedenen lösungsorientierten Verhaltensweisen, Zeitpunkten und Personen, deren Verhalten das Problem beeinflussen kann, versteht.

Für das Gelingen eines Coachingprozesses sind die **Fragen nach verhaltensmäßigen Unterschieden** essenziell. Dem Coachee erscheinen Situationen oft unveränderlich. Mit Hilfe dieser Fragen kann der Coach dem Coachee den Unterschied zwischen Problem - und Leistungssituationen oder dem Verhalten des Coachees und den Personen seines Umfelds aufzeigen. Dies führt zur Erkenntnis, dass eine Änderung des eigenen Verhaltens auch Auswirkungen auf das Umfeld hat.⁸

⁸ Radatz, S.,2000, S.184ff.

Beispielfrage nach dem verhaltensmäßigen Unterschied zwischen Problem und Lösung	Wenn Sie heute in 5 Jahren auf Ihr erreichtes Ziel zurückschauen: Welche Ihrer Verhaltensweisen haben sich bei Ihnen verankert? Welche Verhaltensweisen haben Sie auf dem Weg zum Ziel ausprobiert und dann entschieden, sie wegzulassen?
Beispielfrage nach dem verhaltensmäßigen Unterschied zwischen Coachee und anderen Personen:	Welches Verhalten von Ihnen würde am allermeisten das gewünschte Verhalten von X hervorrufen? Und welches Verhalten von Ihnen würde genau das gegenteilige Verhalten von X hervorrufen?

Tabelle 9: Eigene Darstellung

Fragen nach inhaltlichen Unterschieden zwischen Situationen fokussieren sich auf die ganzheitliche Problem- und Lösungssituation. Während Fragen nach den Unterschieden in Verhaltensweisen sich auf die Veränderung einer Handlung beziehen.

Beispielfrage nach inhaltlichen Unterschieden	Wenn Sie Ihr Problem als Film betrachten und Sie müssten als Kritiker darüberschreiben: Was wäre die Kernaussage zu Ihrem "Problemfilm?" Und was wäre die Kernaussage zu ihrem "Lösungsfilm?" Welche Unterschiede bestehen zwischen den beiden Kritikern?
--	---

Tabelle 10: Eigene Darstellung

Fragen zu zeitlichen Unterschieden werden vom Coach angewendet, wenn das Problem beziehungsweise die Lösung eine zeitliche Einordnung benötigt. Dies tritt häufig auf, wenn es um die Arbeit an Verhaltensmustern geht, insbesondere wenn der Coach feststellt, dass das Problem nicht konstant auftritt, sondern in bestimmten zeitlichen Zusammenhängen. Das Ziel des Coaches besteht darin, durch gezielte Fragen die positiven Verhaltensweisen, die zu einem bestimmten Zeitpunkt erlebt wurden, auf die weniger positiven Zeitpunkte zu übertragen.

Beispielfrage zu zeitlichen Unterschieden	Wann fühlen Sie sich dem Ziel näher, wann weiter weg?
--	---

Tabelle 11: Eigene Darstellung

Fragen zu personenbezogenen Unterschieden geben Aufschluss über den Zusammenhang zwischen dem Problem und verschiedenen Personen und Personengruppen. Menschen Verhalten sich systembezogen, das heißt in einem System empfindet der Coach das Verhalten systemdienlich und in einem anderen System stellt es für ihn ein Problem dar. Deshalb ist es im Coachingprozess entscheidend, herauszufinden, wie der Coachee sein Systemumfeld wechseln kann oder welche Ressourcen er benötigt, um besser zurechtzukommen. Darüber hinaus ist es wichtig zu verstehen, welche Personen im System eine stärkere oder schwächere Rolle spielen und wie der Coachee einen angemessenen Umgang mit diesen Personen entwickeln kann. Wichtig ist auch, dass der Coach und der Coachee gemeinsam schauen, wie im Coaching „Gelerntes“ in den Alltag übertragen werden kann.

Beispielfrage nach personenbezogenen Unterschieden	Wie müssten Sie mit einzelnen Personen Ihres Umfelds umgehen, damit sie die Lösungssituation herbeiführen/damit sie öfters die Lösungssituation erleben?
---	--

Tabelle 12: Eigene Darstellung

Da es für den Coachee häufig schwierig ist, diese aufgeführten Unterschiede genau zu benennen, setzen systemische Coaches oft Skalierungen ein, die im nächsten Abschnitt ausführlicher behandelt werden.

3.4 SKALIERUNGSFRAGEN

Die Anwendung von Skalierungsfragen stammt von Steve de Shazer, dem Begründer der lösungsorientierten Kurzzeittherapie. Skalierungsfragen dienen dazu, den Unterschied im Verhalten oder den Handlungsweisen des Coachees auf einer Stufe im Vergleich zu einer anderen Stufe aufzuzeigen.

Der Coachee ordnet sich auf einer Skala ein und es wird ein gemeinsamer Zielwert definiert.⁹

Die Skalierungsfrage kann der Coach bereits in der Zielklärung einsetzen und dann am Ende des Coachings nochmal aufgreifen, um den Unterscheid aufzuzeigen.

Beispielablauf Skalenfrage im Coachingprozess:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stellen Sie sich eine Skala von 0-10 vor. Wobei 0 "ganz schlimm" ist und 10 bedeutet " das ist das Beste, was ich je gehört habe. 2. Wo stehen Sie jetzt auf der Skala? 3. Wo auf der Skala zwischen 0 und 10 möchten Sie idealerweise stehen? 4. Was müssten wir heute tun, damit Sie auf Ihrer persönlichen Skala um einen Punkt höher kommen?
---	--

Tabelle 13: Eigene Darstellung

3.5 BESCHREIBENDE, ERKLÄRENDE & BEWERTENDE FRAGEN

Wenn der Coach die beschreibenden, erklärenden und bewertenden Fragen in dieser Reihenfolge einsetzt, dienen sie dazu, eine Struktur in die Problem- oder Zielbeschreibung des Coachees zu bringen.

- Beschreibende Fragen konzentrieren sich auf die wahrgenommene Realität des Coachees.
- Erklärende Fragen ermöglichen es, die Denkmuster des Coachees zu beleuchten und Zusammenhänge besser zu verstehen.
- Bewertende Fragen zeigen unterschiedliche Einstellungen zum Problem auf.

Durch die bewusste Unterscheidung der Bereiche Beschreibung, Erklärung und Bewertung soll eine Dissoziierung erreicht werden. Das heißt, der Coachee soll bewusst eine Meta Position einnehmen.

⁹ Tili Farida, Learn-Coach Tool, Skalierungsfragen im Lerncoaching, 2021

Beispielablauf beschreibende, erklärende & bewertende Fragen im Coachingprozess:	<p>Aussage Coachee: “Die Zusammenarbeit mit einem Kollegen läuft sehr schlecht.“</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Was sehen Sie, was hören Sie (und andere), was ihr(e) Kolleg:innen tut, wenn es sehr schlecht läuft? 2. Wie erklären Sie sich, dass es schlecht läuft mit Ihrem Kollegen? 3. Auf einer Skala von 0-10, wie würden Sie ihr Verhalten und das ihres Chefs bewerten?
---	---

Tabelle 19: Eigene Darstellung

3.6 FRAGE NACH MUSTERN UND GLAUBENSÄTZEN

Verhaltensmuster beeinflussen unser Verhalten in verschiedenen Situationen und entscheiden darüber, wie wir uns im Umgang mit bestimmten Personen verhalten.

Diese Muster werden geprägt von unseren Erfahrungen, Werten, Glaubenssätzen und Emotionen. Sie haben einen Einfluss auf den Erfolg unserer Beziehungen und unsere Fähigkeit, Herausforderungen zu bewältigen.

Es ist menschlich, Verhaltensweisen, die positive Erfahrungen gebracht haben, zu wiederholen und zu verstärken.¹⁰ Dabei neigen Personen dazu, Verhaltensmuster von einem System auf ein anderes zu übertragen. Probleme können jedoch auftreten, wenn Teile der Muster von anderen Personen im Umfeld nicht als akzeptabel wahrgenommen und nicht angenommen werden.

Die Hauptaufgabe im Coaching besteht darin, hinderliche Verhaltensmuster und Glaubenssätze zu identifizieren und zu unterbrechen. Oft sind sich die Coachees dieser Muster nicht bewusst, sodass sie im Coaching-Prozess zunächst herausgearbeitet werden müssen. Der Coach bedient sich dabei spezieller Fragetechniken:¹¹

Beispiele für typische Fragen nach Verhaltensmustern	<p>Welche Schritte müssten Sie weglassen, damit Ihr Problem gar nicht erst entsteht?</p> <p>Welche Schritte müssten Sie ersetzen, damit Ihr Problem gar nicht erst entsteht?</p> <p>Welche Handlungen Ihres Umfeldes lösen bei Ihnen das Verhalten X aus?</p>
---	---

Tabelle 14: Eigene Darstellung

3.7 DISSOZIIERENDE FRAGEN

Wenn ein Coach in einem Coaching Gespräch wahrnimmt, dass der Coachee stark in seinem Problem verstrickt ist, was als “assoziert” bezeichnet wird, kann er dissoziierende Fragen einsetzen. Diese dienen

¹⁰ Radatz, S., 2000, S.194ff.

¹¹ Dierberger Thomas, Coaching-Magazin: Hinderliche Verhaltensmuster, 2023

dazu, die Perspektive des Coachees zu verändern, sodass er die Situation aus einer externen Sicht betrachten kann.

Wenn ein Coachee assoziiert ist, erkennt der Coach dies an verschiedenen Anzeichen: Der Coachee äußert starke Emotionen oder bringt sie verbal zum Ausdruck, sitzt oft angespannt und aufrecht, wiederholt sich in seinen Aussagen, hat eine unregelmäßige Atmung, spricht aufgeregt und kann keine Lösung für sein Problem finden.¹²

Beispiele für dissoziierende Fragen	<p>Wie würde denn eine völlig unbeteiligte Person das Problem schildern?</p> <p>Woran würde ihr Gegenüber merken, dass das Problem gelöst ist?</p> <p>Was würde ihr Chef genau in solchen Situationen tun?</p> <p>Wie heißt die Stimme, die aus Ihnen heraus diese Worte sagt?</p>
--	--

Tabelle 15: Eigene Darstellung

3.8 ZIRKULÄRE FRAGEN

Zirkuläre Fragen bilden das Kernstück systematischer Fragestellungen. Sie verdeutlichen die komplexen Beziehungen zwischen den unterschiedlichen Verhaltensweisen der Beteiligten, ohne dass die Personen selbst dabei sein müssen. Sie werden auch als triadische Fragen bezeichnet. Ihr Ziel ist es, den Coachee dazu zu bringen, sich in die Gefühle und Gedanken einer anderen Person hineinzusetzen, um einen Perspektivenwechsel einzunehmen. Zirkuläre Fragen können beim Coachee Irritation hervorrufen, was jedoch dazu beiträgt, Denkmuster zu durchbrechen und festgefahrene Situationen zu verändern. Ihr Zweck besteht darin, das Bewusstsein für den Unterschied zwischen eigenen Gedanken und der Realität zu schärfen.¹³

Beispiele für zirkuläre Fragen	<p>Was würde ein Außenstehender über die Beziehung zwischen Ihnen und Ihrem Chef sagen?</p> <p>Was könnten Sie tun, damit Ihr Chef, mit dem Sie sich gerade nicht so gut verstehen, Ihr Verhältnis zu Ihrem Team optimal beschreibt?</p> <p>Welche Auswirkungen hätte es auf die Arbeitsleistung der Abteilung, wenn Sie und Ihr Kollege sich weiterhin keine Informationen geben?</p>
---------------------------------------	--

Tabelle 16: Eigene Darstellung

3.9 HYPOTHETISCHE FRAGEN

Hypothetische Fragen beginnen oft mit Formulierungen wie „Nehmen wir an...“ oder „Angenommen, Sie würden ...“ oder „Stellen Sie sich vor...“. Im Coaching stellen diese Fragetechniken eine wesentliche Methode zur Unterbrechung von Mustern dar. Sie helfen dabei, den Fokus vom Problem weg hin zu möglichen Lösungsszenarien zu lenken. Mit hypothetischen Fragen können mögliche Lösungsansätze in Gedanken durchgespielt werden, so kann Unmögliches vorstellbar werden. Der Coachee gewinnt somit Klarheit, ob ein möglicher Wunsch oder ein Ziel erstrebenswert ist.¹⁴

¹³ Prohaska S Business Wissen, 2022

¹⁴ Prohaska S Business Wissen, 2022

Beispiel für hypothetische Fragen	<p>Angenommen, Sie würden die Aufgaben neu verteilen - wie würden die Mitarbeiter reagieren? Und welche Rückwirkungen hätten diese Reaktionen wiederum auf Ihr Verhalten?</p> <p>Angenommen, Sie würden sich die Führungsposition mit jemandem teilen, wie würde sich Ihre Zeitplanung ändern?</p>
-----------------------------------	--

Tabelle 17: Eigene Darstellung

3.10 PARADOXE FRAGEN

Paradoxe Fragen im Coaching haben das Ziel, den Coachee durch eine Verstärkung seines eigentlichen Problems zu überraschen. Der Begriff "paradox" beschreibt einen scheinbar unauflösbaren Widerspruch in sich selbst. Paradoxe Fragen werden eingesetzt, um Coachees mit der Intensivierung ihrer Herausforderungen zu konfrontieren. Diese Methode kann dazu beitragen, festgefahrene Sichtweisen aufzulockern und die als schwierig oder unlösbar empfundene Situation zu verändern. Durch diese spezielle Fragetechnik können neue Lösungsansätze entwickelt und ein Perspektivwechsel angestoßen werden.¹⁵

Beispiele für paradoxe Fragen	<p>Was müsste passieren, damit ihr Chef Sie feuert?</p> <p>Wie müssen Sie sich im Team verhalten, damit man Sie keinesfalls als Teamleiter(in) anerkennt?</p> <p>Was müssen Sie tun, damit das Problem schlimmer wird?</p> <p>Wie können Sie Weltmeister darin werden, Ihre Organisation in den Ruin zu treiben?</p>
-------------------------------	--

Tabelle 18: Eigene Darstellung

3.11 VERRÜCKTE FRAGEN

Die Technik der verrückten Fragen ist eine der kreativsten im Coaching. Verrückte Fragen zaubern dem Coachee ein Lächeln auf die Lippen und regen anschließend zum Nachdenken an. Durch eine dosierte Einsetzung im Coaching, kann man bemerkenswerte Ergebnisse für den Coachee erzielen. Sie verleihen Situationen oder Objekten eine menschliche Gestalt, beziehen beispielsweise Medien oder die Öffentlichkeit mit ein und erweisen sich besonders in der Phase der Lösungsfindung als äußerst wirkungsvoll. Es ist wichtig, solche Fragen im Voraus anzukündigen, um den Coachee nicht zu überrumpeln. Außerdem sollte man klarstellen, dass es sich um eine völlig ungewöhnliche Frage handelt, die sich jedoch als sehr hilfreich erweisen kann.

Beispiel für verrückte Fragen	<p>Wenn dieser Coaching Prozess abgeschlossen ist. Was sollte über Ihre Führungskraft in der Zeitung stehen?</p>
-------------------------------	--

¹⁵ Radatz, S., 2000, S.210ff.

	Welche Rückmeldungen würde Ihnen der Sessel im Besprechungsraum, wenn er sprechen könnte, über die Qualität Ihrer Mitarbeitergespräche geben?
--	---

Tabelle 19: Eigene Darstellung

4. EXKURS: WUNDERFRAGE

Die „Wunderfrage“ zählt zu den bewährten systemischen Fragetechniken. Sie wurde von Steven de Shazer und Insoo Kim Berg, im Rahmen der lösungsfokussierten Kurzzeittherapie, in den 1980er-Jahren eingeführt. Sie ist eine offene Frage, die sich auf eine hypothetische Zukunft konzentriert. Sie wird gestellt, um zu erkunden, was geschehen würde, wenn das Problem wie durch ein Wunder "gelöst" würde.

4.2 ZIEL & EINSATZMÖGLICHKEIT

Die Wunderfrage kann sowohl in Einzel- als auch in Gruppensitzungen angewendet werden. Erscheint der Coachee in seinem Anliegen festgefahren und hat Probleme Lösungen zu finden oder zu formulieren, stellt die Wunderfrage eine wertvolle Methode dar. Durch den Einsatz des „Wunders“ hat der Coach die Möglichkeit, die Grenzen der Vorstellungskraft des Coachees zu erweitern und ihn in eine positive Stimmung zu bringen. Negative Gedankenmuster können aufgelöst werden und der Fokus wird auf mögliche Lösungen gelenkt. Die Selbstwirksamkeit des Coachees steigt somit, da er in der Hypothese bestimmte Veränderungen als bereits realisiert anerkennt, ohne sich zunächst mit der Frage nach deren Machbarkeit auseinanderzusetzen. Die Wunderfrage verschiebt den Fokus vom Problem hin zur Lösung und ermöglicht es dem Coachee, seine eigenen Ressourcen und Stärken zu erkennen sowie Lösungen zu entwickeln, die zuvor möglicherweise nicht in Betracht gezogen wurden.

4.3 ANWENDUNG

Abhängig von der Reaktion des Coachees kann es nützlich sein, den Tonfall oder die Ausdrucksweise zu variieren, um auf seine Emotionen einzugehen und eine tiefere Verbindung zu schaffen. Der Coach sollte auf folgende Kriterien achten:

Kriterien	Erklärung
Tonalität	Um eine entspannte Atmosphäre zu schaffen, sollte ein sanfter, weicher Tonfall gewählt werden. Rede so, als würdest du eine Geschichte erzählen.
Betonung	Das Hervorheben bestimmter Wörter oder Phrasen kann hilfreich sein, um die Bedeutung der Frage zu unterstreichen.
Sprechgeschwindigkeit	Der Coach sollte eine langsame und bedachte Sprechweise wählen, um dem Coachee Zeit zu geben, über die Frage nachzudenken.
Pausen	Pausen nach der Frage können dem Coachee Raum geben, um zu reflektieren.

Tabelle 20: Eigene Darstellung

Abhängig von der Reaktion des Coachees kann es nützlich sein, den Tonfall oder die Ausdrucksweise zu variieren, um auf seine Emotionen einzugehen und eine tiefere Verbindung zu schaffen.

4.4 VORGEHEN

Die Beschreibung des Vorgehens orientiert sich an dem Buch "Mehr als ein Wunder" von Steven de Shazer und Yvonne M Dolan.

TEIL 1 DER WUNDERFRAGE

Im ersten Teil der Wunderfrage geht es darum, die Vorstellungskraft des Coachees auf das Wunder zu lenken. Der Coach sollte den Coachee vorbereiten, dass jetzt etwas Ungewöhnliches kommt. „*Ich hätte da vielleicht eine Frage, die Ihnen etwas ungewöhnlich erscheint und die ich Ihnen gerne stellen würde.*“

Der Coach fährt erst fort, wenn der Coachee knickt oder zustimmt.

Nehmen wir an...

...nachdem wir hier fertig gearbeitet haben, gehen Sie nach Hause...

...und tun, was Sie am Abend sonst auch immer tun und gehen dann ins Bett und schlafen ein...

...und während Sie schlafen, passiert ein Wunder...

Und die Probleme, die Sie hierhergebracht haben, sind weg, einfach so! (Coach schnippt mit den Fingern)

Aber das passiert, während Sie schlafen und daher können Sie nicht wissen, dass das Wunder passiert ist....

Wenn Sie am Morgen aufwachen, wie werden Sie bemerken, dass das Wunder passiert ist?

Was noch?

Tabelle: Steve de Shazer¹⁶

Es ist entscheidend, dass der Coach nach jeder Aussage eine kurze Pause einlegt, damit der Coachee ausreichend Zeit hat, das Gesagte zu überdenken und zu verarbeiten.¹⁷

TEIL 2 DER WUNDERFRAGE

Im zweiten Teil der Wunderfrage liegt der Fokus auf der Wahrnehmung und dem Verhalten des Coachees nach dem Tag des Wunders, wobei betrachtet wird, wie sich diese Veränderungen auf sein Umfeld auswirken.

Woran werden andere Personen, ohne dass Sie etwas von dem Wunder erzählen, merken, dass es passiert ist?

Der Coach kann zudem weitere Fragen nutzen, um den Coachee weiter ins Denken zu bringen.

¹⁶ Radatz S.,2000, S.267ff.

¹⁷ De Shazer S. & Dolan Y.,2024, S.76ff.

Welche Personen bemerken es als allererstes?
Welche Personen bemerken es erst später?
Welche Personen bemerken es gar nicht?
Wie reagiert xy darauf?
Was tut xy dann, was xy noch nie getan hat?
Inwiefern ändert sich dadurch Ihr Verhalten? Was tun sie nun, dass Sie bisher nicht getan haben?

Die nächsten Abschnitte (3 und 4) erläutern, wie der Coach im weiteren Verlauf des Coachings die Ergebnisse der Wunderfrage nutzen kann, um den Coachee gezielt zu unterstützen und seine Entwicklung voranzutreiben.

TEIL 3 DER WUNDERFRAGE

Der dritte Teil der Wunderfrage schafft nun die Verbindung zwischen dem noch unerreichbar erscheinenden Wunder (Teil 1) und den "kleinen Wundern" (Teil 2), die der Coachee bereits im Alltag erlebt hat.

Ziel ist es, das Wunder greifbarer und realistischer erscheinen zu lassen. Suche nach realen, bereits erlebten Ausnahmen vom Problem. Diese Vorgehensweise basiert auf der Theorie, dass Menschen nur das Denken und sich vorstellen können, was sie in irgendeiner Form schon einmal – zumindest teilweise – erfahren haben. In diesem Schritt versuchst du, eine Verbindung zwischen dem vom Coachee beschriebenen „Tag nach dem Wunder“ und den vielen konkreten kleinen Erlebnissen aus der Vergangenheit herzustellen, die bereits in die richtige Richtung gingen. Dadurch wird das Wunder für den Coachee greifbarer, es wird ein Stück weit in die Realität geholt.

Wann war der Zeitpunkt (vor Stunden, Tagen, Wochen), an dem zuletzt Ihrer Erinnerung nach dem Dinge in etwa so waren, wie am Tag nach dem Wunder?

TEIL 4 DER WUNDERFRAGE

Im vierten Teil wird der Erfolg des bisherigen Coaching Prozesses abgefragt. Dafür wird eine Skala verwendet. Das Thema Skalierungsfragen wurde auch schon in Abschnitt 3.4 erläutert.

Die Skalierungen haben zwei Hauptziele: Zum einen dienen sie dazu, zu überprüfen, ob der bisherige Coachingprozess und die Arbeit mit der Wunderfrage in die richtige Richtung verlaufen sind und welche Fortschritte erzielt wurden. Zum anderen sollen sie verdeutlichen, inwieweit die vom Coachee erlebte Problemsituation veränderbar ist. Darüber hinaus hilft die Skala dabei, die nächsten Schritte auf dem Weg zur Lösung zu identifizieren und zu planen.¹⁸

Auf einer Skala zwischen 0 und 10, wenn 10 für den Tag nach dem Wunder steht und 0 für den Zeitpunkt, an dem Sie diesen Termin telefonisch vereinbart haben, wo zwischen 0 und 10 stehen Sie jetzt?

Ziel: Fortschritt ermitteln, wo steht der Coachee jetzt nach dem Coaching Prozess

¹⁸ De Shazer S. & Dolan Y., 2024, S.76ff., 2024

Weitere mögliche Fragen:

Wie haben Sie es geschafft, von 0 auf x zu kommen?

Sie haben vorhin von der Ausnahme berichtet, als Sie den Wunderzustand schon einmal ganz ansatzweise erlebt, hatten: Wo standen Sie denn dann auf der Skala?

Zum Abschluss des Coachings:

Sie standen schon mal bei x. Vor unserem Coaching waren Sie bei 0. Jetzt stehen Sie bei x. Was müssten Sie denn tun, um von x auf sagen wir mal y zu kommen?

Ziel: Coach verdeutlicht Veränderungen und Coachee kann sich bis zur nächsten Sitzung überlegen, mit welchen kleinen Schritten / Handlungen er auf der Skala noch weiter aufsteigen kann.¹⁹

Tabell: Steve de Shazer²⁰

4.5 MEINE PERSÖNLICHEN ERLEBNISSE MIT DER WUNDERFRAGE

Meiner Erfahrung nach entsteht bei dem Coachee durch die Wunderfrage und die Anpassung der Stimme eine Art Trance-Erleben. Es wird dem Coachee ermöglicht sich auf einer somatischen Ebene in einen Zustand hineinzufühlen, was wiederum zu einer Veränderung im Hier und Jetzt führen kann und sich positiv auf die Zielerreichung auswirkt.

In einem Coaching kam meine Coachee mit dem Thema zu mir, dass sie eine bessere Balance zwischen Beruf und Privatleben finden möchte, da sie sich aktuell überfordert fühlt und sich in ihr das Gefühl ausbreitete, dass ihr Job ihr Leben dominiert. Ihr Ziel war daran zu arbeiten eine gesunde Work Life Balance zu bekommen.

Um einen Unterschied sichtbar zu machen, habe ich eine Skalierungsfrage direkt bei der Zielklärung eingesetzt. Meine Coachee hat sich auf einer Skala von 0-10, wobei 0 „ungesunde Work-Life Balance“ und 10 „perfekte Work-Life Balance“ ist, bei einer 2 eingeordnet. Sie wünscht sich auf eine 6 zu kommen.

Im Verlauf des Coachings habe ich festgestellt, dass meine Coachee sehr in ihrem Problem verharret war. Sie berichtete mir, dass sie sehr viele Termine habe und Verantwortung für ihre Mitarbeiter übernehmen müsse. Ihre Arbeit müsse gemacht werden, weil sie sich sonst nur aufstauen würde. Sie konnte sich nicht wirklich vorstellen, was sie tun könnte.

Daher habe ich dann die Wunderfrage, wie in Abschnitt 4.4 beschrieben, eingesetzt. Mein Ziel war es positive Emotionen in ihr auszulösen, um ihren Denkraum zu öffnen, der es ihr ermöglicht an Lösungen zu arbeiten.

Als ich sie fragte „Wenn sie morgens aufwachen, wie werden Sie bemerken, dass ein Wunder passiert ist?“ Sie schilderte mir, dass sie sich fit fühlen würde und sich freuen würde und endlich Zeit hätte für ein entspanntes Frühstück. Auf mein weiteres Nachfragen berichtete Sie mir, dass sie auch mehr Zeit für Sport ihre Freunde und Familie hätte.

Ihre Freundin würde es als erstes bemerken, da sie endlich morgens wieder Zeit für eine Joggingeinheit hätte. Auch ihre Kollegen würden es wahrnehmen, weil sie mit einer positiv entspannten Stimmung ins Büro kommen würde.

¹⁹ De Shazer S. & Dolan Y., 2024, S.76ff., 2024

²⁰ Radatz S.,2000, S.267ff.

Ihr Alltag würde sich verändern, weil Sie ihre Arbeitszeiten besser organisieren und sich mehr Zeit für sich nehmen würde.

Es gab auch einen Tag der in etwa so war, wie der Tag nach dem Wunder. Das war im Urlaub, da hatte sie genug Zeit für Dinge, die Sie gerne macht und auch dieses gute Gefühl. Sie fühlte sich ausgeglichen und war gut gelaunt. Nachdem ich all diese positiven Schilderungen noch einmal zusammengefasst habe, habe ich die gefragt, was die ersten kleinen Schritte sein könnten, die sie heute unternehmen könnte, um dem Zustand näher zu kommen. Sie entgegnete mir, dass sie ihre Aufgaben priorisieren könnte und sich feste Zeiten für ihre Freizeit im Kalender eintragen könnte.

Als Coach habe ich an Ihrer Haltung, Gestik und Mimik eine deutliche Veränderung wahrgenommen. Sie schien erleichtert und war überrascht, welche Wirkung diese Methode auf sie hatte. Sie war optimistisch, dass sie mit diesen Maßnahmen auf jeden Fall auf eine 6 auf der Skala kommen würde.

Zusammenfassend hat dieses Praxisbeispiel gezeigt, dass die Wunderfrage ein wunderbares Tool ist, um einen Coachee raus aus dem Problem zu bringen, rein in die Lösung. Gemeinsam konnten wir an ihrem Ziel eine bessere Work Life Balance zu bekommen arbeiten und auch erste konkrete Schritte identifizieren, wie sie ihre Lebensqualität verbessern kann.

5.FAZIT

Zusammenfassend kann man sagen, dass es viele verschiedene Fragetechniken im systemischen Coaching gibt und dass sie immer eine Einladung zum Perspektivwechsel, für den Coachee, darstellen. Letztendlich kann der Coach in der Reaktion des Coachees wahrnehmen, ob die Frage mit dem Coachee resoniert hat. Falls nicht kann der Coach auf eine andere Fragetechnik zurückgreifen.

Diese Arbeit gibt noch einmal einen Überblick über die verschiedenen Merkmale von Fragen, zeigt auf welche Arten von Fragen es gibt und führt direkte Beispiele an. Sie grenzt die systemischen Fragen klar von den alltäglichen ab. Durch die Aufführung aller systemischer Fragetechniken stellt sie eine Übersicht zur Orientierung für (angehende) Coaches dar. Außerdem macht diese Arbeit deutlich, dass die verschiedenen Fragetechniken immer in unterschiedlichen Kontexten genutzt werden können.

Besonders hervorheben möchte ich an dieser Stelle nochmal die Wunderfrage. Mit Hilfe der Wunderfrage kann man den Coachee dazu bringen, dich mir der idealen Zukunft auseinander zu setzen, in der alle Probleme, die vorher so aussichtslos erschienen, gelöst sind.

LITERATURVERZEICHNIS

BÜCHER

De Shazer Steven & Dolan Yvonne, Mehr als ein Wunder, Heidelberg: Carl-Auer Verlag, 2024

Radatz Sonja, Beratung ohne Ratschlag, Wolkersdorf Österreich: Literatur-VSM e.U,2023

Fritz Simon B, Einführung in die Systemtheorie und Konstruktivismus, Heidelberg: Carl-Auer Verlag, 2012

Kindl-Beilfuss Carmen, Fragen können wir küsse schmecken, Heidelberg: Carl-Auer Verlag, 2024

ONLINE

Coaching-Magazin (25.10.2023), Hinderliche Verhaltensmuster erkennen und verändern, Aufgerufen am 29.08.2024

Institut für Bildungskoaching (13.02.2024), Zirkuläre Fragen im Systemischen Coaching, Aufgerufen am: 28.08.2024, [Zirkuläre Fragen im systemischen Coaching \(institut-bildung-coaching.de\)](https://institut-bildung-coaching.de)

Lern-Coach Tool, Tili Farida (11.01.2024), Skalierungsfragen im Lerncoaching, Aufgerufen am: 06.09.2024, [SKALIERUNGSFRAGEN IM LERNCOACHING - lerncoach-profibox.de](https://lerncoach-profibox.de)

Business Wissen, Prohaska Sabine, (15.11.2022), Diese Fragearten sollten Führungskräfte kennen, Aufgerufen am 07.09.2024, [Fragetechniken für Führungskräfte: Diese sollten Sie kennen! \(businesswissen.de\)](https://businesswissen.de)