

Systemische Fragen

von Ramona Hentschel



Abschlussarbeit zur Ausbildung zum systemischen Coach

Dezember 2024

Inhalt

1 Einleitung	1
2 Wozu systemische Frage	1
3 Was zeichnet systemische Fragen aus	1
4 Übersicht von systemischen Fragen	3
5 Systemische Fragen in Modellen	8
6 Fazit	11
7 Quellen.....	11

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Übersicht systemische Fragen.....	3
---	---

1 Einleitung

Meine Abschlussarbeit für die Ausbildung zur systemischen Coach bei InKonstellation handelt von dem wohl mächtigsten Werkzeug eines jeden Coach – den systemischen Fragen. Ein Coachinggespräch ohne diese Art von Fragen – wohl kaum vorstellbar, da dieses zum größten Teil aus dieser Art von Fragen besteht. Deswegen ist es so wichtig, diese Fragen als Coach zu beherrschen. Während und nach dem Modul „Fragen“ bestand für mich jedoch noch einige große Fragezeichen, da es sich um eine Vielzahl von verschiedenen Fragen handelte und ich diese nicht richtig zuordnen konnte. Deswegen war es für mich wichtig diese für mich zu strukturieren und Licht in den Dschungel zubekommen.

2 Wozu systemische Frage

Systemische Fragen sind eines der wichtigsten Werkzeuge des Coaches. Besonders bei festgefahren Denkstrukturen und ausweglosen Problemen können systemische Fragen die Lösung sein. Sie regen zum Nachdenken und Reflektieren an, können Muster aufdecken, Kompetenzen sowie Ressourcen offenlegen, Motivlage hinterfragen, Selbstwirksamkeit fördern und neue Sichtweisen aufführen. Je länger der Coachee braucht, um die Frage zu beantworten, umso besser. Warum? Weil der Coachee seine gewohnten Denkstruktur verlässt und neue Wege findet. Deswegen ist Geduld eine wichtige Schlüsselkompetenz eines Coaches. Wer diese Zeit unterbricht, stört den Gedankengang des Coachees, was dazu führt, dass dieser Gedanke nicht zu Ende gedacht wird. Wichtig dabei zu bedenken ist, dass systemische Fragen auch nicht immer ganz angenehm für den Coachee sind, schließlich verlässt dieser seine gewohnten Wege und wird dabei aller Voraussicht seine Komfortzone verlassen.

3 Was zeichnet systemische Fragen aus

Systemische Fragen unterscheiden sich zu „normalen“ Fragen. Im Folgenden sind die Merkmale aufgeführt:

1. Offen

Um möglichst kommunikationsoffen zu Fragen und viele neue Informationen zu bekommen, sind systemische Fragen überwiegend offen gestellt, welche zumeist mit einem einen „W“ beginnen:

Wer, Wann, Wie, Wo, Was, Inwiefern, Woran, Wessen oder Wem
--

Wichtig zu beachten:

„Warum“, „Wieso“ oder „Weshalb“ sollten vermieden werden, da sie mit zu viel negativen Konsequenzen verbunden sind. Stattdessen kann „Wofür“ oder „Inwiefern“ genutzt werden.

2. Denkfragen

Fragen die nicht sofort beantwortet werden können sind gute Fragen, da sie die Denkmuster unterbrechen und der Coachee aufgefordert wird gründlich nachzudenken. Sie können herausfordern, verblüffend und manchmal auch paradox sein. Denn das Ziel ist es, das bisherige Denken auf den Kopf zu stellen und ggf. groß zu Denken.

3. Nach innen fokussiert

Fragen, die nach dem „Innen“ fragen, zielen darauf ab, was etwas für den Coachee bedeuten.

4. Keine Suggestiv Fragen

Ein absolutes Tabu sind sogenannte suggestiv Fragen im Coachingprozess zu stellen. Da diese den Coachee in eine Denkrichtung lenken oder die Meinung von dem Coach übertragen werden kann. Sie zählen zu den manipulativen Fragen, sodass diese im Coaching nicht erlaubt sind.

4 Übersicht von systemischen Fragen

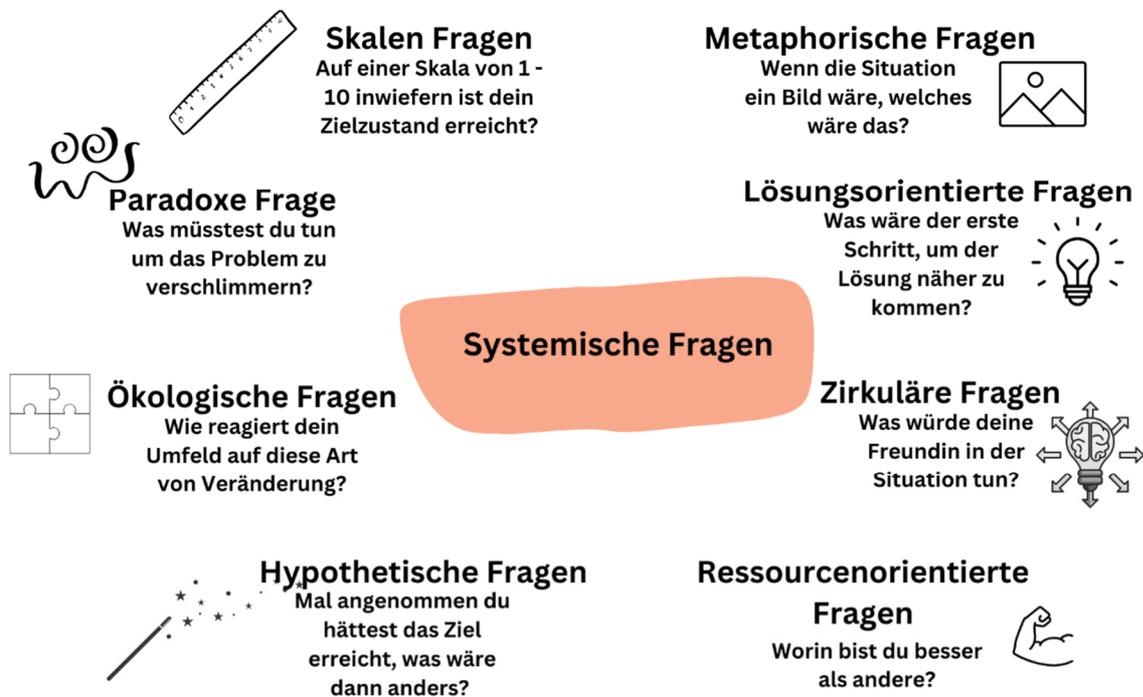


Abbildung 1: Übersicht systemische Fragen

Hypothetische Fragen	
Ziel	<ul style="list-style-type: none"> Versetzen den Coachee in die Lösungssituation, Zielsituation oder neue Verhaltensweise und prüft dessen Wirkung und Reaktionen hierauf. Es ist eine Reise in die Zukunft.
Optimal	Wenn Coachee sich nicht vorstellen kann, dass er/sie z.B. eine bestimmte Verhaltensweise oder Denkweise umsetzen kann oder wenn ihm/ihr etwas noch nicht gelungen ist. Z.B. im Rahmen der Methode Muster des Gelingens.
Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> Mal angenommen du hättest das Ziel erreicht, was wäre dann anders? Woran würdest du das merken? Stell dir nur mal vor, du verlagerst deinen Lebensmittelpunkt nach XY, was würde sich hierdurch ändern? Nehmen wir an.... wie würden Sie darauf reagieren/ was würde XY sagen?
Verwandte Fragen	Wunderfrage; Lösungsorientierte Fragen, Schaukelstuhlfrage
Beachtung	→ Vorab beim Coachee ankündigen: Einladung zum Gedankenexperiment

	→ Hypothetische Fragen sind immer im Konjunktiv formuliert.
--	---

Paradoxe/Verschlimmerungs-/Widersprüchlichfrage (Worst-Case Szenario)	
Ziel	<ul style="list-style-type: none"> • Das vom Kunden, als problemhafte Verhalten zu verstärken und dadurch eine Verhaltensveränderung oder einen Perspektivwechsel herbeizuführen • Handlungsfähigkeit wieder gewinnen und Selbstverantwortung • Es wird zunächst ein Flickfack/Kopfstand gemacht
Optimal	<ul style="list-style-type: none"> • Wenn Coachee nicht wirklich etwas an seiner Situation verändern will oder • Wenn Coachee Handlungsunfähig ist und in einer Sackgasse verweilt
Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> • Was könntest du dafür tun, um das Problem zu verschlimmern? • Was könntest du dafür tun, das Verhältnis zu X schlimmer wird. • Wie kannst du es erreichen, dass noch mehr MA deiner Abteilungen kündigen?
Verwandte Fragen	Problemorientiert
Beachtung	<ul style="list-style-type: none"> → Sollten nicht allzu häufig eingesetzt werden, da problemorientierte Frage → Aus den Antworten anschließend dann die Gegenseitze ableiten!

Zirkuläre Fragen (Herzstück der systemischen Fragen)	
Ziel	<ul style="list-style-type: none"> • Sichtweisen andere Personen mit einzubeziehen und aus einer anderen Perspektive das Problem zu betrachten, umso neue Sichtweisen und Handlungsoptionen zu bekommen • Perspektive zu erweitern
Optimal	<ul style="list-style-type: none"> • Coachee ist sehr mit seinem Problem verhaftet • Findet keine Handlungsoptionen
Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> • Was würde deine Freundin in dieser Situation tun/sagen? • Was würde deine Mama/Hund/Freund/Pflanze mir sagen, was sie am meisten an dir schätzt? • Was würde XY dir raten? • Was würde dir dein Chef empfehlen, um das Problem zu lösen? • Die Pflanze in Ihrem Zimmer, die bekommt dich doch jeden Tag mit, was würde diese denn hierzu sagen?
Verwandte	Dissoziierende Fragen

Fragen	
Beachtung	Am besten eine Bezugsperson
Weitere Ideen	Platzwechsel durchführen

Metaphorische Fragen	
Ziel	<ul style="list-style-type: none"> • Erzeugen Bilder in den Kopf des Coachees <ul style="list-style-type: none"> ○ Zugang zur emotionalen Ebene des Coachees ○ Sachverhalt einprägsamer machen • Anregung zur tiefen Selbstreflexion • Brücke zwischen Coach und Coachee durch eine gemeinsame Sprachebene
Optimal	<ul style="list-style-type: none"> • Wenn der Coachee über sehr rationale Denkstrukturen verfügt, können metaphorische Fragen eine tiefergehende Arbeit an persönlichen Themen begünstigen • Komplexe oder abstrakte Themen greifbar machen
Beispiele	<p>Als wer oder was fühlst du dich gerade? Beschreiben Sie einmal. Wenn die Situation ein Bild wäre, welches wäre das? Wenn die Situation ein Ort wäre, welcher wäre das? Wenn die Situation einen Filmtitel hätte, welcher wäre das?</p> <p>Metaphern vom Coachee aufgreifen</p> <p>Ich habe das Gefühl, dass ich gerade im High Speed Zug sitze</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie schnell fährt dieser Zug? • Wo hält dieser an? • Wo sitzen Sie genau? • Gibt es auch eine Bremse?
Verwandte Fragen	Keine
Beachtung	Nicht zu viel nutzen

Lösungsorientierte Fragen

Ziel	<ul style="list-style-type: none"> • Blickrichtung vom Problem abzuwenden und neue Perspektiven aufzunehmen (hin zu) um das subjektive Problemempfinden zu verändern • Lösungsenergie zu erzeugen
Optimal	Problemfokussierte Haltung/Problemtrance
Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Unterstützung, Ressourcen und Fähigkeiten brauchst du noch? Und wie kannst du diese bekommen? • Wenn du jetzt an die Lösung denkst, was wäre der erste Schritt, um der Lösung näher zu kommen? • Was hast du bis jetzt schon getan, um dem Ziel näher zu kommen? • Wie lange bist du schon unmotiviert? War das einmal anders und was hast sich geändert?
Verwandte Fragen	<ul style="list-style-type: none"> • Wunderfrage • Frage nach Ausnahmen
Beachtung	Keine

Ressourcenorientierte Fragen	
Ziel	<ul style="list-style-type: none"> • Ressourcen zu aktivieren und Fokus auf die Stärken zu lenken • Situationen/Herausforderungen zu meistern
Optimal	<ul style="list-style-type: none"> • Geringen oder kein Zugang zu den eigenen inneren und äußeren Ressourcen • Blockaden
Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> • Was brauchst du, um dich mehr zu motivieren? Wer oder was kann dir dabei helfen? • Worin bist du besser als andere? • Wenn du all deine Lebenserfahrung jetzt greifbar hättest, was wäre jetzt besonders hilfreich?
Verwandte Fragen	Lösungsorientiert Frage Wunderfrage
Beachtung	Keine

Skalenfrage

Ziel	Messung des Zieles und der Sitzung
Optimal	Immer
Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> • Auf einer Skala von 0-10 inwieweit hast du das Ziel erreicht? • Wo standest du bereits schon? • Wo würdest du gerne hin? • Was möchtest du in dieser Sitzung erreichen? • Welche Schritte müsstest du gehen, um dies zu erreichen? • Wie fühlt es sich dort an auf der 10? • Was wäre dann anders? • Was würden deine Freunde hier vielleicht bemerken? • Wir hatten am Anfang einmal das Ziel definiert XY und du sagen sie würden auf einer 3 stehen, wo stehen sie vielleicht jetzt?
Verwandte Fragen	Keine
Beachtung	<ul style="list-style-type: none"> • Am besten nach der Zieldefinierung platzieren und diese am Ende auch noch einmal aufgreifen • Nicht zu viele Skalen einsetzen • Rückkopplung, ob der Cochee diese Skalierung auch so sieht • Kann auch ein Thermostat und muss nicht immer 0-10 sein!!! • Kleine Schritte mache

Ökologische Fragen

Ziel	<ul style="list-style-type: none"> • Zeigen negative sowie positive Folgen auf, um eine gute Basis für eine Entscheidungsfindung zu geben • Prüfen, ob die vermeintliche vorteilhafte Lösung auch Nachteile mit sich bringt
Optimal	Immer
Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> • Welchen Vorteil hast du durch diese Veränderung? • Welche negativen Auswirkungen könnte es haben, falls dieses Ziel erreicht wird? • Was wäre gut daran, wenn alles so bleibt, wie es jetzt ist? • Wer könnte Einwände gegen dieses Ziel haben? • Wie reagiert dein Umfeld auf diese Art von Veränderung?
Verwandte	Problemorientiert Frage

Fragen	
Beachtung	Nicht zu oft

5 Systemische Fragen in Modellen

Grow + Coaching Haus

1. Goal

Thema:

Mit welchem Thema bist du heute hier?

Organigramm/System:

- Wer ist dir wichtig? Wer gibt dir halt?
- Gibt es andere Personen , die an der Entscheidung beteiligt sind?
- Spielen andere Person in dem Zusammenhang eine entscheidende Rolle?
- Wie reagiert dein Umfeld auf das Thema?
- Wer reagiert am stärksten auf das Thema, wer gar nicht?
- Welchen Einfluss hat das Thema auf dein System/Umfeld?

Konkrete Situation:

- Ist es ein dauerhaftes Thema oder tritt es in besondere Situation auf?
- Wann ist das Thema am stärksten und wann weniger stark?
- Wenn Sie dieser Situation einen Namen geben müssten welche wäre das?
- Wann war das mal anders?
- Wer ist an der Situation beteiligt?

Emotionen:

- Was macht es mit dir?
- Wie geht es dir mit diesem Thema?
- Wo spürst du dies im Körper (hat es eine Farbe/weiblich/männlich)?
- Wie fühlt sich das an?

Ziel:

- Lehn dich gerne einmal zurück, schließ auch gerne deine Augen wenn du magst, was wäre der perfekte Zustand für dich? Wo möchtest du gerne hin? Wie ist deine perfekte Vorstellung? Hast du ein Bild?
- Woran würdest du fest machen, dass wir dein Ziel nach der Sitzung erreicht hättest? Was wäre dann anders? Woran würden deine Freunde das vielleicht auch bemerken?
- Was müssten wir in dieser Sitzung/diesem Coaching erreichen, dass du später meine Hilfe nicht mehr brauchst?
- Nur mal angenommen, du wüsstest ein Ziel, welches wäre das?

- Wofür ist das Ziel gut?
- Stell dir vor es wäre ein Wunder passiert, woran würdest du das merken?

Auftrag:

- Was erhoffst du dir von unserer Zusammenarbeit?
- Wie kann ich dich bei deinem Ziel unterstützen?
- Was wünschst du dir von mir?
- Was ist deine Erwartung an mich?

Exkurs:

Kriterien vom Ziel: Das Ziel sollte positiv formuliert sein. In der ich- Form und bereits erreicht sein (Ich habe, ich bin, ich fühle), da es ansonsten für unser Gehirn nicht vorstellbar ist.

Es kann helfen diesen als Buchtitel ggf. Unterkapitel zu formulieren und ggf. eine konkrete Situation mit einarbeiten.

Konkretisierung der Begriffe: Was heißt denn XY, für dich?

Hinweis: Ziel kann jederzeit angepasst werden und sollte vom Coachee selbst aufgeschrieben werden, da so mehr Gehirnzellen aktiviert werden – höhere Wahrscheinlichkeit dies zu erreichen.

Weg von Ziel:

Falls es auf der kognitiven Ebenen nicht funktioniert ein Ziel zu formulieren, dann eben auf der emotionalen Ebene.

Metapher: Ich habe verstanden, dass du aus dem Hafen jetzt weg möchtest. Was sollen wir machen, weglaufen? Was meinst du?

Bildkarten: Welche Bildkarte würde dir denn gerade zusagen? (Es muss nicht auf das Ziel gerichtet sein)

Umgang mit viel Redner:

Inwiefern ist das für heute relevant? Ich mag nur zu bedenken geben, dass wir noch 30 Minuten zeit haben. Wir können gerne so weiter machen.

Das Parken wir mal und kommen später dazu.

Ich habe verstanden, dass es für dich wichtig ist, wenn du das in einem Satz zusammenfassen würdest, wie würde dieser lauten.

Interessant ich höre gerade mehre Themen, sollen wir das mal aufschreiben?

Coachee kann hierzu nicht antworten:

Wie schön, ich glaube du brauchst keine Unterstützung, das ist ja prima, wenn du dir selbst helfen kannst. Genau das ist das Ziel im Coaching.

2. Reality:

Öko check:

- Was wäre gut daran, wenn alles so bleibt wie es ist?
- Wer könnte Einwände gegen dieses Ziel haben?
- Welcher Preis hat diese Vorgehensweise?

Skalierungsfrage

- Auf einer Skala von 0-10, wo 0 bedeutet Ziel ist gar nicht erreicht und 10 vollständig erreicht, wo stehst du gerade?
- Wo möchtest du hin?
- Wie hast du es geschafft, auf die 5 zukommen?
- Wie kannst du die 10 erreichen?
- Welche Fähigkeiten kannst du hierfür nutzen?
- Was können wir hier tun um von einer 4 auf eine 5 zu kommen?

Weitere Fragen

- Welche Teile von Ihrem System werden beeinflusst, wenn sie das Ziel erreichen?
- Was ist das größte Hindernis, vor dem du stehst?
- Welche Ängste gibt es/ Wofür sind diese ggf. gut?
- Was hast du bereits getan, um die Dinge zu verbessern?
- Was schätzt du besonders an der Person XY?

3. Options:

- Wenn jemand anders mit dem Thema zu dir kommen würde, was würdest du ihm raten?
- Welche Lösungsmöglichkeit siehst du?
- Was wäre eine besonders kreative Option?
- Was/Wer könnte helfen?
- Was ist eine Option an die du noch gar nicht gedacht hast?

4. Way Forward:

- Was möchtest du jetzt konkret tun in der nächsten Woche?
- Welche Stolpersteine könnten auf dich zukommen? Wie könntest du diese lösen?

Abschluss:

- Wo stehst du jetzt auf der Skala?
- Was nimmst du mit? Was lässt du hier?
- Gibt es eine Frage, die ich dir noch nicht gestellt habe?
- Wenn du ich wärst, welche Frage würdest du dir stellen?
- Wie wollen wir das ganze abschließen
- Wie geht es dir jetzt?
- Was hast du heute über dich gelernt?
- Was könntest du heute Abend noch machen?
- Welche Hausaufgabe würdest du dir selbst mitgeben?
- Was kannst du in den nächsten 24 Stunden umsetzen?

- Wie viel Rückschläge gönnst du dir?

Wichtig! Was noch? (Geht immer)

6 Fazit

Systemische Fragen sind das Herzstück eines effektiven Coaching-Prozesses. Sie eröffnen Räume für Reflexion, fördern Selbstwirksamkeit und unterstützen den Coachee dabei, festgefahrene Denkweisen zu verlassen. Durch ihre Vielfalt – von hypothetischen bis hin zu ressourcenorientierten Fragen – bieten sie eine flexible Methode, um unterschiedliche Herausforderungen zu adressieren.

Ihre Stärke liegt in der Fähigkeit, den Coachee aktiv in den Prozess der Lösungsfindung einzubinden, indem sie Denkprozesse anstoßen und Perspektivwechsel ermöglichen. Dabei spielt die Haltung des Coaches eine entscheidende Rolle: Geduld, Offenheit und die Fähigkeit, den Coachee ohne Manipulation zu führen, sind essenziell.

7 Quellen

Michelle Amecke-Mönnighoff. Systemisches Coaching: Grundlagen der Systemtheorie & Methodenkoffer. Fröndenberg, Silberblatt, 2024.

Sonja Radatz. Beratung ohne Ratschlag: Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen. Wolkersdorf, Österreich, literatur-vsm, 2023.

Karin Reuter. Systemische Fragentechniken: Gekonnt gefragt, gezielt geführt. Köln, Buchfaktor Verlag, 2023.

<https://www.andrea-schloesser.de/metaphern-im-coaching/>, 15.12.2024

<https://weiss-max.com/wiki/metaphern-im-coaching/>, 16.12.2024