

Ein Weiser gibt nicht die richtigen Antworten,
sondern er stellt die richtigen Fragen.
Claude Lévi-Strauss

Fragen im systemischen Coaching

Abschlussarbeit für die systemische Coaching-
Ausbildung bei InKonstellation

RM

Inhalt

Summary	2
Begriffsklärungen	2
Coaching.....	2
Systemisch.....	2
Haltung des Coaches im systemischen Coaching.....	3
Konstruktivistisch	3
Nicht-Wissend	3
Verantwortlich	3
Wertschätzen und vertrauend.....	3
Fragen.....	3
Kriterien systemischer Fragen.....	4
Offen	4
Neue Informationen erzeugend	4
Situations- oder Verhaltensoptimierend	4
Lösungsfokussiert und Zukunftsoptimierend	4
Handlungsorientiert.....	4
Systemoptimierend	4
Nicht Suggestiv	5
Arten Systemischer Fragen	5
Hypothetische Fragen	5
Zirkuläre Fragen, Dissoziationsfragen.....	5
Reframing Fragen.....	6
Ressourcen Fragen.....	6
Zielfragen	7
Lösungsfragen.....	7
Feedback-Fragen.....	7
Präzisierungsfragen.....	7
Differenzierungsfragen... ..	8
Vertiefungsfragen... ..	8
Provokante Fragen.....	8
Paradoxe Fragen... ..	9
Ökologische Fragen.....	9
Intuitionsfragen	9
Emotionalisierende Fragen... ..	10
Fragen zum Praxistransfer... ..	10
Literatur	11

Summary

Im Coaching stellen Fragen eine wichtige, vielleicht sogar die wichtigste Intervention dar. (Wehrle, S.7) Fragen können dem Klienten neue Sichtweisen ermöglichen, Perspektiven aufzeigen, eigene Kräfte mobilisieren. Falsch eingesetzt könnten Fragen aber auch auf Probleme fokussieren, Unzulänglichkeiten betonen und in unproduktive Schleifen führen. (Braun, S. 115.)

Die breite Palette möglicher Fragen zu kennen und sie situations- und zielgerecht einzusetzen, ist somit eine wichtige Anforderung an Coaches. Der folgende Artikel beleuchtet den Rahmen für die Nutzung von Fragen im systemischen Coaching und gibt eine systematische Übersicht der Arten von Fragen und deren Anwendung in der Coaching Prozess.

Dazu werden zunächst das dem Text zugrunde liegende Verständnis zentraler Begriffe erläutert, um daraus Anforderungskriterien an Fragen im systemischen Coaching abzuleiten. Schließlich werden verschiedene Arten von Fragen dargestellt, Beispiele genannt und ihr Einsatz im Coachingprozess erörtert.

Begriffsklärungen

Coaching

Nach der Definition des DVCT (Homepage) ist Coaching ein „professionelles, auf die Entwicklung individueller Lösungskompetenz beim Klienten abzielendes Handeln. Die Klientin bestimmt hierbei das Ziel des Coachings, der Coach ist verantwortlich für den Prozess, bei dem der Klient neue Erkenntnisse gewinnt und Handlungsalternativen entwickelt. (...) Coaching ist dabei als strukturierter Dialog zeitlich begrenzt und auf die Ziele und Bedürfnisse der Klienten zugeschnitten, wobei der Erfolg von Coaching an individuell definierten Kriterien überprüfbar sein muss.“

Systemisch

Im hier genutzten Sinne bezeichnet „systemisch“ die grundlegende Überzeugung, dass wir Teil von komplexen sozialen Systemen sind, in denen unser Handeln stets Auswirkungen auf das gesamte System hat. (Radatz 2006, S. 18ff.) Wir sind also den Systemen in denen wir leben nicht hilflos ausgeliefert, sondern bestimmen sie mit. Letztlich steht es uns auch frei, soziale Systeme zu verlassen. Allerdings geben wir damit auch den Einfluss auf das System auf, denn wir können nur solche Systeme beeinflussen, an denen wir teilhaben und teilnehmen. Daher kann der Coach auch nicht das System des Coachees, auch nicht den Coachee selbst ändern, wohl aber im Beratungssystem mit dem Klienten interagieren und damit Veränderungen in der Sicht des Coachees auslösen, die wiederum Wirkung auf andere Systeme haben, in die der Coachee eingebunden ist. (Anmerkung: Ausschließlich der sprachlichen Einfachheit halber wird im folgenden in der Regel die männliche Form für Coach und Coachee bzw. Berater und Klienten gewählt.)

Aus dieser Einsicht ergeben sich verschiedene Prämissen für die Haltung, mit der ein Coach seine Rolle einnimmt und damit auch für die Art, den Zeitpunkt, den Inhalt und die Richtung der Fragen, die ein Coach seinem Klienten stellt.

Haltung des Coaches im systemischen Coaching

Konstruktivistisch

Alles Erlebte ist subjektiv und entsteht in der Wahrnehmung des Betrachters (Radatz 2000, S.78). Damit ist die Wahrnehmung eines Menschen für einen anderen letztlich nicht zugänglich, denn auch die Beobachtung des Verhaltens anderer oder das Verständnis der Aussagen anderer passiert auf Basis unserer eigenen Erfahrungen, unseres eigenen Verständnisses und ist damit subjektiv.

Nicht-Wissend

Aus der Perspektive, dass der Coachee -und natürlich auch der Coach- seine eigene Welt konstruiert folgt, dass der Coach eine Lethologische, d.h. bewusst "nicht wissende" Haltung einnimmt. (von Foerster u. Bröcker 2002, S.305ff.) Coaching ist ein Prozess gemeinsamen Erkenntnisgewinns in der Welt des Klienten, in der der Klient Selbstverantwortung und Eigeninitiative im Denken übernimmt. Für den Coach besteht die Herausforderung darin, eigene Ziele, Hypothesen und Lösungsideen loszulassen (Radatz, S. 31), weil sie zum einen für den Coachee nicht hilfreich sind, und zum anderen den Coach darin beeinträchtigen seine Prozessverantwortung vollumfänglich wahrzunehmen.

Verantwortlich

Hieraus wiederum lassen sich die Verantwortlichkeiten im Coaching-Prozess klar ableiten: Der Coach ist für die Gestaltung des Prozesses, der Coachee aber für den Inhalt (Probleme, Lösung) verantwortlich (Radatz 2000, S. 93.).

Wertschätzen und vertrauend

Systemische Coaching basiert auf dem Vertrauen in die Problemlösefähigkeiten der Coachees (Radatz, S. 31) und in der Wertschätzung der Lösungsideen im Vertrauen darauf, dass der Coachee versucht, sein Bestes zu geben.

Fragen

Laut Duden bezeichnet das Wort „Frage“ zum einen ein Problem, ein zu erörterndes Thema, eine zu klärende Sache oder Angelegenheit (z.B. die Frage nach dem Sinn des Lebens) und zum anderen eine fordernde Äußerungen, mit der sich jemand an jemanden wendet, um eine Antwort, Auskunft, Erklärung, Entscheidung oder Ähnliches zu erhalten.

Fragen des Coaches an den Coachee sind im Sinne der vorgenannten Definition also absichtsvolle Äußerungen des Coaches, mit denen er einer Antwort, einer Auskunft, einer Erklärung, einer Entscheidung, kurz einer Reaktion des Coachees, erreichen will.

Aus systemischer Sicht steht vor der Äußerung des Klienten allerdings die Konstruktion von Wirklichkeit, also löst eine Frage gleichzeitig einen Prozess der Wirklichkeits(neu)konstruktion beim Klienten aus und ermöglicht so auch eine veränderte Wahrnehmung.

Kriterien systemischer Fragen

Aus den vorgenannten Definitionen lassen sich Kriterien für systemische Fragen im Coaching ableiten. Ohne den Anspruch auf Vollständigkeit seien hier folgende wichtige Kriterien genannt (Radatz 2006, S. 35 ff.):

Offen

Fragen dienen im Coaching in der Regel dazu, Reflektionsprozesse beim Klienten auszulösen. Daher bieten sich, wenn es nicht nur um den Austausch von sachlicher Information geht, offene Fragen zur Nutzung im Coaching an, die einen Denk und Verarbeitungsprozess beim Coachee anstoßen.

Neue Informationen erzeugend

Auch wenn es in der Exploration durchaus sinnvoll sein kann, Fragen zu stellen, mit denen Informationen abgefragt werden (z.B. Wo genau ist diese Stelle in der Hierarchie Ihres Unternehmens verortet?), sind wirksame Fragen in den späteren Phasen des Coachings insbesondere solche, die beim Klienten neue Informationen erzeugen, bspw. Fragen, die auf einen Unterschied abheben (z.B. Woran werden Sie erkennen, dass...). Diese Fragen lösen im Klienten Denk und Verarbeitungsprozesse aus und gehen weit über die reine Abfrage von vorhandenen Informationen hinaus.

Situations- oder Verhaltensoptimierend

Abhängig davon, wie stark ein Coachee eine Situation selbst kontrollieren kann, sollten Fragen darauf abzielen, dem Coachee Möglichkeiten zu eröffnen, wie er sein Verhalten in dieser Situation optimieren kann.

Lösungsfokussiert und Zukunftsoptimierend

Da sich aus der Analyse der Vergangenheit nur bedingt die Handlungsoptionen der Zukunft ableiten lassen, sollten Fragen im Coaching möglichst zukunftsorientiert sein (z.B. Was genau werden sie, wenn Sie wieder in diese Situation kommen, anders machen). In gleicher Weise gilt dies für die Lösungsorientierung der Fragen als ein wesentliches Merkmal des Systemischen Coachings. Fragen sollen nicht auf die Vertiefung des Problems, sondern auf die Erarbeitung von Lösungen und die Erweiterung der Handlungsoptionen des Coachees abzielen (Wehrle, 2018, S. 27).

Handlungsorientiert

Fragen im Coaching zielen auf eine Aktivierung des Coachees ab, ausgehend von der Annahme, dass es die Erkenntnisse und Handlungen des Coachees sind, die sein System verändern. Daher orientieren sich auch systemische Fragen im Coaching konsequent am Handeln des Coachees (z.B.: Was wollen Sie als nächstes tun?) und nicht an der Beschreibung eines Zustandes

Systemoptimierend

Aus der Erkenntnis, dass das Handeln des Coachees innerhalb eines Systems stattfindet, ergibt sich, dass auch die vom Coachee entwickelten Lösungsansätze in die Realitäten des Systems und seiner Akteure passen müssen, um eine Chance für eine nachhaltig positive Veränderung für den Klienten zu ermöglichen. Daher müssen Fragen auch die möglichen Auswirkungen der Lösung auf andere im System erfassen (z.B. „Wie glauben Sie, wird ... auf Ihr verändertes Verhalten reagieren?“)

Nicht Suggestiv

Aus dem Gebot der Neutralität und der Erkenntnis des Nichtwissens des Coaches aber im Vertrauen darauf, dass der Coachee Experte für Lösungen in seinem System ist, ergibt sich, dass der Coach sich möglichst weitgehend seiner Wertung der Lösungsideen des Coachees enthält. Natürlich ist auch diese Neutralität letztlich ein Konstrukt und es ergibt sich daher für den Coach die Verantwortung, sich seiner Suggestionen möglichst bewusst (Wehrle, Seite 56).

Arten Systemischer Fragen

Abhängig von der Intention, der Phase in der sie eingesetzt werden und anderer Kriterien lassen sich Fragen verschiedentlich kategorisieren. Der folgende systematische Überblick möglicher Fragen orientiert sich dabei im Wesentlichen an Wehrle (Wehrle 2018, S.8 ff.), aus dem auch ein Großteil der Beispielfragen entnommen oder adaptiert wurde, sowie an Radatz (Radatz 206, S.39 ff).

Auch wenn im Folgenden versucht wird, Fragen nach Ihrem Anwendungsfeld im Coaching zu kategorisieren, erhebt dies nicht den Anspruch einer überschneidungsfreien Aufzählung. In der Kombination verschiedener Frageabsichten und der individuellen Anpassung auf die Situation und Person des Coachees liegt ja gerade die Kunst des Fragens. Insofern dient die folgende Auflistung von Fragetypen mehr der systematischen Darstellung, denn als Anleitung zur Auswahl bestimmter Fragen in bestimmten Situationen.

Hypothetische Fragen ...

... dienen dazu, beim Klienten neue Denkräume zu schaffen, indem sie eine kreative Hypothese als Ausgangspunkt wählen. Hypothetische Fragen fügen der Realität Elemente hinzu oder nehmen Aspekte weg, die es dem Klienten ermöglichen in neuen Lösungen oder Erklärungen zu denken und daraus wiederum Rückschlüsse auf seine jetzige Situation zu ziehen. Hypothetische Fragen lassen sich gut mit den Worten "Angenommen..." oder Nehmen wir einmal an, dass..." einleiten, weil dies den Klienten darauf einstimmt, vermeintliche Realitäten hinter sich zu lassen.

Beispiele:

- Angenommen, Sie könnten frei über Budgets und Ressourcen für Ihr Projekt entscheiden, womit würden Sie beginnen?
- Angenommen, Sie würden die formalen Kriterien für eine Beförderung erfüllen, was würden Sie tun, um Ihre Führungskraft auf sich aufmerksam zu machen?
- Nehmen wir mal an, dieses Verhalten Ihres Chefs wäre eine Rüstung, die etwas in ihm schützt, was meinen Sie würde diese Rüstung schützen?

Zirkuläre Fragen, Dissoziationsfragen...

... zielen darauf ab, dem Klienten die Perspektive anderer Menschen aus seinem Umfeld (seinem Zirkel) auf seine Situation, etc. zu erschließen und daraus neue Erkenntnisse zu gewinnen. Bei dieser Fragenart, die maßgeblich in der Familientherapie entwickelt wurde, wird der Klient angeregt, andere Perspektiven einzunehmen, empathisch zu sein und so seine eigene Sicht zu relativieren, zu differenzieren oder zu erweitern.

Dabei kann es zielführend sein, auch eine indirekte Perspektive auf eine Situation anzubieten (Triade), also im Sinne eines befragten Dritten, der die Beziehung zweier anderer beschreibt (z.B. Wenn ich ihren Chef fragen würde, wie er die Situation zwischen Ihnen und Ihrer Kollegin beurteilt...). Als Dissoziationsfragen bezeichnet man Fragen, die nach der Einschätzung eines

(unbeteiligten) Dritten fragen, also vom bestehenden System dissoziieren. Ihre Wirkung auf die Erweiterung der Perspektiven und damit der Handlungsoptionen entspricht damit der der zirkulären Fragen.

Beispiele:

- Wenn ich Ihre Kollegin fragen würde, wie sie die Situation nach Ihrem Streitgespräch beurteilt, was würde sie dann sagen?
- Wenn ich Ihren Chef jetzt fragen könnte, was für ihn bei der Erledigung seiner Aufgabe wichtig ist, was würde er mir sagen?
- Wenn die Kollegen sich nach Feierabend über die Spannungen zwischen Ihnen und Ihrem Chef unterhalten würden, was würden sie wohl sagen?
- Wie würde ein unbeteiligter Dritter die Situation schildern?

Reframing Fragen...

... zielen darauf ab, eine Situation umfassender, differenzierter und vor allem chancenorientierter zu sehen, ihr sozusagen einen anderen Rahmen zu geben. Insbesondere wenn der Klient von einem Problem eingenommen ist, ist es das Ziel des Einsatzes von Reframing Fragen, den positiven Aspekt einer Situation in den Vordergrund zu stellen und so Handlungsfähigkeit zu aktivieren.

Da auch hier die Annahme greift, dass Sprache das Denken prägt, kommt der Formulierung von Reframing Fragen eine besondere Bedeutung zu: Reframing Fragen setzen oft auf einer negativen Aussage oder Formulierung auf und deuten diese dann sprachlich angemessen um. Hier geht es darum einerseits keinen Widerstand beim Klienten auszulösen und andererseits eine tatsächlich andere Sichtweise zu ermöglichen.

Beispiel:

- Klient: Immer fragt der Chef mich, wenn es um die Erledigung von dringenden Projekten geht.
Coach: Mit anderen Worten: Ihr Chef vertraut ihnen, dass sie auch unter schwierigen Umständen Dinge zu Ende bringen können. Stimmt das?
- Welche anderen Möglichkeiten gäbe es noch, das Verhalten Ihrer Kollegen zu erklären?

Ressourcen Fragen...

...gehen von der systemischen Annahme aus, dass Klienten über zahlreiche Ressourcen, im Sinne von Stärken, Fähigkeiten und unterstützenden Personen, verfügen, dies es ihnen ermöglichen, ihre Situationen selbst zum Positiven zu verändern. Ressourcen Fragen lenken die Wahrnehmung auf solche Stärken, die dem Klienten in der Situation selbst nicht bewusst sind und nutzen dazu oft die Referenz auf vergangene Situationen. Welche Strategien und Stärken hat ein Mensch eingesetzt, um seine bisherigen Erfolge zu erreichen bzw. Herausforderungen zu meistern?

In diesem Sinne können Ressourcen auch andere Menschen sein, die den Klienten in ähnlichen Situationen unterstützt oder begleitet haben.

Beispiele:

- Wie haben Sie es geschafft, trotz all dieser Schwierigkeiten so lange erfolgreich...?
- Welche Menschen um Sie herum haben sie dabei unterstützt, ...?

Zielfragen

Coaching ist ein ziel- und lösungsorientierter Prozess. Damit kommt der Klärung und Konkretisierung des Ziels des Klienten zentrale Bedeutung zu. Zielfragen dienen dazu, das Ziel für den Klienten konkret und messbar zu machen, so dass sich daraus ableiten lässt, was er tun muss und wann das Ziel erreicht ist. Um ein Ziel hinreichend und motivierend zu beschreiben sollte es spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert (=SMART) formuliert sein.

Naturgemäß stehen Zielfragen damit am Anfang des Coachingprozesses. Die Klärung dieser Fragen erlaubt es dem Coachee im Verlaufe des Coachings und darüber hinaus, eigene Fortschritte in Bezug auf das Ziel zu machen und seine Selbstwirksamkeitserfahrung damit zu stärken. Daher werden Zielfragen auch oft mit Skalierungsaspekten versehen.

Beispiele:

- Woran würden Sie erkennen, dass Sie ihr Ziel erreicht haben?
- Was können Sie selber tun, um diesem Ziel künftig näher zu kommen?

Lösungsfragen...

... fragen nach Mitteln und Wegen, die der Klient eingesetzt hat oder einsetzen wird, um sein Ziel zu erreichen. Sie gehören somit zum einen an den Anfang des Coachings, um zu klären, welche Lösungsversuche der Coachee schon (erfolglos) unternommen hat, bevor er zum Coaching kam, sie können aber auch in einem späteren Prozess dort ansetzen, wo es um die Entwicklung konkreter Lösungsstrategien geht.

Beispiel:

- Woran werden Sie merken, dass es vorwärts geht?
- Was haben Sie bereits getan, um ihr Ziel zu erreichen

Feedback-Fragen...

...stellen Spiegelungen, Rückmeldungen des Coaches an den Klienten in Frageform dar. Sie sind insofern natürlich gefärbt durch die Meinung, Erfahrung und Perspektive des Coaches und damit durchaus in der Gefahr suggestiv auf den Coachee zu wirken. Insofern ist die Feedback-Frage sicher mit einer gewissen Vorsicht und Zurückhaltung einzusetzen, gleichzeitig macht es die Form der Frage für den Coachee leichter, für sich zu entscheiden, ob er eine Anregung für sich annehmen möchte, oder aber sie unbeachtet zur Seite legt. Hilfreich ist insofern auch die Anwendung der allgemein bekannten Feedback Regeln auf die Nutzung der Feedback Frage.

Beispiel:

- Ich überlege gerade: Ob all die Aufgaben die Sie sich vorgenommen haben realistisch in der nächsten Woche zu schaffen sind?
- Mir fällt auf, dass sich Ihre Haltung seit unserem letzten Termin verändert hat, woran könnte das Ihrer Meinung nach liegen?

Präzisierungsfragen...

... dienen dazu, den Klienten anhand von Beispielen und konkreten Begebenheiten erläutern zu lassen, was genau er mit einem bestimmten Begriff, einem bestimmten Verhalten verbindet. Hierbei empfiehlt sich die Nutzung von W-Fragen (wie genau, Wann, ...) da sie den Klienten dazu bringen, weitere Informationen zu ergänzen. Präzisierungsfragen sind darüber hinaus auch eine Beziehungsbotschaft des Coaches für den Coachee (Ich interessiere mich für Dich) und laden den

Klienten ein, sich selbst für die Details zu interessieren und Unterschiede und Zusammenhänge zu erkennen

Beispiele:

- Wenn Sie sagen, Ihre Mitarbeiter verhalten sich nicht loyal, was genau empfinden Sie am Verhalten Ihrer Mitarbeiter als nicht loyal?
- Wann ist das zum ersten Mal passiert?

Differenzierungsfragen...

... laden Klienten dazu ein, zu erkennen, dass die eigenen Annahmen nur einen Teil der Realität, nicht aber alle denkbaren Optionen und Aspekte einer Situation umfassen. Indem der Klient erkennt, dass es noch andere Aspekte geben könnte, eröffnen sich Optionen in denen neue Handlungsweisen möglich werden. Differenzierungsfragen lassen sich sehr gut mit Skalierungsfragen verbinden, da sie hierdurch konkreter und greifbarer werden.

Beispiel:

- Was glauben Sie, zu wieviel % ist die Situation ein Problem und zu wieviel % steckt darin eine Chance, Dinge zu verändern?
- Was noch?

Vertiefungsfragen...

... können den Klienten dazu anregen, vertieft nach Lösungsansätzen, Beispielen und Ideen zu suchen, damit das eigene Verhalten zu analysieren und so auf neue Anregungen zu stoßen. Die "Vertiefung" kann der Coach dadurch unterstützen, dass er bewusst wiederholt nachfragt (Woran kann ich das *noch* erkennen? Wofür könnte das noch ein Beispiel sein?). Eine weitere Variante der Vertiefung sind Extrembeispiele - statt nur Beispiele- des Coachees zu erfragen. Daraus ergibt sich eine Skalierung und eine automatische Gewichtung des Klienten, die im weiteren Verlauf des Coachings aufgegriffen werden kann.

Beispiel:

- Welches Beispiel ist das extremste für Ihr Verhalten, anstehende Aufgaben aufzuschieben?
- Was ist typisch an dieser Situation, was untypisch?

Provokante Fragen...

... dienen dazu, den Klienten aus der Reserve zu locken. Sie erhöhen die Aufmerksamkeit und führen meist auch zu klaren, zugespitzten Antworten oder Reaktionen, da diese spontan und weniger überlegt erfolgen. Damit die Provokation produktiv im Sinne der Coaching-Zielsetzung sein kann, muss sie auf der Grundlage eines stabilen Rapports zwischen Klient und Coachee erfolgen. Die Beziehung sollte also bereits gefestigt sein und auch wenn der Inhalt der Frage zugespitzt ist, sollte der Ton und die Wortwahl freundlich und verbindend bleiben. Provokative Fragen sind in der Regel die Zuspitzung einer Situation und sind dabei idealer Weise auch überraschend, so dass spontane Reaktion provoziert wird

Beispiel:

- Wann haben Sie entschieden, dass ihre Mitarbeiter keinerlei Verantwortung tragen, und alles auf sich genommen...?
- Wenn Ihr Problem ständig wächst, womit düngen Sie es eigentlich die ganze Zeit?

Paradoxe Fragen...

... leben ebenfalls von der Überraschung des Klienten, in diesem Fall liegt sie aber darin, dass der Klient eingeladen ist, vermeintlich destruktive, nicht zielführende Verhaltensweisen zu nennen, aus deren Umkehrung sich dann Handlungsoptionen ableiten lassen. Anders als die aktive Suche nach Lösungen ist die Suche nach Verhinderungen oft kreativer, spontaner, und auch mit mehr Freude und Humor verbunden. Dadurch fallen dem Klienten in der Regel viele Lösungsansätze ein, die später genutzt werden können. In jeder "Anti-Idee" steckt gleichzeitig eine Idee und damit ein Lösungsansatz.

Beispiele:

- Was müssten Sie tun, damit Ihre Mitarbeiter Ihre Entscheidungen künftig in keinem Fall mehr umsetzen?
- Wenn Ihr schlimmster Feind Ihnen hier einen Ratschlag geben könnte, damit sie ganz sicher scheitern, was würde er Ihnen raten?

Ökologische Fragen...

... dienen dazu, die Folgen einer vom Klienten gewünschten Veränderung umfänglich zu erfassen. Wenn ein Klient auf eine bestimmte Lösung oder Veränderung fokussiert ist, könnte er dazu neigen, nur die gewünschten Auswirkungen zu betrachten, die mit der Veränderung einher gehen, nicht aber die unerwünschten folgen. Diese werden durch ökologische Fragen exploriert, um dem Klienten ein umfassendes Bild der Folgen seiner angestrebten Veränderung zu vermitteln.

Beispiele:

- Angenommen, ein anderer Mensch - Nennen wir ihn ihr Zwilling- würde in Ihrer Situation stecken und würde sagen: Nur keine Veränderung. Wenn alles so bleibt wie es ist, hat das für uns viele Vorteile. Wie könnte der Zwilling diesen Standpunkt begründen?
- Nehmen wir an, dass jedes erreichte Ziel, wie ein Medikament, nicht nur eine Wirkung, sondern auch eine Nebenwirkung hat. Welche Nebenwirkungen könnte die Erreichung Ihres Ziels für sie haben?

Intuitionsfragen

Die Intuition – als Fähigkeit, Einsichten in Sachverhalte, Sichtweisen, Gesetzmäßigkeiten oder die subjektive Stimmigkeit von Entscheidungen zu erlangen, ohne den Gebrauch des Verstandes (Wikipedia)- ist eine wichtige unterbewusste Instanz, um Entscheidungen zu fällen oder zu prüfen. Will man diese Instanz im Coaching nutzen, ohne weitergehende hypnosystemische Interventionen, so bietet es sich an, mit spezifischen Fragen einen Raum zu schaffen, in dem die Intuition (zumindest kurzzeitig) nicht von der Ratio überlagert wird. Auch hierzu können Fragen die passende Einladung sein. Sie sind ihrer Grundform nach hypothetische Fragen, für deren Beantwortung dem Coachee ausreichend Zeit eingeräumt werden sollte.

Beispiele

- Mal angenommen, Sie könnten ihren Kopf ausschalten und sie würden auf die erste Stimme hören, die sich aus Ihrem Bauch heraus meldet. Was würde die sagen?
- Wenn Sie Ihre Gedanken einfach mal ein paar Minuten treiben lassen, was taucht dann zum Thema x auf?

Emotionalisierende Fragen...

... dienen dazu, die Emotionen, die mit einer Erfahrung, einer Situation oder einer angestrebten Situation verbunden sind zu modulieren. Gefühle bestimmen die Energie, mit der Ziele angestrebt werden, aber auch die Bedeutung, die einer Situation oder Person zugemessen werden. Emotionen sind daher ein wichtiger Zugang für den Coachee. Im Coaching kann es sowohl angemessen sein, die mit einer Situation verbundenen Gefühle zu verstärken, als auch eine größere emotionale Distanz zu schaffen, um die gemeinsame Arbeit produktiv fortsetzen zu können.

Der Erhöhung der Emotion dienen dabei Zuspitzungen von Aussagen des Klienten oder Wiederholungen in der Frageform, eine Verringerung der Emotion kann durch zirkuläre Fragen oder durch sachorientierte Fragen erfolgen.

Beispiele:

- Wie hat es sich angefühlt, diese schwierige Botschaft Ihrem Mitarbeiter zu überbringen?
- wie hätte ein unbeteiligter Dritter sich über die Szene geäußert?

Fragen zum Praxistransfer...

... dienen dazu, den Klienten anzuregen, die Umsetzung seiner Pläne gedanklich durchzuspielen, Hindernisse und Herausforderungen zu erkennen und zu antizipieren, wie er mit den Herausforderungen der Umsetzung seiner Erkenntnisse in der Praxis umgeht. Der Coachee wird durch Fragen zum Praxistransfer dazu angeregt, die Metaebene einzunehmen.

Beispiele:

- Wie müsste ein Wecker funktionieren, der Sie effektiv daran erinnert, was sie sich heute vorgenommen haben?
- Woran können Ihre Kollegen ab Montag erkennen, dass Sie anders arbeiten?

Literatur

- Braun, R., Gawlas, H., Schmalz, A., Dautz, E.; *Die Coaching Fibel*, Linde International, 2005
- Duden, Homepage www.duden.de
- Deutsche Gesellschaft für Coaching und Training, Homepage www.dvct.de
- Foerster, H. von und Bröcker, M.; *Teil der Welt - Fraktale einer Ethik*. Carl-Auer, 2002.
- In-Konstellation: Homepage www.in-konstellation.de
- Kindl-Beilfuß, C.: *Fragen können wie Küsse schmecken*. Carl-Auer, 2010.
- Radatz, S.: *Einführung in das systemische Coaching*, Carl-Auer, 2006.
- Radatz, S.: *Beratung ohne Ratschlag*, Literatur-VSM e.U, 2000.
- Wehrle, M.: *Die 500 besten Coaching Fragen*. managerSeminare, 2018.