

Ausbildungsstätte:

InKonstellation

Ausbildungslehrgang:

Systemisches Coaching

November 2024 – Juli 2025

Ausbildungsort:

Düsseldorf

Abschlussarbeit

Klassifizierung

Coaching Tools & Methoden

Thema

Fragetechniken im Systemischen Coaching

Birol Kilic

Abgabe: 02.05.2025

1. Einleitung

1.1 Hintergrund und Relevanz des Themas

Das Systemische Coaching ist ein effektiver Ansatz, der es Coachees ermöglicht, ihre eigenen Lösungen zu finden, indem sie ihre Gedanken, Perspektiven und die Wechselwirkungen innerhalb ihrer sozialen Systeme reflektieren. Im Zentrum dieses Prozesses steht die aktive Rolle des Coaches, der mit gezielten Fragetechniken den Coachee zur Selbstreflexion und Problemlösung anregt. Fragetechniken sind essenziell für den Erfolg des Coaching-Prozesses, da sie den Coachee nicht nur auf seine eigenen Ressourcen hinweisen, sondern auch neue Perspektiven eröffnen und Blockaden überwinden können. Die Frage ist, welche Fragetechniken im Systemischen Coaching besonders effektiv sind und wie sie praktisch angewendet werden.

1.2 Zielsetzung der Arbeit

Ziel dieser Arbeit ist es, eine tiefere Einsicht in die verschiedenen Fragetechniken des Systemischen Coachings zu bieten, ihre Anwendung zu erläutern und zu zeigen, wie diese Techniken den Coaching-Prozess beeinflussen. Es wird untersucht, wie unterschiedliche Fragetechniken die Wahrnehmung des Coachees schärfen, zu lösungsorientierten Denkprozessen anregen und den Coaching-Erfolg fördern können.

1.3 Methodik und Vorgehensweise

Die Arbeit basiert auf einer Literaturanalyse relevanter Fachbücher, wissenschaftlicher Artikel und Fallbeispiele aus der Coaching-Praxis. Die angewandte Methode ist qualitativer Natur, bei der die Wirksamkeit von Fragetechniken anhand von Theorie und praktischen Beispielen untersucht wird. Dazu werden wichtige Theorien zum Systemischen Coaching und zur Fragetechnik aufgegriffen und kritisch beleuchtet.

2. Theoretische Grundlagen des Systemischen Coachings

2.1 Ursprung und Entwicklung des systemischen Ansatzes

Der systemische Ansatz hat seine Wurzeln in der Systemtheorie, die in den 1950er Jahren von dem Biologen Ludwig von Bertalanffy entwickelt wurde. In den 1970er Jahren begannen Therapeuten wie Virginia Satir, Gregory Bateson und Milton Erickson, systemische Ansätze auf die Psychotherapie anzuwenden, wobei sie die Bedeutung der Interaktionen innerhalb eines Systems betonten. Diese Theorien fanden später auch Anwendung im Coaching, wobei der Fokus nicht nur auf dem Individuum, sondern auch auf den sozialen Kontexten (z.B. Familie, Team, Organisation) lag.

Schmid, B. (2004). *Systemisches Coaching – Ein integrativer Beitrag zur Beratung und Entwicklung von Menschen in Organisationen.* In: Coaching – Konzepte, Methoden, Praxisfelder. Heidelberg: Carl-Auer Verlag.

von Schlippe, A., & Schweitzer, J. (2010). *Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I: Das Grundlagenwissen.* Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

2.2 Grundprinzipien des Systemischen Coachings

Das Systemische Coaching basiert auf mehreren Grundannahmen:

1. **Konstruktivismus:** Jeder Coachee konstruiert seine eigene Wirklichkeit basierend auf seinen Erfahrungen, Wahrnehmungen und Interpretationen.
2. **Ressourcenorientierung:** Der Coachee wird als Experte für seine eigene Situation gesehen. Der Coach hilft ihm, eigene Ressourcen zu erkennen und zu aktivieren.
3. **Zirkularität:** Alle Elemente in einem System sind miteinander verbunden. Das bedeutet, dass Veränderungen in einem Teil des Systems auch Auswirkungen auf andere Teile haben können.
4. **Lösungsorientierung:** Statt sich auf Probleme zu konzentrieren, liegt der Fokus auf möglichen Lösungen und positiven Veränderungen.
5. **Autonomie und Selbstbestimmung:** Der Coachee behält die Kontrolle über seinen Prozess und wird nicht durch den Coach bevormundet.

2.3 Der Coach als neutraler Begleiter im Coaching-Prozess

Der Coach ist im systemischen Coaching ein neutraler Begleiter, der keine Lösungen vorgibt, sondern dem Coachee hilft, diese selbst zu finden. Dies geschieht durch gezielte Fragestellungen, die den Coachee anregen, seine Denkweise zu hinterfragen, neue Perspektiven zu entwickeln und zu handlungsfähigen Lösungen zu gelangen. Die Rolle des Coaches besteht darin, ein unterstützendes Umfeld zu schaffen, in dem der Coachee seinen eigenen Weg geht.

3. Die Bedeutung von Fragetechniken im Coaching

3.1 Was sind Fragetechniken und wie wirken sie?

Fragetechniken sind strukturierte Formen der Kommunikation, die eingesetzt werden, um Denkvorgänge zu fördern und den Coachee zu einer vertieften Reflexion zu bewegen. Sie regen den Coachee an, bestehende Denkmuster zu hinterfragen und Lösungen aus eigenen Ressourcen heraus zu entwickeln. Die Kraft der Fragetechniken liegt in ihrer Fähigkeit, neue Perspektiven zu eröffnen und neue Denkprozesse in Gang zu setzen.

3.2 Die Rolle der Fragen im Coaching-Prozess

Fragen sind ein zentrales Mittel im Coaching, da sie den Coachee dazu anregen, sich mit seinen Gedanken, Gefühlen und Zielen auseinanderzusetzen. Sie fördern die Selbstwahrnehmung, bieten Raum für Perspektivwechsel und ermöglichen es, festgefahrene Denkmuster aufzubrechen. Eine gut formulierte Frage kann den Coachee dazu bringen, neue Einsichten zu gewinnen und konkrete Handlungsschritte zu formulieren.

Simon, F. B. (2009). *Einführung in die systemische Arbeit*. Heidelberg: Carl-Auer Verlag.

Watzlawick, P., Weakland, J., & Fisch, R. (2007). *Lösungen. Zur Theorie und Praxis menschlichen Wandels*. Bern: Huber.

3.3 Warum Fragen die Selbstreflexion und Problemlösung fördern

Durch gezielte Fragen wird der Coachee dazu angeregt, über seine eigenen Erfahrungen, Werte und Ziele nachzudenken. Fragen bieten einen strukturierten Rahmen für Reflexion und helfen dem Coachee, verborgene Ressourcen zu entdecken. Durch die Art und Weise, wie eine Frage gestellt wird, kann der Coachee seine Wahrnehmung verändern und Lösungen entwickeln, die ihm vorher nicht bewusst waren.

4. Arten von Fragetechniken im Systemischen Coaching

4.1 Offene und geschlossene Fragen

- **Offene Fragen:** Sie erfordern eine ausführliche Antwort und fördern die Entfaltung von Ideen und Gedanken. Sie beginnen oft mit „Was“, „Wie“ oder „Warum“. Beispiele: „Wie sehen Sie die Situation?“, „Was könnte die nächste Handlung sein?“
- **Geschlossene Fragen:** Diese Fragen können mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden. Sie eignen sich, um präzise Informationen zu erhalten oder ein bestimmtes Thema einzugrenzen. Beispiel: „Haben Sie bereits einen Plan?“

4.2 Zirkuläre Fragen

Zirkuläre Fragen zielen darauf ab, den Coachee in die Lage zu versetzen, die Perspektiven anderer Menschen oder Systeme zu reflektieren. Diese Fragen regen zu einem Perspektivwechsel an und ermöglichen eine neue Betrachtung von Situationen. Beispiel: „Wie würde Ihr Kollege diese Situation sehen?“ oder „Was würde Ihre Freundin denken, wenn sie in Ihrer Lage wäre?“

4.3 Skalierungsfragen

Skalierungsfragen helfen, den Grad der Veränderung oder des Fortschritts zu messen. Sie sind besonders nützlich, um den Coachee zu einem klareren Bild seiner eigenen Einschätzungen zu bewegen. Beispiel: „Auf einer Skala von 1 bis 10, wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Fortschritt?“

4.4 Ressourcenorientierte Fragen

Diese Fragen konzentrieren sich auf die Stärken und Ressourcen des Coachees, um seine Selbstwirksamkeit zu fördern. Sie helfen dem Coachee, Vertrauen in seine Fähigkeiten zu entwickeln. Beispiel: „Was hat Ihnen in der Vergangenheit geholfen, ähnliche Herausforderungen zu meistern?“ oder „Welche Ressourcen stehen Ihnen derzeit zur Verfügung?“

4.5 Hypothetische Fragen und ihre Anwendung

Hypothetische Fragen regen den Coachee dazu an, sich Lösungen vorzustellen, als ob es keine Hindernisse gäbe. Sie fördern kreative Denkmuster und eine erweiterte Perspektive. Beispiel: „Stellen Sie sich vor, dass Ihr Problem morgen gelöst wäre – wie würde Ihr Tag aussehen?“

Lang, G., von der Recke, B., & Heimeshoff, A. (2018). *Fragetechniken im Coaching – Der Werkzeugkasten für lösungsorientierte Gespräche*. Wiesbaden: Springer.

Schulz von Thun, F. (2003). *Miteinander reden 3: Das „innere Team“ und situationgerechte Kommunikation*. Reinbek: Rowohlt.

De Shazer, S., & Dolan, Y. (2012). *Mehr als ein Wunder: Lösungsfokussierte Kurztherapie heute*. Heidelberg: Carl-Auer Verlag.

4.6 Metafragen

Metafragen beziehen sich auf den Prozess des Denkens selbst. Sie regen den Coachee dazu an, darüber nachzudenken, wie er seine Gedanken strukturiert und welche Muster er in seiner Wahrnehmung hat. Beispiel: „Wie sind Sie auf diese Idee gekommen?“ oder „Was ist die Grundlage Ihrer Entscheidung?“

4.7 Wunderfragen und ihre Bedeutung

Die Wunderfrage gehört zu den bekanntesten systemischen Fragetechniken und wird genutzt, um eine Veränderung vorzustellen, die ohne Aufwand oder Probleme zustande kommt. Diese Technik fördert die Vorstellungskraft und hilft dem Coachee, Lösungen in einem idealen Zustand zu visualisieren. Beispiel: „Wenn morgen ein Wunder passiert und Ihr Problem gelöst ist, was wäre dann anders?“

5. Anwendung von Fragetechniken im Coaching-Prozess

5.1 Der Einstieg ins Coaching: Fragen zur Zielklärung

Zu Beginn eines Coaching-Prozesses sind Fragen zur Zielklärung unerlässlich. Sie helfen dem Coachee, sich über seine Erwartungen, Ziele und Wünsche klar zu werden. Beispiele: „Was möchten Sie durch dieses Coaching erreichen?“ oder „Welches Ziel ist für Sie derzeit am wichtigsten?“

5.2 Die Problemanalyse und Perspektivwechsel

In der Analysephase können zirkuläre Fragen helfen, ein Problem aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten und neue Denkrichtungen zu eröffnen. Skalierungsfragen können dabei helfen, das Problem auf einer Skala zu messen und die Schwere oder Intensität der Situation zu bestimmen.

5.3 Lösungsorientiertes Coaching: Ressourcen finden und aktivieren

Ressourcenorientierte Fragen sind besonders wichtig, um den Coachee zu stärken und ihm zu helfen, seine eigenen Lösungswege zu finden. Diese Fragen können dazu beitragen, das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zu fördern und zu einer positiven Zielverwirklichung zu führen.

5.4 Reflexion und Abschluss des Coachings

Am Ende eines Coaching-Prozesses sind Fragen zur Reflexion und Zielsetzung wichtig. Sie helfen, den Fortschritt zu messen und klare Schritte für die Zukunft festzulegen. Beispiel: „Was haben Sie aus dem Coaching für sich mitgenommen?“ oder „Was sind die nächsten Schritte, die Sie unternehmen möchten?“

Rauen, C. (Hrsg.). (2011). *Coaching: Anwendungsfelder und Forschung*. Göttingen: Hogrefe.

Systemisches Coaching – Wikipedia
https://de.wikipedia.org/wiki/Systemisches_Coaching

ETH Zürich (Dissertation zur Systemtheorie)
<https://www.research-collection.ethz.ch/handle/20.500.11850/149314>

Detailliertere Betrachtung

Den Unterpunkten 5.1 bis 5.4 soll ein tieferer Einblick gewidmet werden.

5. Anwendung von Fragetechniken im Coaching-Prozess

Die Anwendung von Fragetechniken im Coaching-Prozess ist entscheidend für die Richtung, die der Coaching-Dialog nimmt, sowie für die Art und Weise, wie der Coachee zu neuen Einsichten und Lösungen gelangt. Jede Phase des Coaching-Prozesses erfordert unterschiedliche Fragetechniken, um die gewünschten Ergebnisse zu erzielen. Die Wahl der richtigen Fragen ist eine Kunst und Wissenschaft, die dem Coach ermöglicht, den Coachee zu begleiten und ihm zu helfen, Lösungen aus seinen eigenen Ressourcen zu entwickeln.

5.1 Der Einstieg ins Coaching: Fragen zur Zielklärung

Der Beginn eines Coaching-Prozesses ist entscheidend, um den Coachee für den weiteren Verlauf zu orientieren und die Richtung des Gesprächs festzulegen. Fragen zur Zielklärung helfen dem Coachee, sich über seine Erwartungen und gewünschten Ergebnisse bewusst zu werden. Ziel ist es, den Coachee von Anfang an in den Prozess einzubinden und ihm zu helfen, einen klaren Fokus auf das zu setzen, was er erreichen möchte.

- **Beispiele für Zielklärungsfragen:**
 - „Was möchten Sie durch dieses Coaching erreichen?“
 - „Welches Ziel möchten Sie in den nächsten Sitzungen verfolgen?“
 - „Was wäre für Sie das wichtigste Ergebnis dieses Coaching-Prozesses?“
 - „Was würde es für Sie bedeuten, wenn Sie Ihr Ziel erreichen?“

Diese Fragen helfen, das Coaching auf die Bedürfnisse und Wünsche des Coachees auszurichten und ihm zu helfen, zu konkretisieren, was er im Verlauf der Sitzungen verändern oder erreichen möchte.

5.2 Die Problemanalyse und Perspektivwechsel

In der Phase der Problemanalyse geht es darum, das Problem, mit dem der Coachee konfrontiert ist, zu verstehen und zu definieren. Hier kommen insbesondere zirkuläre und tiefgehende Fragen zum Einsatz, die dem Coachee helfen, verschiedene Perspektiven zu entwickeln und das Problem aus mehreren Blickwinkeln zu betrachten.

- **Zirkuläre Fragen:** Diese Fragen regen den Coachee an, die Situation aus der Sicht anderer Personen oder Systeme zu betrachten, wodurch ein Perspektivwechsel gefördert wird. Zirkuläre Fragen sind besonders hilfreich, wenn der Coachee Schwierigkeiten hat, das Gesamtbild zu sehen oder wenn das Problem mit anderen Menschen oder Gruppen verknüpft ist.
 - Beispiele für zirkuläre Fragen:
 - „Wie würde Ihr Teamkollege diese Situation beschreiben?“
 - „Was denken Sie, wie Ihr Partner auf dieses Problem reagieren würde?“
 - „Wie würde ein Außenstehender das Problem wahrnehmen?“
 - „Wie verändert sich Ihre Sichtweise, wenn Sie sich in die Lage der anderen Person versetzen?“

Durch diese Fragen wird der Coachee dazu angeregt, die Situation aus verschiedenen Perspektiven zu sehen, was ihm neue Einsichten und Lösungsansätze bieten kann.

- **Vertiefende Fragen zur Problemanalyse:** Wenn es darum geht, das Problem tiefer zu erfassen und die zugrundeliegenden Ursachen zu verstehen, kann der Coach Fragen stellen, die zum Nachdenken über die Ursprünge und die Auswirkungen des Problems anregen.
 - Beispiele:
 - „Wann ist dieses Problem das erste Mal aufgetreten?“
 - „Welche Muster wiederholen sich immer wieder?“
 - „Was sind die größten Herausforderungen, die dieses Problem mit sich bringt?“
 - „Was haben Sie bisher versucht, um dieses Problem zu lösen?“

Diese Fragen bieten dem Coachee eine Gelegenheit, nicht nur das „Was“ des Problems zu verstehen, sondern auch das „Warum“ und „Wie“, was zu einem besseren Verständnis und einer effektiveren Problemlösung führt.

5.3 Lösungsorientiertes Coaching: Ressourcen finden und aktivieren

Eine der wichtigsten Phasen im Coaching ist die Entwicklung von Lösungen. Hier konzentriert sich der Coach darauf, den Coachee in eine positive, ressourcenorientierte Denkweise zu lenken, die ihm hilft, eigene Lösungen zu finden. Systemisches Coaching arbeitet stark mit der Aktivierung von Ressourcen, sei es in Form von Fähigkeiten, Erfahrungen oder Unterstützung durch andere.

- **Ressourcenorientierte Fragen:** Diese Fragen helfen dem Coachee, seine eigenen Stärken und Ressourcen zu identifizieren und zu aktivieren. Ziel ist es, den Coachee zu ermutigen, zu erkennen, dass er die Fähigkeit hat, Lösungen zu finden, auch wenn die Situation herausfordernd erscheint.
 - Beispiele:
 - „Welche Fähigkeiten oder Ressourcen haben Ihnen in der Vergangenheit geholfen, ähnliche Situationen zu meistern?“
 - „Was ist Ihre größte Stärke, die Sie in dieser Situation nutzen könnten?“
 - „Wer oder was könnte Ihnen in dieser Situation weiterhelfen?“
 - „Wann haben Sie sich das letzte Mal in einer schwierigen Situation erfolgreich durchgesetzt?“

Diese Fragen helfen dem Coachee, sich auf seine Stärken zu besinnen und Lösungen aus der eigenen Erfahrung zu entwickeln. Der Fokus liegt nicht auf dem Problem, sondern auf den vorhandenen Ressourcen, die genutzt werden können.

- **Skalierungsfragen zur Lösungsfindung:** Eine weitere hilfreiche Technik sind Skalierungsfragen, mit denen der Coach dem Coachee hilft, eine klare Vorstellung vom Fortschritt und von den nächsten Schritten zu bekommen. Diese Fragen messen den Fortschritt und fördern die Reflexion über mögliche Lösungen.
 - Beispiel:
 - „Auf einer Skala von 1 bis 10, wie zufrieden sind Sie mit Ihrer aktuellen Lösung? Was müsste passieren, damit Sie eine 9 oder 10 erreichen?“

Skalierungsfragen helfen dem Coachee, den eigenen Fortschritt zu reflektieren und konkrete, messbare Schritte zu entwickeln, die er unternehmen kann, um das Ziel zu erreichen.

5.4 Reflexion und Abschluss des Coachings

Der Abschluss eines Coaching-Prozesses ist genauso wichtig wie der Beginn. Hier geht es darum, den Coachee zu ermutigen, über das Gelernte nachzudenken, die erreichten Fortschritte zu würdigen und die nächsten Schritte zu planen. Reflexionsfragen spielen eine wichtige Rolle, um dem Coachee zu helfen, das Coaching-Erlebnis zu verarbeiten und sich klar über seine nächsten Schritte zu werden.

- **Abschlussfragen zur Reflexion:**
 - „Was haben Sie in diesem Coaching über sich selbst gelernt?“
 - „Wie hat sich Ihre Sichtweise auf das Problem verändert?“
 - „Welche Fortschritte haben Sie gemacht?“
 - „Was ist der nächste konkrete Schritt, den Sie unternehmen werden?“

Diese Fragen fördern das Lernen und helfen dem Coachee, den Coaching-Prozess als einen positiven Schritt in seiner persönlichen oder beruflichen Entwicklung zu sehen. Der Coach stellt sicher, dass der Coachee nicht nur reflektiert, sondern auch handlungsbereit und motiviert ist, die gewonnenen Einsichten umzusetzen.

- **Abschließende Skalenfragen:** Um den Erfolg des Coaching-Prozesses zu messen und zu festigen, können zum Abschluss noch Skalierungsfragen gestellt werden.
 - Beispiel:
 - „Auf einer Skala von 1 bis 10, wie zuversichtlich sind Sie, dass Sie die Veränderungen in Ihrem Leben umsetzen können?“
 - „Was muss noch passieren, damit Sie sich mit einer 10 auf dieser Skala sehen?“

Fazit zur Anwendung von Fragetechniken im Coaching-Prozess

Die Anwendung von Fragetechniken im Coaching-Prozess ist ein dynamischer und flexibler Ansatz, der es dem Coach ermöglicht, den Coachee zu verschiedenen Reflexionen und Einsichten zu führen. Jede Phase des Prozesses erfordert unterschiedliche Arten von Fragen, die den Coachee unterstützen, sei es bei der Zielklärung, der Problemanalyse, der Lösungsfindung oder der Reflexion des Coaching-Prozesses.

Fragen sind nicht nur Werkzeuge, um Informationen zu sammeln, sondern auch Mittel, um den Coachee aktiv in seinen eigenen Denkprozess einzubinden. Sie fördern die Selbstreflexion, stärken die Selbstwirksamkeit und führen zu nachhaltigen Veränderungen. Der Erfolg des Coachings hängt maßgeblich davon ab, wie geschickt der Coach die richtigen Fragen zur richtigen Zeit stellt.

IL-Institut für integrative Lebensberatung

Website: <https://www.il-institut.at/fragetechniken-im-coaching/>

Verwendet bei: Zielklärung, Fehlervermeidung bei der Fragestellung

CleverMemo Coaching Blog

Website: <https://clevermemo.com/blog/systemische-fragen/>

Verwendet bei: Problemanalyse, Perspektivwechsel, Reflexion und Abschluss

Karl Hosang – Coaching & Systemische Beratung

Website: <https://karlhosang.de/systemische-fragetechniken/>

Verwendet bei: Ressourcenaktivierung, Umgang mit Widerstand, Ausblick

6. Herausforderungen bei der Anwendung von Fragetechniken

6.1 Der Umgang mit Widerstand und Blockaden

Im Coaching-Prozess kann es vorkommen, dass der Coachee Widerstand zeigt oder mit Blockaden konfrontiert ist. Diese Hindernisse können durch verschiedene Faktoren bedingt sein, etwa durch ungelöste emotionale Themen, Unsicherheit oder Zweifel an der eigenen Veränderungsfähigkeit. Der Coach muss flexibel in der Anwendung der Fragetechniken bleiben und sie an die jeweilige Situation anpassen.

- **Wie der Coach mit Widerstand umgeht:** Ein systemischer Coach sollte Widerstand nicht als etwas Negatives betrachten, sondern als Teil des Prozesses, der den Coachee möglicherweise zu tieferer Reflexion anregen kann. In solchen Fällen können **metafragende** oder **zirkuläre Fragen** hilfreich sein, da sie den Coachee dazu bringen, seine eigenen Gedanken und Widerstände zu hinterfragen. Beispiel: „Was könnte sich verändern, wenn Sie diesen Widerstand loslassen?“ oder „Was würde passieren, wenn Sie sich erlauben, eine andere Perspektive einzunehmen?“
- **Blockaden und die Bedeutung der Ressourcen:** Bei Blockaden ist es wichtig, den Coachee dazu zu bringen, seine eigenen Ressourcen zu erkennen. Fragen wie „Was hat Ihnen in der Vergangenheit geholfen, ähnliche Blockaden zu überwinden?“ oder „Welche Stärken können Sie nutzen, um diese Blockade zu überwinden?“ aktivieren die Ressourcen des Coachees und helfen, die Blockaden zu lösen.

6.2 Fehler und Missverständnisse bei der Fragestellung

Die Art und Weise, wie eine Frage formuliert wird, kann eine große Wirkung auf den Coaching-Prozess haben. Eine schlecht formulierte Frage kann Missverständnisse erzeugen oder den Coachee in eine unerwünschte Richtung lenken. Deshalb ist es entscheidend, dass die Fragen präzise und klar sind, aber auch genug Raum für Reflexion bieten.

- **Vermeidung von suggestiven Fragen:** Eine Fehlerquelle im Coaching ist das Stellen von **suggestiven Fragen**, die dem Coachee die „richtige“ Antwort vorgeben. Zum Beispiel: „Finden Sie nicht auch, dass das eine gute Lösung wäre?“ Diese Fragen schränken die Autonomie des Coachees ein und können den Coaching-Prozess verzerren. Stattdessen sollte der Coach offene, nicht wertende Fragen stellen, die den Coachee zum Nachdenken anregen, wie z.B. „Wie würden Sie die Situation anders angehen?“
- **Vermeidung von zu vielen Fragen hintereinander:** Es ist wichtig, dass der Coach dem Coachee genug Zeit und Raum gibt, um auf die Fragen zu antworten. Eine Flut von Fragen kann überfordernd wirken und den Coachee in seiner Reflexion blockieren. Stattdessen sollte der Coach auf die Antworten des Coachees hören und gegebenenfalls nachhaken, um das Thema vertieft zu beleuchten.

Karl Hosang – Coaching & Systemische Beratung

Website: <https://karlhosang.de/systemische-fragetechniken/>

Verwendet bei: Umgang mit Widerstand

IL-Institut für integrative Lebensberatung

Website: <https://www.il-institut.at/fragetechniken-im-coaching/>

Verwendet bei: Fehler und Missverständnisse

6.3 Die Balance zwischen Anleitung und Autonomie des Coachees

Ein grundlegendes Prinzip des Systemischen Coachings ist die Wahrung der **Autonomie des Coachees**. Der Coach darf keine Lösungen vorgeben, sondern muss den Coachee dabei unterstützen, eigene Lösungen zu finden. Ein Balanceakt besteht darin, den Coachee anzuleiten, ohne dabei in eine führende oder manipulative Rolle zu schlüpfen.

- **Die richtige Balance finden:** Der Coach sollte Fragen stellen, die den Coachee dazu anregen, selbstständig zu denken, und ihm dabei das Gefühl geben, dass er der Experte für seine eigene Situation ist. Eine Frage wie „Was haben Sie in der Vergangenheit in einer ähnlichen Situation gemacht?“ kann dem Coachee helfen, aus eigenen Erfahrungen zu schöpfen und seine Entscheidungskompetenz zu stärken.
- **Die Rolle des Coaches:** Der Coach muss sich selbst als Partner im Prozess sehen, nicht als „Problemlöser“. Er stellt Fragen, die den Coachee zu einer tieferen Auseinandersetzung mit sich selbst und seiner Situation anregen, ohne in eine beratende Rolle zu verfallen. Die Eigenverantwortung des Coachees muss stets im Vordergrund stehen.

7. Fallbeispiel: Anwendung von Fragetechniken im Systemischen Coaching

7.1 Vorstellung des Coaching-Kontexts

Im folgenden Fallbeispiel wird der Coaching-Prozess einer Führungskraft dargestellt, die Schwierigkeiten hat, ihre Teammitglieder zu motivieren. Diese Person fühlt sich oft überfordert und weiß nicht, wie sie die Teamdynamik verbessern kann. Das Ziel des Coachings ist es, die Führungskompetenzen des Coachees zu stärken und neue Perspektiven für den Umgang mit dem Team zu entwickeln.

7.2 Der Coaching-Prozess im Detail

- **Einstieg und Zielklärung:** Zu Beginn des Coachings stellte der Coach Fragen zur Zielklärung: „Was möchten Sie im Coaching erreichen?“ und „Was ist der wichtigste Aspekt Ihrer Situation, den Sie verändern möchten?“ Diese Fragen halfen dem Coachee, sich klarer über seine Ziele zu werden.
- **Problemanalyse:** In der nächsten Phase konzentrierte sich der Coach auf Fragen, die dem Coachee halfen, seine Wahrnehmung des Teams und der eigenen Führungskompetenzen zu reflektieren. Beispielsweise fragte der Coach: „Wie würden Ihre Teammitglieder Ihre Führung beschreiben?“ oder „Welche Dynamiken sehen Sie in Ihrem Team, die diese Herausforderungen verursachen könnten?“ Hier wurde durch zirkuläre Fragen der Coachee dazu angeregt, das Team aus der Perspektive anderer zu betrachten.
- **Lösungsorientierte Fragestellungen:** In der Lösungsfindungsphase wurden ressourcenorientierte Fragen gestellt, um dem Coachee zu helfen, seine eigenen Stärken zu erkennen. Der Coach fragte: „Welche erfolgreichen Führungsstrategien haben Sie in der Vergangenheit eingesetzt?“ und „Welche Ressourcen (z.B. bestimmte Fähigkeiten oder Teammitglieder) könnten Sie aktivieren, um das Team zu motivieren?“ Durch diese Fragen gelang es dem Coachee, Lösungen aus eigener Perspektive zu entwickeln.

- **Abschluss und Reflexion:** Am Ende des Coachings stellte der Coach Fragen zur Reflexion und zum nächsten Schritt: „Was haben Sie während des Coachings über sich selbst und Ihre Führung gelernt?“ und „Welche konkreten Schritte werden Sie als nächstes unternehmen?“ Diese Fragen halfen dem Coachee, eine klare Vorstellung von den nächsten Handlungen zu bekommen und sich für die Umsetzung zu motivieren.

7.3 Reflexion der eingesetzten Fragetechniken und ihrer Wirkung

Die gezielte Anwendung von **offenen Fragen** und **zirkulären Fragen** half dem Coachee, das Team aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten und neue Lösungsansätze zu entwickeln. Die **ressourcenorientierten Fragen** führten dazu, dass der Coachee seine eigenen Stärken und Erfolge wiederentdeckte, was das Selbstvertrauen stärkte. Die **Skalierungsfragen** halfen, Fortschritte zu messen und konkrete Schritte zu identifizieren.

8. Fazit und Ausblick

8.1 Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse

Die Untersuchung der Fragetechniken im Systemischen Coaching zeigt, wie entscheidend sie für die Förderung der Reflexion und die Entwicklung von Lösungsstrategien sind. Offene Fragen, zirkuläre Fragen und ressourcenorientierte Fragen haben sich als besonders wirksam erwiesen, um den Coachee dazu zu bringen, eigene Lösungen zu entwickeln und seine Wahrnehmung zu erweitern.

8.2 Die Bedeutung von Fragetechniken für den Erfolg von Coaching

Fragetechniken sind unverzichtbar im Systemischen Coaching, da sie den Coachee aktiv in den Prozess einbinden und ihm helfen, Klarheit über seine Ziele und Lösungswege zu gewinnen. Die gezielte Auswahl der richtigen Fragetechniken fördert die Selbstreflexion, stärkt das Selbstbewusstsein und führt zu nachhaltigen Veränderungen.

8.3 Ausblick auf zukünftige Entwicklungen im Systemischen Coaching

Mit der zunehmenden Digitalisierung des Coachings könnten zukünftige Entwicklungen dazu führen, dass KI-gestützte Coaching-Tools die Art und Weise verändern, wie Fragetechniken eingesetzt werden. Diese könnten den Coaching-Prozess noch individueller und effizienter gestalten, indem sie automatisch auf die spezifischen Bedürfnisse des Coachees eingehen. Dennoch bleibt die menschliche Beziehung zwischen Coach und Coachee ein entscheidender Faktor für den Erfolg des Coaching-Prozesses.

Quellangaben

Allgemein zum systemischen Coaching (Abschnitt 1 & 2)

1. **Schmid, B. (2004).** *Systemisches Coaching – Ein integrativer Beitrag zur Beratung und Entwicklung von Menschen in Organisationen.* In: Coaching – Konzepte, Methoden, Praxisfelder. Heidelberg: Carl-Auer Verlag.
2. **von Schlippe, A., & Schweitzer, J. (2010).** *Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I: Das Grundlagenwissen.* Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
3. **Simon, F. B. (2009).** *Einführung in die systemische Arbeit.* Heidelberg: Carl-Auer Verlag.
4. **Watzlawick, P., Weakland, J., & Fisch, R. (2007).** *Lösungen. Zur Theorie und Praxis menschlichen Wandels.* Bern: Huber.

Fragetechniken und deren Wirkung (Abschnitte 3 & 4)

5. **Lang, G., von der Recke, B., & Heimeshoff, A. (2018).** *Fragetechniken im Coaching – Der Werkzeugkasten für lösungsorientierte Gespräche.* Wiesbaden: Springer.
6. **Schulz von Thun, F. (2003).** *Miteinander reden 3: Das „innere Team“ und situationsgerechte Kommunikation.* Reinbek: Rowohlt.
7. **De Shazer, S., & Dolan, Y. (2012).** *Mehr als ein Wunder: Lösungsfokussierte Kurztherapie heute.* Heidelberg: Carl-Auer Verlag.
8. **Rauen, C. (Hrsg.). (2011).** *Coaching: Anwendungsfelder und Forschung.* Göttingen: Hogrefe.
9. **Systemisches Coaching – Wikipedia**
https://de.wikipedia.org/wiki/Systemisches_Coaching
10. **ETH Zürich (Dissertation zur Systemtheorie)**
<https://www.research-collection.ethz.ch/handle/20.500.11850/149314>

Anwendung von Fragetechniken im Coaching-Prozess (Abschnitt 5)

11. **IL-Institut für integrative Lebensberatung**
Website: <https://www.il-institut.at/fragetechniken-im-coaching/>
Verwendet bei: Zielklärung, Fehlervermeidung bei der Fragestellung
12. **CleverMemo Coaching Blog**
Website: <https://clevermemo.com/blog/systemische-fragen/>
Verwendet bei: Problemanalyse, Perspektivwechsel, Reflexion und Abschluss
13. **Karl Hosang – Coaching & Systemische Beratung**
Website: <https://karlhosang.de/systemische-fragetechniken/>
Verwendet bei: Ressourcenaktivierung, Umgang mit Widerstand, Ausblick

Herausforderungen bei der Anwendung von Fragetechniken (Abschnitt 6)

14. **Karl Hosang – Coaching & Systemische Beratung**
Website: <https://karlhosang.de/systemische-fragetechniken/>
Verwendet bei: Umgang mit Widerstand
15. **IL-Institut für integrative Lebensberatung**
Website: <https://www.il-institut.at/fragetechniken-im-coaching/>
Verwendet bei: Fehler und Missverständnisse
16. **FREIKONZEPT – Systemisches Coaching & Organisationsberatung**
Website: <https://www.freikonzept.de/systemische-fragetechniken/>
Verwendet bei: Balance zwischen Anleitung und Autonomie