

Die Macht der richtigen Frage

-ein Einblick in die systemischen Fragetechniken-

InKonstellation

Abschlussarbeit im Rahmen
der Ausbildung zum systemischen Coach

Verfasserin: Annemarie Henrich

Ausbildungsstandort: Frankfurt

Abgabedatum: 16.07.2025

Inhalt

1. Einleitung.....	3
2. systemische Fragetechniken	3
2.1 Ziel-, lösungs- und ressourcenorientierte Fragen	4
2.2 Verhaltensfragen anstatt Situationsfragen	4
2.3 Fragen nach Unterschieden	5
2.4. Beschreibende, erklärende und bewertende Fragen.....	6
2.5 Fragen nach Mustern	6
2.6 Dissoziierende Fragen	7
2.7 Zirkuläre Fragen.....	8
2.8 Hypothetische Fragen.....	8
2.9. Skalierungsfrage.....	9
2.10 Metaphern-Fragen	9
2.11. Paradoxe Fragen	10
3. Fazit.....	11
4. Literaturverzeichnis	12

1. Einleitung

Während meiner Ausbildung zum systemischen Coach bin ich immer wieder auf die große Bedeutung der Fragetechniken gestoßen. Besonders in der Anwendung und dem Finden der richtigen Frage hatte ich oft Schwierigkeiten und fühlte mich blockiert. Im richtigen Moment die passende Frage zu stellen, die den Coachee wirklich weiterbringt, war für mich eine Herausforderung. Oft habe ich mich gefragt: Welche Frage passt jetzt wirklich? Wie gelingt es mir, nicht nur irgendetwas zu fragen, sondern genau das, was beim Coachee einen Impuls auslöst und neue Denkräume öffnet? Diese Erfahrungen und Gedanken haben mich dazu veranlasst, mich in meiner Abschlussarbeit mit der Thematik der Fragetechniken zu beschäftigen. Ich erhoffe mir dadurch, mehr Leichtigkeit im Umgang mit systemischen Fragen.

Das Ziel dieser Abschlussarbeit ist es nicht nur die theoretischen Grundlagen der systemischen Fragen zu beleuchten, sondern auch deren praktischen Einsatz, Wirkung und Bedeutung zu verstehen. So möchte ich mehr Sicherheit darin gewinnen, meine Coachees neue Perspektiven entdecken zu lassen, ihre Ressourcen zu aktivieren und festgefahrene Denk – oder Verhaltensmuster aufzubrechen.

2. systemische Fragetechniken

Im systemischen Coaching geht es darum, Menschen in ihren eigenen Lösungen zu stärken und die für sie richtigen Strategien zu entwickeln. Der Coachee ist der Experte seines eigenen Lebens, der Coach begleitet, stellt Fragen, spiegelt und öffnet dadurch neue Sichtweisen. Coaches belehren oder beraten nicht. Daher ist das Stellen der richtigen Fragen wichtig, um neue Denkräume für den Coachee zu erschaffen. Oft sind die Fragen ungewöhnlich und können daher für den Coach herausfordernd sein „Systemische Fragen sind offene Fragen...“ und „...beginnen mit den sogenannten W-Wörtern: wie, was, wann, wer, womit? etc.“ (Radatz, S.35). Sie stehen im Gegensatz zu den Fragen, die wir hauptsächlich in unserem Alltag verwenden, den geschlossenen Fragen, auf die man gut mit ja oder nein antworten kann. Der Fokus bei systemischen Fragen liegt darauf „mit jeder Frage Veränderungen der Handlungen in der Zukunft zu erarbeiten.“ (Radatz S.35) Außerdem sind sie immer sogenannte Denkfragen und keine Reportfragen. Das bedeutet, dass wir durch die Fragen die Coachees zum Denken anregen wollen und der Coachee nicht nur Wissen aus der Vergangenheit wiedergeben muss. Solche Reportfragen können schnell beantwortet werden und erfordern oft kein Nachdenken. Ein Beispiel hierfür kann sein „wie viele Personen waren an Situation XY beteiligt?“. Durch Denkfragen, also systemischen Fragen, entstehen neue Informationen und Erkenntnisse für den Coachee.

Im Folgenden möchte ich auf verschiedene systemische Fragetypen näher eingehen, auch wenn eine klare Kategorisierung fast unmöglich ist, da viele Fragen mehreren Kategorien zugeordnet werden können. Gleichzeitig halte ich eine sortierte Auflistung für hilfreich, um einen Überblick zu schaffen.

2.1 Ziel-, lösungs- und ressourcenorientierte Fragen

Diese Fragetechniken sind eines der wirksamsten Instrumente im systemischen Coaching. Dabei geht es nicht um die detaillierte Analyse eines Problems, sondern darum, den Fokus des Coachees auf gewünschte Veränderungen, bereits funktionierende Ansätze und vorhandene Ressourcen zu lenken.

Mit zielorientierten Fragen erarbeiten die Coachees also was genau sie verändern möchten. Eine maßgeschneiderte Lösung für die Coachees kann durch lösungsorientierte Fragen entstehen, durch ressourcenorientierte Fragen reflektieren die Coachees sich selbst und entdecken Fähigkeiten, die sie unterstützen ihr Ziel zu erreichen.

Einsatz:

Meist kommen diese Fragen zu Beginn des Coachings zum Einsatz, gerade wenn es darum geht das Anliegen des Coachees zu klären und in einen lösungsorientierten Rahmen zu setzen. Sie können aber auch gut bei festgefahrenen Situationen und Gedankenspiralen des Coachees genutzt werden. Ziel ist es, aus dem Problemdenken auszusteigen und in die Handlungsfähigkeit zu gelangen.

Wirkung:

Diese Fragen zeigen dem Coachee auf, dass er bereits Kompetenzen und Ressourcen besitzt und fördern damit die Selbstwirksamkeit. Durch das Erarbeiten eines Wunschzustandes kann ein Gefühl von Motivation, Hoffnung und Orientierung entstehen und das Gefühl des „ausgeliefert sein“ rückt in den Hintergrund.

Beispielfragen:

1. Was soll am Ende unseres Gespräches anders sein?
2. Woran würden Sie merken, dass das Problem gelöst ist?
3. Was hat in der Vergangenheit schon einmal gut funktioniert?
4. Welche Ihrer Stärken könnten Sie dabei unterstützen?
5. Was genau würden Sie tun, wenn das Problem morgen verschwunden wäre?
6. Wer könnte Ihnen dabei helfen, Ihr Ziel zu erreichen?

2.2 Verhaltensfragen anstatt Situationsfragen

Verhaltensfragen richten den Fokus gezielt auf die eigenen Verhaltensweisen und Handlungen des Coachees und nicht die äußeren Umstände bzw. das Verhalten anderer Menschen. Denn im systemischen Denken geht man davon aus, dass die Veränderung des eigenen Verhaltens Einfluss auf das Verhalten anderer Beteiligter haben wird und somit auch auf die gesamte Situation.

Einsatz:

Besonders wirksam können diese Fragen bei Themen sein, in denen sich die Coachees als „Opfer“ äußerer Umstände oder Situationen erleben. Beispiele sind Konflikte, schwierige Rahmenbedingungen oder empfundener Handlungsunfähigkeit. Durch Verhaltensfragen wird die Autonomie der Coachees gestärkt und geben neue Impulse für selbstgesteuerte Veränderungen.

Wirkung:

Durch die Reflexion des eigenen Verhaltens, entsteht Klarheit darüber, welche Anteile verändert werden können. Gleichzeitig helfen Verhaltensfragen, hilfreiche Strategien bewusst zu machen, die bisher unreflektiert angewendet wurden.

Beispielfragen:

1. Was haben Sie konkret getan, als die Situation auftrat?
2. Was können Sie beim nächsten Mal anders machen?
3. Welche Verhaltensweisen helfen Ihnen in solchen Situationen?
4. Was tun Sie, wenn es gut läuft?
5. Wie verhalten Sie sich, wenn Sie sich sicherer fühlen?
6. Was könnten Sie tun, um die Situation zu verschlimmern?

2.3 Fragen nach Unterschieden

Fragen, die auf Unterschieden abzielen, unterstützen den Coachee dabei, Begriffe und Bedeutungen bewusster wahrzunehmen. So erkennt der Coachee, dass ein Problem nicht zwangsläufig mit der eigenen Interpretation oder Bewertung verknüpft ist. Dies eröffnet die Möglichkeit, alte Denk- und Verhaltensmuster zu hinterfragen. So können neue Sichtweisen entstehen, die zu verändertem Handeln führen.

Einsatz:

Fragen nach Unterschieden können in Momenten des gefühlten Stillstandes, bei Schwarz-Weiß-Denken oder wenn bereits erfolgte Fortschritte nicht wahrgenommen werden, hilfreich sein. Auch können sie im Rückblick, Veränderungen greifbar machen z.B. durch den Vergleich von gestern und heute oder von Situationen mit und ohne das Problem. Sie können außerdem für die Formulierung des Ziels hilfreich sein, da sie konkrete Kriterien für Veränderungen sichtbar machen.

Wirkung:

Sie fördern das Bewusstsein für Ressourcen, Veränderungen und Handlungsmöglichkeiten. Denn oft ist der Unterschied zwischen „katastrophal“ und „erträglich“ klein, aber sehr bedeutsam für die Coachees und Fragen nach Unterschieden setzen genau dort an.

Beispielfragen:

1. Wann war es zuletzt ein kleines bisschen besser?
2. Woran erkennen Sie, dass sich etwas verändert hat?
3. Wie unterscheiden sich Ihr Verhalten jetzt von Ihrem Verhalten bei Projektstart?
4. Was ist anders, wenn Sie sich sicher fühlen?
5. Was wäre anders, wenn Sie ihr Ziel erreicht hätten?

2.4. Beschreibende, erklärende und bewertende Fragen

Diese Fragen helfen den Coachees bewusst zwischen Wahrnehmung und Bewertung zu unterscheiden und somit mit Abstand auf ihr Problem zu schauen. Beschreibende Fragen fokussieren sich darauf, was die Coachees konkret wahrnehmen (Sehen, Hören, Riechen, Schmecken und Fühlen). Durch erklärende Fragen wird sichtbar, wie sich die Coachees bestimmte Ereignisse erklären. Dadurch werden Denk- und Haltungsmuster sichtbar. Bei bewertenden Fragen geht es um die Einschätzung wie Betroffene oder auch Außenstehende bestimmte Situationen und Verhaltensweisen einschätzen und bewerten. Diese Reihenfolge – beschreiben, erklären, bewerten - hilft dabei, Struktur in komplexe Themen oder Zielvorstellungen zu bringen.

Einsatz:

Besonders nützlich sind diese Fragen bei Missverständnissen, inneren Widersprüchen und auch Arbeit an Glaubenssätzen.

Wirkung:

Diese Fragen erhöhen das Bewusstsein über die eigene Sichtweise und fördern dadurch die Reflexionsfähigkeit. So verstehen die Coachees nicht nur besser, was sie erleben, sondern auch, wie sie es deuten und wie diese Deutung ihr Verhalten beeinflusst.

Beispielfragen:

1. Wie verhält sich Person XY, wenn das Problem erneut auftritt?
2. Wie genau ist Situation XY abgelaufen?
3. Warum glauben Sie, dass Situation XY so stattgefunden hat?
4. Was denken Sie, war der Auslöser?
5. Was halten Sie persönlich von dieser Situation?
6. Wie erklären Sie sich ihr Verhalten?

2.5 Fragen nach Mustern

Musterfragen beleuchten wiederkehrende Abläufe und Verhaltensdynamiken. Ein zentrales Ziel im Coaching ist es, hinderliche Verhaltensmuster zu erkennen und zu durchbrechen. Denn Menschen neigen dazu, Verhaltensweisen, die für sie früher hilfreich waren, in andere Kontexte zu übertragen. Probleme entstehen dann, wenn diese Muster in den neuen Situationen nicht mehr als angemessen gelten und wahrgenommen werden.

Einsatz:

Diese Fragen werden vor allem bei immer gleichen Konfliktverläufen oder inneren Blockaden genutzt. Sie zielen darauf ab, das Verständnis der Coachees für ihr System und Verhalten zu erweitern. So wird eine Grundlage für neue Verhaltensweisen geschaffen.

Wirkung:

Durch das Aufdecken von Mustern entsteht eine Distanz zum Geschehen. So wird es ermöglicht, statt in den Wiederholungen gefangen zu bleiben, gezielt nach Unterbrechungen, Alternativen und Ausnahmen zu suchen.

Beispielfragen:

1. Wann tritt das Problem typischerweise auf?
2. Was müsste ich tun, um ihr Problem absichtlich zu erzeugen?
3. Welche Verhaltensweisen kommen Ihnen bekannt vor?
4. Welche Verhaltensmuster tauchen immer wieder auf?
5. Woher kennen Sie dieses Verhalten von Ihnen noch?

2.6 Dissoziierende Fragen

Wenn Coachees stark mit einem Problem verhaftet sind, drehen sich ihre Gedanken ständig darum und sind meist sehr emotional aufgeladen. Dissoziierende Fragen schaffen eine gewisse Distanz zum Problem oder der belastenden Situation.

Einsatz:

Diese Fragen können gut eingesetzt werden, wenn die Problembeschreibung des Coachees viele Wiederholungen enthält, sich im Kreis dreht oder er/sie sehr emotional mit dem Problem verstrickt ist. Sie sind nützlich, um Überforderungen zu reduzieren und eine reflektierte Haltung zu ermöglichen. Auch bei wiederkehrenden negativen Gedanken oder Gefühle können sie zu neuen Sichtweisen führen.

Wirkung:

Dissoziierende Fragen ermöglichen einen Perspektivwechsel, der das Problem objektiver und weniger belastend erscheinen lässt. Sie fördern Ruhe, Klarheit und manchmal auch Humor. Die neue Perspektive kann kreative Lösungen und alternative Deutungen ermöglichen.

Beispielfragen:

1. Was würde eine unbeteiligte Person über die Situation sagen?
2. Wie würde Ihre beste Freundin das beschreiben?
3. Wenn Sie sich von außen betrachten könnten, was würden Sie sehen?
4. Was würde ein Filmcharakter tun, den Sie bewundern?
5. Wie würde das Ganze aus der Zukunft betrachtet aussehen?

2.7 Zirkuläre Fragen

Diese Fragen stammen aus der systemtherapeutischen Praxis und dienen dazu Wechselwirkungen, Perspektiven und Kommunikationsmuster in Beziehungen aufzudecken. So fördern sie den Perspektivwechsel und die Empathie. Es wird ein besseres Verständnis innerhalb des Systems ermöglicht, wie zum Beispiel in Teams oder Familien.

Einsatz:

Vor allem werden zirkuläre Fragen bei zwischenmenschlichen Konflikten, Teamproblematiken und familiären Dynamiken genutzt. Sie helfen, die Beziehungsgeflechte und die daraus resultierenden gegenseitige Einflüsse sichtbar zu machen, welche die Situation oft unbewusst prägen.

Wirkung:

Zirkuläre Fragen öffnen den Blick für verschiedene Wahrnehmungen und Motive. So werden das Verständnis und das Mitgefühl gefördert. Sie tragen dazu bei, festgefahrene Konflikte zu entschärfen und neue Kommunikationswege zu eröffnen.

Beispielfragen:

1. Wie würde Ihre Leitung die Auseinandersetzung mit Person XY einschätzen?
2. Was denken Sie, was Person XY über Ihre Beziehung zu Ihrem Chef sagen würde?
3. Was denkt Ihr Kollege über Ihre Entscheidung?
4. Was würde Person XY sagen, warum das passiert ist?
5. Was denken Sie, wie Person XY über Ihr Verhalten denkt?

2.8 Hypothetische Fragen

Diese Fragen regen zum Nachdenken an, indem sie neue Möglichkeiten und Vorstellungen aufzeige, auch wenn diese auf den ersten Blick unrealistisch erscheinen. So helfen sie Denkblockaden zu lösen und neue Lösungswege herauszuarbeiten. Allein das hypothetische Gedankenspiel kann dazu führen, dass neue neuronale Netzwerke aufgebaut werden, die neue Verhaltenswege ermöglichen.

Einsatz:

Hypothetische Fragen sind besonders hilfreich bei scheinbar ausweglosen Situationen, bei der Zielklärung oder auch wenn die Coachees in ihren Denk- und Handlungsmustern feststecken. Sie fördern die Vorstellungskraft, eröffnen alternative Szenarien und können zum Reframing schwieriger Situationen genutzt werden.

Wirkung:

Durch die Einladung „Was wäre, wenn?“ lösen sie Denkblockaden und aktivieren kreative Ressourcen. Außerdem können sie Hoffnung und Zuversicht auslösen, da sie einen Raum für angenehmere Zustände und Wünsche schaffen.

Beispielfragen:

1. Wenn es keine Konsequenzen geben würde, wie würden sie entscheiden?
2. Mal angenommen es gäbe keine Konflikte in ihrem Team, wie würden Sie die Besprechungen leiten?
3. Wenn Ihre Angst kein Hindernis wäre, was würden Sie tun?
4. Wie würde sich Ihr Arbeitsalltag verändern, wenn Sie doppelt, so viel Zeit hätten?
5. Mal angenommen Geld würde keine Rolle spielen, was würden Sie anders machen?

2.9. Skalierungsfrage

Skalierungsfragen sind ein Instrument, um Veränderung, Fortschritte und Unterschiede messbar zu machen, denn oft fällt es schwer dies in Worte zu fassen. Sie helfen den Coachees Einschätzungen greifbarer zu machen und zu reflektieren. Meist beginnen die Skalen mit einem Wert von 0 und enden mit dem Wert 10. Eine Skala kann aber auch mit anderen Werten gebildet werden. Wichtig ist, dass genau definiert ist welche Bedeutung die Werte haben.

Einsatz:

Diese Fragen kommen vor allem in der Ziellarbeit, beim Rückblick auf Entwicklungsschritte und die Einschätzung der Wirksamkeit des Coachings zum Einsatz. Skalierungen helfen Fortschritte, Stillstand oder auch Verschlechterungen zu erfassen. So können weitere Schritte geplant werden und selbst kleine Fortschritte erkannt werden.

Wirkung:

Durch die Bewertungen werden Veränderungen greifbar und der Coachingprozess transparent. Außerdem kann sie helfen realistische und erreichbare Ziele zu formulieren.

Beispielfragen:

1. Auf einer Skala von 0 bis 10, wobei 0 nicht gestresst und 10 extrem gestresst darstellt: Wo befinden Sie sich aktuell in Situation XY? Wo möchten Sie sich gerne befinden? Woran werden Sie bemerken, dass Sie auf der Skala hochgerutscht sind?
2. Wie groß ist Ihre Zufriedenheit aktuell, auf einer Skala von 0 bis 10, wenn 10 vollsten zufrieden bedeutet? Wo befinden Sie sich aktuell und wo möchten Sie sich am Ende dieses Gespräches befinden?

2.10 Metaphern-Fragen

Oft nutzen Menschen Metaphern, um ihre Wirklichkeit zu beschreiben, vor allem wenn es um Gefühle und tiefe Empfindungen geht. Sie helfen, den Zugang zu den eigenen Ressourcen und Möglichkeiten zu eröffnen, wenn Sprache an ihre Grenze stößt. So können Geschichten oder Bilder, die auf den ersten Blick nichts mit dem eigentlichen Problem zu tun haben, neue Perspektiven hervorbringen und zum Umdenken anregen.

Einsatz:

Metaphern sind besonders geeignet bei abstrakten, emotional schwierigen und schwer fassbaren Themen. Sie können kreatives Denken anregen, Zugang zu Emotionen fördern und diese dann in einen Kontext bringen.

Wirkung:

Metaphern schaffen eine Brücke zwischen dem Inneren und dem Äußeren. Dies erleichtert das Verstehen und ermöglicht neue Bedeutungen. Sie können emotionale Spannungen lösen und das Verständnis fördern.

Beispielfragen:

1. Wenn ihr Problem ein Tier wäre- welches wäre es?
2. Welche Farbe hat Ihr aktuelles Gefühl?
3. Welches Bild beschreibt Ihre aktuelle Lage am besten?
4. Wenn Ihr Gefühl eine Landschaft wäre, welche wäre es?

2.11. Paradoxe Fragen

Paradoxe Fragen sind absichtlich widersprüchlich. Sie sollen das Verhalten bewusst machen, welches als problematisch erlebt wird. Sie irritieren die gewohnten Denkweisen und können dadurch festgefahrene Überzeugungen und Verhaltensmuster aufbrechen.

Einsatz:

Diese Fragen sind sinnvoll bei festgefahrenen Situationen und Widerstand. Aber auch wenn die Coachees sehr rational und problemorientiert denken. Sie sollen das problemhafte Verhalten sichtbar machen und die eigene Handlungsfähigkeit verdeutlichen. Wenn die Coachees ein bestimmtes Verhalten bewusst verstärken können, sind sie auch in der Lage dazu es zu verändern.

Wirkung:

Durch die Irritation werden automatisch Gedankenmuster unterbrochen. Das kann neue Sichtweisen und kreative Lösungen hervorrufen.

Beispielfragen:

1. Was könnten Sie tun, um die Lösung zu verhindern?
2. Welche Vorteile hat es, das Problem nicht zu lösen?
3. Wie könnten Sie sicherstellen, dass sich nichts ändert?
4. Was müssten Sie tun, um das Problem zu verschlimmern?
5. Was müsste Person XY tun um das selbe Problem zu haben?

3.Fazit

Durch die Auseinandersetzung mit den systemischen Fragetechniken konnte ich mein Verständnis für die Wirkung und den Einsatz der unterschiedlichen Fragen deutlich erweitern. Ich fühle mich in meiner Kompetenz als Coach gestärkt, meine Coachees noch gezielter und wirkungsvoller auf ihrem Weg zu begleiten. Es wurde noch einmal deutlich, dass es im Coaching nicht um das schnelle Lösen von Problemen geht, sondern darum, Prozesse in Gang zu bringen, die oft durch nur kleine, aber gezielte Impulse entstehen. Denn genau hier liegt die Kraft der systemischen Fragen. Sie machen Denk- und Handlungsspielräume sichtbar, fördern die Selbstreflexion und regen zu eigenverantwortlichem Handeln an. Die richtige Frage eröffnet also neue Perspektiven, aktiviert Ressourcen und stößt so Veränderungsprozesse an die zu nachhaltigen Lösungen führen.

4.Literaturverzeichnis

1. **Sonja Radatz**, Einführung in das systemische Coaching, Heidelberg, Carl-Auer System Verlag GmbH, 2010
2. **InKonstellation**, Skript „Systemische Coachinausbildung“, Köln