

Abschlussarbeit

Ausbildung zum systemischen Coach

Systemisches Coaching im Umgang mit Studienstress – Wirkung systemischer Fragetechniken in der Praxis

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	2
2 Systemische Fragetechniken im Coaching.....	3
3 Durchführung des Coachings – Anwendung systemischer Fragetechniken.....	5
4 Reflexion und Fazit.....	7
Literaturverzeichnis	9

1 Einleitung

Stress gehört zu den bedeutendsten Belastungsfaktoren in unserer heutigen Gesellschaft und kann, wenn er über einen längeren Zeitraum als negativ empfunden wird (Distress) sowohl psychische als auch physische Gesundheitsbeeinträchtigungen hervorrufen.¹ Besonders die Gruppe der Studierenden ist in den letzten Jahren zunehmend in den Fokus gerückt, wenn es um Stressbelastung und deren Folgen geht. Zahlreiche Studien zeigen, dass die psychosozialen Anforderungen im Hochschulalltag in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen sind. Leistungsdruck, Zeitknappheit, finanzielle Unsicherheit und der Spagat zwischen Studium und Nebentätigkeit führen bei vielen Studierenden zu einem hohen Stressniveau: Laut dem TK-Gesundheitsreport 2023 gaben 68 % der Studierenden an, im vergangenen Jahr durch Stress erschöpft gewesen zu sein – ein signifikanter Anstieg gegenüber früheren Werten.² Weitere Daten zeigen, dass mittlerweile 87 % der Studierenden angeben, häufig oder manchmal gestresst zu sein – bei Studentinnen liegt der Wert sogar bei 90 %.³ Die Folgen sind nicht nur subjektives Stressempfinden, sondern auch körperliche und psychische Symptome wie Schlafstörungen, Konzentrationsprobleme oder Antriebslosigkeit. Die psychische Belastung ist inzwischen so hoch, dass rund 49 % der Studierenden ihre mentale Verfassung als „schlecht“ oder „sehr schlecht“ bewerten.⁴

Diese alarmierenden Zahlen verdeutlichen, wie dringend präventive und begleitende Maßnahmen zur Stressbewältigung im studentischen Alltag notwendig sind. Hier setzt systemisches Coaching an: Es unterscheidet sich von klassischen Beratungsformaten durch seinen lösungs- und ressourcenorientierten Ansatz. Coaching arbeitet nicht mit Diagnostik oder direkten Ratschlägen, sondern geht davon aus, dass die Klient:innen bereits alle notwendigen Kompetenzen in sich tragen. Es gilt, diese mittels gezielter Fragetechniken sichtbar zu machen, neue Perspektiven zu eröffnen und Eigenwirksamkeit in herausfordernden Situationen zu fördern.⁵

In dieser Arbeit wird am Beispiel einer Coachingsitzung gezeigt, wie systemisches Coaching Studierende bei der Bewältigung von Stress unterstützen kann. Dabei werden zunächst die relevantesten Fragetechniken im systemischen Coaching vorgestellt. Im Anschluss folgt die Darstellung des Coachingprozesses anhand des Fallbeispiels. Ziel ist es, zu zeigen, wie systemisches Coaching durch unterschiedliche Fragetechniken dazu beitragen kann, das subjektive Stresserleben zu verändern und damit eine gesündere, resiliente Haltung im Studienalltag zu fördern.

¹ Vgl. Kaluza, 2018, S. 21 ff.

² Vgl. Techniker Krankenkasse, 2023.

³ Vgl. Ergo-Med, 2023.

⁴ Vgl. Studo & Instahelp, 2023.

⁵ Vgl. Radatz, 2003, S. 167 ff; von Schlippe & Schweitzer, 2007, S. 71, 90, 93, 116.

2 Systemische Fragetechniken im Coaching

Im systemischen Coaching gilt das Menschenbild, dass Klient:innen grundsätzlich über alle notwendigen Ressourcen und Kompetenzen verfügen, um ihre Probleme selbst zu lösen. Die Rolle des Coaches besteht dabei nicht darin, Lösungen vorzugeben, sondern den Prozess so zu gestalten, dass neue Perspektiven entstehen, verschüttete Ressourcen wiederentdeckt und neue Handlungsmöglichkeiten entwickelt werden können. Eine zentrale methodische Grundlage systemischer Arbeit bilden gezielte Fragen. Systemische Fragetechniken sind dabei deutlich mehr als reine Mittel zur Informationsgewinnung – sie fungieren als strukturierende Werkzeuge, die Perspektivwechsel ermöglichen, Muster aufdecken und zur Selbstreflexion anregen.⁶ Die Vielfalt systemischer Fragen ist groß und eine strikte Kategorisierung kaum möglich, da viele Fragen mehrere Funktionen gleichzeitig erfüllen. Dennoch lassen sich die wichtigsten Fragetypen grob strukturieren, um ihre Anwendung und Wirkung im Coachingprozess besser nachvollziehen zu können.

Ziel-, lösungs- und ressourcenorientierte Fragen

Zielorientierte, lösungsorientierte und ressourcenorientierte Fragen gehören zu den zentralen Instrumenten im systemischen Coaching. Sie helfen, den Fokus der Klient:innen vom Problem weg hin zu gewünschten Zielen, bereits vorhandenen Stärken und möglichen Lösungen zu lenken. Zielorientierte Fragen wie *„Was möchten Sie in drei Monaten erreicht haben?“* oder *„Woran merken Sie, dass Sie Ihr Ziel erreicht haben?“* dienen dazu, klare Zielbilder zu entwickeln. Lösungsorientierte Fragen – z. B. *„Mal angenommen, Sie hätten Ihr Ziel bereits erreicht: Was ist dann anders?“* – helfen, sich in eine zukünftige Lösungssituation hineinzusetzen und erste konkrete Schritte zu entwerfen. Ressourcenfragen wie *„Welche Fähigkeiten haben Sie in ähnlichen Situationen bereits genutzt?“* richten den Blick auf vorhandene Kompetenzen und fördern das Selbstwirksamkeitserleben.⁷

Die Wunderfrage

Ein besonders wirkungsvolles Beispiel einer lösungsorientierten Fragetechnik ist die sogenannte Wunderfrage, die auf Steve de Shazer zurückgeht. Die Wunderfrage lädt Klient:innen dazu ein, sich eine Zukunft ohne das aktuelle Problem vorzustellen: *„Stellen Sie sich vor, in der Nacht geschieht ein Wunder und das Problem, wegen dem Sie heute hier sind, ist verschwunden. Woran würden Sie am nächsten Morgen als Erstes merken, dass sich etwas verändert hat?“* Die Frage erlaubt es, mögliche Veränderungen gedanklich durchzuspielen, ohne sich sofort dafür verantwortlich

⁶ Vgl. Radatz, 2003, S. 167 ff; von Schlippe & Schweitzer, 2007, S. 71, 90, 93, 116.

⁷ Vgl. Radatz, 2003, S. 167 ff.

fühlen zu müssen. Sie wirkt entlastend, aktiviert die Vorstellungskraft und öffnet den Raum für konkrete Veränderungsschritte.⁸

Zirkuläre Fragen

Zirkuläre Fragen wurden ursprünglich in der systemischen Familientherapie entwickelt und zielen darauf ab, Beziehungsmuster innerhalb sozialer Systeme sichtbar zu machen. Dabei wird die Perspektive Dritter eingenommen: „*Was würde Ihre Kollegin sagen, wie Ihr Vorgesetzter auf Ihre Entscheidung reagiert?*“ oder „*Wie denkt Ihr Partner über Ihre aktuelle Stresssituation?*“ Der Coach eröffnet durch diese Frageweise neue Sichtweisen, die nicht nur zum Perspektivwechsel anregen, sondern auch festgefahrene Interaktionsmuster in Bewegung bringen können.⁹

Hypothetische Fragen

Hypothetische Fragen helfen, neue Denk- und Handlungsmöglichkeiten zu erschließen. Sie regen zur Entwicklung von Ideen an, indem sie die Vorstellungskraft der Klient:innen aktivieren: „*Angenommen, Sie hätten einen Stellvertreter – wie würde sich Ihre Arbeitsorganisation verändern?*“ oder „*Was wäre anders, wenn Sie morgen ohne Zeitdruck arbeiten könnten?*“. Diese Fragen helfen, sich aus starren Denkmustern zu lösen und neue neuronale Verbindungen zu aktivieren.¹⁰

Skalierungsfragen

Skalierungsfragen sind besonders hilfreich, wenn es darum geht, Veränderungen zu erfassen oder Zielerreichung messbar zu machen. Die Frage „*Auf einer Skala von 0 bis 10 – wo stehen Sie aktuell in Bezug auf Ihr Ziel?*“ hilft, Fortschritte zu visualisieren und fördert die Motivation: Selbst kleine Verbesserungen können so wahrgenommen und gewürdigt werden. Eine Anschlussfrage wie „*Was wäre nötig, um einen Punkt weiterzukommen?*“ leitet direkt zu konkreten Handlungsschritten über.¹¹

Dissoziierende Fragen

Bei starker Problemverhaftung oder emotionaler Verstrickung wirken dissoziierende Fragen klärend und entlastend. Sie erlauben eine Betrachtung des Problems von außen: „*Was würde ein Unbeteiligter über Ihre Situation sagen?*“ oder „*Was würden Sie sich selbst raten, wenn Sie Ihre beste Freundin wären?*“ Der Abstand, der durch diese Fragen geschaffen wird, öffnet den Blick für neue Lösungsperspektiven und mindert häufig die emotionale Belastung.¹²

Fragen nach Mustern und Unterschieden

Systemisches Coaching zielt darauf ab, wiederkehrende Muster zu erkennen und zu unterbrechen. Fragen wie „*Welche Ihrer Verhaltensweisen kommen Ihnen in dieser Situation bekannt vor?*“ oder „*Welche Auslöser wiederholen sich?*“ helfen dabei,

⁸ Vgl. De Shazer, 1988, S. 51, S. 78, NLP Hessen, 2025.

⁹ Vgl. von Schlippe & Schweitzer, 2007, S. 137-163.

¹⁰ Vgl. Radatz, 2003, S. 167 ff.

¹¹ Vgl. Reuter, 2025, S. 204.

¹² Vgl. Radatz, 2003, S. 184.

problematische Dynamiken zu identifizieren. Gleichzeitig ermöglichen Fragen nach Unterschieden – z. B. *„Was war anders, als das Problem noch nicht da war?“* – ein Bewusstsein für Veränderbarkeit und Alternativen im Verhalten.¹³

Beschreibende, erklärende und bewertende Fragen

Diese Fragetypen dienen der kognitiven Differenzierung: Während beschreibende Fragen wie *„Was genau passiert in der Situation?“* auf die Sinneswahrnehmung abzielen, fokussieren erklärende Fragen auf subjektive Deutungsmuster (*„Wie erklären Sie sich das Verhalten Ihres Kollegen?“*). Bewertende Fragen wiederum beleuchten die emotionale Bedeutung einer Situation (*„Wie bewerten Sie diese Veränderung?“*). In Kombination helfen diese Fragen, Ordnung in komplexe Problemlagen zu bringen und eine Meta-Perspektive einzunehmen.¹⁴

Paradoxe und Metaphernfragen

Paradoxe Fragen stellen den problematischen Zustand auf den Kopf – etwa: *„Was müssen Sie tun, um das Problem noch zu verschärfen?“* Diese Technik dient der Musterunterbrechung und kann humorvoll wie irritierend wirken. Metaphernfragen wiederum arbeiten mit Bildern und Symbolen: *„Wenn Ihr Problem ein Tier wäre – welches wäre es und warum?“* Sie aktivieren emotionale Ebenen und ermöglichen den Zugang zu tieferliegenden Denk- und Fühlmustern.¹⁵

3 Durchführung des Coachings – Anwendung systemischer Fragetechniken

Im Rahmen des Coachings wurde mit einer Studentin gearbeitet, die sich im dritten Semester ihres Studiums befand und zunehmend unter Zeitdruck, Selbstzweifeln sowie stressbedingten Symptomen wie Schlaflosigkeit und Erschöpfung litt. Ziel des Coachings war es, gemeinsam mit der Klientin Wege zu entwickeln, um mit dieser Belastung konstruktiv umzugehen, Ressourcen zu aktivieren und eine selbst fürsorgliche Haltung im Studienalltag zu etablieren.

Zu Beginn der ersten Sitzung wurde eine Auftragsklärung vorgenommen. Mithilfe einer zielorientierten Frage **„Was soll am Ende des Coachings für dich anders sein?“** konnte das Anliegen der Klientin konkretisiert werden. Sie formulierte das Ziel, wieder mehr Gelassenheit im Studium zu erleben und mit innerem Leistungsdruck besser umgehen zu können.

Um dieses Ziel weiter zu konkretisieren, wurde mit hypothetischen und lösungsorientierten Fragen gearbeitet: **„Angenommen, du hättest einen Weg gefunden, mit Stress besser umzugehen – was genau würdest du dann anders machen?“**. Diese Frage regte die Klientin dazu an, ein positives Zukunftsbild zu entwerfen und erste Vorstellungen davon zu entwickeln, wie eine gelingende

¹³ Vgl. Radatz, 2003, S. 184.

¹⁴ Vgl. Radatz, 2003, S. 184.

¹⁵ Vgl. Radatz, 2003, S. 184.

Veränderung aussehen könnte. Im weiteren Verlauf kamen ressourcenorientierte Fragen zum Einsatz, mit dem Ziel, bereits vorhandene Kompetenzen und Stärken zu aktivieren. Die Frage **„Wann ist es dir in letzter Zeit gelungen, trotz Stress ruhig zu bleiben?“** führte dazu, dass sich die Klientin an vergangene Situationen erinnerte, in denen sie durch bewusste Pausen, Sport und Gesprächen mit Freundinnen eine Entlastung erleben konnte. Eine weitere Frage: **„Welche deiner Fähigkeiten helfen dir grundsätzlich, in herausfordernden Zeiten stabil zu bleiben?“** verstärkte bei ihr das Bewusstsein für eigene Bewältigungsstrategien. Dadurch konnte die Selbstwirksamkeit gestärkt und das Gefühl der Handlungsfähigkeit ausgebaut werden.

Da die Klientin stark in einem perfektionistischen Anspruchsdenken verhaftet war, kamen im weiteren Coachingverlauf dissoziierende und zirkuläre Fragen zum Einsatz. Ziel war es, die eigene Wahrnehmung zu relativieren und alternative Sichtweisen zu eröffnen. Eine zentrale Frage in diesem Zusammenhang war: **„Was würde deine beste Freundin sagen, wenn sie deinen Umgang mit deinem Studium beschreiben müsste?“** Die Klientin antwortete, ihre Freundin würde sie vermutlich ermutigen, sich weniger zu überfordern und mehr auf sich selbst zu achten. Damit wurde eine neue Perspektive eröffnet, aus der heraus eine selbstfürsorglichere Haltung entstehen konnte.

Auch eine zirkuläre Frage **„Wenn deine Mitbewohnerin gefragt wird, woran man erkennt, dass du gestresst bist, was würde sie wohl sagen?“** regte Reflexion und neue Einsichten über das eigene Verhalten an. Die Klientin äußerte in diesem Zusammenhang, dass sie sich oft zurückziehe, kaum noch spreche und soziale Kontakte vernachlässige – ein Muster, das ihr zuvor nicht in dieser Deutlichkeit bewusst war.

Zur Förderung kreativer Lösungsideen wurde die klassische Wunderfrage eingesetzt: **„Stelle dir vor, du schläfst heute Nacht und währenddessen geschieht ein Wunder: deine Belastung durch das Studium ist verschwunden. Was ist morgen früh anders?“** Die Klientin beschrieb, dass sie ruhiger aufwachen würde, nicht sofort das Gefühl hätte, „alles erledigen zu müssen“, sondern den Tag strukturierter und selbstbestimmter beginnen würde. In der weiteren Ausgestaltung des Zukunftsbildes – mit Fragen wie **„Woran würden deine Mitmenschen bemerken, dass sich etwas verändert hat?“** und **„Was würdest du konkret anders machen?“** – wurden erste Ideen für neue Routinen sichtbar, z. B. eine bewusste Morgenzeit, realistische Tagesziele und geplante Pausen. Durch die Wunderfrage konnte ein konkretes, emotional positiv besetztes Zielbild entstehen, das der Klientin Orientierung für die Umsetzung im Alltag gab.

Im weiteren Verlauf des Coachings kamen Skalierungsfragen zum Einsatz, um sowohl eine Bestandsaufnahme als auch Fortschritte messbar zu machen. Eine wichtige Frage dabei war **„auf einer Skala von 0 bis 10, wie hoch empfindest du aktuell deinen Stresspegel?“**. Die Klientin nannte einen Wert von 6. Die

anschließende Frage: „**Was hat dazu beigetragen, dass du nicht mehr bei einer 8 bist wie zu Beginn des Coachings?**“ führte zur Benennung erster Fortschritte wie bewusster Pausen, weniger Multitasking und klarerer Lernstruktur. Zur Planung weiterer Entwicklungsschritte wurde gefragt: „**Was genau müsste sich ändern, damit du auf eine 2 kommst?**“. Daraus ergaben sich konkrete Vorhaben wie das Setzen von Tageszielen, Reflexion in einem Lerntagebuch und regelmäßige soziale Aktivitäten zur Entlastung.

Am Ende des Coachings stand die Frage nach der konkreten Umsetzung im Alltag im Vordergrund. Mithilfe einer verhaltensorientierten Frage „**Was genau wirst du ab morgen anders tun?**“ entwickelte die Klientin einen Wochenplan mit festen Lernzeiten, Entspannungsphasen und Selbstreflexion am Abend.

Auch paradoxe Fragen wurden in der Abschlussphase genutzt, um eingeschliffene Muster bewusst zu irritieren und zu reflektieren: „**Was müsstest du tun, damit du ganz sicher wieder in eine Stressspirale gerätst?**“ Die Klientin reagierte mit einem Lächeln und erkannte dabei, wie sehr bestimmte Gewohnheiten – z. B. keine Pausen zu machen oder sich selbst unter Druck zu setzen im Studium, zur Aufrechterhaltung ihres Problems zu beitragen.

4 Reflexion und Fazit

Der durchgeführte Coachingprozess verdeutlicht, wie systemisches Coaching bei einer gestressten Studentin im Studium unterstützend wirken kann. Im Verlauf der Sitzung wurde deutlich, dass die verschiedenen Fragetechniken eine zentrale Rolle dabei spielten, die Klientin dabei zu begleiten, ihre individuelle Stresssituation besser zu verstehen und neue Handlungsmöglichkeiten zu entdecken. Die offene, ressourcenorientierte Herangehensweise ermöglichte es, den Fokus weg von problemzentrierten Gedanken hin zu einer konstruktiven Perspektive zu lenken. Dadurch konnte die Klientin ihre eigenen Stärken und bisher ungenutzten Potenziale erkennen.

Besonders hilfreich erwies sich die Nutzung zirkulärer Fragen, die die Klientin dazu anregte, ihr Umfeld und die Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Lebensbereichen zu reflektieren. Diese Fragetechnik unterstützt das Bewusstsein für die eigenen Ressourcen und das soziale Umfeld als Unterstützungssystem. Ebenfalls wirkungsvoll waren hypothetische und lösungsorientierte Fragen, welche die Klientin motivierten, über konkrete Veränderungsschritte nachzudenken und positive Zukunftsbilder zu entwickeln. So wurde ein Perspektivwechsel initiiert, der die Wahrnehmung der Stressoren relativierte und neue Handlungsspielräume eröffnete.

Die abschließenden Reflexionsfragen am Ende der Sitzung trugen dazu bei, die Erkenntnisse zu verankern und die Selbstwirksamkeit der Klientin zu stärken.

Insgesamt verdeutlicht der Coachingprozess, dass Fragetechniken nicht nur der Informationsgewinnung dienen, sondern vor allem einen nachhaltigen Veränderungsprozess anstoßen können. Durch das gezielte Setzen systemischer Fragen entsteht ein Raum, in dem neue Bedeutungen gefunden und alte Denkmuster aufgebrochen werden.

Trotz der positiven Erfahrungen zeigt die Reflexion auch Grenzen auf. So erfordert die Anwendung systemischer Fragetechniken ein hohes Maß an Sensibilität und Flexibilität seitens des Coaches, um auf die individuellen Bedürfnisse der Klientin einzugehen. Nicht jede Frage wirkt in jedem Moment förderlich, weshalb ein situationsangepasstes Vorgehen unerlässlich ist. Zudem ist der Coachingprozess ein dynamischer, mehrstufiger Prozess, der nicht allein durch eine Sitzung vollständig wirken kann. Eine nachhaltige Stressbewältigung bedarf regelmäßiger Begleitung und Übung.

Darüber hinaus zeigt sich, dass systemisches Coaching auch auf institutioneller Ebene ein wertvolles Unterstützungsangebot für Studierende darstellen kann. Angesichts der wachsenden psychischen Belastungen im Hochschulalltag wäre es sinnvoll, Coachingangebote im Hochschulsetting weiter auszubauen und systemische Fragetechniken in bestehende Beratungs- und Unterstützungsformate zu integrieren. Coaching, Gruppensettings oder Peer-Coaching-Programme könnten dazu beitragen, Studierende frühzeitig in ihrer Selbstreflexion und Selbstwirksamkeit zu stärken. So ließe sich ein nachhaltiger Beitrag zu einem gesundheitsförderlichen Studenumfeld leisten, das über die reine Wissensvermittlung hinaus auch die persönliche Entwicklung unterstützt.

Abschließend lässt sich festhalten, dass systemisches Coaching mit seinen vielfältigen Fragetechniken einen wertvollen Beitrag zur Unterstützung von Studierenden im Umgang mit Stress leisten kann. Die Methode fördert Selbstreflexion, stärkt Ressourcen und öffnet den Blick für alternative Handlungsmöglichkeiten – zentrale Faktoren, um den Herausforderungen des Studienalltags resilienter begegnen zu können.

Literaturverzeichnis

de Shazer, Steve. *Clues: Investigating Solutions in Brief Therapy*. New York, Norton, 1988.

Ergo-Med. *Psychische Gesundheit bei Studierenden – aktuelle Befunde*. 2023.
<https://www.ergo-med.de/02/studierenden-geht-es-deutlich-schlechter-als-vor-der-pandemie/>, abgerufen am 22.07.2025.

NLP Hessen. *Systemische Fragen im Coaching – Die Wunderfrage und andere Interventionen*, 2025.
<https://www.nlp-hessen.de/nlp-lexikon/wunderfrage>, abgerufen am 25.07.2025.

Radatz, Sonja. *Beratung ohne Ratschlag: Systemisches Coaching für Führungskräfte und Berater*. Frankfurt am Main, Eichborn, 2003.

Reuter, Karin: *Systemische Fragetechniken – Gekonnt gefragt, gezielt geführt!* 1. Auflage. Bookmundo, Buchfaktor Verlag, 2025.

Studo & Instahelp. *Mental Health Report 2023 – Psychische Belastungen im Studium*. 2023.
https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20240116_OTS0047/mental-health-barometer-2023-so-geht-es-studierenden-wirklich, abgerufen am 22.07.2025.

Kaluza, Gert. *Gelassen und sicher im Stress. Das Stresskompetenz-Buch*. Heidelberg, Springer Medizin Verlag, 2018.

Techniker Krankenkasse. *Gesundheitsreport 2023 – Wie geht's Deutschlands Studierenden?*
<https://www.tk.de/lebenswelten/gesunde-hochschule/studien-und-analysen/gesundheitsreport-2023-studierendengesundheit--2151494>, abgerufen am 20.07.2025.

von Schlippe, Arist & Schweitzer, Jochen. *Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I*. Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht, 2007.