

ABSCHLUSSARBEIT

im Rahmen der Ausbildung zum Systemischen Coach

InKonstellation | Frankfurt

November 2025 – September 2026

Die Wirkung systemischer Fragetechniken im Coachingprozess

Verfasserin

Rabea Rost

Abgabe

05. Juli 2026

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
1. Einleitung	3
2. Theoretische Grundlagen	
2.1 Haltung als Grundlage systemischer Fragetechniken.....	3
2.2 Offene und geschlossene Fragen	4
3. Systemische Fragetechniken im Coaching	
3.1 Zirkuläre Fragen.....	5
3.2 Hypothetische Fragen	6
3.3 Skalierungsfragen	6
3.4 Lösungsorientierte Fragen	7
3.5 Problemorientierte Fragen.....	8
3.6 Fragen nach Mustern	9
3.7 Paradoxe Fragen	9
3.8 Metaphern-Fragen	10
4. Fazit.....	11
Literaturverzeichnis	11

1. Einleitung

Gespräche gehören zu den zentralen Bestandteilen unseres beruflichen und privaten Lebens. Ob mit Freunden, Partnern, Mitarbeitenden oder im Coaching, immer wieder stehen wir vor der Herausforderung, Verständnis zu schaffen, Vertrauen aufzubauen, Klarheit zu gewinnen und gemeinsam Lösungen zu entwickeln. Dabei kommt der Art und Weise, wie Fragen gestellt werden, eine besondere Bedeutung zu.

Karin Kuschik beschreibt in ihrem Buch *„50 Fragen, die das Leben leichter machen“* Fragen als eine Art „Superkraft“. Sie verbindet damit die Fähigkeit von Fragen, Menschen miteinander in Kontakt zu bringen, Denkprozesse anzuregen und bislang verborgene Gedanken, Gefühle oder Perspektiven sichtbar zu machen. Bereits die Formulierung einer Frage beeinflusst die Richtung eines Gesprächs. Fragen laden dazu ein, innezuhalten, nachzudenken und neue Sichtweisen zu entwickeln. Nicht zuletzt bestimmt die Qualität einer Frage häufig auch die Qualität der daraus entstehenden Antworten.

Fragen gehören zu den wichtigsten Werkzeugen im Coaching. Während sie im Alltag häufig dazu dienen, Informationen zu erhalten, verfolgen sie im Coaching eine weitergehende Zielsetzung. Sie unterstützen Klienten dabei, Denk- und Reflexionsprozesse anzustoßen, neue Perspektiven einzunehmen und eigene Lösungsansätze zu entwickeln. Insbesondere im systemischen Coaching nehmen Fragen eine zentrale Rolle ein. Der Coach versteht sich hierbei nicht als Experte für die Lösung eines Problems, sondern als Prozessbegleiter, der Klienten durch gezielte Fragetechniken dabei unterstützt, individuelle Lösungen zu entwickeln.

Systemische Fragen können dazu beitragen, festgefahrene Denk- und Handlungsmuster sichtbar zu machen, Ressourcen zu aktivieren und neue Handlungsmöglichkeiten zu eröffnen. Ihre besondere Wirkung liegt darin, dass sie keine Lösungen vorgeben, sondern Klienten dabei unterstützen, ihre eigenen Antworten zu finden.

Diese Hausarbeit beschäftigt sich mit der Frage, wie systemische Fragetechniken Klienten dabei unterstützen können, neue Perspektiven und Lösungsansätze zu entwickeln. Hierzu werden zunächst die theoretischen Grundlagen systemischer Fragetechniken erläutert. Anschließend werden ausgewählte Fragetechniken vorgestellt und deren Wirkung anhand von Beispielen aus der Coachingpraxis dargestellt.

2. Theoretische Grundlagen

2.1 Haltung als Grundlage systemischer Fragetechniken

Die Wirkung systemischer Fragetechniken entsteht nicht allein durch die Frage selbst, sondern vor allem durch die innere Haltung, mit der sie gestellt wird. Systemische Fragen sind deshalb untrennbar mit den Grundannahmen und der Haltung des systemischen Coachings verbunden. Eine systemische Haltung bedeutet, Menschen offen, neugierig und wertschätzend zu begegnen. Sie zeichnet sich dadurch aus, weniger vorschnelle Antworten zu geben, stattdessen aufmerksam zuzuhören, gezielt nachzufragen und den Klienten Raum für ihre eigenen Gedanken und Lösungen zu geben.

Das systemische Coaching basiert auf der Annahme, dass Menschen stets Teil verschiedener sozialer Systeme sind. Gedanken, Gefühle und Verhaltensweisen entstehen nicht isoliert, sondern im Zusammenspiel mit dem jeweiligen Umfeld. Aus systemischer Sicht verfügt jeder Mensch grundsätzlich über die Ressourcen und Fähigkeiten, die zur Bewältigung von Herausforderungen notwendig sind. Die Aufgabe des Coaches besteht daher nicht darin, Lösungen vorzugeben, sondern Klienten durch geeignete Fragen dabei zu unterstützen, eigene Lösungswege zu erkennen und zu entwickeln.

Eine zentrale Grundhaltung im systemischen Coaching ist das sogenannte „Nicht Wissen“. Der Coach begegnet dem Klienten mit Neugier, Offenheit und Wertschätzung und verzichtet bewusst auf vorschnelle Interpretationen oder Lösungsvorschläge. Stattdessen geht er davon aus, dass der Klient der Experte für sein eigenes Leben ist und die passende Lösung bereits in sich trägt.

Systemische Fragen fördern insbesondere

- Selbstreflexion
- Perspektivwechsel
- Ressourcenaktivierung
- die Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten
- Eigenverantwortung

Durch gezielte Fragen wird die Aufmerksamkeit von Problemen und Defiziten auf Möglichkeiten, Ressourcen und Lösungen gelenkt. Der Fokus verschiebt sich dadurch von der Frage, warum ein Problem entstanden ist, hin zu der Frage, was zu einer positiven Veränderung beitragen kann.

Systemische Fragetechniken unterscheiden sich damit deutlich von alltäglichen Fragestellungen. Ihr theoretischer Ursprung liegt im Konstruktivismus. Dieser geht davon aus, dass es keine objektive Wirklichkeit gibt, sondern dass jeder Mensch seine Wirklichkeit auf Grundlage seiner Erfahrungen, Wahrnehmungen und Bewertungen individuell konstruiert. Ziel systemischer Fragen ist es daher nicht, eine objektive Wahrheit zu finden, sondern neue Sichtweisen und alternative Bedeutungszusammenhänge zu ermöglichen.

Darüber hinaus entfalten systemische Fragen ihre Wirkung nur im Zusammenspiel mit aktivem Zuhören. Aktives Zuhören schafft Vertrauen, stärkt die Beziehung zwischen Coach und Klient und ermöglicht ein tieferes Verständnis für die individuelle Wirklichkeitskonstruktion des Klienten. Erst durch diese Kombination aus einer wertschätzenden Haltung, konstruktivistischer Neugier, aktivem Zuhören und der Bereitschaft, Nicht Wissen auszuhalten, können systemische Fragen ihr volles Potenzial entfalten.

2.2 Offene und geschlossene Fragen

Neben der inhaltlichen Ausrichtung spielt auch die Form einer Frage eine wichtige Rolle. Grundsätzlich wird zwischen offenen und geschlossenen Fragen unterschieden.

Geschlossene Fragen lassen sich in der Regel mit „Ja“ oder „Nein“ beantworten. Sie dienen vor allem dazu, konkrete Informationen zu erhalten, Aussagen zu überprüfen oder den Fokus auf einen bestimmten Aspekt zu lenken.

Offene Fragen beginnen häufig mit „Was“, „Wie“, „Wer“ oder „Woran“. Sie laden Klienten dazu ein, ihre Gedanken ausführlicher zu reflektieren und eigene Sichtweisen zu entwickeln. Dadurch eröffnen sie neue Denk- und Möglichkeitsräume und werden im Coaching besonders häufig eingesetzt.

Beide Frageformen haben ihren Platz im Coachingprozess. Während offene Fragen Reflexion, Selbstreflexion und Perspektivwechsel fördern, helfen geschlossene Fragen dabei, Informationen zu konkretisieren, Aussagen zu überprüfen oder ein Gespräch gezielt zu strukturieren.

3. Systemische Fragetechniken im Coaching

3.1 Zirkuläre Fragen

Zirkuläre Fragen wurden ursprünglich in der systemischen Familientherapie entwickelt, insbesondere in der sogenannten Mailänder Schule um Mara Selvini Palazzoli, Gianfranco Cecchin und Luigi Boscolo. Sie helfen Klienten dabei, eine Situation aus der Perspektive anderer Personen zu betrachten.

Die Grundidee besteht darin, den Blick nicht ausschließlich auf das Problem einer einzelnen Person zu richten, sondern auf die Beziehungen und Wechselwirkungen innerhalb eines Systems. Dadurch können neue Erkenntnisse über Verhaltensmuster und Zusammenhänge gewonnen werden.

Zirkuläre Fragen fördern einen Perspektivwechsel, indem sie Klienten dazu anregen, die Sichtweise anderer Personen einzunehmen. Dadurch können festgefahrene Denkmuster aufgebrochen, neue Zusammenhänge erkannt und alternative Sichtweisen entwickelt werden. Anstatt zu bewerten oder zu konfrontieren, regen sie dazu an, Situationen aus einer anderen Perspektive zu betrachten und dadurch das eigene Verständnis zu erweitern.

Beispiele für zirkuläre Fragen:

- Was würde Ihre Kollegin sagen, weshalb dieser Konflikt entstanden ist?
- Wie würde Ihr Vorgesetzter die aktuelle Situation beschreiben?
- Wer würde als Erstes bemerken, wenn sich Ihr Verhalten verändert?

Durch diese Fragen verlassen Klienten ihre eigene Sichtweise und betrachten die Situation aus einem anderen Blickwinkel. Dadurch werden Beziehungen, Wechselwirkungen und mögliche Auswirkungen des eigenen Verhaltens innerhalb eines Systems deutlicher.

Praxisbeispiel

Eine Führungskraft berichtet von Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit einem Mitarbeitenden. Auf die Frage: „Was würde Ihr Mitarbeitender sagen, woran die Spannungen

liegen?“ erkennt die Führungskraft erstmals, dass ihre häufigen kurzfristigen Änderungswünsche möglicherweise zur Verunsicherung des Mitarbeitenden beitragen. Die Frage ermöglicht einen Perspektivwechsel und erweitert das Verständnis für die Situation.

3.2 Hypothetische Fragen

Hypothetische Fragen bestehen aus drei Komponenten: einer Einleitung, einer Fiktion beziehungsweise Hypothese und einer anschließenden Frage nach der Reaktion des Klienten. Sie laden dazu ein, gedanklich neue Möglichkeiten zu erkunden und gewohnte Denkmuster zu verlassen. Anstatt danach zu fragen, was ist, richten sie den Blick auf das, was sein könnte. Dadurch fördern sie kreatives Denken, eröffnen neue Handlungsspielräume und machen Möglichkeiten sichtbar, die zuvor vielleicht noch nicht wahrgenommen wurden. Hypothetische Fragen arbeiten mit der Vorstellungskraft und führen dabei häufig zu sehr realen Erkenntnissen.

Beispiele für hypothetische Fragen:

- Was würden Sie tun, wenn Sie keine Angst vor dem Scheitern hätten?
- Wie würden Sie entscheiden, wenn Geld keine Rolle spielen würde?
- Einmal angenommen, Ihr Problem wäre bereits gelöst. Was wäre dann anders?

Durch hypothetische Fragestellungen entstehen häufig neue Handlungsoptionen, die zuvor nicht in Betracht gezogen wurden.

Praxisbeispiel

Ein Klient steht vor der Entscheidung, ob er sich beruflich verändern möchte. Auf die Frage: „Was würden Sie tun, wenn Sie sicher wüssten, dass Sie erfolgreich sein werden?“ antwortet er spontan, dass er sich sofort auf eine neue Position bewerben würde. Dadurch wird deutlich, dass nicht die berufliche Veränderung selbst das eigentliche Hindernis darstellt, sondern die Angst vor dem Scheitern.

3.3 Skalierungsfragen

Skalierungsfragen stammen aus dem lösungsorientierten Coaching und sind eng mit dem lösungsfokussierten Ansatz von Steve de Shazer und Insoo Kim Berg verbunden. Sie helfen dabei, subjektive Einschätzungen greifbar zu machen und bringen Struktur in das Gespräch, ohne die Sichtweise des Klienten einzuengen.

In der Regel wird dabei eine Skala von 0 bis 10 verwendet. Anhand dieser Skala können Klienten ihre aktuelle Situation, ihre Motivation oder ihren Fortschritt einschätzen. Gleichzeitig ermöglichen Skalierungsfragen, bereits vorhandene Ressourcen und kleine Veränderungen sichtbar zu machen.

Beispiele für Skalierungsfragen:

- Auf einer Skala von 0 bis 10: Wie zufrieden sind Sie aktuell mit Ihrer Situation?
- Wie hoch schätzen Sie Ihre aktuelle Motivation ein, wenn 0 für „gar nicht motiviert“ und 10 für „sehr motiviert“ steht?

- Auf einer Skala von 0 bis 10: Wo stehen Sie heute in Bezug auf dieses Thema?

Skalierungsfragen helfen dabei, Fortschritte sichtbar zu machen, Entwicklungen nachzuvollziehen und vorhandene Ressourcen bewusst wahrzunehmen.

Praxisbeispiel

Ein Klient bewertet seine Fähigkeit, Grenzen zu setzen, zunächst mit einer **3** auf einer Skala von 0 bis 10. Auf die Anschlussfrage „Warum nicht bei 0?“ beginnt er, bereits vorhandene Fähigkeiten und erste Erfolge zu benennen. Dadurch richtet sich der Fokus auf vorhandene Ressourcen und das, was bereits gelingt, anstatt auf bestehende Defizite.

3.4 Lösungsorientierte Fragen

Lösungsorientierte Fragen richten den Blick auf das, was bereits funktioniert, anstatt den Fokus auf Probleme oder Defizite zu legen. Sie helfen Klienten dabei, vorhandene Ressourcen, Stärken und bereits erfolgreiche Erfahrungen bewusst wahrzunehmen. Dadurch wird der Blick auf Möglichkeiten gelenkt und die Entwicklung eigener Lösungen unterstützt.

Lösungsorientierte Fragen folgen dem Prinzip der Selbstwirksamkeit. Das bedeutet, dass Lösungen nicht von außen vorgegeben werden, sondern Klienten dabei unterstützt werden, ihre bereits vorhandenen Fähigkeiten und Kompetenzen zu erkennen und für die aktuelle Situation zu nutzen. Der Fokus liegt dabei insbesondere auf:

- dem, was bereits funktioniert, auch wenn es nur kleine Schritte sind,
- dem, was sich in der Vergangenheit bewährt hat,
- den vorhandenen Stärken und Ressourcen,
- dem, was zukünftig möglich sein könnte.

Beispiele für lösungsorientierte Fragen:

- Wann war das Problem weniger stark spürbar und was war in dieser Situation anders?
- Was gelingt Ihnen bereits heute, obwohl das Problem noch vorhanden ist?
- Woran würden Sie erkennen, dass Sie Ihrem Ziel einen Schritt näher gekommen sind?

Zu den bekanntesten lösungsorientierten Fragetechniken gehören die Wunderfrage, Ausnahmefragen und ressourcenorientierte Fragen.

Praxisbeispiel

Ein Klient berichtet, dass ihn ein Konflikt mit einem Kollegen seit Wochen belastet. Auf die Frage: „Gab es in letzter Zeit einen Moment, in dem die Zusammenarbeit etwas besser funktioniert hat?“ erinnert er sich an ein gemeinsames Projektgespräch, das überraschend konstruktiv verlief. Im weiteren Gespräch wird deutlich, welche Verhaltensweisen zu dieser positiven Situation beigetragen haben und wie diese künftig häufiger genutzt werden können.

Die Wunderfrage

Die von Steve de Shazer entwickelte Wunderfrage lautet:

"Stellen Sie sich vor, über Nacht geschieht ein Wunder und Ihr Problem ist gelöst. Woran würden Sie morgen als Erstes erkennen, dass dieses Wunder geschehen ist?"

Diese Frage zählt zu den bekanntesten Methoden des lösungsorientierten Coachings. Sie hilft Klienten dabei, ihre gewünschte Zukunft möglichst konkret zu beschreiben und persönliche Ziele greifbar zu machen. Besonders hilfreich ist sie, wenn Klienten keine Ausnahmen vom Problem erkennen, sich festgefahren fühlen oder ihnen der Blick auf mögliche Lösungen schwerfällt.

Ausnahmefragen

Ausnahmefragen richten den Blick auf Situationen, in denen das Problem bereits weniger stark ausgeprägt war oder gar nicht aufgetreten ist. Dadurch werden hilfreiche Bedingungen und bereits funktionierende Lösungsansätze sichtbar.

Beispiele für Ausnahmefragen:

- Wann war das Problem zuletzt weniger stark ausgeprägt?
- Was war in dieser Situation anders?
- Was haben Sie damals anders gemacht?

Ressourcenorientierte Fragen

Ressourcenorientierte Fragen bringen Klienten mit Erfahrungen in Kontakt, die im Problemfokus häufig in den Hintergrund geraten. Sie lenken die Aufmerksamkeit auf bereits erzielte Erfolge, bewältigte Herausforderungen und persönliche Stärken. Dadurch verschiebt sich der Fokus von den Defiziten hin zu den vorhandenen Fähigkeiten und Kompetenzen. Dies stärkt die Selbstwirksamkeit und das Vertrauen in die eigene Handlungsfähigkeit.

Beispiele für ressourcenorientierte Fragen:

- Welche Fähigkeiten haben Ihnen in ähnlichen Situationen bereits geholfen?
- Gab es eine Zeit, in der Sie genau das schon einmal erfolgreich gemeistert haben?
- Wie haben Sie frühere Herausforderungen bewältigt und was können Sie daraus für die aktuelle Situation mitnehmen?

3.5 Problemorientierte Fragen

Problemorientierte Fragen dienen dazu, das Anliegen der Klienten sowie die aktuelle Problemsituation besser zu verstehen und zu strukturieren. Im systemischen Coaching helfen sie dabei, die Wahrnehmung des Problems, dessen Auswirkungen sowie mögliche Zusammenhänge und Einflussfaktoren zu erkunden. Ziel ist es, das Problem zunächst umfassend zu erfassen und verschiedene Perspektiven darauf sichtbar zu machen, ohne vorschnell nach Lösungen zu suchen. Gleichzeitig können problemorientierte Fragen dazu beitragen, wiederkehrende Muster, Wechselwirkungen und bisherige Bewältigungsstrategien zu erkennen. Dadurch schaffen sie eine wichtige Grundlage für den weiteren Coachingprozess.

Beispiele für problemorientierte Fragen:

- Wann tritt das Problem besonders häufig auf?
- Welche Auswirkungen hat das Problem auf Ihren beruflichen oder privaten Alltag?
- Was haben Sie bisher unternommen, um mit der Situation umzugehen, und wie hat sich das ausgewirkt?

3.6 Fragen nach Mustern

Fragen nach Mustern helfen dabei, wiederkehrende Denk-, Gefühls- und Verhaltensmuster zu erkennen. Im systemischen Coaching wird davon ausgegangen, dass viele Herausforderungen durch sich wiederholende Verhaltensweisen und Wechselwirkungen innerhalb eines Systems entstehen oder aufrechterhalten werden. Ziel dieser Fragen ist es, solche Muster bewusst zu machen und ihre Auswirkungen auf die aktuelle Situation zu erkennen.

Menschen neigen dazu, Verhaltensweisen zu wiederholen, mit denen sie in der Vergangenheit gute Erfahrungen gemacht haben. Diese Verhaltensmuster können hilfreich sein, sie können jedoch auch dazu führen, dass Probleme bestehen bleiben oder sich immer wiederholen. Fragen nach Mustern unterstützen Klienten dabei, diese Zusammenhänge zu erkennen und neue Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Beispiele für Fragen nach Mustern:

- Wann tritt dieses Verhalten besonders häufig auf?
- Gibt es Situationen, in denen das Problem nicht auftritt oder weniger stark ausgeprägt ist? Was ist dann anders?
- Woran erkennen Sie, dass sich dieses Muster gerade wiederholt?

Praxisbeispiel

Ein Klient berichtet, dass er in Konfliktsituationen häufig nachgibt, obwohl er seine eigene Meinung vertreten möchte. Auf die Frage: „Woran erkennen Sie, dass dieses Muster gerade wieder beginnt?“ stellt er fest, dass er bereits zu Beginn eines Gesprächs versucht, es allen recht zu machen. Diese Erkenntnis hilft ihm, das eigene Verhalten künftig früher wahrzunehmen und bewusst anders zu reagieren.

3.7 Paradoxe Fragen

Paradoxe Fragen wirken auf den ersten Blick widersprüchlich oder irritierend. Im systemischen Coaching werden sie gezielt eingesetzt, um festgefahrene Denk- und Handlungsmuster zu durchbrechen und neue Sichtweisen zu ermöglichen. Durch die bewusste Irritation können unbewusste Annahmen, Widersprüche und Verhaltensmuster sichtbar werden. Paradoxe Fragen regen Klienten dazu an, ihre bisherigen Denkweisen zu hinterfragen und neue Erkenntnisse über das eigene Verhalten zu gewinnen.

Beispiele für paradoxe Fragen:

- Was würde Ihr Bürostuhl über Ihren Arbeitsalltag erzählen, wenn er sprechen könnte?
- Wem würde es schaden, wenn Ihr Problem morgen plötzlich gelöst wäre?

- Was müssten Sie tun, damit sich Ihr Problem in den nächsten Wochen noch weiter verschlimmert?

Praxisbeispiel

Ein Klient berichtet, dass er ständig unter Zeitdruck steht und das Gefühl hat, nie genug zu schaffen. Der Coach fragt: „Was müssten Sie tun, damit sich Ihr Stress in den nächsten Wochen noch weiter verschlimmert?“ Der Klient beginnt zu lachen und zählt mehrere Verhaltensweisen auf, die er tatsächlich regelmäßig zeigt. Dadurch erkennt er, welche seiner Gewohnheiten den Stress zusätzlich verstärken und wo er ansetzen kann.

3.8 Metaphern-Fragen

Metaphern-Fragen nutzen bildhafte Sprache, um Klienten einen neuen Zugang zu ihren Gedanken, Gefühlen und inneren Prozessen zu ermöglichen. Im systemischen Coaching wird davon ausgegangen, dass Menschen ihre Wirklichkeit durch Sprache und persönliche Bedeutungszuschreibungen konstruieren. Metaphern helfen dabei, individuelle Wirklichkeitskonstruktionen sichtbar zu machen, komplexe oder schwer beschreibbare Erlebnisse greifbarer zu machen.

Gleichzeitig können Metaphern bestehende Denk- und Handlungsmuster verdeutlichen, neue Perspektiven eröffnen und den Zugang zu Ressourcen sowie möglichen Lösungswegen erleichtern. Sie regen die Reflexion an und unterstützen Veränderungsprozesse sowohl auf emotionaler als auch auf kognitiver Ebene.

Auch Metaphern oder Geschichten, die auf den ersten Blick keinen direkten Bezug zum Anliegen der Klienten haben, werden im Coaching gezielt eingesetzt. Sie ermöglichen einen indirekten Zugang zur Wirklichkeitskonstruktion der Klienten, erweitern den Blick auf die Situation und können dadurch neue Denkansätze sowie Veränderungsprozesse anstoßen.

Beispiele für Metaphern-Fragen:

- Wenn Ihre aktuelle Situation eine Landschaft wäre, wie würde sie aussehen?
- Wenn Ihr Problem ein Gegenstand oder ein Tier wäre, was wäre es und warum?
- Angenommen, Ihr Ziel wäre eine Reise. Wo stehen Sie heute und was wäre der nächste Schritt auf diesem Weg?

Praxisbeispiel

Ein Klient beschreibt seine aktuelle berufliche Situation als sehr belastend. Auf die Frage: „Wenn Ihre Situation eine Landschaft wäre, wie würde sie aussehen?“ beschreibt er einen dichten Nebel, in dem kaum Orientierung möglich ist. Im weiteren Gespräch entwickelt sich daraus das Bild eines Weges, auf dem sich der Nebel langsam lichtet. Die Metapher hilft dem Klienten, seine Situation besser zu verstehen und erste Schritte in Richtung einer Lösung zu erkennen.

4. Fazit

Systemische Fragetechniken stellen ein zentrales Werkzeug im Coaching dar. Obwohl die verschiedenen Fragetechniken unterschiedliche Schwerpunkte verfolgen, haben sie ein gemeinsames Ziel: Sie unterstützen Klienten dabei, neue Perspektiven einzunehmen, eigene Ressourcen zu erkennen und individuelle Lösungsansätze zu entwickeln.

Je nach Fragetechnik stehen unterschiedliche Aspekte im Vordergrund. Zirkuläre Fragen fördern den Perspektivwechsel, hypothetische Fragen eröffnen neue Möglichkeiten, Skalierungsfragen machen Entwicklungen und Fortschritte sichtbar, lösungsorientierte Fragen lenken den Blick auf vorhandene Ressourcen und Ziele, während problemorientierte, paradoxe, musterorientierte und Metaphern-Fragen dabei helfen, Zusammenhänge zu erkennen, Denk- und Verhaltensmuster zu hinterfragen und neue Sichtweisen zu entwickeln.

Die Wirkung systemischer Fragetechniken zeigt sich insbesondere in der Förderung von Selbstreflexion, der Aktivierung von Ressourcen, der Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten und der Stärkung der Selbstwirksamkeit. Da Lösungen von den Klienten selbst entwickelt werden, sind sie häufig nachhaltiger und können leichter in den Alltag übertragen werden.

Die Arbeit hat gezeigt, dass systemische Fragen weit mehr sind als ein Mittel zur Informationsgewinnung. Sie schaffen Denkanstöße, eröffnen neue Perspektiven und unterstützen Klienten dabei, ihre eigenen Antworten und Lösungen zu finden. Dabei wird deutlich, dass nicht die schnelle Lösung im Mittelpunkt steht, sondern der Prozess, in dem Klienten ihre Fähigkeiten und Ressourcen entdecken und nutzen.

Für die Praxis bedeutet dies, dass die Wirkung eines Coachings nicht allein von den gegebenen Antworten abhängt, sondern in hohem Maße von der Qualität der gestellten Fragen. Gut gewählte systemische Fragen können Veränderungsprozesse anstoßen, neue Handlungsmöglichkeiten eröffnen und Klienten dabei unterstützen, nachhaltige Lösungen für ihre individuellen Herausforderungen zu entwickeln.

Literaturverzeichnis

- Berfeld, Helena (2. Auflage 10/2025) : *Die 9 Schlüsseltechniken des systemischen Fragens*.
- Kuschik, Karin (2024): *50 Fragen, die das Leben leichter machen*
- Ausbildungsunterlagen InKonstellation, Skript Systemische Coaching-Ausbildung.