

## Systemische Fragen

sind der Überbegriff für unterschiedliche Fragetypen, die in der systemischen Beratung, dem Coaching und der Therapie zur Anwendung kommen. Sie haben sich zu einem wichtigen Werkzeug in der Beratung entwickelt.

Was sind systemische Fragen? Kurz & knapp

Systemische Fragen eröffnen neue Perspektiven und helfen, gewohnte Sichtweisen differenzierter zu betrachten.

Sie verdeutlichen die Beziehungen zwischen verschiedenen Personen & Systemen, in denen wir täglich agieren (Familie, Gruppen, Arbeitsumfeld). Handlungsweisen und Zusammenhänge werden besser verstanden und können in der Folge hinterfragt, beziehungsweise verändert werden.

Dabei regen systemische Fragen die Fantasie, Gedanken und Selbstreflexion an, wodurch sie selbst auf neue Lösungsideen kommen. Sie helfen dabei, festgefahrene Wege zu verlassen, eigene Glaubenssätze und Handlungsmuster zu erkennen. In der Folge wird es einfacher, Lösungen für die jeweilige Situation zu finden und besser damit umzugehen.

Systemische Fragen helfen also den Kern von Problemen zu erforschen und bieten gleichermassen tief gehende Einblicke in dessen Gedanken- und Gefühlswelt. Systemische Fragetechniken und die systemische Gesprächsführung sind bewährte Mittel im systemischen Coaching, Beratung, Therapie und der Persönlichkeitsentwicklung. Die folgenden Fragetechniken haben sich dabei besonders bewährt:

#### **SYSTEMISCHE FRAGEN – INHALTSVERZEICHNIS ZU DEN SECHS WICHTIGSTEN FRAGETECHNIKEN:**

- 1. ZIRKULÄRE FRAGEN: WAS WÜRDEN IHRE BEFRAGTEN DAZU SAGEN?**
- 2. SKALIERUNGSFRAGEN: AUF EINER SKALA VON 1 BIS 10...**
- 3. HYPOTHETISCHE FRAGEN: WAS WÄRE, WENN?**
- 4. DIE WUNDERFRAGE VON DE SHAZER**
- 5. PARADOXE FRAGEN: WAS KÖNNEN SIE TUN, UM KEINE BEFRAGTEN FÜR SICH ZU GEWINNEN?**
- 6. LÖSUNGSORIENTIERTE FRAGEN / RESSOURCENORIENTIERTE FRAGEN: WAS MUSS PASSIEREN, DAMIT DIE ARBEIT MIT IHREN BEFRAGTEN NOCH ERFOLGREICHER WIRD?**

### **1. Zirkuläres Fragen (auch: Triadische Fragen)**

---

*Was würden Ihre Befragten/Ihre Teammitglieder dazu sagen?*

---

Zirkuläres Fragen ermöglicht Ihren Befragten einen Perspektivwechsel.

Sie werden bei dieser Fragetechnik nicht zu ihrer eigenen Einstellung und Handlungen befragt, sondern zu denen anderer Personen, die in ihrem Umfeld sind.

Das Ziel dieses „um die Ecke“ Fragens ist die gezielte Einnahme von unterschiedlichen Positionen und Sichtweisen. So werden Prozesse in Beziehungssystemen erforscht und aufgedeckt. Neue Denkprozesse und Sichtweisen werden in Gang gesetzt und damit die Basis für eine Veränderung gelegt.

Der Angesprochene wird dazu eingeladen, die Perspektive zu wechseln und sich in die Position, Gefühls- und Gedankenwelt eines Dritten zu versetzen. Er mutmasst, was dieser Antworten oder Tun würde.

Der Fragesteller fragt dabei den Angesprochenen (B), was der Dritte (C) zu einer bestimmten Frage oder Thematik denken könnte. Es werden somit Menschen aus der Umgebung des Angesprochenen in den Prozess mit einbezogen.

Diese können dabei sogar anwesend sein (zum Beispiel bei Gruppengesprächen)

Die direkte Konfrontation hat den Vorteil, dass für alle Beteiligten ein besseres Verständnis untereinander und füreinander erreicht werden kann.

Der Angesprochene B stellt Hypothesen zum Verhalten oder zur Einstellung von C auf. Logischerweise müssen diese nicht dem tatsächlichen Denken & Handeln von C entsprechen.

Auch in Einzelsitzungen ist zirkuläres Fragen hilfreich und gibt einen detaillierteren Einblick in die subjektive Wirklichkeit Ihres Gegenübers in Bezug auf sein Umfeld,

Die Vorteile von zirkulären Fragen:

- Helfen, die eigene Perspektive aufzugeben, sich in andere hineinzusetzen und so einen neuen Blickwinkel einzunehmen
- Alte, oft negative Glaubenssätze und Denkmuster können aufgebrochen und neue Lösungen, Ideen & Ansätze entwickelt werden

#### **BEISPIELE FÜR ZIRKULÄRE FRAGEN IM BERUFLICHEN KONTEXT:**

- **WAS DENKEN SIE, WIE SICH IHRE KOLLEGIN IN DIESER SITUATION FÜHLT?**
- **WIE WÜRDEN IHR KOLLEGE DIESE SITUATION EINSCHÄTZEN?**
- **WIE WÜRDEN IHR KUNDE AUF DIE ANKÜNDIGUNG EINER PREISERHÖHUNG REAGIEREN?**
- **WIE WÜRDEN IHR CHEF AUF DIE VERÄNDERUNGEN REAGIEREN?**
- **WAS WÜRDEN IHRE KOLLEGINNEN SAGEN, WENN SIE SICH IN DIESER SITUATION ANDERS POSITIONIEREN?**
- **WIE WÜRDEN IHRE VORGESETZTE MIT DIESER SITUATION UMGEHEN?**
- **WAS WÜRDEN IHR GESCHÄFTSPARTNER SAGEN, WENN SIE IHM DIESE VERÄNDERUNG VORSCHLAGEN?**
- **WER LEISTET AUS SICHT IHRER CHEFIN BESSERE ARBEIT? SIE ODER IHR KOLLEGE?**
- **WENN SIE IHREN VORGESETZTEN FRAGEN, WELCHE ATMOSPHÄRE IM TEAM HERRSCHT.**
- **WAS WÜRDEN ER ANTWORTEN?**

## **2. Skalierungsfragen:**

---

*Auf einer Skala von 1 bis 10...*

---

Eine Skalierungsfrage wird eingesetzt, um Dinge zu erfahren, die in der Realität objektiv nicht, oder nur schwer messbar sind. Es können damit also subjektive Empfindungen wie Zufriedenheit, Motivation, Wahrnehmungen, Eindrücke, Gefühle und Fortschritte besprochen und vor allem auch verglichen werden.

In der Regel wird von einer Skala von 0/1 bis 10 gesprochen, wobei 0 für die schwächste und 10 für die stärkste Ausprägung steht.

- Skalierungsfragen erleichtern die Wahrnehmung der Veränderung von Gefühlen und Emotionen
- Skalierungsfragen eignen sich besonders gut, um Empfindungen und Gefühle auszudrücken. So lässt sich beispielsweise Selbstvertrauen oder auch Angstgefühle über eine Skala von 0 bis 10 quantifizieren. Die befragte Person nimmt eine Einschätzung vor, ohne genau zu definieren, was der gewählte Wert bedeutet.
- Besonders hilfreich ist diese Einschätzung in Form von Zahlen, wenn die Einschätzung über einen längeren Zeitraum immer wieder abgefragt wird.
- Über den Zeitraum von einigen Tagen oder Wochen lassen sich über die veränderten Zahlenwerte Veränderungen im Empfinden des Befragten wahrnehmen.

Was sind die Vorteile der Skalierungsfrage?

- Veränderungen, Unterschiede & Fortschritte können erkannt und konkretisiert werden.
- Gibt einen leichten Einstieg, um über Emotionen und Gefühle zu sprechen, ohne sie genau definieren zu müssen.
- Macht subjektive Eindrücke leichter artikulierbar und vergleichbar.
- Die Selbstreflexion angeregt und trainiert.

Ein Beispiel:

Auf einer Skala von 1 bis 10: Wie erfolgreich war die Umsetzung der Veränderungen seit dem letzten Workshop?

Mit der darauffolgenden Antwort kann nun näher darauf eingegangen werden, wieso „nur“ eine 5 und was es gebraucht hätte, damit es eine 7 wird.

#### **SKALIERUNGSFRAGEN BEISPIELE:**

- **AUF EINER SKALA VON 1 BIS 10: WIE MOTIVIERT FÜHLEN SIE SICH?**
- **WIE BEURTEILEN SIE DAS ANGESPROCHENE PROBLEM AUF EINER SKALA VON 1 BIS 10?**
- **WIE BEWERTEN SIE IHR MOMENTANES VERHÄLTNIS AUF EINER SKALA VON 1 BIS 10?**
- **WIE SCHÄTZEN SIE DIE ZUFRIEDENHEIT IN IHRER NEUEN POSITION AUF EINER SKALA VON 1 BIS 10 EIN?**
- **WIE WÜRDEN SIE IHRE EIGENE LEISTUNG AUF EINER SKALA VON 1 BIS 10 BEWERTEN?**
- **AUF EINER SKALA VON 1 BIS 10: WIE GESTRESST SIND SIE WÄHREND EINER PRÄSENTATION?**
- **AUF EINER SKALA VON 1 BIS 10: WIE GLÜCKLICH SIND SIE MIT DIESER ENTSCHEIDUNG?**
- **WIE ORDNNEN SIE DIE SCHWIERIGKEIT DIESER PROBLEMS IM VERGLEICH ZU DEM BEREITS GELÖSTEN EIN?**
- **WAS HAT SICH GEÄNDERT, DASS SIE SEIT DEM LETZTEN MAL EINE VERBESSERUNG VON 5 AUF 7 ERREICHT HABEN?**
- **WIE IST ES IHNEN GELUNGEN, AUF EINE 6 ZU KOMMEN?**
- **WAS MÜSSTE PASSIEREN, DAMIT SIE SICH VON EINER 6 AUF EINE 8 STEIGERN?**
- **WIE KONNTE ES IHRER MEINUNG NACH ZU EINER VERRINGERUNG VON 6 AUF 4 KOMMEN?**

### 3. Hypothetische Fragen: Was wäre, wenn?

Hypothetische Fragen zielen meist auf die Zukunft ab und geben dem Befragten die Möglichkeit, neue Blickwinkel und Lösungsansätze in Gedanken durchzuspielen.

Hier geht es weniger darum ein Problem konkret zu lösen, als die Durchführbarkeit von neuen Wegen, Lösungen und Wunschvorstellungen zu evaluieren. Der Angesprochene beschreibt – und erlebt somit – mögliche Szenarien, um sein Problem zu lösen, oder die gewünschte Veränderung herbeizuführen.

Entscheidend für den Erfolg der hypothetischen Frage ist, inwiefern sich der Befragte mit dieser hypothetischen Situation bereits auseinandergesetzt hat und wie gut er sich in diese Situation hineinversetzen kann.

Im Idealfall wird dem Befragten ausserdem schnell klar, ob dieser Weg erstrebenswert, oder überhaupt realistisch umsetzbar ist.

Es ist wichtig zu wissen und zu beachten, dass hypothetische Fragen in bestimmten Szenarien die Urteile der Befragten, ihre nachfolgenden Entscheidungen und auch ihr Verhalten beeinflussen können.

#### Hypothetische Fragen können provozieren

Eine Unterkategorie der hypothetischen Fragen sind die Verschlimmerungsfragen.

Diese sind eher provozierend und in festgefahrenen Situationen hilfreich. Sie zielen darauf ab, den Befragten dazu zu bringen, sich vorzustellen, wie die für ihn sowieso schon schwierige Situation sich noch weiter verschlechtern kann.

---

***WAS MÜSSEN SIE TUN, UM IHR PROBLEM ZU BEHALTEN, ODER DIE LAGE SOGAR  
NOCH ZU VERSCHLIMMERN?***

---

Die Vorteile von hypothetischen Fragen:

- Die Kreativität wird durch die Suche nach potentiellen Lösungen angeregt.
- Kann zu Klarheit darüber führen, ob ein Wunsch oder Ziel tatsächlich erstrebenswert ist.
- Der Fragende kann aus den Antworten gemeinsam mit den Befragten die nächsten Schritte im Prozess erörtern.

#### HYPOTHETISCHE FRAGEN BEISPIELE:

- **WIE WÜRDEN SIE DIE HERAUSFORDERUNG ANGEHEN, WENN GELD KEINE ROLLE SPIELT?**

- **WAS MÜSSTEN SIE TUN, WENN SIE NOCH MEHR DAVON ERREICHEN MÖCHTEN?**
- **WIE SIEHT DER IDEALZUSTAND AUS?**
- **WAS WÜRDEN SIE TUN, WENN SIE GANZ ALLEIN EINE ENTSCHEIDUNG HERBEIFÜHREN KÖNNTEN?**
- **WIE WÜRDEN SIE AN DIE AUFGABE HERANGEHEN, WENN ZEIT KEIN FAKTOR IST?**
- **WIE WÜRD EINE WOCHE IN DIESEM BERUF IHRER MEINUNG NACH AUSSEHEN?**
- **WIE WÜRD IHRE PARTNERIN REAGIEREN, WENN SIE DIESEN PLAN UMSETZEN?**
- **WAS WÄRE, WENN SIE SICH AUF EINMAL NICHT MEHR ÜBER IHRE KOLLEGIN AUFREGEN WÜRDEN?**
- **WIE WÜRDEN SIE REAGIEREN, WENN SIE JEMAND IN DIESEM FALL UM HILFE BITTET?**
- **WIE WÜRD IHR TRAUMBERUF AUSSEHEN?**
- **WENN SICH DAS PROBLEM IN DEN NÄCHSTEN 6 MONATEN NICHT AUFLÖST, WELCHE FOLGEN HÄTTE DAS?**

#### 4. Die berühmte Wunderfrage

Die Wunderfrage ist eine Unterkategorie der oben beschriebenen hypothetischen Frage. Sie gehört zum hilfreichen Methodenkoffer von Fragen, die der amerikanische Psychotherapeut Steve de Shazer entwickelt hat. Er geht davon aus, dass es hilfreicher ist, sich auf Ziele, Wünsche, Ressourcen und Lösungen zu konzentrieren, anstatt auf die Ursachen der Probleme.

Die Wunderfrage lässt Ihren Befragten mögliche Problemlösungen fantasieren. Sie ist besonders in verfahrenen und „aussichtslosen“ Situationen hilfreich. Das Ziel ist es, den Befragten dazu zu bringen, sich den bestmöglichen Zustand vorzustellen. Die Wunderfrage hilft dabei, neue Motivation und positive Gedanken zu fassen.

Eine mögliche Einleitung zur Wunderfrage könnte lauten:

---

*„Ich habe eine etwas ungewöhnliche Frage, bei der Ihre Vorstellungskraft benötigt wird. Stellen Sie sich vor, Sie verlassen unsere gemeinsame Besprechung heute und gehen nach Hause. Dort schauen Sie ein wenig fern, lesen ein gutes Buch und verbringen einen ganz gewöhnlichen Abend bevor Sie ins Bett gehen.*

*Während Sie schlafen, geschieht ein Wunder! All die Sorgen, Probleme und Schwierigkeiten haben sich am nächsten Morgen in Luft aufgelöst...“*

---

(Nun können Sie eine Folge von 3 bis 4 Fragen stellen, die den Befragten die Situation beschreiben lassen, in der das Problem gelöst oder das Ziel erreicht ist).

- **WORAN MERKT ER ES? WIE FÜHLT ES SICH AN? WAS ÄNDERT SICH DADURCH IN SEINEM LEBEN?**
- **WAS WÄRE, WENN DAS PROBLEM VON HEUTE AUF MORGEN EINFACH VERSCHWUNDEN WÄRE?**
- **WIE STELLEN SIE SICH DEN DARAUFFOLGENDEN TAG VOR, GANZ OHNE DAS PROBLEM?**
- **WORAN WÜRDEN SIE ALS ERSTES MERKEN, DASS DAS PROBLEM NICHT MEHR VORHANDEN IST?**
- **WIE WÜRD SICH DAS VERHÄLTNIS ZU IHRER PARTNERIN / KOLLEGIN / CHEFIN ÄNDERN?**
- **WAS WÜRD SICH ÄNDERN, WENN SIE MORGEN FRÜH AUFWACHEN UND SIE IHR ZIEL ERREICHT HABEN?**

## 5. Paradoxe Fragen: Was können Sie tun, um keine Befragten für sich zu gewinnen?

Paradox heisst widersprüchlich.

Paradoxe Fragen zielen darauf auf, den Befragten mit einer Verstärkung seines eigentlichen Problems zu verblüffen. Die vom Befragten als schwierig empfundene Situation wird auf diese Weise überzeichnet. So können häufig neue Ideen und Lösungsansätze generiert werden.

Je nach Situation ist es hilfreich, paradoxe Fragen vorher anzukündigen, da sie Ihre Befragten oftmals genau mit dem gegenteiligen Szenario konfrontieren, welches sie eigentlich erwarten würden. Dadurch können Sie zu Beginn für Irritation sorgen.

Der Befragte wird gefragt, **wie er beispielsweise ein bestimmtes Projekt vollkommen zum Scheitern bringen könnte**. Diese Fragetechnik eignet sich besonders in festgefahrenen und aus Befragten Sicht aussichtslosen Situationen. Der Befragte wird gereizt, sich vorzustellen und zu beschreiben, sein Problem endgültig eskaliert, wodurch oft wertvolle (Gegen-) Reaktionen entstehen.

Neben paradoxen Fragen gibt es auch ähnlich gelagerte Aufgaben, in denen Sie den Befragten dazu auffordern, sich bewusst zehn Minuten am Tag so richtig über seinen Chef/seinen Kollegen o.a. zu ärgern. Aber eben nur diese zehn Minuten. Der Befragte wird also dazu angehalten, sich seine Problemsituation in Gedanken bewusst zu durchleben.

Durch diese Aufgaben können sich festgefahrene Glaubens- und Verhaltensmuster auflösen und der Weg für neue freigemacht werden.

### PARADOXE FRAGEN BEISPIELE:

- **WAS MÜSSTEN SIE TUN, DAMIT SIE ENDGÜLTIG EINEN BURNOUT ERLEIDEN?**
- **WAS MUSS PASSIEREN, DAMIT IHR CHEF SIE FEUERT?**
- **WAS MÜSSTE PASSIEREN, DASS SICH IHRE PARTNERIN VON IHNEN TRENNT?**
- **WAS MÜSSTE PASSIEREN, DAMIT SIE SICH ENDGÜLTIG VON IHREM PARTNER TRENNEN?**
- **WODURCH KÖNNTEN SIE DAS PROJEKT ENDGÜLTIG ZUM SCHEITERN BRINGEN?**

- **WIE KÖNNTEN SIE ES ERREICHEN, NOCH SCHLECHTER ZU SCHLAFEN?**
- **WIE KÖNNTEN SIE ES SCHAFFEN, SICH NOCH ÖFTER MIT IHREN KINDERN ZU STREITEN?**
- **WIE SCHAFFEN SIE ES NOCH WENIGER MOTIVIERT ZUR ARBEIT ZU GEHEN?**
- **WAS MÜSSTE PASSIEREN, DAMIT SIE SICH NOCH MEHR ÜBER IHRE KOLLEGEN ÄRGERN?**
- **WIE LIESSE SICH DAS PROBLEM WEITER VERSCHLIMMERN?**

## 6. Lösungsorientierte Fragen / Ressourcenorientierte Fragen: Was muss passieren, damit die Arbeit mit Ihren Befragten noch erfolgreicher wird?

Im Gegensatz zu paradoxen Fragen liegt bei lösungsorientierten Fragen der Fokus ganz klar auf den vorhandenen Ressourcen und Lösungsmöglichkeiten für das jeweilige Problem. Diese Fragenart gibt Ihnen die Möglichkeit, das Gespräch mit Ihren Befragten auf positive Weise zu gestalten.

Lösungsorientierte Fragen können dazu dienen herauszufinden, welche Strategien und Möglichkeiten bereits ausprobiert wurden und welche Fähigkeiten und Chancen noch im Verborgenen liegen.

Vorteile von lösungsorientierten Fragen & ressourcenorientierten Fragen:

- Das Gespräch wird in einem positiven Kontext geführt
- Der Befragte konzentriert sich auf Möglichkeiten, bereits vorhandene Ressourcen und hilfreiche Menschen in seinem Umfeld
- Der Befragte erkennt seinen Selbstwert und schöpft Motivation
- Besonders in Veränderungsprozessen hilfreich

### BEISPIELE FÜR LÖSUNGSORIENTIERTE FRAGEN & RESSOURCENORIENTIERTE FRAGEN:

- **WANN LÄUFT ES GUT UND SIE HABEN DIESE SORGEN & PROBLEME NICHT?**
- **WAS IST DANN ANDERS, ALS WENN ES SCHLECHT LÄUFT?**
- **WIE VERMEIDEN SIE, DASS DAS PROBLEM IN DIESER GUTEN PHASE AUFTRITT?**
- **WAS IST NOTWENDIG, DAMIT EIN REIBUNGSLOSER ABLAUF SICHERGESTELLT IST?**
- **WAS MUSS PASSIEREN, DAMIT DIESE GUTE PHASE HÄUFIGER VORHERRSCHT?**
- **WER KÖNNTE IHNEN DABEI HELFEN?**
- **WELCHE IHRER FÄHIGKEITEN SIND HIER BESONDERS WERTVOLL?**
- **WELCHE IHRER RESSOURCEN UND FÄHIGKEITEN TRAGEN ZU IHRER STARKEN RESILIENZ BEI?**
- **WELCHE ÄHNLICHEN HERAUSFORDERUNGEN HABEN SIE IN DER VERGANGENHEIT BEREITS BEWÄLTIGT? UND WIE?**
- **WORAN LIEGT ES, DASS DIE SITUATION NICHT NOCH SCHLIMMER IST?**

