

Systemisches Fragen

Ziel

Die TeilnehmerInnen sollen verstehen, was systemische Fragen sind, welche Arten von systemischen Fragen es gibt und wofür sie angewendet werden können.

Kontext

- Konflikt
- Führung
- Mediation
- Beratung
- Gesprächsführung

Theorie und Praktische Einführung

Systemische Fragen dienen vor allem dazu, dem Gegenüber dabei zu helfen, vorhandene – und möglicherweise einengende – Denkmuster aufzubrechen und verschiedene neue Perspektiven zu beleuchten. So kann es leichter fallen, die Ursachen für Probleme oder Konflikte zu erkennen und in weiterer Folge zu beseitigen.

Ein Merkmal systemischer Fragen ist, dass sie nicht dazu da sind, Fakten zu beschreiben, sondern subjektive Vorstellungen und Konstruktionen der Wirklichkeit zu erschaffen. Eingesetzt wird diese Art der Fragestellungen hauptsächlich in Beratungen, im Coaching und in der Mediation. Aber auch in anderen Kontexten (wie in der Personal- oder Teamentwicklung) können derartige Fragen interessante und aufschlussreiche Effekte für die beteiligten Personen erzielen.

Im Folgenden werden einige Unterformen von systemischen Fragen aufgezählt und beschrieben:

Zirkuläre Fragen: Hier handelt es sich um die wohl bekannteste Form des systemischen Fragens was manchmal fälschlicherweise dazu führt, dass zirkuläres Fragen mit systemischem Fragen gleichgesetzt wird. Bei zirkulären Fragen versucht man, durch Einbeziehung (hypothetischer) dritter Personen, den Blickwinkel der/des Befragten zu erweitern. z.B. *Angenommen Ihre beste Freundin wäre jetzt hier, was würde sie dazu sagen? Was denkst du, wie sich deine Eltern fühlen, wenn sie das hören? Wenn jetzt eine fremde Person vorbei kommen würde, wie würde sie diese Situation erleben?*

Lösungsorientierte Fragen: Durch diese Fragen versucht man, den Blick weg vom Problem, hin zu möglichen Lösung zu lenken, indem man nach Ausnahmen des Problems sucht. z.B. *Gibt es Phasen, in denen das Problem nicht auftritt? Was ist in diesen Phasen anders?*

Skalierungsfragen: Der/Dem Befragten geholfen werden, Gefühle oder Situationen besser einordnen zu können, indem man ihr/ihm ein Messinstrument an die Hand gibt. z.B. *Stell dir eine Skala von 0 bis 100 vor – wobei 100 dem Zustand entspricht, in dem dein Problem komplett gelöst ist – es ist dein Wunschzustand. Wo stehst du im Moment?*

Diese Skala kann man in weiterer Folge immer wieder hinzuziehen und z.B. nach Veränderungen fragen (*Was hat dir dabei geholfen, von 40 auf 60 zu springen?*) oder einen höheren Zustand visualisieren (*Angenommen, du bist bereits bei 80 – was ist anders? Was ist in der Zwischenzeit passiert?*)

Hypothetische Fragen: Sie sollen neue Sichtweisen in das Gespräch bringen und werden immer im Konjunktiv formuliert. Dadurch sollen beispielsweise problematische Aspekte kurzzeitig ausgeklammert werden, um wieder klar sehen zu können. Gleichzeitig kann die/der Befragte der Phantasie freien Lauf lassen, ohne irgendwelche Konsequenzen befürchten zu müssen oder zu Handlungen aufgefordert zu werden. z.B. *Angenommen, Sie ziehen das wirklich durch, was wäre dann? Stellen Sie sich vor, Sie hätten die absolut freie Wahl – Wie würden Sie sich entscheiden? Stell dir vor, du hast den Job bereits, wie fühlt sich das an? Angenommen, es sind inzwischen einige Jahre vergangen und Ihr Kind ist mittlerweile erwachsen – Woran denken Sie, wenn sie an die derzeitige Situation zurückdenken?*

Eine spezielle Form der Hypothetischen Frage ist die sogenannte **Wunderfrage:** *Stell dir vor, über Nacht, als du geschlafen hast, hat sich dein Problem in Luft aufgelöst. Als du aufwachst, weißt du noch nicht, was passiert ist. Woran merkst du, dass dein Problem gelöst ist? Was ist anders?*

Verschlimmerungsfragen: Diese Fragen sind provozierend und richten den Blick auf eine mögliche Verschärfung des Problems, wodurch sich neue Lösungsmöglichkeiten ergeben können. z.B. *Was müsste passieren, dass ihr überhaupt nicht mehr miteinander redet? Was müsste geschehen, dass du deinen Job hinschmeißt?*

Kommentar

Es gibt keine allgemein gültige Aufteilung, Bezeichnung oder Einordnung systemischer Fragen. Bei der Auflistung in diesem Beitrag kann es sich also nur um eine mögliche (und unvollständige) Variante handeln. Wichtig ist der Gedanke, der dem systemischen Fragen zugrunde liegt: Es soll helfen, aus Denkmustern auszubrechen und neue Perspektiven einzunehmen, die hilfreich sind, um das eigentliche Problem und mögliche Lösungen erkennen zu können.

Richtiger Zeitpunkt/Voraussetzungen

Es gibt keine inhaltlichen Voraussetzungen für diese Theorie – ideal ist es aber, die Fragen in Gesprächssituationen zu üben.

Querverweise

- Fragetechniken
- Killerphrasen
- 7 Aufgaben in der Fachberatung
- Aktives Zuhören

Weiterführende Literatur

- de Shazer, Steven/Dolan, Yvonne (2013): Mehr als ein Wunder: Lösungsfokussierte Kurztherapie heute. Carl Auer Verlag. <http://www.amazon.de/dp/3896706284/>
- Zepke, Georg (2005): Reflexionsarchitekturen: Evaluierung als Beitrag zum Organisationslernen. Carl Auer Verlag. <http://www.amazon.de/dp/3896703447/>