

Zirkuläre Fragen	
Prozentfragen	
Skalierungs- und Klassifikationsfragen	
Übereinstimmungs Fragen	
Fragen nach dem Subsystem	
Fragen zum Kontext	
Unterschieden und Ausnahmen	
Fragen nach Mustern	
Ziel- und Lösungsfragen	
Kompetenz- bzw. ressourcenorientierte	
Fragen nach Ausnahmen von Problemen:	
Hypothetische Fragen	
Die Wunderfrage	
Verschlimmerungsfragen	
Fragen nach dem Nutzen des Problems	
Fragen nach Zukunfts- und Zeitplänen:	
Paradoxe Fragen	
Fragen mit Bildern, Geschichten, Metaphern	

Beispiele - systemische Fragen

Zirkuläre Fragen	„Was denkst du, wie sich A fühlt, wenn B so etwas macht?“ „Was würde wohl Ihr Ehepartner dazu sagen?“ „Wie hätte wohl Ihr Großvater in dieser Situation entschieden?“ „Wie würde sich denn Ihr Hund verhalten, wenn Sie so reagieren?“
Prozentfragen	„In Prozent, wie wahrscheinlich ist es, dass Du gekündigt wirst, wenn Du nach mehr Gehalt fragst?“ (Quantitativ)
Skalierungs- und Klassifikationsfragen	Skalierungsfragen: „Wenn Sie den Weg der Veränderung zwischen 0 und 10 einschätzen, wo stehen Sie jetzt?“ (Qualitativ)
Übereinstimmungsfragen	Koalitionen: „Wer stimmt mit wem überein/nicht überein?“ Feedback: „Stimmen Sie dem zu oder sehen Sie das anders?“
Fragen nach dem Subsystem	„Welche unterschiedlichen Spielregeln gibt es in unterschiedlichen Beziehungen?“ (Z. B. Arbeit/Privat)
Fragen zum Kontext	Fragen zum Kontext: „Wer ist alles von dem Problem betroffen?“ (Probleme haben eine Funktion!)
Unterschieden und Ausnahmen	„Gab es schon einmal eine Situation, wo es anders war?“ (Verdeutlichung von Lösungen) Keine Ausnahmen: „Was hat dazu beigetragen, dass es nicht noch schlimmer geworden ist?“
Fragen nach Mustern	Fragen nach Mustern: „Wo haben Sie das schon mal erlebt?“
Ziel- und Lösungsfragen	„Sie haben mir beschrieben, was Sie tun, wenn Sie keine Lust haben. Beschreiben Sie jetzt, was Sie tun, wenn Sie wieder Lust haben!“ (Ein Problem ist eine Lösung, die nicht funktioniert.)
Kompetenz- bzw. ressourcenorientierte	„Was soll in Ihrem Leben so bleiben wie es ist, was ist gut daran?“ (Problem ist zweitrangig)
Fragen nach Ausnahmen von Problemen:	„Wie oft /wie lange, wann, wo ist das Problem nicht aufgetreten?“ (Problem ist nicht allgegenwärtig)
Hypothetische Fragen	„Was würde passieren, wenn Ihr Chef morgen kündigen würde?“
Die Wunderfrage	Stellen Sie sich vor, Sie gehen nach Hause und legen sich wie immer zu Bett. Während Sie schlafen geschieht ein Wunder und Ihr Problem ist gelöst. Woran würden Sie es merken, dass Ihr Problem gelöst ist?
Verschlimmerungsfragen	„Was können Sie tun, um sich noch schlechter zu fühlen?“ „Wie können die Anderen dabei helfen, das Problem zu behalten?“
Fragen nach dem Nutzen des Problems	„Welchen Nutzen hätte es für das System, wenn das Problem noch eine Weile bestehen würde?“
Fragen nach Zukunfts- und Zeitplänen:	„Wie lange wird das Problem noch ihr Begleiter sein? Wann werden Sie es verabschieden?“ (ewige Probleme?)
Paradoxe Fragen	„Wie könnten Sie ihr Problem verstärken?“ - „Was passiert, wenn sich nichts ändert?“ „Wie könnte man die Situation schlimmer machen? Wer müsste was machen?“ (Vorsicht!)
Fragen mit Bildern, Geschichten, Metaphern	„Das, was Sie erzählen, lässt sich mit ... vergleichen. Es ist wie ...“

Fallsituationen zu systemischen Fragetypen

Mit welchem Fragetypus wären Interventionen möglich?

Systemisches Fragen sucht den Unterschied, um daraus eine neue Konstruktion zu generieren.

1. Ich stelle fest, dass ich meine Arbeitszeit ständig verlängere. Offiziell arbeite ich bis 18:00 Uhr, aber bei uns ist es eigentlich Standard, bis 20:00 Uhr zu arbeiten. Nun ertappe ich mich dabei, dass ich oft bis 21:00 Uhr und neuerdings sogar bis 22:00 Uhr arbeite. Von einem Privatleben kann man da eigentlich nicht mehr sprechen. Mein Chef ist natürlich nicht unglücklich darüber, obwohl er letztens schon etwas besorgt aussah und sagte: "Na, kennt man Sie denn noch zu Hause?"
2. Ich habe den Eindruck, dass ich nur noch mit Problemen zu kämpfen habe. Eine Baustelle nach der anderen. Ich könnte einfach alles hinschmeißen. Das macht doch keinen Spaß mehr. Ich lebe doch nur noch, um zu arbeiten. Vor allem sind das alles keine einfach zu lösenden Probleme. Bei allem Respekt, aber da können Sie mir als Coach auch nicht helfen.
3. In den letzten sechs Monaten habe ich meinen Chef nur in schlechter Stimmung erlebt. Ich habe nie auch nur ein positives Feedback von ihm erhalten. Wie soll man da motiviert bleiben? Können Sie mir das mal erklären?
4. Also bei uns ändert sich nichts. Das war so und das bleibt so. Wir sind eine Abteilung mit 15 Mitarbeitern. Meine Chefin bleibt noch 7 Jahre. Sie ist so verfahren. Das glauben Sie gar nicht. Feedback, Mitarbeitergespräche – darüber lacht sie nur. Sie macht ihr Ding und das war es. Es wird sich in der Kommunikation und im Arbeitsklima nichts ändern – garantiert nicht.
5. Ich stehe vor einer wirklich, wirklich wichtigen Entscheidung. Soll ich das Unternehmen meines Vaters übernehmen oder nicht? Ich bin in der Bank hervorragend positioniert und habe eine glänzende Karriere vor mir. Aber der Familienbetrieb in dritter Generation reizt mich schon sehr!