

Systemische Fragen

Das Urgestein im systemischen Methodenkoffer ist die systemische Frage. Die wesentliche Idee: Fragen dienen nicht nur der Befriedigung des Informationsbedarfs, sondern sie generieren implizit Erkenntnisgewinne und sie eigenen sich zur „Irritation“ bisheriger Sichtweisen. Systemische Fragen laden ein, eine andere Position, eine andere Perspektive oder eine andere Wirklichkeit als die bisher beobachtete zu konstruieren. Es wird sozusagen eine Potentialität provoziert, der man sich nur schwer entziehen kann. Etwas, was bisher völlig unmöglich schien, rückt (potentiell) ins Blickfeld – es wird ein neuer Kontext angeboten.

Viele systemische Fragen beginnen mit „Angenommen“. **Beispiel Konfliktkommunikation:** „Angenommen, der Konflikt wäre bereits gelöst, wie würde sich das auf die Kommunikation zwischen Ihnen als Konfliktbeteiligte auswirken?“ In diesem Fall bezieht sich die Konfliktkommunikation auf den Kontext „Konflikt“. Die Frage provoziert einen gedanklichen Ausflug in den Bereich „Nicht-Konflikt“. Das Ergebnis unserer Frage ist völlig offen. Es könnte sein, dass die Konfliktpartner sagen: „Dann würden wir wieder entspannt miteinander sprechen können“. Es wäre aber auch möglich: „Dann hätten wir keinen Grund mehr, miteinander zu kommunizieren und würden die Kommunikation einstellen“. Gesetzt den Fall, wir hätten die erste Antwort gehört, würde sich folgende (hypothetische) Anschlussfrage anbieten: „Angenommen, Sie könnten bereits jetzt entspannt miteinander sprechen, würde das die Beilegung des Konfliktes begünstigen?“ Falls ja: „Würde es sich lohnen, wenn wir bereits jetzt daran arbeiten würden, die Kommunikation zu harmonisieren?“

Dass es nach langen Konfliktgeschichten überhaupt eine entspannte Kommunikation geben kann, berührt den Möglichkeitsbereich der Konfliktparteien oft nicht mehr. Es entwickelt sich ein linear-kausales Bild von Ursachen (die meist im Verhalten der gegnerischen Partei gesehen werden) und einer entsprechend linearen Lösungsvorstellung: Erst muss der Konflikt weg, dann kommunizieren wir wieder (oder auch nicht). Und: Erst muss der Konfliktpartner sein Verhalten ändern, dann können wir wieder kommunizieren. Systemische Praktiker (Berater, Therapeuten, Coaches, Mediatoren etc.) sind stets auf der Suche nach zirkulären, kreisursachen Zusammenhängen. Der erste Schritt muss nicht zwangsläufig vor dem zweiten liegen.

Es bietet sich an, Coachees, die das Blickfeld auf Probleme richten, mit **Fragen nach Ausnahmen** zu konfrontieren. Damit lässt sich die Aufmerksamkeit gleichsam überraschend auf Sequenzen lenken, in denen die Probleme in einem anderen Licht erschienen. Beispiele:

- Wird der Streit um das Haus immer in dieser Schärfe ausgetragen, oder gibt es Ausnahmen? Wie war das dann genau? Gab es bestimmte Bedingungen, die für Ihre Gespräche günstig waren? „Was haben Sie getan, dass es ‚passieren‘ konnte, dass Ihr Konflikt keine Möglichkeit hatte in dieser Zeit präsent zu sein?“
- Verläuft Ihr Ärger (Ihre Niedergeschlagenheit, Ihre Angst, Ihr Gedankenkarussell) immer nach dem gleichen Muster? Gibt es Ausnahmen? Gibt es Unterschiede? Wenn ja, wie sehen diese konkret aus? Was müssten Sie anstellen, um positive Ausnahmen zu „vermehrten“?

Eine „Urgesteinsfrage“ der systemischen Fragetechnik ist die **zirkuläre Frage**. Zirkularität meint eine Haltung oder Sichtweise, mit der wir die Dinge in ihrer Wechselwirkung aufeinander betrachten. Anders gesagt: A wirkt auf B ein, worauf B wiederum auf A einwirkt und A sodann wieder auf B usw. Systemiker beobachten demnach das Geschehen als Wechselwirkung zwischen den Beteiligten oder

den Ereignissen, d.h., eine Handlung ist eine Folge vorhergehender Prozesse und gleichzeitig Ursache für weitere Aktionen. Nach Schwing und Fryszer¹ interessieren sich zirkuläre Fragen für

- die Beziehungen der Mitglieder des Systems und ihre Wechselwirkungen,
- die Unterschiede ihrer Beziehungen untereinander und die Folgen,
- die Unterschiede ihrer Reaktionen aufeinander,
- die Unterschiede ihrer Reaktionen auf das Problem,
- die Unterschiede ihrer Sichtweisen, mögliche Zusammenhänge zwischen früheren Ereignissen im System und dem Problem und vor allem immer wieder für die gegenseitigen Wechselwirkungen aller dieser Faktoren untereinander.

Zirkuläre Fragen ermöglichen, Probleme in größeren (sozialen) Zusammenhängen zu sehen. Indem nämlich die Ursache eines Problems nicht mehr in der Person eines Systemmitglieds gesehen wird, können die Konfliktbeteiligten motiviert werden, sich mit den Beziehungsaspekten zu beschäftigen und möglicherweise etwas daran zu ändern. Beispiele:

- A, wenn B und C miteinander im Streit liegen, wie verhält sich dann D?
- A, wenn sich in Zukunft XY ereignet, was ist dann anders in der Beziehung zwischen B und C?
- Was würde E dazu sagen, wenn er jetzt hier wäre?

Auch in schwierigen Lebens-Situationen geht das Leben irgendwie weiter. Man ist vielleicht damit beschäftigt, nach Ursachen und Auslösern zu suchen, die Bosheiten des Konfliktpartners aufzudecken usw. Unter dem Druck der Lösungssuche entsteht bisweilen ein Kuriosum: Die sich selbst aufrechterhaltende „hektische Betriebsamkeit“. Dieses selbstbezügliche Kreisen um das Problem führt zur Verengung des Blickfeldes und blendet optimale Lösungen aus, es entsteht ein paradoxes Patt: Man will das Problem lösen und behindert gleichzeitig die Lösung durch Lösungsversuche. Während Fragen nach anderen und „besseren“ Lösungen in dieser Pattsituation oft zurückgewiesen werden, können Fragen nach den schlimmsten anzunehmenden Zuständen (Supergau) das Blickfeld erweitern helfen. Fragen, die den Supergau einblenden, nennen wir **Worst Case-Fragen**. Beispiele:

- Angenommen, alle Bemühungen zur Auflösung des Problems würden am Ende scheitern. Wir könnte es dann weitergehen?
- Was wäre, wenn alles so bliebe wie es ist?
- Was wäre, wenn man gar nichts tun würde?

Probleme werden oft als „von außen gemacht“ wahrgenommen. Man fühlt sich als Opfer von Konflikten oder Bedingungen unter denen Probleme entstehen. Dass man selber aktiv am Problemgeschehen beteiligt ist, wird in der Regel nicht auf den ersten Blick erkannt. Der berühmte „Blinde Fleck“ blockiert die Sicht auf die Eigenbeteiligung. Fragen wie „Was könnten Sie anders machen“ oder „Wie könnten Sie dazu beitragen, dass das Problem entschärft wird“ aktivieren oft Abwehrreflexe. **Verschlimmerungsfragen** verdeutlichen, wie Probleme aktiv aufrechterhalten werden. Im Umkehrschluss machen sie deutlich, was man unterlassen könnte, wollte man das Problem loswerden. Beispiele:

¹ vgl. Schwing, Rainer/Fryszer, Andreas: Systemisches Handwerk, S. 210 f.

- Angenommen, Sie wollten die Niedergeschlagenheit noch steigern, wie könnten Sie das schaffen? (Natürlich ist hier Fingerspitzengefühl und Empathie angezeigt, solche Fragen bedürfen des Feintunings.)
- Was müssten Sie tun, wenn Sie die ganze Sache scheitern lassen wollten oder Sie sich sogar zu einer Sabotage der Sache entschließen würden?
- Wer könnte am meisten dazu beitragen?
- Angenommen, Sie würden erkennen, dass Ihre Problemlösungsbemühungen alles nur noch schlimmer machen, was würden Sie dann tun?

Probleme werden in der Regel negativ erlebt. Sie sind so unnützlich wie ein Kropf, sie belasten das persönliche Wohlergehen, sie beeinflussen Stimmungen und Kommunikationen negativ. Diese negativen Färbungen verstellen oft den Blick für die Kraftquellen und Ressourcen, die man zur Lösung von Problemen dringend braucht. Bei den **Fragen nach Ressourcen** sollen die Coachees eingeladen werden herauszufinden, was bislang gut läuft und was damit bewahrenswert ist. Ressourcenfragen könnten deshalb lauten:

- Sicher ist es nicht das erste Mal, dass Sie mit garstigen Kollegen zu tun haben. Und sicher haben Sie in anderen Situationen schon erfolgreich solche Probleme gelöst. Wie haben Sie das gemacht? Welche Ihrer Ressourcen haben Sie dabei genutzt?
- Was machen Sie im Umgang miteinander gerne / gut?
- Wie könnten Sie es „anstellen“, um mehr davon zu machen?

Es geht also um die Einladung, die einengende Sicht auf Probleme zu verlassen und die öffnende Sicht auf Ressourcen zu aktivieren.

Ressourcenorientierte Fragen haben aber nicht nur Ressourcen als Gegensatz zu Defiziten im Blick im Sinne von: Probleme sind Defizite, Lösungen sind Ressourcen. Probleme lassen sich durchaus als Ressourcen beobachten. Maßgeblich sind nicht das „wirkliche“ Problem bzw. der „wirkliche“ Konflikt oder die „wirkliche“ Lösung, sondern die Bewertung von etwas als Problem oder Lösung. Man könnte etwas, das als problematisch gilt (zum Beispiel Konflikte), als Ressource sehen oder umdeuten.

Wenn nichts mehr geht, wenn alles unveränderbar erscheint, bringt die **Wunderfrage** oft wieder Bewegung ins Spiel. Es wird eine andere Wirklichkeit als die gegenwärtige nicht nur genannt, sondern bis zu einem gewissen Grade erlebt. Beispiele:

- Angenommen, Ihr Verdruss verschwindet plötzlich über Nacht: was würden Sie als erstes anders machen? Und was als zweites?
- Angenommen, Sie könnten jetzt hier einen Zaubertrank zu sich nehmen, der die Niedergeschlagenheit auf der Stelle zum Verschwinden bringen würde: Was wäre dann anders? Was würden Sie dann tun? Was würden Sie am meisten vermissen, wenn das Problem plötzlich weg wäre?

Wenn Menschen über Menschen reden, sind Zuschreibungen und Attribuierungen an der Tagesordnung. „Herr Meier ist ein sturer Bock“, „mein Kollege ist arrogant“, „mein Chef ist uneinsichtig“ usw. Wir folgern aus unseren Beobachtungen Zustände oder Eigenschaften. Wir sehen aber nicht Sturheit, Arroganz oder Uneinsichtigkeit an sich, sondern Verhaltensweisen, aus denen wir Sturheit, Arroganz oder Uneinsichtigkeit schließen. Jemand verhält sich so oder so, also scheint er so oder so zu sein.

Verflüssigungsfragen helfen, die Beobachtung von Eigenschaften und Gegebenheiten auf die Beobachtung von Verhalten zurückzuführen. Die beobachtete Person wird nicht mehr als so oder so seiend beschrieben, sondern sich in dieser Situation als so verhaltend. Gleichzeitig wird deutlich, dass die Zuschreibung eine Leistung des beobachtenden Systems ist. Beispiele:

- Was tut Ihr Nachbar, wenn Sie ihn für stur halten?
- Welches Verhalten muss Ihr Kollege zeigen, wenn er nach Ihrer Beobachtung faul ist?

Externalisierungsfragen

Externalisierungsfragen zielen darauf ab, Probleme sozusagen „nach außen“ zu transportieren. Es geht dabei um Beschreibungen, die niemanden entwerten. Sie zielen darauf ab den Konfliktparteien neue Bewegungsspielräume zu eröffnen. Beispiele hierfür könnten sein:

- Wie wirkt der Konflikt auf Ihr Leben ein?
- Was macht die Niedergeschlagenheit konkret?
- Welche Einflüsse haben diese Sichtweisen auf Ihr Leben im Alltag und auf den Umgang mit anderen Menschen?
- Angenommen, Sie würden den Verdruss in der Straßenbahn vergessen, woran würden Sie das merken? Würden Sie ihn vermissen (Analogie: In der Straßenbahn vergessener Regenschirm).

© Salomon 18.02.2018