

Fragetechniken

Durch Fragen erhalte ich Informationen über das Modell der Wirklichkeitskonstruktion des Gesprächspartners. Ich erhalte Informationen über Zusammenhänge, Lösungen, Einstellungen, Motivationen und Ziele.

- ◆ Durch Fragen mache ich einen Unterschied in meinem Denken zum Denken des Anderen. Das Akzeptieren von Unterschieden ist notwendig für Führung.
- ◆ Mit Fragen kann ich die Gesprächsrichtung beeinflussen.
- ◆ Die Auswahl meiner Fragen ist Ausdruck meines Modells der Wirklichkeit.
- ◆ Mit Fragen drücke ich mein Interesse am Gesprächspartner aus.
- ◆ Fragen lösen neue Denkprozesse aus und ermöglichen damit neue Handlungsperspektiven.

Hier finden Sie die unterschiedlichen Fragearten und einige praktische Beispiele.

Offene Fragen

Fragen, die den Gesprächsprozess weiterführen.

Wer, Wo, Was, Wann, Wie drücken Interesse und Offenheit für den Gesprächspartner aus.

Geschlossene Fragen

Fragen, deren Beantwortung auf ja oder *nein* reduziert ist. Sie informieren nur begrenzt.

Reflektierende Fragen

Spiegeln den Gesprächspartner wider. Durch Feedbackschleife erhalte ich Sicherheit, ob ich die Botschaft verstanden habe. Z.B. "Habe ich richtig verstanden?"; „Sie meinen“

Lösungsorientierte Fragen

Fragen nach den Ausnahmen:

"Fanden Sie die Bedingungen schon immer schwierig? Was genau war damals anders?"

"Können Sie sich erinnern, wie es einmal anders war?"

„In welchen Bereichen geht es Ihnen derzeit gut?"

Fragen nach den Ähnlichkeiten:

"Können Sie sich an eine ähnliche Situation erinnern?"

Fragen nach den Ressourcen:

"Was war bisher hilfreich für Sie?"

"Was könnten Sie tun, um Ihre Situation zu verändern?"

"Was haben sie schon alles versucht, um Ihre Situation zu verändern?"

Hypothetische Fragen

Mit diesen Fragen konstruieren wir eine "als-ob" Welt.

"Wenn die Situation sich zuspitzen würde, was würden Sie dann tun?"

"Wenn Sie wieder eine neue Sekretärin suchen und anstellen würden, was würden Sie dann anders machen?"

Wunderfrage:

" Wenn über Nacht ein Wunder passieren würde und ihr Problem wäre dann weg, würden Sie sich anders verhalten?"

Skalierungsfragen

Die Frage nach den Unterschieden - entweder auf einer Skala von 0 bis 10 oder von 0% bis 100% - macht Positionen, Standpunkte bzw. Sichtweisen deutlich.

"Wer, glauben Sie hat in Ihrem Team die meiste Energie etwas zu verändern?" -

"Wer würde die Veränderung als Erster bemerken, wer dann, ..."

"Wie weit sind Sie Ihrem Ziel näher gekommen?"

Zirkulären Fragen

Der Berater befindet sich in der Rolle des Forschers. Seine Haltung ist systemisch. Es wird unterstellt, dass alles irgendwie mit etwas anderem verknüpft ist. Die Fragen helfen diese "verknüpften" Muster freizulegen.

In Gruppen entsteht durch das zirkuläre Fragen eine neue Dynamik, da sie neue Informationen in das System bringt. Festgefahrene Meinungen, Bilder, Zuschreibungen werden aufgelöst, und Optionen für neues Verhalten werden gebildet. Tabus und Geheimnisse können über jemand Dritten indirekt angesprochen werden, da es manchmal leichter ist über jemand anderen zu sprechen, als über sich selbst.

"Wie würde Herr S. die Situation beschreiben?"

"Wer macht sich die größten Sorgen über ...?"

"Was macht der Abteilungsleiter, wenn der Chef.. ?"

"Wer profitiert von dieser Situation am meisten?"

"Wie denken Sie beurteilt Frau M. dieses Verhalten?"

"Welche Meinung zählt hier am meisten?"

"Wer in Ihrem Team würde dieser Situation etwas Positives/ bzw. Negatives abgewinnen können?"