



SYSTEMISCHE FRAGEN (2)

Systemische Fragetypen

1. Fragen nach Unterschieden - Skalierungsfragen
2. Kontextfragen
3. Hypothetische Fragen
4. Zirkuläre Fragen
5. **Ressourcen- und lösungsorientierte Fragen**
6. **Konkretisierungsfragen**
7. **Paradoxe Fragen**
8. **Zielfragen**
9. **Jetzt - Fragen**
10. **Gefühlsorientierte Fragen**

5. Ressourcen- und lösungsorientierte Fragen

- Ressourcen-Fragen dienen dem Zweck, durch die Aktivierung eines positiven Zustandes die KundIn emotional zu entlasten
- Lösungsorientierte Fragen helfen z. B. herauszufinden, welche Lösungsstrategien in anderen Problemsituationen schon versucht wurden. Das bietet Anhaltspunkte für Handlungs- und Lösungsoptionen

Beispiele

- Wer oder was könnte Ihnen helfen?
- Welche Ihrer Fähigkeiten sind hier besonders nützlich?
- Worauf können Sie sich in herausfordernden Situationen verlassen?
- Welche ähnlich herausfordernde Situation haben Sie in der Vergangenheit bewältigt? Wie haben Sie das geschafft?
- Wie kommt es, dass alles nicht noch schlimmer ist?

6. Konkretisierungsfragen

Konkretisierungsfragen dienen zur Klarstellung von Zusammenhängen, zur Auflösung von Generalisierungen, Tilgungen oder Verzerrungen.

Beispiele

- Bitte schildern Sie eine konkrete Situation, in der das Problem auftrat.
- Was genau sollte X anders machen?
- Wann genau wollen Sie diesen Zustand erreicht haben?



7. Paradoxe Fragen

Paradoxe Fragen dienen zur Verdeutlichung von Unterschieden, zur Kontrastierung eines Sachverhaltes oder zur Beleuchtung der jeweils anderen Seite. Sie verblüffen, verstärken, überzeichnen oder karikieren die als problematisch erlebte Situation und helfen damit, auf neue Lösungsansätze zu kommen.

Beispiele

- Was müssten Sie tun, damit dieses Projekt garantiert ein Misserfolg wird?
- Wie könnten Sie es schaffen, dass noch mehr Mitarbeiter die Abteilung verlassen?
- Was müssten Sie tun, damit Sie bei der nächsten Beförderung mit Sicherheit leer ausgehen?
- Wie müssten Sie sich in der neuen Führungsposition verhalten, damit Sie garantiert nicht anerkannt werden?
- Was könnten Sie dazu beitragen, dass das Problem ganz sicher noch schlimmer wird?

8. Ziel-Fragen:

verdeutlichen das innere Abbild und die äußeren Umstände des Zieles.

Beispiele:

- Welche Kriterien müsste eine befriedigende Lösung erfüllen?
- Was sehen, hören, fühlen Sie, wenn Sie das Ziel erreicht haben?

9. Jetzt-Fragen:

Dienen als Zwischen-Check für den Coach - wichtig für die weitere Prozess-Steuerung

Beispiele:

- Wie geht es Ihnen jetzt gerade?
- Was geht Ihnen gerade durch den Kopf?

10. Gefühlsorientierte Fragen:

Lassen den Leidensdruck deutlicher spürbar werden

Beispiele:

- Wie geht es Ihnen damit?
- Sie wirken ärgerlich auf mich, kann das sein?
- Wie haben Sie sich gefühlt, als das passierte?