

Hilfreiche Fragen – offene Fragen

Jede erfolgreiche Beratung lebt von „hilfreichen“ Fragen – und ob eine Frage hilfreich ist, bestimmt letztlich der Fallbringer. Fragen dienen einerseits den Gruppenmitgliedern zur Informationsgewinnung und sind andererseits –wenn gut formuliert - für den Befragten eine Intervention in Richtung Lösungsfindung.

„Hilfreiche“ Fragen zeichnen sich unter anderem dadurch aus, dass sie

- offen sind
- Suchbewegungen und Denkprozesse auslösen
- Unterschiede deutlich machen
- verschiedene Perspektiven eröffnen und dadurch andere Sichtweisen erleichtern
- vor allem auf das „innen“ des Befragten fokussieren, d.h. nach dem fragen, was etwas für den Befragten „bedeutet“ (z.B. woran erkennt der Befragte, dass eine Beratungsintervention für ihn die „richtige“ war?).

Offene Fragen eignen sich viel besser, um Denk -und Suchprozesse auszulösen als geschlossene, die nur mit „ja“ oder „nein“ beantwortet werden können.

Zu den wichtigsten offenen Fragen zählen die folgenden „**W**“- **Fragen**:

- Wer
- Wann
- Wie
- Wo / Wohin
- Wem / Wen
- Was
- Wessen
- Inwiefern
- Welche (mit welchem Ziel, in welcher Form...)
- Woran
- Wie kommt es dazu
- Bis wann



Übersicht über Frageformen in der systemischen Beratung

Fragen zum Beratungsziel

Woran werden Sie am ehesten feststellen, dass die Beratung ein Erfolg ist?
Was wird sich an Ihrem Verhalten/am Verhalten der Gruppe/des Systems am deutlichsten ändern?
Woran wird Ihr Partner erkennen, dass Sie keine Beratung mehr brauchen?
Was wären wohl die ersten Anzeichen für den Beginn einer Veränderung?
Beratungsziel soll konkret werden:
Was würde sich in Ihrem Leben / im Leben des Teams / der Gruppe etc. am meisten ändern?
Wen würde denn eine erfolgreiche Beratung am meisten tangieren?
Wer würde derjenige darauf reagieren?
Wer erwartet am ehesten einen Erfolg der Beratung?
Wer würde einen Erfolg bedauern?
Was glaubt wohl Ihre Partner (Kollegen, Mitarbeiter), wie lange eine Beratung dauern wird.
Was für Auswirkungen wird ein Beratungserfolg auf Ihre Arbeit haben?

Zirkulär gestellte Fragen zum Beratungsziel

Wenn ich Ihren Vorgesetzten (Kapitaleigner, Vorstand etc.) jetzt fragen würde, was wohl das Ziel der Beratung sein könnte, was würde die sich als ersten Schritt wünschen?
Woran könnte Ihre Partnerin, Chefin, Kollegin etc.) erkennen, dass Sie das Problem nicht mehr haben?
Wenn ich heimlich anwesend wäre, was könnte ich beobachten....
Wie ist die Meinung Ihrer Kollegen in der Führungsebene?

Ressourcenorientierte Fragen (Suche nach Ausnahmen)

Sie sagen, Sie hätten das Problem die ganze Zeit. Wenn Sie das in Stunden oder Minuten ausdrücken müssten, wie viele Stunden am Tag ist es dann gegenwärtig?
Wann am Tag ist es gegenwärtig – eher morgens oder abends?
Wann kann man das weniger beobachten?
Was ist dann anders?
Wenn Klient:innen keine Ausnahme erkennen, dann Fragen nach Ausnahmen in früheren Zeiten:
Gab es eine Zeit, wo das anders war?
Was haben Sie damals anders gemacht?
Machen Sie so etwas heute zum Teil auch?
Was wäre nötig, damit Sie das morgen machen könnten?
Wie würde der erste Schritt dazu aussehen?



Fragen zum Interaktionskontext von Verhaltensweisen: Dynamiken

Was beobachten Ihre Mitarbeitenden an Ihrem Verhalten, wenn Sie sich „schwach“ fühlen. Was tut Ihr Vorgesetzter (Kollege etc....) wenn Sie sich „schwach“ zeigen? Wie kann ich mir das vorstellen, wenn Sie den ganzen Tag verzweifelt sind? Wenn Sie sich schwach zeigen, wer reagiert dann als erster darauf? Was sagt die oder der dann zu Ihnen? Wie verhält sie oder er sich? Wie reagieren Sie dann darauf? Was passiert dann?

Fragen nach Erklärung des Problems (der inneren Landkarte-Glaubenssystem)

Wie erklären Sie sich das? Ihr Kollege/Chef/Mann/Frau etc.?
Wie erklärt sich Ihr Kollege/Partner/Chefin das Problem?
Wie kommt Ihr:e Kollege/Partnerin/Chef/Frau zu dieser Annahme?
Kennen Sie die Auffassung Ihrer Schwester/etc... dazu?
Ist das Problem biologisch/genetisch bedingt (Veränderbarkeits- Überzeugung) oder liegt die Ursache im Verhalten der Beteiligten?

Zirkuläre Fragen im Allgemeinen

Wenn ich Ihre:n Chef:in/Kollegen/Mitarbeiterinnen etc. fragen würde..., was würde die/der dazu sagen?
Wie sieht das aus der Perspektive Ihrer Chefin/Ihres Mitarbeiters etc. aus?
Was würde ein:e unsichtbare:r Beobachter:in dazu sagen?
Wie würden Sie Ihre Beziehung zu Person X im Vergleich zu Anderen (die zu Person X eine Beziehung haben) sehen?

Fragen nach Unterschieden (Skalen)

Wer steht Ihnen denn in Ihrem Team am nächsten? (Skala einführen 0 – 10)
Wie sieht dies aus der Perspektive von Vorgesetzter/Kollege/Mitarbeitenden aus?
Würde der/diese das genauso sehen? Wenn nein, wie?
Wer kann sich am ehesten vorstellen, dass die Beratung schnell zum Erfolg führt... Warum?
Wie würde sich die Beziehung zu Ihrer Vorgesetzten verändern, wenn Sie keine Probleme mehr zeigen würden? Würde die Beziehung intensiver/enger oder eher distanzierter?



Hypothetische Fragen im Allgemeinen

Wenn Ihr Kollege demnächst die Firma verlassen wird, wie wird sich dann Ihr Verhältnis zu Ihrer Kollegin/Mitarbeiterin/Chefin ändern...?

Wenn Sie Ihr Engagement wieder so wie früher zeigen, wer wird das als erster bemerken?

Wenn eine gute Fee auftauchen würde und Ihnen Ihr Problem wegnehmen würde, was würde dann passieren zwischen Ihnen und Ihrem Team, ihrer Chefin, Ihrem Kund:innen-System...?

Was müssten Sie tun, um Ihren Chef dazu zu veranlassen, sich von Ihnen zu trennen?

Was müssten Sie tun, wenn Sie wollten, dass Ihre Chefin /Kollegin das...nicht mehr erträgt/mitmacht.

Quelle: Hans Rudi Fischer/Peter W. Gester, Heidelberger Zentrum für systemische Forschung und Beratung