

# DIE 8 WICHTIGSTEN SYSTEMISCHEN FRAGETECHNIKEN

#	Anlass	Ziel	Beispielfragen:	Art der Frage
1	<b>Verfahrenre Situation</b> , die immer wieder kehrt	Verhaltensänderung herbeiführen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beschreiben Sie die Situation aus Ihrer Sicht. Was tun Sie konkret, um diese Situation herbeizuführen?</li> <li>Kennen Sie dieses Verhalten bei sich auch in anderen Situationen?</li> </ul>	Verhaltens- und Situationsfragen
2	<b>Komplexität in Gesprächen – diffuse Einschätzungen, Überforderung</b>	Reduktion von Komplexität, eigene Position und Festlegung finden, Orientierung für nächste Schritte	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wie würden Sie die Intensität des Konflikts auf einer Skala von 0 bis 10 bewerten?</li> <li>Was fehlt bei Bewertung 0?</li> <li>Was müsste passieren, damit ihre Bewertung 10 ist?</li> <li>Was müsste passieren, damit sich die Bewertung verändert?</li> </ul>	Skalierungsfrage
3	<b>Sehr rationale Problem-beschreibungen</b>	Zugang zu Emotionen und deren Bedeutung für die Situation zu Erlangen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wenn das Projekt z.B. ein Schiff wäre, wie würde es aussehen? Wäre es eine Luxusyacht oder ein Kanu, oder....? Welche Farbe? Welche Attribute fallen Ihnen noch dazu ein?</li> <li>Welche Projektmitglieder hätten welche Funktion darauf?</li> <li>Wie sind die Wetterbedingungen auf der See?</li> </ul>	Metaphern Frage
4	<b>Konflikte im Team, persönliche Rückmeldung , Fremd und Selbst-wahrnehmung liegen auseinander</b>	Relationen und wechselseitige Zuschreibungen deutlich machen, ausdifferenzieren und auflösen	<p>Fragen um's Eck:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Wie sieht das wohl aus der Perspektive der KollegInnen aus der anderen Abteilung aus?</li> <li>Was würde mir Ihr Projektleiter sagen, wenn ich ihn fragen würde, was es hier gerade braucht?</li> <li>Wenn Ihre Mitarbeiter hier wären und ich sie fragen könnte, wie sie über das Problem denken, was würden sie wohl sagen?</li> <li>Wie denken Sie ist das Verhältnis zwischen Frau X und Herrn Y?</li> <li>Haben Sie Vermutungen, wie es den anderen Führungskräften mit den Veränderungen vermutlich ergeht?</li> </ul>	Zirkuläre Fragen
5	<b>Problemtrance I</b>	Potentiale für Lösungsmöglichkeiten aufdecken	<p>Suche nach Ausnahmen zum Problemzustand, Suche nach Best Practice:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Wann läuft es gut? Was ist dann anders, als wenn es schlecht läuft?</li> <li>Was wird in diesen Situationen getan, damit das Problem nicht auftritt?</li> <li>Was muss passieren, damit Ausnahmen häufiger auftreten?</li> <li>Wer kann wie dazu beitragen, dass sie Ausnahmen häufiger werden?</li> </ul>	Lösungsorientierte Fragen
6	<b>Problemtrance II</b>	Gedanklich „so tun als ob“ und Wirkung überprüfen, gedankliches Probehandeln (Gedankenexperiment)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Was würde passieren, wenn die Schwierigkeiten, die gerade im Projekt auftreten, schlagartig verschwunden wären? (Wunderfrage)</li> <li>Was wäre dann anders? Was würde sich nicht ändern?</li> <li>Was würden Sie persönlich anders machen?</li> <li>Wer würde es als erste merken? Wer als letzter?</li> <li>Wer wäre am meisten überrascht/erleichtert?</li> <li>Für wen hätte es vielleicht auch Nachteile? (Was ist das Gute im Schlechten? Funktionalität des Problems)</li> </ul>	Hypothetische Fragen
	<b>Problemtrance in Veränderungsprozessen</b>	Konkretisierung der Zukunft, Ausmalen der Vor- und Nachteile aktueller Entwicklungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wenn das Key-Account-Management in ihrem Unternehmen 5 Jahre in ihrem Unternehmen läuft, was wird dann anders sein?</li> <li>Was klappt besser? Was ist gleich geblieben?</li> <li>Was hat sich vielleicht verschlechtert?</li> </ul>	
7	<b>Problemtrance III</b>	Wiederholte Verhaltensweisen aufdecken und ändern	Wenn wir Ihr Verhaltensmuster als logische Abfolge von Schritten betrachten würden, welche Schritte müssten Sie der Reihe nach genau beachten, damit am Schluss das Problem heraus kommt?	Musterfrage
8	<b>Missglückte Projekte, Schuldzuweisungen</b>	Irritation erzeugen, um eigene Anteile und Handlungsoptionen zu identifizieren	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wie könnte man die Situation noch schlimmer machen?</li> <li>Wer müsste was machen?</li> <li>Was könnten Sie persönlich dazu beitragen?</li> <li>Wie gelingt es der Projektgruppe, dass ihre Vorschläge vom Lenkungskreis nicht aufgegriffen werden?</li> </ul>	Paradoxe Fragen