

(Sich) Fragen stellen

Fragen stellen ist eine äußerst hilfreiche und wirksame Methode in nahezu jeder Form von Gesprächen, Verhandlungen, Moderationen, Konfliktbearbeitungen etc. Fragen definieren eine Richtung und können – im beschwerlichen Fall – eine anstrengende Problemorientierung untermauern. Oder – im besten Fall – ein Lösungsorientiertes „Stattdessen“ fördern. Daher sollten sie nicht „wie zufällig“ gestellt werden, sondern als bewusst eingesetzte Ressource trainiert und angewendet werden.

Fragekategorien:

- **Einstiegsfragen**

Helfen dabei, eine Annäherung herzustellen, z.B.

- „Passt das heutige setting?“
- „Wenn Sie an das heutige Thema denken....“
- „Was ist besonders wichtig?“
- „Was sollte unbedingt bedacht werden?“
-

- **Diagnostische Fragen**

Helfen dabei, die derzeitige Wahrnehmung der Beteiligten zu erkunden, z.B.

- „Wie gut kennen Sie/Wie oft arbeiten Sie mit...“
- „Wer ist optimistisch, wer skeptisch?“
- „Was wäre bei unserem Vorhaben der `Hit des Misserfolgs`...“
-

- **Ressourcenorientierte Fragen**

Richten den Fokus von einem Mangel auf z.T. bereits vorhandene Aspekte für Verbesserungen/Lösungen etc., z.B.

- „Was nützt besonders?“
- „Womit sind Sie zufrieden?“
- „Was sollten wir ausbauen, was sollte gestärkt werden?“
-

- **Unterschiedsbildende Fragen**

Können sich auf Vergangenes als auch Gegenwärtiges beziehen und tragen zur Konturenschärfung bei, z.B.

- „War es einmal zufriedenstellend anders?“
- „Was/Wie genau war es da?“
-

- **Skalenfragen**

Dienen dazu, Qualitätsbeschreibungen handhabbar zu machen; (sie bedürfen einer sorgfältigen Herleitung und jeweils spezifischer Normierung), z.B.

- „Wie groß ist unser Handlungsbedarf auf einer Skala von 0 bis 10?“
- „Woran würden Sie merken, dass der Skalenwert von 5 auf 7 gestiegen ist?“
- „Was macht es aus, dass Ihr Wert bei 6 ist?“
-

- **Zirkuläre Fragen**

Bieten die Chance, verschiedenen Perspektiven einzubeziehen und Zugang zu weiteren Ressourcen und potentiellen Lösungen zu bekommen, z.B.

- „Wie würde XY auf dieses Thema schauen?“
- „Woran würden die anderen im Merken, dass wir zu einem guten Ergebnis gekommen sind?“
- „Angenommen, Ihre Kolleg/innen hätten jetzt zugehört, was wären deren Anregungen?“
-

- **Die Zukunft projizierende Fragen**

Unterstützen die Auseinandersetzung mit einer „Als-ob“-Vorstellung und öffnet den Abgleich zwischen Wirklichkeits- und Möglichkeitskonstruktionen, z.B.

- „Was sind erste Hinweise auf eine erfolgreiche Entwicklung?“
- „Woran genau merken Sie in 3 (6,12,18) Monaten, dass Sie gut unterwegs sind?“
- „Was konkret ist nach der Veränderung (nach dieser Entscheidung) anders?“
-

- **Abschließende (systemische) Fragen**

Markieren das Ende eines Gesprächs/einer Verhandlung für alle Beteiligten, z.B.

- „Gibt es etwas, was noch offen ist?“
- „Gibt es etwas, was in diesem Zusammenhang noch wichtig ist, wir aber vergessen haben, zu fragen?“
- „Können wir an dieser Stelle gut einen Punkt machen?“
-