

# Systemische Fragetypen

---

## 1. Fragen nach Unterschieden - Skalierungsfragen

---

- Wann erleben Sie das Problem weniger stark?
- Wie würden Sie auf einer Skala von 1 – 10, wobei 10 das höchste ist, Ihre derzeitige berufliche Befindlichkeit einschätzen?
- Wie könnten Sie um 1 Punkt nach oben kommen?

## 2. Kontextfragen - Beispiele:

---

- Wer hat ein Interesse an der Problemlösung?
- Wer hat ein Interesse daran, dass sich nichts ändert?
- Wen müssten wir zur Problemlösung noch befragen?

## 3. Hypothetische Fragen - Beispiele:

---

- Angenommen, Ihr Problem hat sich über Nacht in Luft aufgelöst – was wäre dann anders?
- Angenommen, Ihr Leben würde sich in den nächsten 12 Monaten außerordentlich positiv in jeder Hinsicht entwickeln – worauf könnten Sie in einem Jahr zurückblicken?
- Angenommen, Ihr Kollege würde morgen kündigen – was wäre dann für Sie anders?

## 4. Zirkuläre Fragen - Beispiele

---

### a) andere Sichtweisen/Perspektiven

- Was glauben Sie, würde Herr X bei dieser Frage antworten?
- Wenn X jetzt hier wäre – welchen Rat würde er Ihnen vermutlich geben?

### b) andere Ortsperspektive

- Wie würden Sie die Situation beschreiben, wenn Sie gerade auf einem vierwöchigen Südsee-Urlaub (auf einem Berggipfel etc.) wären?
- Wenn Sie die Situation aus Sicht der Außenstelle betrachten: was fällt Ihnen auf?

### c) andere Zeitperspektive

- Wenn Sie in 5 Jahren auf die jetzige Situation zurückblicken: wie denken Sie darüber? Was war hilfreich?
- Wenn Sie noch mal vor dieser Aufgabe stehen würden: was würden Sie anders machen? Was würden Sie in keinem Fall ändern?

### d) triadisch

- Wie glauben Sie, sieht Ihr Chef die Beziehung zwischen Ihnen und Ihren Kollegen?
- Was würde ein Außenstehender über die Beziehung zwischen Ihnen und Ihrem Kollegen sagen?

## e) Wechselwirkung

- Wenn Sie das tun, wie reagieren dann Ihre Kollegen?
- Was tun Sie, wenn der Kollege auf diese Weise reagiert?

## f) Ökologie

- Wie wird Ihre Umgebung auf diesen Schritt reagieren?
- Wer ist alles davon betroffen, wenn Sie diese Veränderung durchführen?

## 5. Ressourcen- und lösungsorientierte Fragen

---

- 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

---

- 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

---

- 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

---

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

## 9. Jetzt-Fragen

---

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

## 10. Gefühlsorientierte Fragen

---

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