



## Fragearten

*„Die Grundlage erfolgreicher Prozessbegleitung liegt in der Kunst Fragearten richtig anzuwenden. Je besser wir unsere Basics beherrschen, desto konstruktiver können wir unser Gegenüber begleiten und unterstützen!“ (Stania/Schnell)*

Welche Frage bringt dein Unternehmen weiter?

Als Prozessbegleiter ist es wichtig, dass du die unterschiedlichen Fragearten kennst und unterscheiden kann. Nur so kannst du am besten Informationen sammeln und die bestmöglichen Lösungen erarbeiten.

Hier werden kurz und knackig wichtige Fragearten für Prozessbegleiter und für die allgemeine Kommunikation vorgestellt:

<b>Offene Fragen</b>	<b>Geschlossene Fragen</b>	<b>Situative Fragen</b>
Offene Fragen sind weiterführende Fragen, die Informationen generieren. Als Antwort ist alles möglich und es wird keine bestimmte Antwort eingefordert. Offene Fragen sind auch als sog. W-Fragen bekannt. Beispiele: "Was hältst Du von unserer neuen Firmensoftware?", "Wie fühlst Du Dich heute?", "Was an deiner neuen Aufgabe gefällt Dir am besten?"	Geschlossene Fragen sind Entscheidungsfragen. Sie sind binär und fordern eine konkrete Antwort. Geschlossene Fragen können mit "Ja" oder "Nein" beantwortet werden. Beispiele: "Kannst Du Dich mit diesen Informationen bereits entscheiden?", "Verstehst Du was ich meine?", "Hilft es euch, wenn ich dieses Thema noch einmal mit mehr Zeit vertiefe?"	Situative Fragen fokussieren auf den aktuellen Kontext und helfen uns die Reaktionen des Gegenübers besser einordnen zu können. Beispiele: "Du wirkst gerade gar nicht begeistert, habe ich dazu beigetragen?", "Mein Eindruck ist, dass Du dazu unbedingt etwas sagen möchtest, was möchtest Du sagen?", "Inwiefern stimmt mein Eindruck, dass Du Dich gerade unwohl fühlst mit dem was ich Dir erzähle?"
<b>Hypothetische Fragen</b>	<b>Systemische Fragen</b>	<b>Skalierende Fragen</b>
Hypothetische Fragen bieten die Möglichkeit, außerhalb der normalen Denkweisen zu denken. Sie ermöglichen, mit neuem Blick auf Dinge zu schauen und außerhalb der Norm zu denken. Dadurch können	Systemische Fragen eignen sich dafür, die Verbindungen und Abhängigkeiten herauszufinden. Sie bewirken, dass Inhalte in ihrem Kontext und im Spannungsfeld der	Skalierende Fragen helfen Personen sich einzuordnen. Hiermit wird bewirkt, dass ein vages Gefühl, eine Vermutung konkretisiert werden kann. Dadurch entsteht die Möglichkeit konstruktiver und häufig



<p>Blockaden gelöst und neue Möglichkeiten entwickelt werden. Beispiele: “Wenn Du mit deiner Führungskraft Rollen tauschen würdest, was würdest Du tun?”, “Angenommen Du gewinnst 2 Millionen im Lotto, was würdest Du damit machen?”, Stell Dir vor morgen wachst Du auf und alle Probleme auf der Arbeit sind verschwunden. Wie sieht es nun auf der Arbeit aus?”</p>	<p>Wirklichkeit betrachtet werden können. Beispiele: “Welche anderen Faktoren müssen in deine Entscheidung mit einbezogen werden und warum?”, “Welche gemeinsamen Möglichkeiten siehst du, wenn du den Rest deines Teams gedanklich mit einbeziehst?”, “Welche anderen Möglichkeiten hast du in deinem Umfeld bereits erlebt und was haben die mit dir gemacht?”</p>	<p>effektiver weiterzuarbeiten. Beispiele: “Wie fühlst Du Dich auf einer Skala von 1-10, wobei 10 das höchste ist?”, Wieviel Aufwand siehst Du in diesem Projekt auf einer Skala von 1-5, wobei die Zahl für Arbeitswochen steht?”, “Auf einer Skala von 0-100, wie ist dein Energielevel heute?”</p>
<p><b>Gegenfragen</b></p>	<p><b>Zirkuläre Fragen</b></p>	<p><b>Reframing Fragen</b></p>
<p>Gegenfragen sind eine Möglichkeit eine Frage zurück zu spiegeln oder zurück zu geben, um die Person die Frage selbst beantworten zu lassen. Auf diese Weise wird selbst keine Stellung bezogen und Meinung aufgezeigt. Beispiele: “Was glaubst Du, was jetzt am wichtigsten ist?”, “Was ist denn deiner Meinung nach am besten gelaufen?”, “Wie würdest Du denn selbst diese Frage beantworten?”</p>	<p>Zirkuläre Fragen helfen die möglichen Sichtweisen von anderen Personen mit einzuziehen. Auf diese Weise kann die Perspektive gewechselt werden, um daraus neue Anregungen zu erhalten. Beispiele: “Was würde dein Arbeitskollege dazu sagen?”, “Wie würde deine Vorgesetzte reagieren, wenn sie diese Entscheidungen treffen müsste?”, “Welche ehrliche Meinung hat dein Lieblingskollege Max wohl dazu?”</p>	<p>Reframing Fragen dienen dazu eine neue Sichtweise auf den gleichen Zusammenhang oder dasselbe Themen zu erhalten. Hierbei wird häufig bei negativen Aussagen die positive Variante erfragt, um zu sehen, ob es auch andere Sichtweisen dazu gibt. Beispiele: “Was wäre eine positive Beschreibung dieses Zustandes?”, “Inwiefern bringt dieser Vorfall auch seine Vorteile, wenn man mal genau hinguckt?”, “Wenn Du noch keine negativen Erfahrungen damit gemacht hättest, wie würdest du jetzt vorgehen?”</p>

Quellen/Literatur:

**SEIFERT**, Josef W. (2012): Visualisieren, Präsentieren, Moderieren. Der Klassiker. 32. Auflage. Gabal Verlag GmbH. Offenbach.