

FRAGEN-FUNDUS



Formuliere einen wünschenswerten Soll-Zustand („wie ist der Zustand, wenn das Problem nicht mehr existiert“). Dadurch wird ein Lösungsfokus aufgemacht und der Kontext geklärt, innerhalb dessen nachgedacht werden soll. Davon ausgehend können die Beteiligten ihre Kompetenz und ihre Erfahrungen aus der Vergangenheit, und auch eigene mögliche neue Verhaltens- bzw. Herangehensweisen für die Zukunft ins Spiel bringen.

Soll-Zustand (gewünschtes Ziel) klären

- Wie ist der Zustand, wenn das Problem nicht mehr existiert?
- Woran würden wir erkennen, dass das Ziel erreicht ist/ dass wir fertig sind?
- Angenommen, das Thema wäre vom Tisch, wer würde davon (am meisten) davon profitieren?
- Angenommen, das Thema wäre vom Tisch, was würden wir dann nicht mehr tun?
- Welche Lösung möchtest Du erreichen?
- Wer ist von der Sache/ dem Thema betroffen? Und wie genau?
- Wer freut sich, wenn ... eintritt/ gelöst ist?
- Was würde der Kunde sagen müsste anders sein als heute?

Schritte in Richtung Soll-Zustand herausfinden

- Was wäre ein erster Schritt (in Richtung des anvisierten Zustandes/ Zieles)?
- Was brauchst Du (von mir), um die Sache anzugehen/ umzusetzen?
- Wie würdest Du herangehen?
- Wer/ was könnte Dir bei der Umsetzung helfen?
- Was würde Dein Kollege xy (ein wohlgesonnener Experte) sagen, wie man die Sache angehen kann?
- Was sollte geschehen, damit Du (heute) zufriedener sein kannst?
- Was müsste geschehen, damit Du sagst, er hat sich gelohnt?

Erfahrungen nutzen

- Welche ähnlichen Themen/ Problemstellungen hast Du schon gelöst und was könntest Du daraus lernen/ welche Erfahrungen könntest Du daraus übertragen?
- Was hast Du schon versucht, um das Thema zu lösen? Was hat davon gut, was weniger gut funktioniert?
- Welche Erfahrungen zum Thema hast Du/ kannst Du einbringen?
- Welche Fälle/ Situationen fallen Dir ein, in denen das Problem/ Hindernis weniger groß oder gar nicht vorhanden war oder umschifft werden konnte? Wodurch wurde das möglich?
- Welche Gemeinsamkeiten/ Unterschiede gibt es zwischen diesen zwei Themen/ Projekten? Was kannst Du daraus ableiten/ lernen?
- Welche Themen kommen dir bekannt vor? Was hast Du in der Vergangenheit damit gemacht? Wie bist Du damit umgegangen?

Optionen abwägen

- Welche Möglichkeit kommt am ehesten in Betracht, welche am zweitehsten, welche am wenigsten?
- Was würde Dir ein erfahrener Kollege/Freund/Professor/Berater empfehlen, welche Option die ist, die am vielversprechendsten ist?

Schätzungen

- Wie hilfreich war das... (auf einer Skala von 1-10, wobei 1 gar nicht hilfreich bedeutet und 10 maximal hilfreich)?
- Zu wie viel Prozent ist das Thema bereits gelöst?
- Wie viel Prozent würden davon profitieren?
- Wie viel Zeit/ Geld/ Personal brauchst Du dafür?
- Hat es vorher [bevor ein best. Zustand eingetreten ist bzw. etwas getan wurde] besser funktioniert oder danach?

Verschiedene Sichtweisen klären

- Siehst Du das genauso wie Dein Kollege? Wenn nicht, worin liegt Deiner Meinung nach der Unterschied?
- Dein Kollege/ Chef/ xy glaubt, dass die Situation so... [beschreiben] entstanden ist. Wie ist Deine Meinung dazu?

Kopfstand-Methode und Ausschluss

- Was müssten wir tun, um einen Misserfolg zu produzieren? [daraus das Gegenteil ableiten]
- Wer will nichts...?
- Wer spielt keine Rolle bei...?
- Wozu sollen wir das nicht machen?

Problem eingrenzen/ Erklärungen erfragen

- Wo zeigt sich das Problem/ Phänomen, wo nicht?
- Wie erklärst Du Dir, dass die Situation entstanden ist (und dass sie manchmal auftritt, manchmal nicht)?
- Wie oft/ wie lange ist das Problem nicht aufgetreten (und was ist deine Erklärung dafür)?
- Angenommen, es gäbe einen Zusammenhang zwischen A und B, wie könntest Du Dir das erklären?
- Betrifft das Thema nur x [Person, Team, Prozess...] oder auch y?

Problem- vs. Lösungsorientierung



Offene Fragen allgemein

Alle offenen Fragen, also die man nicht mit Ja oder Nein beantworten kann helfen, mehr Informationen zutage zu fördern. Sie sind insbesondere bei der Klärung von Aufträgen (z.B. im Rahmen der Delegation) relevant um eine höhere Sicherheit zu haben, dass ein ähnliches Verständnis herrscht. Die Sätze beginnen üblicher Weise mit „W“ (W-Fragen), z.B. Wer kann Dir helfen?

- Wer...?
- Womit...?
- Wohin...?
- Wofür...?
- Wodurch...?
- Was...?
- Wie viel...?
- Wann...?
- Wie...?
- Wozu...?

Vergangenheitsbezogen zu fragen „wo ist das Problem?“ erzeugt i.d.R. Abwehr und Gegenangriff, Rechtfertigung, Flucht, in Deckung gehen. Konstruktive Lösungsfindung ist häufig nur schwer möglich.

→ Problemfokus

Ist die Lösung anvisiert, und die Kompetenz gewürdigt, kann auch der „innere Kritiker“ konstruktiv und angstfrei seine Erfahrungen aus der Vergangenheit einbringen!

→ Lösungsfokus, Ressourcenorientierung

