

Fragetechniken für Therapie und Coaching

Mit Sprache wird nicht nur Information ausgetauscht, sondern Beziehung erweitert und vertieft. Richtig verstanden zu werden ist allen Menschen wichtig. Verstehen kann man den anderen nur in seiner Welt. Die Kunst des Verstehens ist eine Kunst des Fragens. Der Befragte wird für sich selbst hörbar und kann mit seiner vielgestaltigen Tiefenstruktur in Kontakt kommen.

Fragen erzeugen Emotionen und lösen Denkprozesse aus. Sie beruhigen, motivieren, lenken den Blick auf das Ziel oder kreisen Probleme ein.

Fragen fordern zu Antworten auf und eröffnen damit Raum für das Entwickeln neuer Sichtweisen und Lösungen.

1. Fragen für den Einstieg Lenkung der Energie

- a) Was kann ich für Sie tun? (Implikat: Ich tue für Sie)
- b) Was möchten Sie für sich tun? (Implikat: Sie tun)
- c) Worum geht es? (Fokus auf der Sache)
- d) Was ist Ihr Problem? (Problemfokus auf der Person)
- e) Was ist Ihr Ziel für heute? (Kleiner Zielfokus)
- f) Was möchten Sie erreichen? (Großer Zielfokus)
- g) Was möchten Sie gerne verändern? (Der Klient will/kann etwas verändern)

2. Offene Fragen (W-Fragen wie z.B. unter 1.)

Können nicht mit Ja oder Nein beantwortet werden, sondern motivieren den Antwortenden zu umfassenden Äußerungen (Exploration). Sie sind geeignet den therapeutischen Rapport herzustellen (Zuwendungsaspekt und Öffnung).

3. Geschlossene Fragen (Ja / Nein-Fragen)

Sie legt den Antwortenden auf eine Aussage / Entscheidung fest. Sie können den Kommunikationsfluss ins Stocken bringen und dienen nicht der Exploration.

„Haben Sie das Gespräch mit X geführt?“

„Werden Sie diese Erkenntnis in Zukunft nutzen?“

4. Fragen der klärenden Wiederholung (Paraphrase)

Sichern besprochene Inhalte ab. Führen zu Ja-Antworten.

„Habe ich Sie richtig verstanden, dass...?“ „Aha, Sie denken also,...?“

Copy please!

5. Fragen, die hin zum Detail (hin zur Person) führen

Klären bei zu starker Verallgemeinerung den persönlichen Bezug.

„Und was bedeutet dieses Problem der Firma für Sie ganz persönlich?“
„Welche Details sind Ihnen besonders wichtig?“

6. Fragen, die in den Überblick (weg von der Person) führen

Klären bei zu starkem Detailbezug die notwendigen Hintergründe.

„Was bedeuten Ihre Schwierigkeiten für die ganze Abteilung?“
„Wie sieht der größere Zusammenhang aus?“

7. Fragen, die Ressourcen / Lösungen aktivieren

Wirken stützend und distanzierend bei zu starkem Problemfokus.

„Welche Fähigkeiten sind jetzt gefragt?“ „Wer/was könnte Ihnen helfen?“
„Was würde XY an Ihrer Stelle tun?“
„Haben Sie ein ähnliches Problem schon mal gelöst?“ „Wie genau?“

8. Fragen, die ins Problem führen

Wirken Problem verstärkend. Können stark belastende Gefühle bezüglich der eigenen Vergangenheit / Zukunft auslösen.

„Was war das Schlimmste an.....?“ „Warum haben Sie....?“
„Welche Befürchtungen....?“ „Wie könnte im schlimmsten Falle....?“

9. Fragen, die vergangenheitsbezogen sind

Dienen zur Exploration bei der Anamnese sowie Klärung von Ursachenzuschreibungen.

„Wie genau ist damals....?“ „Welche Ursache führte....?“
„Wann trat X zum ersten mal auf?“ „Wer hat damals.....?“

10. Fragen, die zielorientiert und zukunftsbezogen sind

Verlagern den Blick von der Vergangenheit auf die Zukunft und setzen Handlungsoptionen frei.

„Wie könnten Sie in Zukunft anders mit X umgehen?“
„Wie können Sie die Erfahrungen aus der Vergangenheit in Zukunft nutzen?“

11. Hier-und-Jetzt-Fragen (Gegenwartsorientiert)

Dienen als Unterbrecher gegenüber zu starkem Problembezug

„Wie geht es Ihnen gerade, während Sie mir das erzählen?“
„Inwieweit hat X eine Auswirkung auf den Moment, gerade jetzt?“

Copy please!

12. Fragen, die emotionale Wertung abfragen

Sollten unter dem Aspekt der Problemverstärkung / Resourceverstärkung angewandt werden.

„Wie fühlen Sie sich bei dem Gedanken an...?“

„Welche Gefühle verbinden Sie mit der Erinnerung von?“

13. Ökologie-Fragen (zirkuläre Fragen)

Sollen Auswirkungen auf das eigene Teilpersönlichkeiten sowie das externe soziale Umfeld explorieren.

„Wie wird sich diese Veränderung auf Ihre anderen Interessen, bzw. die Gesamtheit Ihrer Person auswirken?“

„Was sagt Ihr(e) Frau/Mann/Familie/Chef zu dieser Veränderung?“

„Wer ist noch betroffen, wenn.....?“

14. Fragen zum Perspektivenwechsel (Reframing, Paradoxien)

Sollen neue Bedeutungszuschreibungen ermöglichen.

„In welchem Zusammenhang könnte das Problem sich als nützlich erweisen?“

„Gibt es andere gegensätzliche Blickwinkel zu X?“

15. Fragen zur realistischen Umsetzung

Sollen die, in der Therapiestunde erreichten Ergebnisse handlungsweisend in die Zukunft überbrücken.

„Welchen Schritt werden Sie jetzt konkret als ersten gehen?“

„Wann werden Sie beginnen, diese Erkenntnis umzusetzen?“

In NLP Ausbildungen werden Fragetechniken systemisch eingeübt, um z.B. im Coaching oder Psychotherapie dem Gegenüber Wege zu eröffnen, eigene Lösungen zu finden (siehe auch Sokratisches Fragen).

Copy please!