

Reflektive und Zirkuläre Fragen III



Verflüssigung von Eigenschaften (Auflösung von Eigenschaften und Verhaltensweisen)

- „Was tut Herr B., wenn Sie meinen er zeige sich unmotiviert?“
- „Was muss Frau A. tun, damit Herr B. zu dem Schluss kommt, sie sei egoistisch?“
- „Was muss Ihr Mitarbeiter tun, damit Sie sein Verhalten als anmassend bezeichnen?“

Fragen mit einer zeitlichen Dimension (und möglicher zeitlicher Veränderungen)

- „Wann meinen Sie, haben Ihre Mitarbeiter entschieden, ihre Probleme eher unter sich auszumachen, als Sie um Rat zu fragen?“
- „Wann hat sich Ihr Mitarbeiter entschlossen, sich nicht mehr so wie früher zu engagieren?“
- „Wie lange wird Ihr Vorgesetzter noch den Umweg über seinen Chef wählen, wenn es in Ihrer Abteilung nicht so gut läuft?“
- „Wann wird er sich entscheiden, seine Strategie zu ändern?“

Fragen, die Abweichungen vom Üblichen ermöglichen

- „Was machen Sie dann anders?“
- „Wie verhalten Sie sich darauf anders?“
- „Wie erklären Sie sich das?“
- „Stimmen Sie dem zu, was Herr A. über die Situation berichtet hat?“

Fragen zu individuellen Theorien, Mythen, Hypothesen (Grundlage erkennen)

- „Wie erklärt sich Abteilungsleiter C, dass Herr F in Vorstandssitzungen jedes Mal eine halbe Stunde zu spät kommt?“
- „Sehen Sie es genauso? Wann haben Sie begonnen, es sich so zu erklären?“
- „Wer sieht es noch so wie Herr K, dass B mit der Stelle überfordert ist und deshalb Fristen nicht eingehalten werden?“
- „Wer sieht es anders?“

Fragen zu individuellen und kollektiven Werten (Übereinstimmungen)

- „Wer ausser Herrn F glaubt auch, dass Mitarbeiter nur gut arbeiten, wenn sie regelmässig kontrolliert werden?“
- „Wer im Team teilt am ehesten Frau F's Meinung, dass Kundenwünsche immer Vorrang haben sollten?“

Ressourcenbetonte Fragen (Alternativen finden)

- „Wann hat sich Herr B das letzte Mal als kooperativ und kommunikativ gezeigt?“
- „Wie würden die Teammitglieder reagieren, wenn der Teamleiter in einer Besprechung nichts zu beanstanden hätte?“