

# Frageformen zusammengestellt von Stephan Landsiedel

## 1) Akzeptierende/klärende Wiederholung

Akzeptierende/klärende Wiederholungen zielen auf verbesserten Rapport auf, indem sie Interesse und emotionale Akzeptanz vermitteln und beugen Missverständnissen vor. Sie werden auch zum besseren Einstieg und zur Tempoverlangsamung eingesetzt. Beispiel: „Habe ich sie richtig verstanden, dass ...?“ „Sie sind also der Meinung, dass ...“

## 2) Meta-Modell-Fragen

Mit Meta-Modell-Fragen werden unpräzise Ausdrucksweisen geklärt und kritisch überprüft, um sie wieder mit der Sinneserfahrung und mit der Tiefenstruktur zu verbinden. So werden Sprachmuster identifiziert, die die Bedeutung von Mitteilungen durch Verzerrung, Tilgung und Generalisierung vernebeln.

Beispiel: „Ich habe Angst.“ - „Wovor haben sie Angst?“  
„Männer sind Schweine.“ – „Alle Männer?“

## 3) Fragen, die ins Ziel führen

Fragen, die ins Ziel führen, werden zur Verdeutlichung der Zielphysiologie eingesetzt, d.h. des inneren Abbildes und äußeren Darstellung des Zielzustandes. Es entsteht so eine Zieltrance, die durch Fragen nach Submodalitäten noch verstärkt und darüber hinaus vom Coach zum Kalibrieren genutzt werden kann.

Beispiel: „Was möchten Sie erreichen?“ „Wie soll diese Lösung genau aussehen?“

## 4) Fragen, die ins Problem führen

Mit Fragen, die ins Problem führen, wird die Problemphysiologie weiter intensiviert, um eine emotionale Anbindung an das Problem und so die Erfassung seines Kernes zu erreichen. Zum Kalibrieren für den Coach.

Beispiel: „Was genau ist Ihr Problem?“ „Wann hat es Sie am besonders gravierend beeinflusst?“

## 5) Fragen, die Ressourcen aktivieren

Die Intention von Fragen, die Ressourcen aktivieren, liegt einerseits in der Aktivierung positiver, Problem lösender, Ziel erreichender Zustände, andererseits in der emotionalen Entlastung des Coachee, indem der Fokus auf dessen Fähigkeiten gerichtet wird.

Beispiel: „Was könnte Ihnen helfen?“ „Welche Ihrer Fähigkeiten wäre hier besonders nützlich?“

## 6) Fragen, die hin zur Person oder weg von der Person führen

Fragen, die hin zur Person oder weg von der Person führen, erlauben eine Intensivierung bzw. eine Reduzierung der emotionalen Beteiligung des Klienten und bringen so assoziative bzw. dissoziative Tendenzen mit sich.

Beispiel: „Was bedeutet dieses Problem der Firma für Sie persönlich?“ „Was denken Sie persönlich über diese Veränderungsvorschläge?“ bzw. „Was bedeuten Ihre Schwierigkeiten für die gesamte Abteilung?“ „Wie passt diese Veränderung in die allgemeine Lage Ihrer Organisation?“

## 7) Fragen auf unterschiedlichen logischen Ebenen

Mit Hilfe der Antworten auf Fragen auf unterschiedlichen logischen Ebenen lässt sich die Gesamtheit des Problems umreißen und gleichzeitig die am stärksten involvierte Ebene identifizieren, die dann den Ansatzpunkt für die Interventionsplanung bildet.

Die logischen Ebenen unterteilen sich in

Verhalten („Was tun Sie, wenn das passiert?“),

Fähigkeiten („Welche Fähigkeiten brauchen Sie, um ...“), Glaubenssätze/Werte („Was muss man glauben, um das tun zu können?“ „Was ist Ihnen wichtig dabei?“),

Identität („Wer sind Sie in solchen Augenblicken?“) und

Vision/Mission („Was ist Ihr Wunschziel für die nächsten 10 Jahre?“ „Wozu ist das wichtig?“).

## 8) Fragen zum Wechsel der Metaprogramme

Fragen zum Wechsel der Metaprogramme zielen darauf ab, den Coachee auf neue, bis dahin unbenutzte Metaprogramme zu leiten, um so die geistige Flexibilität zu steigern und den Fokus zu wechseln.

Beispiel: „Wie stellt sich das Problem in einem größeren Zusammenhang aus?“ „Womit beginnen Sie genau?“

**9) Reframing-Fragen**

Reframing-Fragen ermöglichen eine stärkere emotionale Beteiligung des Klienten durch Provokation, Fokuslenkung und Perspektivenwechsel.

Beispiel: „In welchem Bereich könnten Ihnen dadurch sogar Vorteile entstehen?“

**10) Fragen, die Emotionen klären und emotionale Wertungen abfragen**

Fragen, die Emotionen klären und emotionale Wertungen abfragen, bereiten einen Wechsel von der analytischen zur emotionalen Ebene und damit eine stärkere emotionale Erfassung des Problems vor.

Beispiel: „Wie fühlen Sie sich dabei?“ „Sie scheinen ärgerlich zu sein, kann das sein?“

**11) Hier-und-Jetzt-Fragen**

Hier-und-Jetzt-Fragen führen den Coachee aus Vergangenheits-/Zukunftsarbeit wieder in die Gegenwart und werden für einen Zwischencheck, weitere Prozesssteuerung und Themenwechsel genutzt. So können die Fokussierung bestimmter Inhalte, Realitätschecks und Klärung von Emotionen stattfinden und dem Coach Prozessinformation liefern.

Beispiel: „Wie geht es Ihnen gerade?“ Wie fühlen Sie sich gerade, während Sie mir das erzählen?“

**12) Ökologie-Fragen**

Durch Ökologie-Fragen richtet sich der Blick auf die Klärung von zu erwartenden Störungen, die Einbeziehung von Hindernissen und sonstige relevante Informationen. So kann die geplante Veränderung im Hinblick auf das gesamte System abgesichert werden.

Beispiel: „Welche Konsequenzen hat dieser Schritt?“ „Was sagt Ihre Familie zu diesen Veränderungen?“

**13) Future Pace-Fragen**

Future Pace-Fragen verankern das neue Verhalten in der Zukunft und dienen gleichzeitig der Problembehandlung in konkreten Situationen in der Zukunft.

Beispiel: „Welchen Schritt werden Sie jetzt konkret als ersten gehen?“ „Auf welche Situationen hat diese Veränderung Auswirkungen?“

**14) Querdenker-Fragen (aus: Mathias Varga v. Kibed: Ganz im Gegenteil)**

Querdenker-Fragen regen dazu an, die andere Seite zu betrachten und zu überprüfen, wie die problematische Situation aufrechterhalten oder sogar verstärkt werden kann.

Wodurch können Sie besonders zuverlässig erreichen, dass das Problem nicht gelöst, das Ziel nicht erreicht wird?

Welche Ressourcen müssen Sie auf jeden Fall verleugnen, nicht benutzen, um das Problem sicher nicht zu lösen?

Wer könnte Sie bei der Nicht-Erreichung optimal unterstützen, auf dessen Hilfe wir bisher noch verzichtet haben?

Wie könnten Sie sich selbst optimal motivieren, die Problemlösung wirkungsvoll zu verhindern?

Wo haben Sie leichtfertig spontane Lösungsmöglichkeiten zu unterminieren versäumt?

Wenn es Ihnen bisher erfolgreich gelungen ist, dieses Ziel zu vermeiden, wodurch könnten Sie die Sicherheit dieser Erfolgslosigkeit noch erhöhen?

**15) Zirkuläre Fragen**

Zirkuläre Fragen ermöglichen Informationen über das eigene Denken und Verhalten aus der Perspektive anderer Systemmitglieder zu gewinnen. Sie machen die Beziehungen innerhalb von Systemen transparent und können innere Begrenzungen entlarven, die sich ein Systemmitglied auferlegt, indem es vermutet, dass ein anderes in bestimmter Weise auf eine Handlung reagieren würde.

Was denkt er wohl über Dich? Warum glaubst Du, tut er das? Was würde Dein Trainer dazu sagen?