

Partner/innen-Übung Stellen Offener Fragen

Durch das Stellen Offener Fragen erlangen Sie viele und differenzierte Informationen; zugleich erfahren Sie ganz konkret und genau, um was es geht.

Insbesondere Ihr Wissen darum, ob Sie spontan eher Geschlossene Fragen oder Offene Fragen stellen, erleichtert Ihnen, die richtige Frage zum richtigen Zeitpunkt zu stellen.

Weit verbreitet ist die Angewohnheit, automatisch Geschlossene statt Offene Fragen zu stellen. Diese Angewohnheit führt jedoch oftmals dazu, dass wir das Anliegen unseres Gesprächspartners nicht differenziert genug erfragen. Hinzu kommt, dass wir beim Stellen Geschlossener Fragen leicht Provozierende Fragen oder Suggestivfragen stellen – was schnell zu einer Eskalation des Gesprächs führen kann.

Diese Übung soll Ihnen daher eine Hilfe sein, nicht spontan hauptsächlich geschlossen zu fragen. Und sie soll Ihnen die Offenen Fragen vertrauter machen.

Ziehen Sie bitte für diese Übung die Ausführungen auf den Buchseiten 327-342 zu Rate.

Aufgabe:

Befragen Sie bitte Ihren Übungspartner bzw. Ihre Übungspartnerin.

Finden Sie bitte mittels Offener Fragen heraus, welches konkrete Problem Ihr/e Partner/-in in naher Vergangenheit erlebt hat (zum Beispiel ein bestimmtes Arbeitsproblem oder ein Problem im Bekanntenkreis).

Ihr/e Partner/in sollte Ihnen nur dann eine entsprechende Antwort geben, wenn Sie ihn bzw. sie offen befragt haben.

Sie folgenden Fragesätze sollen nur eine Orientierung bieten, inwieweit Sie die wichtigsten Offenen Fragetypen gestellt haben. Gehen Sie bitte bei der Befragung nicht die unten genannten Fragen durch sondern fragen Sie unsystematisch und spontan.

Stellen Sie prinzipiell bitte Fragen nach ...

...den Beteiligten am Problem (Problemumfeld):

Wer war beteiligt?

...dem Problemgegenstand:

Um **was** ging es genau / konkret?

...dem Problem-Ort:

Wo genau hat sich das Problem zugetragen?

...dem Problem-Zeitpunkt:	Wann / wie lange hat das Problem bestanden?
...dem Zustand des/der vom Problem Partners/in	Wie hast du dich in der Problemsituation gefühlt?
...den Auswirkungen des Problems auf sein/ihr soziales Arbeitsumfeld:	Welche Auswirkungen hatte das Problem auf dich und andere?
...einer möglichen oder tatsächlichen Lösung:	Wie hätte das Problem gelöst werden können bzw. wie hast du es konkret gelöst?

Nach der ersten Befragung wechseln Sie bitte die Rollen (umgekehrte Befragung).

Die Prüffrage für eine erfolgreiche Befragung lautet:

Haben Sie als Befragende/r ein plastisches Bild vom Problem erhalten und haben Sie sich als Befragte oder Befragter verstanden gefühlt?

Jeweilige Befragungsdauer: ca. 10 Minuten

Tipps für reale Fragesituationen:

- Verlagern Sie in Streitsituationen Ihre Aussagehaltung in eine Fragehaltung (statt beispielsweise auszusagen *Ich möchte das nicht!* zu fragen *Was ist dir daran so wichtig, dass ich das mache?*). Sie können später immer noch zu Ihre Aussage zurückkehren, dann jedoch mit einem besseren Wissen um die Interessen Ihres Gegenübers.
- Nehmen Sie eine fragende, d.h. offene, zugewandte Körpersprache ein, sofern Sie sich dabei authentisch fühlen.
- Stellen Sie nicht zu viele Fragen direkt hintereinander, damit sich Ihr Gegenüber nicht ausgefragt fühlt.
- Falls Sie sehr emotionalisiert sein sollten, verzichten sie gänzlich auf Geschlossenen Fragen, damit Sie nicht unbewusst eine Provozierende Frage oder Suggestivfrage stellen.
- Verzichten Sie auf das Fragewort "Warum", damit kein Schuldvorwurf in Ihrer Frage für Ihr Gegenüber mitschwingt. Ersetzen Sie das Fragewort durch eine andere Offene Frage (beispielsweise nicht fragen: *Warum kommst du zu spät?* sondern *Was hat dich gehindert, unseren Termin einzuhalten?*)