

# SYSTEMISCHE FRAGEN IM MITARBEITERGESPRÄCH

## 1 OFFENE EINSTIEGSFRAGE

"Was sollten wir heute besprechen?"

Mit dieser offenen Frage zum Einstieg des Gespräches zeigst du, dass du die Moderation des Gesprächs übernehmen möchtest. Gleichzeitig gibst du dem\*der Mitarbeitenden die Möglichkeit den Inhalt und weiteren Verlauf des Gespräches zu gestalten.

## 2 GEFÜHLSPRAGEN

"Wie geht es dir damit?"

Viele Probleme und Konflikte sind emotional aufgeladen. Das Wissen um die Gefühle der Mitarbeitenden kann dir helfen Probleme und Verhaltensweisen in Kontext zu setzen und die Perspektive der Mitarbeitenden einzunehmen.

## 3 FRAGEN NACH RESSOURCEN

"Hast du ein ähnliches Problem schon einmal gelöst? Wie hast du das gemacht?"

Herausforderungen kommen uns oft unüberwindbar vor. Durch Fragen nach Ressourcen wird einer Herausforderung Dramatik genommen und der Fokus auf die Fähigkeiten und Erfahrungen gelegt, die Mitarbeitende befähigen Lösungen zu finden.

## 4 ZIELFRAGE

"Woran erkennst du, dass du dein Ziel erreicht hast?"

Durch Zielfragen sind Mitarbeitende aufgefordert sich das Erreichen ihrer Ziele vorzustellen. Dies unterstützt beim Formulieren konkreter Umsetzungsschritte und wirkt motivierend.

# SYSTEMISCHE FRAGEN IM MITARBEITERGESPRÄCH

## 5 LÖSUNGSORIENTIERTE FRAGE

"Was hast du schon versucht, um die Herausforderung zu meistern?"  
Der Fokus des Gespräches wird von einem Problem, hin zu einer Lösung geleitet. Das Reflektieren über zuvor unternommene Schritte liefert neue Denkanstöße und Learnings.

## 6 REFRAMING

"Was müsste sich an der Situation ändern, damit du sie nicht als Problem, sondern als Chance wahrnimmst?"  
Der\*die Mitarbeitende ist angehalten über positive Auswirkungen nachzudenken und seine\*ihre Perspektive zu ändern. Die Schwere eines "Problems" kann aufgelöst und Lösungswege angestoßen werden.

## 7 PARADOXE FRAGEN

"Was musst du tun, damit das Projekt komplett scheitert?"  
Paradoxe Fragen können helfen den Einfluss des eigenen Handels zu erkennen und sich aus einem lähmenden Zustand im Angesicht einer Herausforderung zu lösen. Paradoxe Fragen schaffen Motivation sich mit Problemstellungen auseinanderzusetzen.

## 8 ZIRKULÄRE FRAGE

"Welches Feedback würden dir deine Kolleg\*innen dazu geben?"  
Zirkuläre Fragen können zur Selbstreflexion anregen, Denkanstöße liefern oder Mitarbeitende in ihrem eigenen Handeln bestätigen, indem sie die Perspektive eines\*r Anderen einnehmen.

# SYSTEMISCHE FRAGEN IM MITARBEITERGESPRÄCH

9

## (TEIL-)LÖSUNG ERFRAGEN

"Weißt du schon, wie eine Lösung oder Teillösung aussehen könnte?"

In einem Mitarbeitergespräch ist es wichtig Erkenntnisse auszuformulieren. Die Frage nach einer Teillösung ist relevant, da es für komplexe Angelegenheiten mehr als nur ein einzelnes Gespräch bedarf.

10

## FRAGEN NACH DEM NÄCHSTEN SCHRITT

"Was ist der Schritt, den wir als nächstes angehen?"

Das Formulieren konkreter Pläne und To Dos hilft aus Intention und Motivation einen Handlungsplan zu gestalten, damit das Besprochene tatsächlich umgesetzt wird.