

Wirkung systemischer Fragen

Sie laden ein, **gedanklich in einen neuen Raum einzutreten**, indem sie

❖ Klären und Konkretisieren

„eine Sache auf den Punkt bringen“

Genaue Umstände

Innere Hypothesen

Ziele/Wünsche

Eigenschaftszuschreibungen - Handlungen beschreiben

Rangordnung, Skalieren, Spitzen

❖ die Perspektive erweitern

“den Blick schärfen“

Unterschiede herausarbeiten

Norm/Ausnahme

Nach dem Gegenteil fragen

Zirkuläres Fragen

❖ den Maßstab verrücken

“Etwas in einem anderen Licht erscheinen lassen“

Kontext verändern

Bilder, Metaphern einsetzen

Zeit verändern

Täter/Opfer, Wirkung/Absicht umkehren

Bei Verharren im Problem:

Wunderfrage

Paradoxe Fragen

❖ Konstruktive, Lösungsorientierte Fragen forcieren

Angestrebter Zustand- Problem ist gelöst

Neue, kreative Szenarien

Ressourcen

Positive Sichtweise

Beispiele/Bauweise systemischer Fragen

1. Klärungen und Konkretisierungen

Umstände:

- wo/wer/wie genau
zeigt sich das Problem, ist eine Situation?
Wer würde es noch bemerken/wie genau
- Warum gerade jetzt?

nach „inneren Hypothesen“, Annahmen und Erklärungsmustern fragen:

- Wie erklären Sie sich, dass ...?
- Warum, glauben Sie, ist die Belegschaft?

Ziele und Wünsche:

- Woran würden Sie Erfolg bemerken/Misserfolg?
- Woran werden Sie erkennen, dass Sie das Ziel erreicht haben?
- Was soll anders sein/vorliegen, wenn das Problem gelöst ist?
- Wer würde noch Erfolg bemerken/woran?
- Angenommen, das Problem wäre morgen gelöst – wer würde das bemerken und wie?“
- Wann wollen Sie Ihr Ziel erreichen?
- Von wem erwarten Sie was, um Ihr Ziel zu erreichen?
- Was soll ich jedenfalls tun/keinesfalls tun?

Eigenschaftszuschreibungen „verflüssigen“, nach Handlungen fragen:

- Woran merke n Sie, dass ...(z.B. etwas mühsam ist)?
- Was müsste Mitarbeiter X tun, um „solidarisch“ zu sein?
- Was beobachten Sie, wenn Sie den Eindruck gewinnen, dass Herr Y gegen den Betriebsrat arbeitet?
- Wann genau tut/hat jemand, den Sie für erfahren halten?

Rangordnung, Skalieren, Spitzen

- Hitparade: unter den Problemen des BR nimmt dieses welchen Rang ein?
- Auf einer Skala von eins bis hundert: für wie hoch halten sie die Erfolgsaussichten?
- Wenn sie eine Einschätzung abgeben: wie viele % der Belegschaft teilen dieses Ziel des Betriebsrats völlig, teilweise, nur wenig, gar nicht?
- Wer wäre am glücklichsten, wenn sich der BR durchsetzt?

2. Perspektive erweitern

Fragen nach Unterschieden:

Intensität /Bedeutung:

Welche Aspekte sind

- eher wichtig/eher unwichtig?
- wann ist das Problem
- stärker/schwächer?
 - förderlich/hinderlich?

ÖGB – Personalentwicklung

Systemische Fragen © evelyn blau

Welcher Meinung sind

- eher mehr/eher weniger KollegInnen...?

Personen

Wer ist aller betroffen - wer ist nicht betroffen?

Macht es einen Unterschied, ob XY anwesend ist oder nicht?

Wer wären die Verlierer, wenn das Problem gelöst wäre? Wer die Sieger?

Wer kann zur Lösung beitragen/wer kann Lösungen verhindern?

Sichtweisen:

wie zeigt sich das Problem

- aus der Sicht eines Beteiligten?
- aus der Sicht eines Unbeteiligten?
- aus der Sicht anderer Beobachter, wo liegen die Unterschiede?

Zeit:

- Besteht das Problem schon lange? Seit wann genau?
- Wie war es vorher/nachher?
- gab/gibt es das/ähnliche Problem/e immer/oft/manchmal/nie?
- Wann ist es nicht da?

Norm/Ausnahmen:

- Wie ist es üblicherweise, wann ist es anders, gibt es Ausnahmen? Wann genau war es anders, was vermuten Sie war dafür entscheidend?
- In welchen Situationen zeigt sich das Problem besonders? Wie ist die Situation, wenn das Problem nicht auftritt?
- Wie kommt es dazu, wenn das Problem nicht da ist?

nach dem Gegenteil fragen, um Bild von A zu schärfen:

- Du sagst; BR X sei so unsolidarisch. Wie würde sich BR X verhalten, wenn er solidarisch wäre?

Zirkuläres Fragen

Fragen im Dreieck ermöglichen eine Außenperspektive:

- Wie würde jemand Dritter die Situation beschreiben? Wie würden andere das Problem beschreiben; Wenn der Personalchef hier wäre, was würde der dazu sagen?
- Wer aller beobachtet das Problem?
- Wie beschreiben diese Beobachter das Problem?
- Wie erklärt sich A, dass B mit seiner Arbeitssituation unzufrieden ist?

Tratschen in der Gegenwart der Betroffenen:

Fragen über eine/n Dritte/n in dessen/deren Anwesenheit:

- Woran, Kollege X, glauben Sie, merkt der BRV Koll. A, dass Ihnen die BR-Strategie nicht gefällt?
- Wenn ich Kollegen X fragen würde, wie würde er das Problem beschreiben?

Fragen nach der Einschätzung eines Dritten über einen Vierten:

- Was ist wohl die Meinung der Mitglieder über ihren BR/die Gewerkschaft?

3. Maßstab verrücken

Kontext verändern

Wie ist es (die Situation des BR, die Beziehung zur GL....) wenn die Situation nicht ist?

Wie sieht die Situation aus, wenn die Lage eskaliert?

Schreckensbilder/ Wunschträume?

Wie würde das Problem ausschauen, wennXY das Sagen hätte?

Wenn der Betriebsrat die Geschäftsleitung übernommen hätte?

Wie würde der ehemalige Seniorchef die Situation beschreiben?

Wenn ihr die Situation auf einem Gewerkschaftseminar schildert, was würden euch die Kollegen vermutlich raten.....?

Wie wäre die Problemlage, wenn der Betrieb selbständig wäre?

Wenn es keine finanziellen Einschränkungen gäbe?

Bilder, Metaphern

Wie kann man das Problem bildlich beschreiben?

- Angenommen, ihr wärt eine Mannschaft auf einem Schiff, wie würdet ihr die Situation beschreiben?
- Angenommen der BR befindet sich in einer Wüste, was braucht er zu seiner Rettung in der nächsten Oase.....
- Was würde ein Vogelschwarm sehen, was eine Ameise....
- Angenommen ich wäre der Prinz, was müsste ich tun um die Belegschaft wach zu küssen?

Zeit verändern

Angenommen ihr blickt in einem Jahr zurück, wie würdet ihr die heutige Situation beschreiben?

Wenn ihr an die Zeit vor einem Jahr denkt, wie hättet ihr das heutige Problem eingeschätzt?

Täter-/Opfer-Zuschreibungen umkehren:

- Wie hat Ihr Kollege es geschafft, dass Sie sich so gestresst fühlen?
- Wie können Sie Ihren Kollegen dazu bringen, noch weniger zu arbeiten?
- Was müssen Sie tun, damit sich besonders viele Kollegen in Ihre Arbeit einmischen und Ihnen erklären, was richtig und falsch ist?
- Wie schafft es der Betriebsrat, dass die Geschäftsführung jegliches Gespräch mit ihm verweigert?
- Wie gelingt es Ihnen am ehesten im Team nicht als Teammitglied, sondern als Vorgesetzter wahrgenommen und angesprochen zu werden?

Wirkung zur Absicht erklären:

- Wer hätte Nachteile, wenn es das Problem nicht mehr gibt?
- Worin liegt für Sie der positive Nutzen Ihres Problems?
- Was geht Ihnen verloren, wenn es das Problem nicht mehr gibt?

Wunderfrage

Wunderfrage: „Angenommen, das Problem ist morgen wie durch ein Wunder gelöst – woran würden Sie es bemerken, was wäre dann anders? Wer würde es noch merken, woran? Was könnte so ein Wunder ausgelöst haben?“

Paradoxe Fragen

- Angenommen, das Problem ist morgen gelöst - wie könnte man das Problem wieder herstellen?
- Wie könnten Sie das Problem noch verschärfen?
- Wie könnten Sie die Lösung verhindern?
- Wie könnten Sie sich am besten daran hindern, Ihr Ziel zu erreichen?
- Wer hat Vorteile durch das Problem?
- Was wäre der Nutzen, wenn das Problem weiter bestehen bleibt?
- Was können Sie als Teamleiter und Ihre Teammitglieder tun, damit dieses Projekt auf jeden Fall ein Riesen-Flop wird?

4. Konstruktive, lösungsorientierte Fragen:

nach angestrebtem Zustand fragen; auf Problemlösung einstimmen;

- Sie sagen, dass Sie sich im Team nicht mehr wohl fühlen -
Was konkret müsste anders sein, damit Sie sich im Team wohl fühlen?
- Wie soll eine Situation künftig aussehen?“
- Wie wäre es, wenn das Problem gelöst wäre, was wäre anders?
- Wer würde es zuerst merken? Und woran?
- Wer würde sich am meisten darüber freuen?
- Was würde dadurch für wen leichter?

Energie und Ideen für neue kreativ Lösungs - Szenarien mobilisieren:

- Was würde passieren, wenn Sie plötzlich – trotz des wenig offenen Klimas im BR – als BRV wichtige Informationen offen legen würden?
- Was würde passieren, wenn Sie Mitarbeiter X, den Sie als nachlässig beschreiben, loben würden?
- Was wäre, wenn Sie als Betriebsrat die Geschäftsführung fragen, was es der Geschäftsführung schwer macht/sie daran hindert, mit dem Betriebsrat zu diskutieren und zu verhandeln?

Ressourcen

- Was wurde bereits unternommen, um das Problem zu lösen?
- Wo kommt Energie für Lösungen her?
- Worauf können Sie sich stützen?
- Was hat bisher genützt? Wie wurde ein ähnliches Problem erfolgreich bewältigt? Was ist Ihnen dabei besonders gut gelungen?
- Was hat den Erfolg bisheriger Lösungen ausgemacht?
- Welche Möglichkeiten sind noch nicht ausgeschöpft?
- Wo könnten wir wie Unterstützung gewinnen?
- wer könnte am meisten zu einer Lösung beitragen und wie könnten Sie das erreichen..?
- Wer hätte einen Vorteil von dieser Lösung/welchen?

Positive Sichtweise:

Was gibt es Positives, Erfreuliches an der Situation? Wofür könnte die Situation von Vorteil sein? Welche positiven Wirkungen hätte das auf andere?

Was sollte unbedingt bewahrt werden?