

Welche Fragetechniken gibt es in NLP und Systemik?

Zu welchem Zweck werden sie nutzenstiftend eingesetzt?
Wie ergänzen sie sich gegenseitig?

Inhalt

1. Einleitende Betrachtung und Motivation	2
2. Das Meta-Modell und hier angewandte Fragetechniken	2
2.1 Die drei zentralen Modellierungsprozesse des Meta-Modells.....	3
2.2 Verwendung des Metamodellierens in verschiedenen Zusammenhängen	3
2.3 Die Fragetechniken des Meta-Modells im Überblick	3
3. Das Milton-Modell und hier angewandte Fragetechniken	4
3.1 Vorannahmen und Wirkweise der Sprachmuster	4
3.2 Anwendung der Milton´schen Sprachmuster.....	5
3.3 Die Fragetechniken des Milton-Modells im Überblick:.....	5
4. Zirkuläre Fragetechniken in der Systemik	6
4.1 Zirkularität als zentrale Vorannahme der Systemik	6
4.2 Anwendung der zirkulären Fragetechniken	6
4.3 Zirkuläre Fragetechniken im Überblick.....	6
5. Entwicklungsfragen in der Systemik.....	7
5.1 Die Hermeneutik als Basis der Entwicklungsfragen	7
5.2 Anwendung der Entwicklungsfragen	7
5.3 Entwicklungsfragen im Überblick	8
6. Überblick und zentraler Nutzen der vier Fragetechniken.....	9
7. Anhang	10
7.1 Übersicht Meta-Modell-Fragen zur Informationssammlung	10
7.2 Übersicht Meta-Modell-Fragen zum Hinterfragen von Glaubenssätzen.....	11
7.3 Übersicht Milton-Modell-Fragen	12
7.4 Übersicht zirkulärer Fragen.....	13
7.5 Übersicht Entwicklungsfragen.....	14
8. Quellennachweis	15

1. Einleitende Betrachtung und Motivation

Als unerfahrener Coach im „Lernmodus“ stellten sich mir im Laufe der Ausbildung immer wieder folgende Fragen:

1. Wie merke ich mir die verschiedenen Fragestellungen und deren Verwendungszwecke?
2. Wie grenze ich sie sinnvoll voneinander ab, bzw. wie setze sie ergänzend ein?
3. Wie behalte ich den Überblick über die Summe möglicher Fragetechniken?

Der Wunsch nach Überblick und Verständnis ist nun meine Motivation, die verschiedenen Fragetechniken – die ich im Verlauf meiner Ausbildung zu unterschiedlichen Zeiten kennen lernte – hier einmal im Überblick zu behandeln und aufzuzeigen.

2. Das Meta-Modell und hier angewandte Fragetechniken

Das Meta-Modell der Sprache geht auf die praxisorientierten Fragetechniken der amerikanischen Psycho- und Familientherapeutin Virginia Satir (1916 – 1988) sowie auf die in den 1950er – 1969er Jahren von Noam Chomsky (*07.12.1928) entwickelten Transformationsgrammatik zurück.

Richard Bandler (*24.02.1950) und John Grinder (*10.01.1940) entwickelten das Metamodell der Sprache als eine Sammlung spezifischer Fragen. Sie modellierten die effizienten und intuitiven Fragetechniken von Satir und lehnten sich dabei an das linguistische Modell von Chomsky an. Dessen Ziel war es, die Struktur der Sprache im menschlichen Gehirn zu erklären – also wie Menschen grammatikalisch korrekte Sätze verstehen und produzieren.

Chomsky stellte fest, dass die Oberflächenstruktur (Die konkrete Form eines Satzes – das, was man *sagt* oder hört) durch sogenannte Transformationen aus der Tiefenstruktur (Die eigentliche, vollständige Bedeutung eines Satzes – das, was man *meint*.) hervorgeht. Diese Transformationen verändern die Form eines Satzes, ohne seinen Kerninhalt zu verlieren.

In der Kommunikation verwenden Menschen oft verkürzte oder verzerrte Oberflächenstrukturen, die von der tatsächlichen Tiefenstruktur abweichen. Das Meta-Modell stellt gezielte Frageformen bereit, um diese Verzerrungen, Tilgungen und Generalisierungen aufzudecken. So wird die Tiefenstruktur einer Aussage wieder sichtbar gemacht.

Das Meta-Modell dient folglich dem Gewinnen von Informationen und Klarheit, sowie dem Hinterfragen von Vorannahmen und Glaubenssätzen. Ziel ist es, mit dem Metamodellieren (a) ein Problem zu lösen und Einsicht zu gewinnen, (b) konkreten Handlungsbedarf und Möglichkeiten zu erkennen (c) eine komplexe Problemstruktur so weit geklärt zu haben, dass eine weiterführende NLP-Technik zur weiteren Lösungsfindung eingesetzt werden kann

Insofern beschreibt das Meta-Modell eine Reihe von Sprachmustern, die helfen, unklare bzw. verzerrte Aussagen zu hinterfragen, unbewusste Prozesse bewusst zu machen und in Folge genauere Aussagen zu formulieren. Verborgene Bedeutungen werden beleuchtet und tiefere Einblicke in die individuelle Wahrnehmung und Denkprozesse des Gesprächspartners ermöglicht.

Es basiert auf der Annahme „Die Landkarte ist nicht das Territorium“. Dies impliziert: Menschen nehmen die Realität individuell mittels ihrer fünf Sinne (Hören, Sehen, Fühlen, Schmecken, Riechen) wahr, die auf direkten Erfahrungen beruhen. Die Sprache übersetzt das Erlebte und Erfahrene und filtert gleichzeitig mittels Generalisierung, Tilgung und Verzerrung. So entsteht kommunikativ das Modell unserer individuellen Welt. (*NLP Pract.*, S.21-24 NLP)

2.1 Die drei zentralen Modellierungsprozesse des Meta-Modells

- „*Tilgung* ist ein Prozess, durch den wir unsere Aufmerksamkeit bestimmten Erfahrungen zuwenden und andere ausschließen. (...) Im Sprachprozess ist Tilgen unerlässlich, da wir einen Gesprächspartner ansonsten mit einer Informationsflut überschwemmen würden. Die Gefahr besteht jedoch darin, dass wichtige Informationen aus der Erfahrung ausgeschlossen werden.“ (*NLP Pract.*, S. 179 *NLP*). In der Kommunikation werden so wichtige Informationen ausgelassen, die für das vollständige Verständnis der Aussage notwendig wären.
- „*Generalisieren* bedeutet, unterschiedliche Erfahrungen unter einem gemeinsamen Nenner zusammenzufassen. (...) Generalisierung ermöglicht uns, eine Fülle von Daten zu komprimieren, und ist damit für das Organisieren der alltäglichen Informationsflut unerlässlich. Es besteht jedoch die Gefahr, dass völlig unterschiedliche Erfahrungen unter einem vermeintlich gemeinsamen Nenner abgespeichert werden und damit ein Zerrbild der Wirklichkeit entsteht.“ (*NLP Pract.*, S. 179 *NLP*) Hierbei werden bspw. Aussagen gemacht, die zu weit gefasst oder verallgemeinert sind.
- „*Verzerren* ist ein Prozess, der uns ermöglicht, in unserem subjektiven Erleben sensorische Einzelheiten umzugestalten. Beispiele hierfür sind Fantasie, Kreativität und Planung. Die Fähigkeit, unsere Wahrnehmung zu verzerren, ermöglicht uns, unsere Welt zu gestalten und neue Möglichkeiten zu finden. Werden Sinneseindrücke jedoch unbewusst stark verzerrt, sodass Fantasie und Realität nicht unterschieden werden können, führt dies zu Limitierungen.“ (*NLP Pract.*, S. 179 *NLP*) Subjektive Bewertungen können die objektive Realität verändern.

2.2 Verwendung des Metamodellierens in verschiedenen Zusammenhängen

- Im *Coaching* wird es beispielsweise genutzt, um Glaubenssätze zu hinterfragen und unklare Aussagen des Klienten zu verstehen, zu vertiefen bzw. zu präzisieren.
- In der *Kommunikation* im Allgemeinen – sowohl *privat* als auch *geschäftlich* – lassen sich durch gezieltes Nachfragen Missverständnisse reduzieren und die eigentliche Bedeutung hinter Worten erkennbar machen. Auch bei Kritik- oder Einstellungsgesprächen oder in Konfliktsituationen ist der präzise Umgang mit Sprache sehr hilfreich. (*NLP Pract.*, S. 179 *NLP*)
- Im Rahmen der *Selbstreflexion* unterstützt es dabei, eigene sprachlichen Muster zu erkennen und gegebenenfalls zu verändern, um flexibler und lösungsorientierter zu denken.

2.3 Die Fragetechniken des Meta-Modells im Überblick

Fragestellungen im Rahmen des Meta-Modells sollen dazu dienen, auf der Bewusstseins-ebene - aufgrund von Generalisierungen, Verzerrungen bzw. Tilgungen verloren gegangene - Informationen zu sammeln sowie Klarheit und Präzision in der Kommunikation herzustellen.

Glaubenssätze (*NLP Master*, S. 71-73) können so hinterfragt und tiefere Erkenntnisse zu einschränkenden Denkmustern gewonnen werden. Bewusste Veränderungen werden initiiert und differenzierteres Denken sowie neue Perspektiven ermöglicht.

Folgend werden verschiedene Fragearten strukturiert abgebildet, beschrieben, mit Beispielen versehen und deren Nutzen dargestellt.

Nr.	Bezeichnung	Beispiel-Aussage	Beispiel-Frage	Erläuterung
1	Entnominalisieren	• Wir müssen unsere Kommunikation verbessern.	• Wie möchtest Du kommunizieren? • Wer möchte mit wem kommunizieren?	Ein starres Erleben in einen fließenden Prozess umwandeln.
2	Offene Valenz	• Mein Mann liebt nicht. • Der Typ schlägt.	• Wen oder was kann er nicht lieben? • Wen schlägt er mit was?	Offene Valenzen sind nicht gefüllte Leerstellen, die ein Prozesswort eigentlich fordert, um alle Informationen zu bieten.
3	Unvollständige Prozessworte	• Mein Mann liebt mich nicht.	• Woran machen Sie fest, dass Ihr Mann Sie nicht liebt? • Wie genau erkennen Sie diese Nicht-Liebe?	Selbst wenn eine offene Valenz gefüllt ist, können trotzdem Informationen zu einem Prozess fehlen.

Gesamte Übersicht siehe auch Anhang 7.1

Nr.	Bezeichnung	Beispiel-Aussage	Beispiel-Frage	Erläuterung
1	X oder Y	• Ich muss X, sonst passiert Y • Ich muss 3x Sport machen, sonst werde ich dick.	• Muss das immer notwendigerweise so sein? • Gilt das auch für andere Menschen, ...?	• Klären, ob die hier formulierte Kausalität wirklich so zwingend gegeben ist. Gibt es Alternativen?
2	Implizites Kausativ	• Ich will X, aber Y verhindert es • Ich will X nicht, aber Y verhindert es	• Was befürchtest Du, wenn Du X (nicht) tust? • Was genau bedeutet es, wenn Du X doch tust? • Wie genau zwingt Dich Y, X (nicht) zu tun?	• Klären, ob die hier formulierte Kausalität wirklich so zwingend gegeben ist. Gibt es Alternativen?
3	Universanquantoren	• Immer wenn ich wandern gehe, dann regnet es!	• Ist das wirklich immer so? • Denke nach, hattest Du schon mal trockenes Wetter? • Y erzählte mir neulich, dass Ihr vor zwei Jahren mal ...	• Regel, die Ausnahme duldet - maximale Verallgemeinerung • Die Generalisierung verdeckt die Vielzahl der Möglichkeiten
4	Verlorenes Performativ	• Gott lebt! • Freitags isst man selbstverständlich kein Fleisch!	• Wer sagt das? Worher weist Du das? • Wo bzw. für wen gilt diese Gesetzmäßigkeit? • Hast Du Freitags noch nie Fleisch gegessen?	• Generalisierung einer individuellen Wahrheit • formuliert als universelle Weisheit • gekoppelt an die Botschaft "Jeder weis das docht!"
5	Komplexer Äquivalenz	• Er grüßt mich nicht. D. h. er mag mich nicht.	• Woher weist Du das? Hat er es Dir gesagt?	• Eine Situation eine Bedeutung geben

Gesamte Übersicht siehe auch Anhang 7.2

3. Das Milton-Modell und hier angewandte Fragetechniken

Das Milton-Modell ist eine Beschreibung und Sammlung der effektivsten Sprachmuster, die von dem amerikanischen Hypnotherapeuten - Psychiater, Psychologe und Psychotherapeut - Milton H. Erickson (1901 – 1980) ursprünglich eingesetzt wurden. (*NLP Pract.*, S. 145 | *NLP Mast.*, S. 244) Es wurde von von Richard Bandler und John Grinder in den 70er Jahren entwickelt, um die hypnotischen Sprachmuster Ericksons systematisch zu erfassen und bewusst in Coaching, Therapie und Kommunikation einzusetzen. Seither ist es neben dem Meta-Modell der Sprache ein weiterer zentraler Bestandteil der Neuro-Linguistischen Programmierung (NLP).

Während das Metamodel der Sprache darauf abzielt, ungenaue Sprache aufzudecken und durch gezielte Fragen zu präzisieren, verfolgt das Milton-Modell den entgegengesetzten Ansatz: Es nutzt vage, mehrdeutige und indirekte Sprachmuster, um die Zuhörer zu offenen, individuellen Interpretationen anzuregen.

3.1 Vorannahmen und Wirkweise der Sprachmuster

Die von Erikson entwickelten Sprachmuster gestatten es, mit der linken und rechten Gehirnhälfte des Gesprächspartners gleichzeitig zu kommunizieren, mit dem Fokus darauf, das Unterbewusstsein zu aktivieren und in Kontakt mit ihm zu kommen.

Erikson ging dabei von zwei Vorannahmen (*NLP Pract.*, S. 145 | *NLP Mast.*, S. 244) aus:

- Das Unbewusste des Menschen ist ein Quell, aus dem sich der Lebensprozess jedes Menschen speist.
- Menschen haben Probleme aufgrund erlernter Beschränkungen (Einstellungen, Glaubenssätze, etc.). Diese Beschränkungen hindern sie, ihr eigenes Potenzial voll und ganz zu leben.

3.2 Anwendung der Milton'schen Sprachmuster

Die *therapeutische Trance* (Hypnose) ...

- stellt einen Rahmen zur Verfügung, in dem die gelernten Beschränkungen des Klienten zeitweise aufgehoben sind, so dass der Client neue Funktions- und Denkmuster erkennen, ausprobieren und erlernen kann. (*NLP Pract.*, S. 145)
- Bietet mit Suggestionen die Möglichkeit zu positiver Veränderung. Z. B.: „Stell dir vor, wie es wäre, wenn du jetzt eine tiefe Gelassenheit fühlen würdest.“

In *Coaching* und *Persönlichkeitsentwicklung* ...

- können Ressourcen aktiviert werden: „Vielleicht hast du schon einmal erlebt, wie du eine Lösung gefunden hast, ohne bewusst danach zu suchen.“
- innere Blockaden gelöst werden: „Manche Menschen entdecken ihre Stärken, wenn sie ganz entspannt sind.“

Im *beruflichen Kontext* ...

- können Rahmenbedingungen kommunikativ festgelegt und Erwartungen gesteuert werden: „Und während wir über die Agenda dieses Seminars sprechen, stellen sie vielleicht fest, wie Ihnen auch dessen Zielsetzung klarer wird, die wir im Anschluss fixieren werden.“
- kann eine positive Erwartungshaltung geweckt und motiviert werden: „Während Sie sich das Überlegen, bemerken Sie vielleicht schon, wie gut das für Sie passt.“
- hilft eine überzeugende Kommunikation im Verkauf: „Viele Menschen haben festgestellt, dass dieses Produkt ihr Leben einfacher macht.“

3.3 Die Fragetechniken des Milton-Modells im Überblick:

Während das Meta-Modell Bewusstsein und Denken des Individuums direkt anspricht, nutzt das Milton-Modell Fragentechniken, um das bewusste Denken zu umgehen und das Unterbewusstsein zu aktivieren. Die vage bzw. mehrdeutig formulierten und weitgehend inhaltsfreien Fragen helfen dabei, im Unterbewusstsein innere (Such-) Prozesse zu stimulieren und Frage-Lücken mit eigenen Inhalten zu füllen.

So kann wirkungsvoll Einfluss auf Denkmuster, Emotionen und Verhalten genommen, und Denk- und Handlungsspielräume geschaffen werden. Positive Erwartungen, Kreativität und Ressourcen werden aktiviert und erleichtern Veränderungen.

Folgend werden verschiedene Fragearten beschrieben, mit Beispielen versehen und deren Nutzen dargestellt.

Nr.	Bezeichnung	Zweck	Beispiel-Frage	Wirkung
1	Offene und unspezifische Fragen	Diese Fragen lassen viel Interpretationsspielraum und regen Vorstellungskraft und Kreativität an.	<ul style="list-style-type: none"> • Was wäre möglich, wenn du es einfach zuließe? • Wie fühlt es sich an, wenn du dich entspannst? • Was fällt dir auf, wenn du darüber nachdenkst? 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Person beginnt, nach inneren Antworten zu suchen. • Das Bewusstsein wird umgangen, da keine klare Richtung vorgegeben wird.
2	Suggestive Fragen	Diese Fragen implizieren eine bestimmte Antwort oder lenken das Denken in eine gewünschte Richtung	<ul style="list-style-type: none"> • Auf welche Weise wirst du jetzt noch ruhiger? • Welche positiven Veränderungen bemerkst du schon? • Wie wird es sein, wenn du dein Ziel erreicht hast? 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Frage setzt voraus, dass eine Veränderung bereits geschieht. • Das Gehirn füllt die Lücke automatisch mit einer positiven Vorstellung.
3	Wahlfragen mit versteckter Suggestion	Hier wird dem Gesprächspartner eine Wahl gegeben, doch in beiden Fällen führt sie zum gewünschten Zustand.	<ul style="list-style-type: none"> • Möchtest du jetzt oder erst später die Entspannung genießen? • Wirst du dich mehr auf das angenehme Gefühl oder die tiefere Ruhe konzentrieren? • Welchen Teil dieser Erfahrung findest du am interessantesten? 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Person glaubt, eine freie Wahl zu haben, doch jede Option führt zur gewünschten Veränderung.
	Illusion der Wahl	Diese Technik nutzt eine Struktur vor, bei der beide	<ul style="list-style-type: none"> • Bevorzugst du es, dich langsam oder schnell zu entspannen? • Möchtest du den ersten Schritt jetzt oder gleich haben? 	<ul style="list-style-type: none"> • Das heimliche Hinterfragen wird umgangen, da die Annahme der

Gesamte Übersicht siehe auch Anhang 7.3

4. Zirkuläre Fragetechniken in der Systemik

„Zirkuläre Fragen sind Bestandteil der systemischen Sichtweise. Die Methode des zirkulären Fragens geht auf die „Mailänder Schule“ zurück. Im Jahre 1967 gründete sich in Italien eine Arbeitsgemeinschaft aus acht Psychologen und Psychoanalytikern. (...) Ihr Ziel war es, in Zukunft verstärkt mit einem mehr kommunikationstheoretischen Ansatz zu arbeiten, statt bei den tradierten Positionen der Psychoanalyse zu verbleiben. Inspiriert u. a. von Gregory Batesons (1904 – 1980) Kybernetik und Paul Watzlawicks (1921 – 2007) Kommunikationstheorie entwickelten sie die Methode des Zirkulären Fragens für ihre Arbeit mit Familien.“ (SC-Skript ZF, S.1)

Deckt man nun die Zirkularität auf und macht sie allen Beteiligten sichtbar, so schafft man neue Möglichkeiten der Beurteilung und daraus folgen neue Handlungsmöglichkeiten. (...) Neue Sichtweisen und Denkprozesse werden angeregt. Methodisch wird dies zur das Zirkuläre Fragen besonders gefördert.“ (SC-Skript ZF, S.4-5)

4.1 Zirkularität als zentrale Vorannahme der Systemik

Die Systemik „beschäftigt sich hauptsächlich mit der Deutung von Beziehungswirklichkeiten in einem interaktionistischen System (...) und versucht Prozesse und Systeme in ihrer ganzen Komplexität zu erfassen. (...) Einfache kausal-lineare Ursache-Wirkungs-Modelle wie z. B. das Täter-Opfer-Prinzip werden aufgebrochen. Verhalten ist zugleich verursacht und verursachend. Dabei findet eine Entwicklung statt, die immer rekursiv ist. Diesen dynamischen Vorgang kann man sich bildlich als Spirale vorstellen, die sich stetig fortsetzt. (...)

„Reich gibt folgende Definition von Zirkularität: In Beziehungen gelten keine eindeutigen und strikten Kausalbezüge, die linear ein Verhalten festlegen oder Kommunikation beschreiben können. Das Verhalten eines jeden Elements in einem zirkulären System ist durch Rückkopplung bedingt. (...) Jede Äußerung birgt eine potenzielle Anregung oder auch Verstörung des Systems in sich. Dies ist für die menschliche Kommunikation typisch. (...) Eine zirkuläre Sichtweise hilft, die Verwobenheit von interaktiven Bezügen anzuerkennen.“ (SC-Skript ZF, S.3)

4.2 Anwendung der zirkulären Fragetechniken

Im Familientherapeutischen und Coaching-Kontext helfen zirkuläre Fragen, um die Interaktionen und Kommunikationsmuster innerhalb von Familien oder zwischen Individuen zu untersuchen. Sie helfen dabei, die Perspektiven der verschiedenen Beteiligten zu erfassen und fördern ein besseres Verständnis für die Dynamik innerhalb des Systems.

In der Teamentwicklung und Organisationsberatung sind sie hilfreich, um die Teamdynamik zu analysieren und Interaktionen der Beteiligten zu verstehen. Sie helfen dabei, Kommunikationsbarrieren zu identifizieren und die Zusammenarbeit zu verbessern.

In Bildung und Pädagogik werden zirkuläre Fragetechniken eingesetzt, um das Lernen aus unterschiedlichen Perspektiven zu fördern und die Schüler zu ermutigen, über ihre eigenen Denkprozesse und die ihrer Mitschüler nachzudenken. Dies unterstützt eine tiefere Reflexion und stärkt das kritische Denken.

4.3 Zirkuläre Fragetechniken im Überblick

Zirkuläre Fragen dienen der Informationsgewinnung im systemischen Umfeld. Sie zielen darauf ab, Zusammenhänge, Wechselwirkungen und Perspektiven innerhalb eines Systems (z. B. Familie, Team, Organisation, Gesellschaft, ...) sichtbar zu machen.

Anders als die Fragen von Meta- oder Milton-Modell, die sich direkt an die individuelle eigene Sichtweise oder das eigene Erleben richten, fördern zirkuläre Fragen die Reflexion des Einzelnen in Relation zu anderen bzw. über Sichtweisen anderer Beteiligte im System sowie die Empathie.

Sie helfen, Informationen über den Kommunikationskontext zu sammeln und Kommunikationsangebote für das System sicht- und durchschaubar zu machen. Mit ihnen können festgefahrene Kommunikations- und Verhaltensmuster sowie Beziehungskonstellationen gestört und Ideen für neue Deutungsmuster und Handlungsoptionen entwickelt werden. (SC-Skript ZF, S.4-5)

Nr.	Bezeichnung	Zweck	Beispiel-Frage	Wirkung
1	Perspektivwechsel	Diese Fragen sollen helfen, eine Situation aus der Sicht einer anderen Person zu betrachten.	<ul style="list-style-type: none"> • Wie würde Ihre Partnerin diese Frage beantworten? • Wie wirken diese Diskussionen vermutlich auf Ihre Kinder? • Wie würde Ihr Kollege diese Situation einschätzen? • Wie würde Ihre Vorgesetzte mit dieser Situation umgehen? 	<ul style="list-style-type: none"> • Erweitert die eigene Sichtweise und weitere Perspektiven. • Reduziert Vorurteile und Zuschreibungen. • Fördert Empathie mit dem Anderen.
2	Skalierungsfragen	Diese Fragen helfen, die subjektive Wahrnehmung messbar zu machen und Veränderungen zu bewerten.	<ul style="list-style-type: none"> • Auf einer Skala von 1 - 10: Wie schwerwiegend ist das Problem? • Wie bewerten sie ihr moment. Verhältnis auf einer Skala von 1 - 10? • Was müsste geschehen, damit sie sich von 6 auf eine 8 steigern? • Wie ist es ihnen gelungen, auf eine 7 zu kommen? 	<ul style="list-style-type: none"> • Ermöglichen eine differenzierte und quantifizierbare Einschätzung • Machen Veränderungen messbar • Unterstützen eine Ziel- und Fortschrittskontrolle
3	Unterschieds- & Beziehungsfragen	Diese Fragen helfen mittels Abgrenzung bzw. Unterschieds- & Beziehungsbildung, Phänomene leichter und detaillierter zu beschreiben.	<ul style="list-style-type: none"> • Was machen sehr erfolgreiche Teams anders als ihr Team? • Zu wieviel Prozent halten sie dies für (un-) wahrscheinlicher als ...? • Stimmen sie dem zu, oder sehen sie dies anders? 	<ul style="list-style-type: none"> • Lassen Unterschiede und Fortschritte erkennen. • Heben Ressourcen und positive Entwicklungen hervor. • Regen an, Interaktions- und Kommunikationsmuster zu hinterfragen

Gesamte Übersicht siehe auch Anhang 7.4

5. Entwicklungsfragen in der Systemik

Entwicklungsfragen basieren ebenfalls auf einer systemischen Sichtweise. Sie gehen auf das Prinzip der Hermeneutik nach Friedrich Schleiermacher (1768 -1834) und Wilhelm Dilthey (1833 - 1911) zurück. (SC-Skript LF)

Friedrich Schleiermacher war u. a. ein deutscher Theologe, Philosoph, Publizist und Pädagoge. In mehreren dieser Wirkfelder zählt er zu den wichtigsten Autoren seiner Zeit, und gilt als Begründer der modernen Hermeneutik. (Wikipedia)

Dilthey war deutscher Theologe, Gymnasiallehrer und Philosoph. Entgegen dem zu seiner Zeit verbreiteten Naturalismus entwickelte er ein lebensphilosophisches Fundament, welches das menschliche Leben und die Formen seines Ausdrucks nicht mehr nur nach Naturgesetzmäßigkeiten erklärte, sondern die Eigengesetzlichkeit des menschlichen Geisteslebens zu verstehen suchte. Er gilt heute als Begründer der Theorie der Geisteswissenschaften. Als deren Methode entwickelte er die Hermeneutik und die verstehende Psychologie in wesentlicher Weise weiter. (Wikipedia)

5.1 Die Hermeneutik als Basis der Entwicklungsfragen

Der Begriff Hermeneutik stammt aus dem Griechischen (*hermeneuein* = auslegen, interpretieren) und bezeichnet die Kunst und Wissenschaft der Interpretation und Verstehenslehre. Ursprünglich wurde Hermeneutik in der Theologie und Philosophie zur Auslegung von Texten verwendet, insbesondere religiöser und literarischer Werke.

Heute wird sie breiter verstanden und umfasst die Interpretation von Sprache, Handlungen und sozialen Phänomenen. Es geht um subjektives und intersubjektives Sinnverstehen, über die individuelle Ebene hinaus. (Wikipedia)

Der einzelne Gedanke wird aus dem Gesamtzusammenhang heraus gedeutet. Jeder Text oder Satz hat die grammatische und die psychologische Ebene. Beide Ebenen gilt es zu ergünden. Darüber hinaus sind Einflüsse, die sowohl den Verfasser als auch den Interpretierenden geprägt haben, entscheidend. So wird das Verstehen – ein Geschehen – als ein aktiver und subjektiver nie endender iterativer Prozess betrachtet; der sogenannte Hermeneutische Zirkel. (SC-Skript LF)

5.2 Anwendung der Entwicklungsfragen

Entwicklungsfragen können vielfältig eingesetzt werden.

In *Coaching* sowie *Beratungen* helfen sie dem Coach, als Leitfragen, ergebnisorientiert durch dessen Einstiegs- und Endphase zu navigieren. Klienten ermutigen sie bspw., sein Denken zu erweitern und verschiedene Perspektiven einzunehmen. Sie helfen, komplexe zunächst auch unbewusste Zusammenhänge zu erkennen und neue Handlungsoptionen zu entwickeln.

In der *Mediation - in Konfliktsituationen* - sind systemische Entwicklungsfragen hilfreich, um alle Beteiligten zu einem besseren Verständnis der Situation und der unterschiedlichen Perspektiven zu führen. Sie helfen, Missverständnisse und Blockaden zu überwinden.

Im *Change Management* – also in organisatorischen oder kulturellen Veränderungsprozessen - fördern sie das Verständnis für die Beziehungen und Dynamiken, helfen Widerstände zu erkennen und die Veränderungen nachhaltig zu gestalten.

In der *Führung von Teams* sind systemische Entwicklungsfragen ein wertvolles Werkzeug, um die Teamdynamik zu verstehen und Führung auf einer reflektierten, empathischen Ebene zu gestalten. Sie unterstützen dabei, Veränderungen zu initiieren, die im gesamten System des Unternehmens oder Teams positiv wirken.

5.3 Entwicklungsfragen im Überblick

Entwicklungsfragen dienen in Folge der oben beschriebenen hermeneutischen Sicht dazu, Inhalte und Erkenntnisse aus dem Unterbewussten hervorzuholen. Es geht um subjektives und intersubjektives Sinnverstehen, über die individuelle und die Bewusstseinssebene hinaus. Aussagen sollten iterativ (zirkulär) - vor dem Hintergrund des jeweiligen Kontexts und bestehender Wirkzusammenhänge – verstanden und tiefer gelegt werden.

Sie aktivieren vorhandenes Wissen, stoßen Denkprozesse an und lenken diese. Ferner können sie ressourcen- und lösungsorientiert die Motivation und Zuversicht steigern, Perspektiven erweitern und Veränderungsprozesse anstoßen bzw. fördern.

Nr.	Bezeichnung	Zweck	Beispiel-Frage	Wirkung
1	Initialfragen	Diese Fragen helfen, ein Thema zu eröffnen, den Fokus zu bilden & eine erste Orientierung geben. Sie helfen, eine klare Ausgangslage zu schaffen	<ul style="list-style-type: none"> • Was ist für dich der wichtigste Aspekt an diesem Thema? • Wozu ist es eigentlich gut, dass ...? • Was möchten Sie mit diesem Gespräch erreichen? • Kennt ihr eigentlich den Unterschied ...? 	<ul style="list-style-type: none"> • Fördern Klarheit über Anliegen und Erwartungen • Leiten das Gespräch strukturiert ein. • schaffen eine offene Atmosphäre für weitere Exploration
2	Impulse / Impulsfragen	Diese Fragen helfen ein Thema auf den Punkt zu bringen, geben Denkanstöße und fördern Ideen.	<ul style="list-style-type: none"> • Was fällt Dir dabei auf? • Welche völlig neue Lösung könnte hier helfen? • Vergleich doch mal, ... • Impulse, Schlagwörter, ein Bild ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Hilft ein Thema zu vertiefen und zu konkretisieren. • Durchbrechen mit neuen Ideen starre Denkstrukturen • Fördern innovatives und kreatives Denken
3	Motivationsfragen	Diese Fragen helfen, intrinsische und extrinsische Motivationen zu erkennen und bewusst zu machen	<ul style="list-style-type: none"> • Wie kommst Du auf diese tolle Idee? • Was treibt dich an, diese Veränderung umzusetzen? • Toll, was fällt dir noch dazu ein? • Wohin treibt dich dein toller Kopf denn als nächstes? 	<ul style="list-style-type: none"> • Schärfen das Bewusstsein für persönliche Antriebe. • Erhöhen die Identifikation mit Zielen • Geben Wertschätzung und motivieren, weiter zu machen.
4	Fragen zur Wissensaktivierung	Diese Fragen helfen, bereits vorhandenes Wissen und Erfahrungen zu aktivieren und nutzbar zu machen	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Erfahrungen könnten dir hier weiterhelfen? • Was glaubt ihr bzw. wisst ihr über ...? • Habt ihr euch schon mal damit beschäftigt? 	<ul style="list-style-type: none"> • Aktivieren bestehende Ressourcen und Kompetenzen • Fördern Selbstwirksamkeit und Eigenverantwortung • Trainen zur Fundierung vorhandener Informationen bei

Gesamte Übersicht siehe auch Anhang 7.5

6. Überblick und zentraler Nutzen der vier Fragetechniken

Meta-Modell Fragetechniken (NLP)		Milton-Modell Fragetechniken (NLP)	
Ursprung	Das Meta-Modell der Sprache strukturiert und beschreibt effiziente Fragetechniken, die auf die Arbeiten der amerikanischen Psycho- und Familientherapeutin Virginia Satir (1916 – 1988) und von Noam Chomsky's Transformationsgrammatik zurück gehen. Richard Bandler und John Grinder modellierten Satirs intuitive Fragetechniken und verbanden diese mit Chomsky's Forschungsergebnissen, deren Ziel es war, die Struktur der Sprache im menschlichen Gehirn zu erklären – also wie Menschen grammatikalisch korrekte Sätze verstehen und produzieren.	Ursprung	Das Milton-Modell ist eine Beschreibung und Sammlung der effektivsten Sprachmuster, die von dem amerikanischen Hypnotherapeuten - Psychiater, Psychologe und Psychotherapeut - Milton H. Erickson (1901 – 1980) ursprünglich eingesetzt wurden. Bandler und Grinder modellierten sie im Zuge der Entwicklung der Neuro-Linguistischen Programmierung (NLP) in den 70er Jahren.
Annahme	In der Kommunikation verwenden Menschen oft verkürzte oder verzerrte Oberflächenstrukturen , die von der tatsächlichen Tiefenstruktur abweichen. Das Meta-Modell stellt gezielte Frageformen bereit, um diese Verzerrungen, Tilgungen und Generalisierungen aufzudecken. So wird die Tiefenstruktur einer Aussage wieder sichtbar gemacht.	Annahme	Das Unterbewusstsein speist den Lebensprozess jedes Menschen. Erlernte Beschränkungen (Glaubenssätze, etc.) hindern das Individuum daran, das eigene Potenzial voll und ganz zu leben .
Fokus	Direkte Ansprache des individuellen Bewusstseins & seiner inneren Konstrukte	Fokus	Vage, mehrdeutige, indirekte und inhaltsfreie Sprachmuster aktivieren das Unterbewusstsein des Gegenübers. Hier: Bewusster Einsatz von Generalisierung, Verzerrung & Tilgung.
Einsatz	<ul style="list-style-type: none"> • Gewinnen & vervollständigen von Informationen • Glaubenssätze & Überzeugungen hinterfragen • Schaffen von Erkenntnisgewinn & Klarheit • Durchbrechen von Kausalität 	Einsatz	<ul style="list-style-type: none"> • Stimulieren innerer, unbewusster (Such-) Prozesse • Fehlende Inhalte füllt das Unterbewusste mit eigenen Inhalten • Denk- & Handlungsräume eröffnen • Kreativität & Ressourcen aktivieren
Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> • Was genau bedeutet es, wenn Du X doch tust? • Wo bzw. für wen gilt diese Gesetzmäßigkeit? • Wie genau empfinden Sie Ihren Sohn als faul? • Wie genau führt das Verhalten von ... dazu, dass Du Dich wütend fühlst? 	Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> • Offen: Was wäre möglich, wenn du es einfach zuließe? • Suggestiv: Wie wird es sein, wenn du dein Ziel erreicht hast? • Hypothet.: Wie fühlt es sich an, wenn du dein Ziel erreicht hast? • Unbestimmt: Wie fühlt sich innere Freiheit an?
Wirkung	<ul style="list-style-type: none"> • Klären, ob die hier formulierte Kausalität wirklich so zwingend gegeben ist. Gibt es Alternativen? • Hinterfragen einer als universell formulierten Weisheit. • Die impliziten, nicht ausgesprochenen Vorannahmen verbalisieren und so bewusst machen. 	Wirkung	<ul style="list-style-type: none"> • Die Person beginnt, nach inneren Antworten zu suchen. • Das Gehirn beginnt, eine innere Simulation der Zukunft zu erstellen. • Die Person sucht nach einer eigenen Bedeutung und aktiviert dabei unbewusste Ressourcen. • Das Gehirn füllt die Lücke automatisch mit einer positiven Vorstellung.

Zirkuläre Fragen (Systemik)		Entwicklungsfragen (Systemik)	
Ursprung	Die Methode des zirkulären Fragens geht auf die „Mailänder Schule“ zurück. Die im Jahre 1967 in Italien gegründete Arbeitsgemeinschaft - bestehend aus 8 Psychologen und Psychoanalytikern - entwickelte die Methode des Zirkulären Fragens für ihre Arbeit mit Familien. <i>Inspiriert</i> wurde ihre Arbeit u. a. von Gregory Batesons Kybernetik und Paul Watzlawicks Kommunikationstheorie .	Ursprung	Entwicklungsfragen basieren ebenfalls auf einer systemischen Sichtweise. Sie gehen auf das Prinzip der Hermeneutik nach Friedrich Schleiermacher (1768 -1834) und Wilhelm Dilthey (1833 - 1911) zurück. Der Begriff Hermeneutik bezeichnet die Verstehenslehre . Sie umfasst die Interpretation von Sprache, Handlungen & sozialen Phänomenen.
Annahme	In Beziehungen kann Verhalten & Kommunikation nicht linear kausal erklärt werden. Das Verhalten in einem zirkulären System ist durch Rückkopplung bedingt . Jede Äußerung birgt eine potenzielle Anregung oder auch Verstörung des Systems in sich.	Annahme	Das menschliche Leben und seine Ausdrucksformen erklären sich nicht nur nach Naturgesetzmäßigkeiten, sondern aus der Eigen-gesetzlichkeit des menschlichen Geisteslebens .
Fokus	Betrachtet werden Beziehungsstrukturen & -wirklichkeiten in einem interaktiven System, sowie das Individuum im Kontext des Systems	Fokus	Es geht um subjektives und intersubjektives Sinnverstehen , über die individuelle sowie die Bewusstseinsebene hinaus.
Einsatz	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsgewinnung in einem systemischen Umfeld. • Sichtbar machen von Zusammenhängen, Wechselwirkungen & Perspektiven innerhalb eines Systems. • Fördern die Reflexion des Einzelnen in Relation zu anderen bzw. über Sichtweisen anderer Beteiligte im System 	Einsatz	<ul style="list-style-type: none"> • Iteratives Verstehen von Aussagen im jeweiligen Kontext • Gewinnen tieferer Erkenntnisse über das Offensichtliche hinaus. • Aktivieren vorhandenen Wissens. • Anstoßen & Lenken von Denkprozessen
Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> • Wie würde Ihr Kollege diese Situation einschätzen? • Auf einer Skala von 1 - 10: Wie schwerwiegend ist das Problem? • Was machen sehr erfolgreiche Teams anders als ihr Team? • Was wäre, wenn das Problem plötzlich verschwunden wäre? • Was müssten sie tun, damit sie endgültig ein Burnout erleiden? • Welche Stärken haben Ihnen in ähnlichen Situationen geholfen? 	Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> • Was ist für dich der wichtigste Aspekt an diesem Thema? • Was fällt Dir dabei auf? • Was treibt dich an, diese Veränderung umzusetzen? • Welche Erfahrungen könnten dir hier weiterhelfen? • Wenn du dir das anschaust, wie könnte es hier weiter gehen? • An welchem Punkt stehst du / stehen wir gerade?
Wirkung	<ul style="list-style-type: none"> • Erweitern die eigene Sichtweise & Perspektiven. • Ermöglichen differenzierte & quantifizierbare Einschätzung • Lassen Unterschiede und Fortschritte erkennen. • Fokussieren auf positive Veränderungen & aktivieren Ressourcen • Stärken das Gefühl von Selbstwirksamkeit & Zuversicht • Fördern lösungsorientiertes Denken & eine positive Zukunftsvision. • Fördern Empathie & Verständnis ggü. dem anderen 	Wirkung	<ul style="list-style-type: none"> • Einleitung Gespräch: Fördern Klarheit über Anliegen & Erwartungen. • Helfen ein Thema zu vertiefen und zu konkretisieren. • Schärfen Bewusstsein für persönliche Antriebe & motivieren. • Aktivieren bestehende Ressourcen und Kompetenzen • Fördern Reflexion, Selbstwirksamkeit & Eigenverantwortung • Bieten Orientierung und schafft Bewusstsein über den Prozess. • Macht erzielte Ergebnisse & Veränderung bewusst.

7. Anhang

Folgend werden die verschiedenen Fragearten strukturiert abgebildet, beschrieben, mit Beispielen versehen und deren Wirkweise dargestellt.

7.1 Übersicht Meta-Modell-Fragen zur Informationssammlung

Nr.	Bezeichnung	Beispiel-Aussage	Beispiel-Frage	Erläuterung
I.	Informationen sammeln	Fragestellungen im Rahmen des Meta-Modells dienen dazu, auf der Bewusstseins-ebene - aufgrund von Generalisierungen, Verzerrungen bzw. Tilgungen verloren gegangene Informationen zu sammeln sowie Klarheit und Präzision in der Kommunikation herzustellen.		
1	Entnominalisieren	<ul style="list-style-type: none"> Wir müssen unsere Kommunikation verbessern. 	<ul style="list-style-type: none"> Wie möchtest Du kommunizieren? Wer möchte mit wem kommunizieren? 	Ein starres Erleben in einen fließenden Prozess umwandeln.
2	Offene Valenz	<ul style="list-style-type: none"> Mein Mann liebt nicht. Der Typ schlägt. 	<ul style="list-style-type: none"> Wen oder was kann er nicht lieben? Wen schlägt er mit was? 	<ul style="list-style-type: none"> Offene Valenzen sind nicht gefüllte Leerstellen, die ein Prozesswort eigentlich fordert, um alle Informationen zu bieten. Durch Nachfragen können fehlende Informationen ermittelt werden.
3	Unvollständige Prozessworte	<ul style="list-style-type: none"> Mein Mann liebt mich nicht. 	<ul style="list-style-type: none"> Woran machen Sie fest, dass Ihr Mann Sie nicht liebt? Wie genau erkennen Sie diese Nicht-Liebe? 	Selbst wenn eine offene Valenz gefüllt ist, können trotzdem Informationen zu einem Prozess fehlen, die durch Nachfragen nachgeliefert werden können.
4	Fehlender Bezugsindex	<ul style="list-style-type: none"> Das kann doch nicht sein! Diese Person ist unmöglich! 	<ul style="list-style-type: none"> Was genau kann nicht sein? Wer genau ist unmöglich? 	Hier ist mittels Nachfragen der fehlende inhaltliche Bezug zu ermitteln.
5	Vergleichstilgung	<ul style="list-style-type: none"> Sie ist nicht gut genug. Sie ist besser. Er ist der Beste. 	<ul style="list-style-type: none"> Woran genau machst Du das fest? Welche Kriterien liegen Deiner Befürchtung zugrunde? 	<ul style="list-style-type: none"> Positiv-Tilgung, Komparativ-Tilgung, Superlativ-Tilgung Hier sind die Vergleichsinhalte zu ermitteln.
6	Modaloperatoren	<ul style="list-style-type: none"> Ich muss zu Hause bleiben Ich kann meine Berufung nicht leben 	<ul style="list-style-type: none"> Was befürchtest Du passiert, wenn Du es nicht tust? Was hält Dich davon ab? Was hindert dich daran? 	<ul style="list-style-type: none"> für die Notwendigkeit: müssen, sollen, notwendig, ... für die Unmöglichkeit: kann nicht, darf nicht, unmöglich, Hinterfragen, ob diese Absolutheit der Realität entspricht.

7.2 Übersicht Meta-Modell-Fragen zum Hinterfragen von Glaubenssätzen

Nr.	Bezeichnung	Beispiel-Aussage	Beispiel-Frage	Erläuterung
II.	Glaubenssätze hinterfragen	Fragestellungen im Rahmen des Meta-Modells dienen dazu, auf der Bewusstseins- und tiefergehende Erkenntnisse zu einschränkenden Denkmustern - die aufgrund von Generalisierung, Verzerrung bzw. Tilgung entstanden - zu gewinnen. Bewusste Veränderungen sollen initiiert und differenzierteres Denken sowie neue Perspektiven möglich werden.		
1	X oder Y	<ul style="list-style-type: none"> Ich muss X, sonst passiert Y Ich muss 3x Sport machen, sonst werde ich dick. 	<ul style="list-style-type: none"> Muss das immer notwendigerweise so sein? Gilt das auch für andere Menschen, ...? 	<ul style="list-style-type: none"> Klären, ob die hier formulierte Kausalität wirklich so zwingend gegeben ist. Gibt es Alternativen?
2	Implizites Kausativ	<ul style="list-style-type: none"> Ich will X, aber Y verhindert es Ich will X nicht, aber Y verhindert es 	<ul style="list-style-type: none"> Was befürchtest Du, wenn Du X (nicht) tust? Was genau bedeutet es, wenn Du X doch tust? Wie genau zwingt Dich Y, X (nicht) zu tun? 	<ul style="list-style-type: none"> Klären, ob die hier formulierte Kausalität wirklich so zwingend gegeben ist. Gibt es Alternativen?
3	Universanquantoren	<ul style="list-style-type: none"> Immer wenn ich wandern gehe, dann regnet es! 	<ul style="list-style-type: none"> Ist das wirklich immer so? Denke nach, hattest Du schon mal trockenes Wetter? Y erzählte mir neulich, dass Ihr vor zwei Jahren mal ... 	<ul style="list-style-type: none"> Regel, die Ausnahme duldet - maximale Verallgemeinerung Die Generalisierung verdeckt die Vielzahl der Möglichkeiten
4	Verlorenes Performativ	<ul style="list-style-type: none"> Gott lebt! Freitags isst man selbstverständlich kein Fleisch! 	<ul style="list-style-type: none"> Wer sagt das? Woher weißt Du das? Wo bzw. für wen gilt diese Gesetzmäßigkeit? Hast Du Freitags noch nie Fleisch gegessen? 	<ul style="list-style-type: none"> Generalisierung einer individuellen Wahrheit formuliert als universelle Weisheit gekoppelt an die Botschaft "Jeder weiß das doch!"
5	Komplexe Äquivalenz	<ul style="list-style-type: none"> Er grüßt mich nicht. - D. h. er mag mich nicht. 	<ul style="list-style-type: none"> Woher weißt Du das? Hat er es Dir gesagt? Was veranlasst Dich, das zu glauben? 	<ul style="list-style-type: none"> Einer Situation eine Bedeutung geben.
6	Ursache - Wirkung	<ul style="list-style-type: none"> Dein Zuspätkommen macht mich wütend! 	<ul style="list-style-type: none"> Wie genau führt das Verhalten von ... dazu, dass Du Dich wütend fühlst? Wenn ... sich so verhält, was geschieht dann bei Dir, dass Du Dich dann so fühlst? 	<ul style="list-style-type: none"> Das Verhalten von Person A verursacht eine Reaktion/ Gefühl von Person B. Ziel: Dem Betroffenen bewusst machen, dass sein Gegenüber einen inneren Prozess anstößt, der dann zur Reaktion führt.
7	Gedanken lesen	<ul style="list-style-type: none"> Mein Kollege mag mich nicht. 	<ul style="list-style-type: none"> Woher weißt Du das? Hat er es Dir gesagt? Was veranlasst Dich, das zu glauben? 	<ul style="list-style-type: none"> Ziel: So lange hinterfragen, bis die eigentliche Bedeutung (5) oder der innere Prozess (6) zum Vorschein kommt.
8	Vorannahme	<ul style="list-style-type: none"> Mein Mann ist so faul, wie mein Sohn. 	<ul style="list-style-type: none"> Wie genau empfinden Sie Ihren Sohn als faul? 	<ul style="list-style-type: none"> Ziel: Die impliziten, nicht ausgesprochenen Vorannahmen verbalisieren und so bewusst machen.
9	Symmetrische Prädikate	<ul style="list-style-type: none"> Mein Freund streitet immer mit mir! 	<ul style="list-style-type: none"> Streitest Du auch mit Deinem Freund? Was machst Du in der Zeit, während Dein Freund streitet 	<ul style="list-style-type: none"> Implizite Opferhaltung - eigentlich sind 2 Personen beteiligt. Ziel: Aktiven Part und damit Handlungsoption bewusst machen.
10	Nicht-symmetrische Prädikate	<ul style="list-style-type: none"> Mein Kollege lächelt mich nie an! 	<ul style="list-style-type: none"> Lächelst Du Deinen Kollegen (nicht) an? Was machst Du, während Dein Kollege lächelt? 	<ul style="list-style-type: none"> Vorgang, an dem nur eine Person aktiv beteiligt ist. Ziel: Mögliche Beteiligung des Sprechers klären.
11	Präsuppositionen	<ul style="list-style-type: none"> Diese Situation stellt mich vor ein echtes Problem 	<ul style="list-style-type: none"> Auf welche Weise wirst du deine nächste Herausforderung erfolgreich meistern? 	<ul style="list-style-type: none"> Umgeht Widerstand und fokussiert auf Lösung. Regt kreatives und positives Denken an. Der Erfolg wird vorausgesetzt.

7.3 Übersicht Milton-Modell-Fragen

Nr.	Bezeichnung	Zweck	Beispiel-Frage	Wirkung
III.	Fragetechniken	Die im Rahmen des Milton-Modells genutzten Fragen dienen dazu, das bewusste Denken zu umgehen und das Unterbewusstsein zu aktivieren. Die vage bzw. mehrdeutig formulierten und weitgehend inhaltsfreien Fragen helfen dabei, im Unterbewusstsein innere (Such-) Prozesse zu stimulieren und Frage-Lücken mit eigenen Inhalten zu füllen. So kann wirkungsvoll Einfluss auf Denkmuster, Emotionen und Verhalten genommen, und Denk- und Handlungsspielräume geschaffen werden.		
1	Offene und unspezifische Fragen	Diese Fragen lassen viel Interpretationsspielraum und regen Vorstellungskraft und Kreativität an.	<ul style="list-style-type: none"> Was wäre möglich, wenn du es einfach zuließe? Wie fühlt es sich an, wenn du dich entspannst Was fällt dir auf, wenn du darüber nachdenkst? 	<ul style="list-style-type: none"> Die Person beginnt, nach inneren Antworten zu suchen. Das Bewusstsein wird umgangen, da keine klare Richtung vorgegeben wird.
2	Suggestive Fragen	Diese Fragen implizieren eine bestimmte Antwort oder lenken das Denken in eine gewünschte Richtung	<ul style="list-style-type: none"> Auf welche Weise wirst du jetzt noch ruhiger? Welche positiven Veränderungen bemerkst du schon? Wie wird es sein, wenn du dein Ziel erreicht hast? 	<ul style="list-style-type: none"> Die Frage setzt voraus, dass eine Veränderung bereits geschieht. Das Gehirn füllt die Lücke automatisch mit einer positiven Vorstellung.
3	Wahlfragen mit versteckter Suggestion	Hier wird dem Gesprächspartner eine Wahl gegeben, doch in beiden Fällen führt sie zum gewünschten Zustand.	<ul style="list-style-type: none"> Möchtest du jetzt oder erst später die Entspannung genießen? Wirst du dich mehr auf das angenehme Gefühl oder die tiefere Ruhe konzentrieren? Welchen Teil dieser Erfahrung findest du am interessantesten? 	<ul style="list-style-type: none"> Die Person glaubt, eine freie Wahl zu haben, doch jede Option führt zur gewünschten Veränderung.
4	Illusion der Wahl durch Alternativen	Diese Technik gibt eine Struktur vor, bei der beide Optionen in die gewünschte Richtung führen.	<ul style="list-style-type: none"> Bevorzugst du es, dich langsam oder schnell zu entspannen? Möchtest du den ersten Schritt jetzt oder gleich gehen? Bist du bereit, sofort zu starten, oder möchtest du vorher noch eine angenehme Pause genießen? 	<ul style="list-style-type: none"> Das bewusste Hinterfragen wird umgangen, da die Annahme der Veränderung bereits in der Frage enthalten ist.
5	Hypothetische Fragen	Diese Fragen suggerieren eine bereits bestehende Möglichkeit und führen das Gegenüber dazu, sich die gewünschte Veränderung vorzustellen.	<ul style="list-style-type: none"> Wie wird es sich anfühlen, wenn du dein Ziel erreicht hast? Was wäre anders, wenn du bereits vollkommen entspannt wärest? Was würde passieren, wenn du es einfach geschehen lässt? 	<ul style="list-style-type: none"> Das Gehirn beginnt, eine innere Simulation der Zukunft zu erstellen. Der gewünschte Zustand wird als realistisch und erreichbar erlebt.
6	Unbestimmte Fragen (Generalisierungen & Nominalisierungen)	Diese Fragen enthalten abstrakte Begriffe, die individuell interpretiert werden können.	<ul style="list-style-type: none"> Was bedeutet für dich wahres Glück? Wie fühlt sich innere Freiheit an? Welche neuen Möglichkeiten erkennst du jetzt? 	<ul style="list-style-type: none"> Die Person sucht nach einer eigenen Bedeutung und aktiviert dabei unbewusste Ressourcen.
7	Gedanken lesen	Diese Fragen tun so, als wäre etwas bereits bekannt, und erzeugen eine Art „Selbstbestätigung“.	<ul style="list-style-type: none"> Du hast sicher schon bemerkt, wie du dich allmählich entspannst, oder? Ich weiß, dass du schon viele gute Entscheidungen in deinem Leben getroffen hast, nicht wahr? Du wirst überrascht sein, wie leicht es dir fällt, oder? 	<ul style="list-style-type: none"> Das Gehirn überprüft automatisch, ob die Aussage zutrifft, und findet Bestätigungen. Selbst wenn die Aussage zunächst nicht wahrgenommen wurde, wird sie als Möglichkeit akzeptiert.

7.4 Übersicht zirkulärer Fragen

Nr.	Bezeichnung	Zweck	Beispiel-Frage	Wirkung
IV.	Fragetechniken	Zirkuläre Fragen sind eine Technik aus der Systemik. Sie zielen darauf ab, Zusammenhänge, Wechselwirkungen und Perspektiven innerhalb eines Systems (z. B. Familie, Team, Organisation, Gesellschaft, ...) sichtbar zu machen. Anders als Fragen, die sich eher an die individuelle eigene Sichtweise oder das eigene Erleben richten, fördern zirkuläre Fragen die Reflexion des Individuums in Relation zu anderen bzw. über Sichtweisen anderer Beteiligte im System. Sie helfen, neue Perspektiven einzunehmen, Muster zu erkennen und Lösungsansätze zu entwickeln.		
1	Perspektivwechsel	Diese Fragen sollen helfen, eine Situation aus der Sicht einer anderen Person zu betrachten.	<ul style="list-style-type: none"> Wie würde Ihre Partnerin diese Frage beantworten? Wie wirken diese Diskussionen vermutlich auf Ihre Kinder? Wie würde Ihr Kollege diese Situation einschätzen? Wie würde Ihre Vorgesetzte mit dieser Situation umgehen? 	<ul style="list-style-type: none"> Erweitert die eigene Sichtweise und weitere Perspektiven. Reduziert Vorurteile und Zuschreibungen. Fördert Empathie mit dem Anderen.
2	Skalierungsfragen	Diese Fragen helfen, die subjektive Wahrnehmung messbar zu machen und Veränderungen zu bewerten.	<ul style="list-style-type: none"> Auf einer Skala von 1 - 10: Wie schwerwiegend ist das Problem? Wie bewerten sie ihr moment. Verhältnis auf einer Skala von 1 - 10? Was müsste geschehen, damit sie sich von 6 auf eine 8 steigern? Wie ist es ihnen gelungen, auf eine 7 zu kommen? 	<ul style="list-style-type: none"> Ermöglichen eine differenzierte und quantifizierbare Einschätzung Machen Veränderungen messbar Unterstützen eine Ziel- und Fortschrittskontrolle
3	Unterschieds- & Beziehungsfragen	Diese Fragen helfen mittels Abgrenzung bzw. Unterschieds- & Beziehungsbildung, Phänomene leichter und detaillierter zu beschreiben.	<ul style="list-style-type: none"> Was machen sehr erfolgreiche Teams anders als ihr Team? Zu wieviel Prozent halten sie dies für (un-)wahrscheinlicher als ...? Stimmen sie dem zu, oder sehen sie dies anders? Weilche ihrer Kollegen hatten bisher eine enge Beziehung? ... 	<ul style="list-style-type: none"> Lassen Unterschiede und Fortschritte erkennen. Heben Ressourcen und positive Entwicklungen hervor. Regen an, Interaktions- und Kommunikationsmuster zu hinterfragen Sie fördern die Selbstreflexion und eröffnen Handlungsoptionen
4	Die "Wunderfrage"	Diese Frage hilft, eine Problem bewußt außer Acht zu lassen. Wünsche, Bedürfnisse, Ressourcen und Lösungsansätze werden vorstellbar und greifbar.	<ul style="list-style-type: none"> Was wäre, wenn das Problem plötzlich verschwunden wäre? Woran würden sie merken, dass das Problem verschwunden ist? Was hätte sich geändert, wenn sie morgen früh wach werden und ihr Ziel erreicht hätten? 	<ul style="list-style-type: none"> Fokussieren auf positive Veränderungen. Aktivieren von Ressourcen. Stellen das eigene potenzielle Handeln in den Mittelpunkt. Fördern konkrete Zielformulierung.
5	Hypothetische Fragen "Was wäre wenn ...?"	Diese Fragen suggerieren eine bereits bestehende Möglichkeit und führen dazu, sich gewünschte Szenarien und Veränderungen vorzustellen.	<ul style="list-style-type: none"> Wie wird es sich anfühlen, wenn du dein Ziel erreicht hast? Wie würde ihr Traumberuf / Idealzustand aussehen & sich anfühlen? Was würde passieren, wenn du es einfach geschehen lässt? Wie würde 1 Woche in diesem Beruf Ihrer Meinung nach aussehen? 	<ul style="list-style-type: none"> Das Gehirn beginnt, eine innere Simulation der Zukunft zu erstellen. Der gewünschte Zustand wird als realistisch und erreichbar erlebt Fördern kreatives & lösungszentriertes Denken. Aktivieren Lösungskompetenzen.
6	Paradoxe Fragen (Paradoxe Intervention)	Diese Fragen fordern mittels paradoxer Formulierungen - die verwirren und irritieren - bestehende Denk- und Verhaltensmuster heraus.	<ul style="list-style-type: none"> Was müssten sie tun, damit sie endgültig ein Burnout erleiden? Was gewinnen sie dadurch, wenn sie sich so sehr aufregen? Wie könnten sie erreichen, noch schlechter zu schlafen? Wie ließe sich das Problem noch mehr verschlimmern? 	<ul style="list-style-type: none"> Sie regen an, über ein Problem anders zu denken & zu bewerten. Sie fördern humorvolle Sicht und mindern ggf. die Bedrohlichkeit Sie decken verborgene Motive oder versteckte Vorteile auf Ermöglichen neue Einsichten und Lösungsansätze
7	Lösungs- & Ressourcenorientierte Fragen	Diese Fragen fokussieren auf Stärken, Fähigkeiten, Ziele, Lösungen, Fortschritte, um Selbstvertrauen und Handlungsfähigkeit zu stärken.	<ul style="list-style-type: none"> Weilche Stärken haben Ihnen in ähnlichen Situationen geholfen? Wann / Wie haben Sie das Problem schon einmal gut gemeistert? Weilche kleinen Schritte können Sie in Richtung der Lösung gehen? Wie würde Ihr Umfeld merken, dass sich etwas verbessert hat? 	<ul style="list-style-type: none"> Stärken das Gefühl von Selbstwirksamkeit & Zuversicht Fördern lösungsorientiertes Denken & eine positive Zukunftsvision. Aktivieren individuelle und systemische Ressourcen Fokussieren auf Kompetenzen und Handlungsoptionen
8	Problemorientierte Fragen	Diese Fragen helfen, das Problem zu analysieren, Wechselwirkungen zu verstehen um ein tieferes Verständnis für bestehende Schwierigkeiten zu entwickeln	<ul style="list-style-type: none"> Seit wann tritt dieses Problem auf, und wie hat es sich entwickelt? Weilche Personen sind auf welche Weise davon betroffen? Weilche Auswirkungen hat das Problem auf ...? Weilchen Nutzen hat es für sie, wenn das Problem weiter besteht? 	<ul style="list-style-type: none"> Machen Wechselwirkungen und system. Zusammenhänge sichtbar. Hilfen, das Problem bewusster zu benennen und abzugrenzen Basis für Lösungen, indem Ursachen und Auswirkungen verstanden werden.

7.5 Übersicht Entwicklungsfragen

Nr.	Bezeichnung	Zweck	Beispiel-Frage	Wirkung
V.	Fragetechniken	Entwicklungsfragen dienen als Instrument der Systemik dazu, Inhalte und Erkenntnisse aus dem Unterbewusstsein hervorzuholen. Es geht um subjektives und intersubjektives Sinnverstehen, über die individuelle und die Bewusstseins-Ebene hinaus. Aussagen sollten iterativ (zirkular) - vor dem Hintergrund des jeweiligen Kontexts und bestehender Wirkzusammenhänge – verstanden und tiefer gelegt werden. Als Leitfragen können sie auch helfen durch die Einstiegs- und Endphase eines Coachings zu navigieren.		
1	Initialfragen	Diese Fragen helfen, ein Thema zu eröffnen, den Fokus zu bilden & eine erste Orientierung geben. Sie helfen, eine klare Ausgangslage zu schaffen	<ul style="list-style-type: none"> • Was ist für dich der wichtigste Aspekt an diesem Thema? • Wozu ist es eigentlich gut, dass ...? • Was möchten Sie mit diesem Gespräch erreichen? • Kennt ihr eigentlich den Unterschied ...? • Was fällt Dir dabei auf? • Welche völlig neue Lösung könnte hier helfen? • Vergleich doch mal, ... • Impulse, Schlagwörter, ein Bild • Wie kommst Du auf diese tolle Idee? • Was treibt dich an, diese Veränderung umzusetzen? • Toll, was fällt dir noch dazu ein? • Wohin treibt dich dein toller Kopf denn als nächstes? 	<ul style="list-style-type: none"> • Fördern Klarheit über Anliegen und Erwartungen • Leiten das Gespräch strukturiert ein. • schaffen eine offene Atmosphäre für weitere Exploration • Hilft ein Thema zu vertiefen und zu konkretisieren. • Durchbrechen mit neuen Ideen starre Denkstrukturen • Fördern innovatives und kreatives Denken • Schärfen das Bewusstsein für persönliche Antriebe. • Erhöhen die Identifikation mit Zielen • Geben Wertschätzung und motivieren, weiter zu machen.
2	Impulse / Impulsfragen	Diese Fragen helfen ein Thema auf den Punkt zu bringen, geben Denkanstöße und fördern Ideen.	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Erfahrungen könntest du dir hier weiterhelfen? • Was glaubt ihr bzw. wisst ihr über ...? • Habt ihr euch schon mal damit beschäftigt? 	<ul style="list-style-type: none"> • Aktivieren bestehende Ressourcen und Kompetenzen • Fördern Selbstwirksamkeit und Eigenverantwortung • Tragen zur Fundierung vorhandener Informationen bei
3	Motivationsfragen	Diese Fragen helfen, intrinsische und extrinsische Motivationen zu erkennen und bewusst zu machen	<ul style="list-style-type: none"> • Wie kommst Du auf diese tolle Idee? • Was treibt dich an, diese Veränderung umzusetzen? • Toll, was fällt dir noch dazu ein? • Wohin treibt dich dein toller Kopf denn als nächstes? 	<ul style="list-style-type: none"> • Schärfen das Bewusstsein für persönliche Antriebe. • Erhöhen die Identifikation mit Zielen • Geben Wertschätzung und motivieren, weiter zu machen.
4	Fragen zur Wissensaktivierung	Diese Fragen helfen, bereits vorhandenes Wissen und Erfahrungen zu aktivieren und nutzbar zu machen.	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Erfahrungen könntest du dir hier weiterhelfen? • Was glaubt ihr bzw. wisst ihr über ...? • Habt ihr euch schon mal damit beschäftigt? 	<ul style="list-style-type: none"> • Aktivieren bestehende Ressourcen und Kompetenzen • Fördern Selbstwirksamkeit und Eigenverantwortung • Tragen zur Fundierung vorhandener Informationen bei
5	Fokus- & Zielfragen	Diese Fragen richten den Blick auf die positive Absicht und eine mögliche Zielsezung.	<ul style="list-style-type: none"> • Wozu ... / Wozu ist das gut ...? • Was genau möchtest Du erreichen? • Was könntest du damit tun? Was würde sich ändern? • Wohin führt uns der Gedankengang? 	<ul style="list-style-type: none"> • Bringen Klarheit in die dahinter liegende positive Absicht • Bringen Klarheit über Zielsetzung und mögliche Schritte • Fördern eine positive Sicht auf Gedanken & Geschehen
6	Prozessfragen	Diese Fragen helfen, Veränderungs- und Entwicklungsprozesse zu verstehen.	<ul style="list-style-type: none"> • Wenn du dir das anschaust, wie könnte es hier weiter gehen? • Gibt es Zusammenhänge zwischen ...? • Welche unmittelbaren Auswirkungen hat diese Einsicht? • Was suchen wir eigentlich? 	<ul style="list-style-type: none"> • Legen Informationen auf verschiedenen Ebenen tiefer • Schaffen Bewusstsein für Entwicklungsschritte • Unterstützen die Reflexion des Fortschritts
7	Sachfragen	Diese Fragen zielen auf Fakten, Daten und weiterführende sachliche Informationen ab.	<ul style="list-style-type: none"> • Wie würdest du das mit deinen eigenen Worten sagen? • Was genau verstehst du darunter? • Wer kann das mal beschreiben? 	<ul style="list-style-type: none"> • Vertiefen das Verständnis einer Situation • Hinterfragen Aussagen & objektivieren Aussagen
8	Meinungsfragen	Diese Fragen helfen, subjektive Sichtweisen, Einstellungen und Bewertungen zu erfassen.	<ul style="list-style-type: none"> • Wie findest du das? • Was meinst du dazu? • Magst du Stellung dazu nehmen? 	<ul style="list-style-type: none"> • Machen individuelle Überzeugungen sichtbar • Fördern den Austausch von Meinungen & Sichtweisen • Unterstützen Meinungsbildung
9	Reflexionsfragen	Diese Fragen dienen der tiefgehenden Reflexion und Selbsterkenntnis.	<ul style="list-style-type: none"> • An welchem Punkt stehst du / stehen wir gerade? • Welche Erkenntnisse nimmst du hieraus mit? • Ist das (wirklich) so? • Welche Antworten, Hypothesen können wir/ kannst du formulieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Klären, wo der Client sich gerade im persönlichen bzw. im Coaching-Prozess befindet. • Bietet Orientierung und schafft Bewußtsein über den Prozess.
10	Sicherungsfragen	Diese Fragen helfen, die Nachhaltigkeit von Erkenntnissen und Veränderungen (eines Coachings) zu sichern.	<ul style="list-style-type: none"> • Was können wir festhalten? • Wenn wir rekapitulieren, was ist die Essenz ...? • Können wir mal zusammenfassen ...? 	<ul style="list-style-type: none"> • Macht das kurzfristig erzielte Ergebnis bewusst. • Unterstützt so auch langfristige Veränderungsprozesse

8. Quellennachweis

Das Meta-Modell der Sprache:

- Das Arbeitsbuch zur Practitioner Ausbildung NLP, Susanne Haag & Klaus Grochowiak, CNLPA Verlag, 2. Auflage, Wiesbaden 2027, Seiten 179 – 184 | [Abkürzung im Text: *NLP-Pract.*]
- Das NLP Master Handbuch – Erlernen Sie NLP auf Master-Niveau, Klaus Grochowiak, CNLPA Verlag, Wiesbaden 2010, Seiten 73 – 75 | [Abkürzung im Text: *NLP-Mast.*]
- Wikipedia: Informationen zu Virginia Satir, Richard Bandler und John Grinder

Das Milton-Modell der Sprache:

- Das Arbeitsbuch zur Practitioner Ausbildung NLP, Susanne Haag & Klaus Grochowiak, CNLPA Verlag, 2. Auflage, Wiesbaden 2027, Seiten 145 – 160 [Abkürzung im Text: *NLP-Pract.*]
- Das NLP Master Handbuch – Erlernen Sie NLP auf Master-Niveau, Klaus Grochowiak, CNLPA Verlag, Wiesbaden 2010, Seiten 244 – 246 | [Abkürzung im Text: *NLP-Mast.*]
- Wikipedia: Informationen zu Milton H. Erikson

Zirkuläre Fragetechniken:

- Skript Systemcoach 2019/20, Michael Löhlein, Pfalz NLP Akademie, Modul 1, Kapitel „Zirkuläre Fragen“ | [Abkürzung im Text: *SC-Skript ZF*]
- Wikipedia: Informationen zu Gregory Bateson, Paul Watzlawick und zu zirkulären Fragen

Entwicklungsfragen:

- Skript Systemcoach 2019/20, Michael Löhlein, Pfalz NLP Akademie, Modul 2+3, Kapitel Entwicklungsfragen | [Abkürzung im Text: *SC-Skript LF*]
- Wikipedia: Informationen zu Friedrich Schleiermacher, Wilhelm Dilthey und zur Hermeneutik