

Wer fragt, führt.

Wer Relational fragt, sichert wirksam Zukunftsgestaltung.

IMPRESSUM

Copyright © 2026 by Dr. Sonja Radatz

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte der Wiedergabe, auch in Auszügen, in jeder Art (Fotokopie, Übersetzungen, Mikroverfilmung, elektronische Speicherung, Verarbeitung und dergleichen) liegen beim Herausgeber. Zuwiderhandlungen können strafrechtlich verfolgt werden und berechtigen den Herausgeber zu Schadenersatzansprüchen.

Herausgeber und Bestelladresse:

Verlag Relationales Management

Zielorientierte Entwicklung von Menschen, Teams und Unternehmen GmbH

Schloss Schönbrunn, Zuckerbäckerstöckl 39, 1130 Wien, Österreich

E-Mail: irbw@irbw.net, Website & Onlineshop: www.irbw.net

ISBN 978-3-9505263-9-4

1. Auflage 2026

INHALT

1 EIN PLÄDOYER FÜR RELATIONALES FRAGEN	9
2 UNSER FRAGEN IN FRAGE STELLEN	13
2.1. Grundsätzlich unterschiedliche Frageausrichtungen – und was diese jeweils können	15
2.1.1. Geschlossene Fragen	16
2.1.2. Klassische offene Reporterfragen	18
2.1.3. Einfache Zukunftsgestaltungsfragen	21
2.1.4. Zukunftsgestaltungsfragen mit Fokus auf das Verhalten	28
2.1.5. Der Relationale Fokus auf die individuell optimale Ich-Gestaltung	36
2.2. Grundsätzlich unterschiedliche Fragehaltungen – und was diese jeweils können	44
2.2.1. Rigorose Trennung des Potenzials der Fragestellung von der Person der Fragestellerin	44
2.2.2. Die empathische Haltung des Fragestellers	47
2.2.3. Die Problemlösungshaltung des Fragestellers	50
2.2.4. Die sokratische „Hebammen“-Haltung	53
2.2.5. Die Relationale Haltung des Fragestellers als „hilfreicher Manipulierer“ der optimalen Zukunftsgestaltung	57
2.3. Unterschiedliche Grade der vom Fragesteller eingebrachten Werte und Bewertungen	60
2.3.1. Der Versuch wertfreien Fragestellens	62
2.3.2. Die Vernachlässigung der Wirkung von Werten und Bewertungen des Fragestellers auf die Zukunftspotenziale des Gesprächspartners	65
2.3.3. Die Einschränkung der Zukunftsgestaltungsmöglichkeiten des Gesprächspartners durch die Werte und Bewertungen des Fragestellers	67
2.3.4. Die Relationale strikte und bewusste Trennung zwischen den Werten des Fragestellers und des Gesprächspartners	73
2.4. Unterschiedlicher Wissens-(Know-how) Stand beim Fragesteller	77

2.4.1. Der Fragesteller „weiß im Voraus die richtige Antwort“	78
2.4.2. Der Fragesteller fokussiert im Gespräch darauf, den Gesprächspartner zu „verstehen“	80
2.4.3. Der Fragesteller trennt bewusst zwischen eigenem und fremdem Wissen und macht „Angebote“	83
2.4.4. Die Relational-ethologische Haltung des Nichtwissens	84
2.5. Das Zutrauen des Fragestellers	90
2.5.1. Die Bedeutung des Zutrauens des Fragestellers zu sich selbst	92
2.5.2. Die Bedeutung des Zutrauens des Fragestellers zum Gesprächspartner	95
2.6. Die Fragenabfolge im Konzept des Fragestellers	101
2.6.1. Die völlig freie Fragenabfolge – Hauptsache, sie klingen cool	102
2.6.2. Die „intuitive“ Fragenabfolge	102
2.6.3. Die „situative“ Fragenabfolge	103
2.6.4. Die strikte Fragenabfolge	104
2.6.5. Die Relationale Fragenabfolge im Relationsmodell „von innen nach außen“	105
3. DIE RELATIONALE GRUNDLOGIK DER FRAGEN	111
3.1. Relationale Fragen sind „offene“ Fragen	113
3.2. Relationale Fragen sind „Zukunftsreporterfragen“	115
3.3. Relationale Fragen sind „hilfreich verstörend“	116
3.4. Relationale Fragen nehmen den Gesprächspartner immer in die Verantwortung	118
3.5. Relationale Fragen nehmen keine Umwege	122
3.5.1. Kein Umweg über die „Problemklärung“ bzw. „Analyse“	123
3.5.2. Kein Umweg über „Einzahlungsfaktoren“	125
3.6. Relationale Fragen interessieren sich für die Bedeutung von Begriffen	128
4. RELATIONALE GRUNDFRAGEMUSTER	133
4.1. Das Relationale Grundfragemuster der Gestaltung	137
4.1.1. Die Bedeutung des Gestaltungspotenzials	138
4.1.2. Die Prämisse der Pixelschärfe	140
4.1.3. Die Bildung Relationaler Gestaltungsfragen	141
4.2. Das Relationale Grundfragemuster der Erlebensfrage	143

4.2.1. Der Fokus der Erlebensfragen	143
4.2.2. Die Breite der Erlebensfragen	146
4.2.3. die Bildung der Relationalen Erlebensfragen	147
5. RELATIONALE GRUNDFRAGEARTEN	149
5.1. Relationale Subjektivierungsfragen	157
5.1.1. Worum geht es genau?	159
5.1.2. Der theoretische Hintergrund der Relationalen Subjektivierung	164
5.1.3. Was eine Subjektivierung zu einer Relationalen Subjektivierung macht	175
5.1.4. Die Wahl des passenden Subjektivierungsfelds	182
5.1.5. Die Wahl des passenden Subjektivierungselements	203
5.1.6. Zwei Stärkegrade in der Anwendung der Relationalen Subjektivierung	208
5.1.7. Das Vermeiden des Wechsels von Subjektivierungselementen	211
5.1.8. Die Verwendung Relationaler Subjektivierungsfragen in Einzelthemen eines Gesprächs	213
5.1.9. Die Verwendung der Relationalen Subjektivierung für ein komplettes Zukunftsgestaltungsgespräch	214
5.1.10. Die Anwendung der Relationalen Subjektivierung im Relationalen Grundfragemuster des Erlebens	218
5.2. Relationale personendissoziierende Grundfragen	222
5.2.1. Relationale Personendissoziierung mit Experten	224
5.2.2. Relationale Personendissoziierung mit Zufallspersonen	230
5.3. Relationale rahmendissoziierende Grundfragen	236
5.4. Relationale ressourcenfokussierende Grundfragen	240
5.5. Relationale hypothetische Grundfragen	245
5.5.1. Die Brückenfunktion der hypothetischen Frage	248
5.5.2. Die Arten Relationaler hypothetischer Grundfragen	251
5.5.3. Relationale Voraussetzungen für das Funktionieren von hypothetischen Fragen	261
5.6. Skalenfragen als unterstützende Fragenarten	269
5.6.1. Unterschiede – nicht Entwicklung	270
5.6.2. Die Gestaltung von Skalenfragen	274

5.6.3. Anwendungssituationen von Skalenfragen im Relationalen Gespräch	276
5.6.4. Der Nutzen von Skalenfragen im Relationalen Gespräch	278
5.7. Ausschöpfungsfragen als unterstützende Fragearten	279
5.7.1. Die Fragenvarianten	280
5.7.2. Was bringt die Anwendung von Ausschöpfungsfragen?	280
6. RELATIONALE ZUKUNFTSFRAGEN GESTALTEN	283
6.1. Die zentrale Rolle der Relationalen Haltung im Relationalen Fragengestaltungsprozess	285
6.1.1. Der Relationale Fokus auf die Gestaltung des neuen Ichs in dessen optimaler Zukunft	289
6.1.2. Die Relationale Beschreibung des Fragestellers als hilfreichen Manipulierer der für den Gesprächspartner optimalen Zukunftsgestaltung	290
6.1.3. Die Relationale strikte und bewusste Trennung zwischen den Werten des Fragestellers und des Gesprächspartners	293
6.1.4. Die Relational-ethologische Haltung des Nichtwissens beim Fragesteller	295
6.1.5. Die Bedeutung des Zutrauens des Fragestellers zu sich selbst und zum Gesprächspartner	298
6.1.6. Das Relationale Denken der Neugestaltung des Gesprächspartners „von innen nach außen“	301
6.2. Der passende Relationale Fragengestaltungsprozess	306
6.2.1. Die Einführung (Erzählung), Erklärung und Einladung	307
6.2.2. Lesen/Relationales Empowering	318
6.2.3. Zutrauen ausdrücken	323
6.2.4. Das Erzeugen einer optimalen Wechselwirkung zwischen Fokus und Gesprächspartner	326
6.2.5. Die Wahl zwischen dem direkten und dem indirekten Vorgehen	340
6.2.6. Die Wahl der Relationalen Grundfrageart und des Relationalen Grundfragemusters	343
6.3. Relationale Fragenausgestaltung: Die Sicherung der Wirkung	346
6.3.1. Angestrebte Wirkung	348

6.3.2. Wirkungsfaktor persönliche Positionierung (persönliche Haltung)	352
6.3.3. Wirkungsfaktor inhaltliche Herangehensweise	355
6.3.4. Wirkungsfaktor Beziehungsgestaltung	359
6.3.5. Wirkungsfaktor Kontextgestaltung	364
7. RELATIONALE FRAGENGESTALTUNG LERNEN	367
7.1. Lernen 0 oder Lernen 1?	368
7.2. Die zentrale Bedeutung des Fragestellers in der Relationalen Fragegestaltung	373
7.3. Relationale Wirksamkeit im Gespräch erzeugen	376
7.3.1. Der Unterschied zwischen „Wirkung“ und „Wirksamkeit“	376
7.3.2. Wie entsteht „Fragenwirksamkeit“ aus Relationaler Sicht?	377
7.3.3. Die Sicherung Relationaler Wirksamkeit: 3 simultane Ebenen	379
7.4. Die Professionalisierung des Fragestellers: Entscheiden. Fokus sichern. Lernen.	386
7.4.1. Die Relationale Haltung: Eine Entscheidungsfrage	388
7.4.2. 100% Aufmerksamkeit beim Gesprächspartner: Eine Frage der Fokusgestaltung und -sicherung	390
7.4.3. Die Relationale Fragegestaltung: Eine Lernen 1- und später Lernen 0-Frage	394
7.5. Eine Revolution im Fragen- & Gesprächslernen	397
7.5.1. Unser bisheriger Fokus im Lernen von Fragegestaltung	398
7.5.2. Worin müssen wir investieren, um wirksame Fragegestaltung zu lehren, zu lernen?	402
7.5.3. Wie lässt sich dieses Lernen begleiten?	406
7.5.4. Ein Kreis schließt sich	406
LITERATUR	409
ZUR AUTORIN	415
MEHR ZUR RELATIONALEN PHILOSOPHIE	416

2.1.3. Einfache Zukunftsgestaltungsfragen

Dann kennen wir Fragestellungen, welche die Zukunft neugestalten. Dazu zählen beispielsweise die typischen einfachen systemischen Fragen, wie sie breitflächig vermittelt werden. Die meisten Menschen, die in Coaching-Ausbildungen von „systemischen Fragen“ hören, lernen einen bunten Potpourri aus einfachen Zukunftsgestaltungsfragen kennen – und gehen dann davon aus, „Das kenne ich und kann ich schon!“, wenn sie Relationale Fragen hören.

Auf den ersten Blick sehen diese einfachen Zukunftsgestaltungsfragen den Relationalen Fragen tatsächlich ähnlich. Aber eben nur auf den ersten Blick. Auf den zweiten Blick (oder oft erst, wenn wir die Antworten auf diese Fragen hören) erkennen wir, wie gefährlich die Fragen nach „der optimalen Zukunft“ sind. Und oft wird erst dann der Unterschied zu den Relationalen Fragen deutlich.

Einfache Zukunftsgestaltungsfragen sind etwa:

- Wie beschreiben Sie Ihre optimale Zukunft?
- Wie wünschen Sie sich den Mitarbeiter?
- Woran erkennen Sie, dass Sie die richtige Wahl getroffen haben?

Was sind nun die beiden wichtigsten Probleme, welche einfache Zukunftsgestaltungsfragen erzeugen?

1. Vergrößerung der Distanz zur gewünschten Zukunft

Einerseits vergrößern einfache Zukunftsgestaltungsfragen meinem Erleben zufolge mit jeder weiteren Frage die Distanz zwischen dem aktuellen Standort unseres Gesprächspartners (seiner erlebten Gegenwart) und der von ihm gewünschten Zukunft. Anders ausgedrückt: Mit der Beschreibung der von ihm gewünschten Zukunft bewegt er sich keinen Zentimeter in Richtung oder in dieser gewünschten Zukunft. Und gedanklich erlebt er – das können Sie durch Nachfragen bei Ihrem Gesprächspartner gut selbst feststellen – zwischen sich und seiner gewünschten Zukunft mit jeder weiteren und genaueren Beschreibung dieser Zukunft die Distanz als noch größer.

Und dann müssen am Ende vieler Gespräche hilflose „Brückenfragen“ gestellt werden, wie

- Was sind nun erste Schritte in Richtung dieser gewünschten Zukunft?

- Was ist das Allererste, das Sie in Richtung Ihrer gewünschten Zukunft unternehmen könnten?
- Was wäre ein erster, winziger Schritt, der Sie Ihrer gewünschten Zukunft näherbrächte?

2. Potenzielles Entstehen dreier Szenarien der Verantwortungsentziehung beim Gesprächspartner

Und andererseits – und auch das erlebe ich in all den Gesprächen, die hauptsächlich mit einfachen Zukunftsgestaltungsfragen arbeiten – erzeugen diese systemischen, einfachen Zukunftsgestaltungsfragen stets eine von drei Arten von Szenarien, in denen wir jegliche Verantwortung unseres Gesprächspartners (und damit auch jegliche Möglichkeit von ihm, erfolgreich und selbstwirksam eine andere Zukunft zu gestalten) in eine Sackgasse treiben:

a) Szenarien, die sich außerhalb des Gesprächspartners abspielen

Sobald wir die Frage danach stellen, welche Voraussetzungen eine richtig gute Zukunft nach

Ansicht unseres Gesprächspartners benötigt, entstehen automatisch „Zukunftsherstellungsvoraussetzungen“, für deren Gestaltbarkeit und Gestaltung der Gesprächspartner sich nicht verantwortlich fühlt.

Und plötzlich erleben wir, dass wir in die Erfüllungsverantwortung geraten, weil wir die entsprechende Frage gestellt haben. Oder die Zukunft wird verunmöglicht, weil dafür zuvor alles Mögliche passieren muss, das wir im Gespräch nicht erfüllen können.

Und das macht die einfachen Zukunftsgestaltungsfragen so gefährlich – denn damit katapultieren wir uns als Fragesteller, ohne dies zu wollen, nicht selten in die Verantwortung der Person, welche die genannte Zukunft „liefern“ sollte, oder – und auch das ist keine sinnvolle Situation – die Zukunft kann nicht realisiert werden, weil die dafür notwendigen Voraussetzungen erst (irgendwann) eintreten müssen.

Diese Art von (meines Erachtens) gefährlichen, einfachen Zukunftsgestaltungsfragen spielen sich rund um das „Benötigen“ ab (siehe Beispiele in der Abbildung).

Einfache (gefährliche) Zukunftsgestaltungsfragen

Stichwort	Beispiele für einfache (und gefährliche) Zukunftsgestaltungsfragen
benötigen	<ul style="list-style-type: none">▪ Was benötigen Sie von mir für Ihren Erfolg?▪ Was benötigen Sie von den anderen für Ihren Erfolg?▪ Was benötigen Sie, damit Ihnen das gelingt?▪ Was muss wer konkret tun, damit Sie erfolgreich sein können?▪ Was muss wer/in welcher Form/wann zu Ihrer Zukunft beitragen, um ihr den Label „erfolgreich“ zu verleihen?▪ Welche Anforderungen haben Sie an die Situation?

Quelle: Dr. Sonja Radatz

b) Szenarien, die nicht (oder nur schwer) realisierbare „Idealvorstellungen“ beschreiben

Wenn wir nach einer „idealen“ Zukunft fragen, dann fragen wir grob umrissen nach der idealen Welt, die sich der Gesprächspartner „wünscht“. Damit landen wir jedoch in einer Ideal-Zukunft des Gesprächspartners, deren Gestaltung – falls

überhaupt –in einer von ihm nicht beeinflussbaren Zukunft zu irgendeinem Zeitpunkt (hoffentlich) für ihn entsteht.

Denn er hat – ausgelöst durch unsere Frage! – eine idealisierte Welt erzeugt, die mit seiner Person und der von ihm persönlich erlebten Herstellungsfähigkeit rein gar nichts zu tun hat. So entstehen für den Gesprächspartner nicht realisierbare Zukunftsvorstellungen, die wir meiner Erfahrung zufolge nur noch selten wieder auf ein für den Gesprächspartner lebbares Maß zurückstufen können.

Beispiele für „idealisierte“ Zukunftsfragen

Stichwort	Beispiele für Fragen nach einer idealisierten (und schwer/nicht realisierbaren) Zukunft
„wünschen“	<ul style="list-style-type: none">▪ Welche Zukunft wünschen Sie sich?▪ Welche Zukunft wäre für Sie richtig ideal – wenn Sie sich´s aussuchen könnten?▪ Wie sieht Ihr Idealbild der Zukunft aus?▪ Wie wünschen Sie sich Ihren Chef?▪ Welche Leistung wünschen Sie sich?▪ Wie sollte das Traum-Angebot aussehen?▪ Wie hätten Sie´s gern?

Quelle: Dr. Sonja Radatz

c) Szenarien, die (vom anderen echt unrealisierbare) Forderungen an die Zukunft stellen

Diese Forderungen schaffen wir mit Formulierungen, die Wünsche an andere richten, etwa „Was brauchen Sie von...?“, „Was wünschen Sie sich von...?“, „Was erfordert das von...?“

Beispiele für Fragen mit Forderungen nach außen

Stichwort	Beispiele für Forderungen nach außen – als Voraussetzungen für die Zukunftsgestaltung
„damit“	<ul style="list-style-type: none">▪ Angenommen, es käme eine Fee und würde Ihnen 3 Wünsche erfüllen. Welche hätten Sie gern erfüllt, damit Sie zufrieden sind?▪ Was kann ich tun, damit Sie's gut haben?▪ Was muss passieren, damit Sie hier erfolgreich sind?▪ Welche Voraussetzungen muss eine gute Zukunft erfüllen, damit Sie zufrieden sind?▪ Wie muss die Zukunft für Sie aussehen?▪ Was muss das Angebot enthalten, damit es zu Ihnen passt?▪ Wie müssten die anderen mit Ihnen umgehen, damit Sie erfolgreich sein können?▪ Wie brauchen Sie die Kunden, damit Ihre Verkaufskonzepte funktionieren?

Quelle: Dr. Sonja Radatz

Natürlich weiß ich, dass unzählige Fragen, die wir gewohnt sind zu stellen, sich innerhalb dieser 3 genannten Szenarien abspielen. Meine Erfahrung ist: Wir begeben uns damit auf enorm dünnes Eis. Und damit setzen wir unsere Professionalität unnötig aufs Spiel – in welcher beruflichen Position auch immer.

2.1.4. Zukunftsgestaltungsfragen mit Fokus auf das Verhalten

Von den einfachen Zukunftsgestaltungsfragen unterscheide ich die Zukunftsgestaltungsfragen mit Fokus auf das Verhalten, wie ich sie zuallererst von meinem damaligen Freund Gianfranco Cecchin in der Mailänder Schule als „systemische“ bzw. zirkuläre Fragen kennengelernt habe und wie sie im gesamten amerikanischen Sprachraum, auch in der lösungsfokussierten Arbeit von meinem Freund Steve de Shazer, verwendet wurden – mit dem Fokus, eine handlungsorientierte Vision der Zukunft zu entwickeln.

Typische Beispiele, von Gianfranco Cecchin und Steve de Shazer immer wieder gehört, habe ich in der folgenden Abbildung zusammengefasst.

Zukunftsgestaltungsfragen mit Verhaltensfokus

Stichwort	Zukunftsgestaltungsfragen mit Fokus auf das Verhalten
Cecchin	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Was kann ich für Sie tun, damit Sie eine gute Zukunft leben können? ▪ Wenn einer von Ihnen sich zurückzieht – was macht der andere dann? ▪ Wer von Ihnen bemerkt Spannungen früher? ▪ Was glaubt jede von Ihnen, warum die andere so reagiert? ▪ Was würde passieren, wenn einer von Ihnen plötzlich anders reagieren würde? ▪ Bei wem würde dieses Verhalten am ehesten eine negative Reaktion verursachen?
De Shazer	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nach der Wunderfrage: Woran würden Sie morgen früh als Erstes merken, dass ein Wunder geschehen ist? ▪ Was genau tun Sie, was anders und ein erstes Anzeichen dafür ist, dass es das Problem nicht mehr gibt und alles richtig gut läuft? ▪ Was tun Sie anders in Ausnahmen von Problem, als wenn das Problem auftritt? ▪ Was werden Sie anders tun, wenn Sie merken, dass sich die Dinge verbessern? ▪ An welchem Verhalten werden Sie das Gefühl, etwas anderes tun zu müssen, konkret merken?

Quelle: Dr. Sonja Radatz

Die Frage nach dem beobachtbaren Verhalten des Gesprächspartners in der Zukunft und die Arbeit daran (mündend in die Frage, „Was tun Sie in der Zukunft optimalerweise anders?“) steht sowohl im Behaviorismus (Watson, 1914; Skinner, 1953) als auch in der Systemtheorie (Bateson, 1972; Selvini, 1978; Simon, Stierlin und Weber, 1984; Cecchin, 1987, de Shazer, 1997; de Shazer und Dolan, 2008) den zentralen Fokus dar, wenn auch das Entstehen dieses Verhaltens in den Theorierichtungen unterschiedlich erklärt wird.

So kennt die systemische Arbeit, wie ich sie von Fritz Simon in den Seminaren an meinem Institut kennengelernt habe (Simon, 1999-2002) zumindest 8 Varianten für systemische Fragen, die immer auf das Verhalten des Gesprächspartners in der Vergangenheit, in der Gegenwart oder in der Zukunft gerichtet sind.

In der folgenden Abbildung stelle ich ausschließlich systemische Verhaltensfragen dar, die auf die Zukunftsgestaltung fokussieren.

Die 8 systemischen Verhaltensfokus-Fragearten

Fragevariante	Beispiele für die 8 systemischen Fragevarianten mit Fokus auf das zukünftige Verhalten
Zirkuläre Fragen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie würde Ihre Tochter sich verhalten, wenn Sie sich anders verhalten? ▪ Was würde Ihr Kollege handeln, wenn sich das Verhalten des Teams verändert?
Ausnahmesituationsfragen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wann in der nächsten Woche könnte das Problem weniger stark auftreten? ▪ Welche Bedingungen müssten Sie verkünden, damit die Situation sich verbessert?
Hypothetisch systemisch	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Was wäre anders, wenn das Problem plötzlich kleiner wäre? ▪ Wenn Sie sich vorstellen, dass alles gut läuft – wie sähe die Interaktion aus?
Unterschiedsfragen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wer würde in einem Monat stärker merken, dass sich die Situation gebessert hat – Sie oder Ihr Partner? ▪ Wann könnte das Problem weniger stark erlebt werden?
Beobachterfragen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie würde Ihr Sohn reagieren, wenn Sie sich ab morgen anders verhalten? ▪ Was würde Ihr Kollege denken, wenn sich die Situation verbessert?
Beziehungsfragen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wenn Sie morgen auf die neue Art reagieren, wie würde Ihr Partner antworten? ▪ Welche Veränderung könnte die Interaktion zwischen Ihnen verbessern?

Skalierungsfragen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auf einer Skala von 0 bis 10, wie hoch würden Sie morgen Ihr Wohlbefinden einschätzen? ▪ Wo würden Sie sich in einer Woche auf dieser Skala sehen, wenn alles besser läuft?
Neutralitäts-/Reflexionsfragen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie nehmen Sie selbst die mögliche Veränderung wahr? ▪ Wenn ein Außenstehender die Situation beobachtet, was würde er als erste, positive Veränderung erkennen?

Quelle: Fritz Simon 1999-2002

Nach jahrzehntelanger Auseinandersetzung mit der Wirksamkeit von Fragen erlebe ich bei diesen Fragen 2 Problematiken:

- die Problematik unsicheren Erfolgs, und
- die Problematik schwieriger Übertragbarkeit.

1. Die Problematik des unsicheren Erfolgs

Steve de Shazer war, solange ich ihn kannte, immer überzeugt davon, dass die Fragen nach dem Verhalten in der Zukunft am einfachsten die Emotionen des Gesprächspartners darzustellen vermochten (de Shazer, 2008: 83f).

Das allein erlebe ich noch nicht als überzeugendes Argument, denn bloß weil etwas einfach darzustellen ist, muss es nicht sinnvoll werden.

Allerdings machte ich eine andere Beobachtung während meiner Arbeit mit US-amerikanischen Kunden – nämlich eine kulturbezogene:

Ich erlebe die amerikanische Kultur als eine äußerst handlungsgetriebene – mit dem Fokus auf „Tun, und sehen, was herauskommt“. Die Tradition eines starken Ichs (Selbstbeschreibung und Identität), die durchaus regelmäßig mit einer hohen inneren Resistenz, häufig bekannt als „innerer Schweinehund“ daherkommt und oft als „Charakterthema“ bezeichnet wird, wie wir sie in Europa erleben, gibt es in den USA bloß handlungsbezogen: Wenn jemandem gerade die Motivation fehlt, dann braucht er andere Handlungsweisen.

Ich erlebe also, dass in den USA das Ich eines Menschen als mit seinen Verhaltensweisen zusammenfallend erlebt wird. Und dann gilt: Wenn wir unsere Verhaltensweisen ändern, dann ändern wir uns (mit). In logischer Konsequenz folgt

daraus das starke „Just do it“, welches wir mit der amerikanischen Kultur in direkte Verbindung bringen, und ebenso Steve de Shazers Leitsatz: „Wenn etwas nicht funktioniert, tue etwas anderes“ (de Shazer, 1999):

Entsprechend geht der Behaviorismus auch davon aus, dass wir uns verändern, wenn wir bloß ein neues Verhalten setzen (und es genug oft trainieren): Wer regelmäßig handelt, „als wäre er motiviert“, erlebt sich – so wird dort erklärt – mit der Zeit auch als motivierter Mensch. Die Leitidee des Behaviorismus, „Verändertes persönliches Verhalten verändert die erlebten Konsequenzen und damit das persönliche Selbsterleben“ (Skinner, 1953) funktioniert meiner Erfahrung zufolge bestens – in der entsprechenden amerikanischen Kultur.

Im europäischen Raum jedoch mit einer stark ausgeprägten und stabilen Ich-Haltung erlebe ich das Fragen nach dem (anderen, notwendigen) Verhalten (für die Gestaltung von uns selbst in einer guten Zukunft) als ein äußerst unsicheres Unterfangen:

Ja, es kann sein, dass das Verhalten irgendwann zu einer nachhaltigen Veränderung unserer

Persönlichkeit führt. Aber meiner Erfahrung zufolge müsste das Verhalten ja dann hinlänglich lange trainiert werden – und das scheitert selbst bei den besten Neujahrsvorsätzen am inneren Schweinehund (dazu später) oder am beharrlichen Drängen unserer Umgebung darauf, dass wir „wieder normal“ werden.

2. Die Problematik schwieriger Übertragbarkeit

Ich erlebe allerdings noch eine weitere Problematik bei den Zukunftsgestaltungsfragen mit Fokus auf das Verhalten – nämlich die schwierige Übertragbarkeit einer spezifischen Erkenntnis auf unseren dynamischen Alltag.

Was meine ich damit?

Nun, nehmen wir an, Sie stellen irgendeine Zukunftsgestaltungsfrage mit Fokus auf das Verhalten – nehmen wir etwa an, Sie fragen, „Welche Veränderung könnte die Interaktion zwischen Ihnen und Ihren Mitarbeitern verbessern?“

Dann geht es um die aktuelle Veränderung, die durch eine aktuelle Interaktion (heute, hier und jetzt) verändert würde.



DIE AUTORIN | DR. SONJA RADATZ

Begründerin der Relationalen Philosophie und Autorin von 24 Büchern, Herausgeberin der Zeitschrift LO Lernende Organisation, Begründerin des IRBW in Wien, Schloss Schönbrunn, www.irbw.net, der Mind Changer Academy www.mind-changer.net und der Relational Online Academy www.relationalonline.com. Sie ist per E-Mail erreichbar unter s.radatz@irbw.net bzw. telefonisch unter +43 699 11 45 48 04.

MEHR ZUR RELATIONALEN PHILOSOPHIE

WWW.IRBW.NET

Weiterbildung mit Dr. Sonja Radatz persönlich – lernen Sie die fundierte, einzigartige Methodik in Ihrer Praxis in ZOOM-Lehrgängen kennen.

Relationale Bücher, Toolboxes & mehr – die Relationale Philosophie in allen Lebens- und Wirtschaftssituationen. Zum Eintauchen!

Die Zeitschrift LO Lernende Organisation – jede Ausgabe wie ein Buch zu einem Thema!

Der Podcast Radatz: Relationale Impulse und die Blogs – auf www.irbw.net sowie der **Youtube-Channel** „Radatz inspiriert“.

WWW.RELATIONALONLINE.COM

Relationales Lernen per Streaming – so lernen Sie in Ihrem Rhythmus, zu Ihrer Zeit.

WWW.MIND-CHANGER.NET

Erleben Sie die Vordenker dieser Welt in Ihrem Wohnzimmer, zum Mind Change, den wir jetzt brauchen.