

Amelie Funcke, Axel Rachow

Die Fragen-Kollektion

**Was ist Ihre Lieblingsfrage? Einfache und
raffinierte Fragen für Moderation und Training**

managerSeminare Verlags GmbH, Edition Training aktuell

Inhalt

Fünf Fragen an die Autoren – statt eines geistreichen Vorworts..... 6

Fünf Fragen für unsere Leser 9

I.

Unsere Einzelstücke – elegant, raffiniert oder eher schlicht

Fragen, die zurückgreifen

01	Die Frage, mit der Sie Menschen abholen	23
02	Die Frage, die mit der Tür ins Haus fällt	26
03	Die Frage, mit der Sie Gefühle ansprechen	28
04	Die Frage, die den Kurs erneuert	30
05	Die reflektierende Frage	32
06	Die Frage, die den Transfer beschleunigt	34
07	Die Frage, mit der Sie Prozesse auswerten	36

Fragen, die auf die Situation schauen

08	Die Frage, mit der Sie den Blick auf andere lenken	39
09	Die Handy-Frage	41
10	Die Frage, mit der Sie sich vergewissern	44
11	Die Frage, mit der Sie checken	46
12	Die Frage, mit der Sie sondieren	48
13	Die Frage, die den Spaß bremst	50
14	Die Frage, die wieder einnorden soll	52
15	Die Frage, mit der Sie ... gewinnen.....	54
16	Die Frage, die Licht ins Dunkel bringt.....	56

Fragen, die kreatives Denken anregen..... 58

17	Die Frage, die über den Tellerrand blickt	59
18	Die Frage, die den Blick öffnet	62
19	Die Frage, mit der Sie Kreativität herausfordern	65
20	Die Frage, die Denkweisen auf den Zahn fühlt	67
21	Die Frage, mit der Sie verrückte Ideen erden.....	69
22	Die Frage, die Verbindungen knüpft	71

Fragen, die in die Tiefe gehen

23	Die Frage, die den Prozess unterbricht	74
24	Die Frage, die auf den Punkt bringt.....	77
25	Die Frage, mit der Sie klären	79
26	Die Frage, die zu den Interessen führt	82
27	Die Frage, mit der Sie dahinterschauen.....	84
28	Die Frage, die zum Sprechen bringt	87
29	Die Frage nach der Angst.....	90
30	Die Frage, mit der Sie einen Ausgleich schaffen.....	92
31	Die „Hand aufs Herz“-Frage	94

Fragen, die nach vorne arbeiten

32	Die Frage nach dem Ziel	97
33	Die Frage, mit der Sie den Ball weiterspielen.....	99
34	Die Frage, die zusammenführt	102
35	Die Abgabe-Frage	105
36	Die Frage, mit der Sie priorisieren	107
37	Die Frage, mit der Sie vorausschauen.....	110
38	Die Denkanstoß gebende Frage.....	112
39	Die lösungsorientierte Frage	114

Fragen, die auf den Punkt bringen

40	Die Frage, mit der Sie festschreiben.....	117
41	Die Frage, die ins Boot holt.....	119
42	Die Frage, mit der Sie Abstand suchen	121
43	Die Frage, die auf Alternativen zielt	123
44	Die Schuld-Frage	125
45	Die konkretisierende Frage	128
46	Die Frage, die entscheiden hilft	130
47	Die Frage nach dem Unterschied	132
48	Die Frage, die die Beute sichert	134

II.

Die Kombinationen für verschiedene Anlässe

Die Kombinationen

01	Das Intro einer Präsentation mit Fragen gestalten	139
02	Mit Skalierungen zu einem Thema im Bilde sein	143
03	Frageketten führen zu Erkenntnissen	147
04	Mit Anweisungsszenarien Gruppen anleiten	152
05	Durch Fragen Kreativität anregen	155
06	Modelle als Fragengeländer	161
07	Mit treffenden Fragen das Ende abrunden	168

III.

Unsere Accessoires – verspielt, frech oder gar verwegen

Die Accessoires

01	Die Jagd nach der Antwort	175
02	Eine Frage an den Trainer	180
03	Senf dazugeben	182
04	Fragen, Fragen, Fragen	184
05	Der bayerische Wecker	186
06	Das Schrankspiel	188
07	Fragewand	190
08	Der große Preis	194
09	Tool Repeater	197

Fünf Fragen an die Autoren – statt eines geistreichen Nachworts 200

Alle Fragen auf einen Blick 207



Die Frage, die den Transfer beschleunigt

„Welche Unterschiede + Gemeinsamkeiten sehen Sie zwischen dieser Übung und der Praxis?“



Hier gehört sie hin

- ▶ Wenn gerade eine Übung, ein Kooperationsspiel oder eine Simulation stattgefunden hat und Sie auswerten möchten
- ▶ An das Ende einer Moderation oder eines Seminars, für das ein ganz anderes Setting gewählt wurde, als sonst in der Organisation üblich

Das will die Frage

- ▶ Unterschiede und Gemeinsamkeiten finden, Ideen auslösen, Kreativität fördern
- ▶ Hinführen zum Erkenntnisgewinn
- ▶ Den Praxistransfer einleiten zwischen der Aktion und dem „richtigen Leben“ in der Organisation
- ▶ Einer (lustigen) Übung nachträglich etwas Seriöses verleihen

Diese Formulierung finden wir genial:

- ▶ Sie impliziert Augenhöhe und Wertschätzung. Nicht der Trainer teilt der Gruppe seine Beobachtungen mit und gibt Feedback, sondern die Gruppe findet ihre Deutungen selbst.
- ▶ Durch die Frage nach den Unterschieden werden diese gleichzeitig auch eingeräumt. Das holt die Skeptiker ab, es integriert sie. Sobald die Unterschiede auf dem Tisch liegen, tun sich diese Menschen erfahrungsgemäß leichter, sich auch für die Gemeinsamkeiten zu öffnen.
- ▶ Die Frage ist offen und anregend und erlaubt verschiedenste Herangehensweisen, Denkweisen, Vorlieben bei ihrer Bearbeitung: die kreativ Denkenden, die philosophisch Angehauchten, die Analytiker, die genauen Beobachter – sie alle kommen klar.
- ▶ Sie ist klar und eindeutig und damit hervorragend geeignet für parallele Kleingruppenarbeiten. Die Trainerin geht solange Kaffee trinken ...

Der Charme dieser Frage

-
- ▶ Und was lernen Sie jetzt daraus (für den Alltag)?
 - ▶ Womit sind Sie zufrieden? Womit weniger? (S. 36)
 - ▶ Was würden Sie in einer weiteren Übung anders machen?
 - ▶ Welchen Impuls nehmen Sie mit?
 - ▶ Was machen Sie nun mit diesem Erkenntnisgewinn?
 - ▶ Wie können Sie Ihre Erkenntnisse in die Praxis umsetzen?
 - ▶ Welche konkret umsetzbare Idee schlagen Sie allen vor?

Diese Fragen passen noch dazu

Ob in der Kleingruppe oder im Plenum: Die Unterschiede und Gemeinsamkeiten sollten auf jeden Fall gesammelt und visualisiert werden, damit die Erkenntnisse für den Praxistransfer sichergestellt sind bzw. im weiteren Verlauf darauf zurückgegriffen werden kann.

Tipps zum Umgang mit den Antworten

Umsetzungsreife Schritte hervorbringen. Die müssen anschließend erst erarbeitet werden.

Das kann diese Frage nicht

Gelernt von Werner Simmerl, Lichtenfels.

Quelle



Die Frage, die den Prozess unterbricht

„Was ist hier eigentlich los?“



Hier gehört sie hin

- ▶ Wenn Sie spüren, dass in einer Gruppe/Situation etwas nicht stimmt und Sie nicht wissen, was es ist
- ▶ Die Gruppe dreht sich seit einiger Zeit im Kreis, einige beharren, andere wirken unzufrieden
- ▶ Vordergründig geht es sachlich zu, aber immer wieder verhaken sich zwei oder mehrere Teilnehmer

Das will die Frage

- ▶ Aus dem Prozess herausgehen, die Ebene wechseln
- ▶ Einen Schritt weiter kommen
- ▶ Die Gruppe anregen, auf der Metaebene das Geschehen zu betrachten und zu reflektieren

Diese Frage ist einfach, deutlich und unverstellt und lenkt die Aufmerksamkeit auf die Gruppendynamik im Hier und Jetzt. Sie folgt dem Grundsatz: „Störungen haben Vorrang.“ Sie ist eine Einladung an jede einzelne Person, sich von der Sachfrage und den begleitenden Emotionen zu lösen, einen Schritt zurückzutreten und das Gruppengeschehen „aus der Ferne“ als Ganzes zu betrachten.

Der Charme dieser Frage

Unvermittelt in den Raum gefragt, entsteht meist erst mal überraschtes Schweigen. Es ist aber fast nicht möglich, diese Frage zu ignorieren. Die Anwesenden müssen sich ihr stellen und in der Regel wird das Angebot auch angenommen. Vielleicht nicht von allen, aber von einigen.

Von längerem nachdenklichen Schweigen, über Rückfragen („Wie meinen Sie das?“) bis hin zu einem gequälten oder erleichterten Satz wie: „Das ist ganz typisch für unsere Gruppe“ sind die verschiedensten Reaktionen möglich.

Auf jeden Fall sind Sie sofort auf einer anderen Ebene, können Ihre Wahrnehmungen und Beobachtungen schildern und gemeinsam mit der Gruppe überlegen, wie es nun weitergehen kann.

-
- ▶ In welchem Film sitzen Sie gerade?
 - ▶ Schauen Sie bitte mal hin: Was passiert hier gerade?

Diese Fragen passen noch dazu

-
- ▶ Wenn niemand das Schweigen bricht: Schildern Sie Ihre Wahrnehmung, bieten Sie ggf. eine Pause an und bitten danach jeden Einzelnen nacheinander um eine kurze Stellungnahme in der Form eines Blitzlichts. Das heißt, die Statements werden gehört und bleiben unkommentiert im Raum stehen. Danach können Sie fragen: „Okay – und wie geht's jetzt weiter?“
 - ▶ Schriftliche Variante: Situation wie oben. Sie bitten die Teilnehmer, ihren Eindruck vom Prozess aufzuschreiben – jeder Teilnehmer für sich. Anschließend führen Sie das Blitzlicht durch.
 - ▶ Wenn Antworten kommen: Erst mal sammeln und zuhören. Dann greifen Sie die verschiedenen Reaktionen auf und spiegeln der Gruppe das, was Sie wahrnehmen. Bleiben Sie ein bisschen dran, aber entscheiden Sie sorgfältig, wie tief Sie bohren. Was erlaubt die Situation/die Zeit/

Tipps zum Umgang mit den Antworten

Ihr Auftrag? Machen Sie sich jedoch klar: Im Setting eines Teamentwicklungsprozesses sind Sie genau jetzt wahrscheinlich nah am wahren Thema.

- Wenn die Situation es erlaubt: Bieten Sie an, zunächst gemeinsam zu überlegen, was geschehen kann, damit die Gruppe wieder arbeitsfähig wird, bevor Sie in der Sachfrage weitermachen.

*Das kann diese Frage
nicht*

Zügig nach „Plan A“ im Prozess weitermachen, ist meist nicht möglich. Haben Sie die Frage erst mal gestellt, müssen Sie sich den Reaktionen darauf auch zuwenden.

Mit Skalierungen zu einem Thema im Bilde sein

Ziel: Meinungen, Einschätzungen, Befindlichkeiten sichtbar machen

- ▶ An den Beginn einer Veranstaltung, um z.B. erste Aspekte zum Erfahrungshintergrund oder in der Beziehung zum Thema zu klären
- ▶ Als (Ab-)Stimmungstool zwischendurch: Meinungen werden unkompliziert sichtbar
- ▶ An das Ende einer Veranstaltung, um ein schnelles Feedback von allen zu bekommen

Hier gehört es hin

Mit Skalierungsfragen können Sie immer dann arbeiten, wenn

- ▶ Sie schnell ein Meinungsbild erstellen wollen,
- ▶ Positionen und Standpunkte sichtbar gemacht werden sollen,
- ▶ Zielzustände zu definieren oder zu konkretisieren sind,
- ▶ der Fortschritt der Arbeit gemessen werden soll.

Situation und Nutzen

Zu einer Fragestellung eine Skala zu entwickeln, ist einfach und gewinnbringend. Sie können damit gemeinsame oder gegensätzliche Einschätzungen innerhalb der Gruppe sichtbar machen.

- ▶ Gemeinsames verbindet die Gruppe und bringt Bestätigung. Oder weckt die Motivation und Energien, um zusammen etwas zu erreichen – und die Zuversicht, dass das auch gelingen kann.
- ▶ Gegensätzliches zeigt die Unterschiede auf – kann z.B. Anlass zum Gespräch oder Indikator für Klärungsbedarf sein, und auch auf diesem Weg lässt sich dann gut weiterarbeiten.

Das Ergebnis liegt in jedem Fall sofort „auf dem Tisch“.

Falls notwendig, können Skalierungsfragen auch zur Versachlichung beitragen. Denn die Skalierung bewirkt, dass man von der Metaebene aus schaut und von dort das Geschehen bewertet.

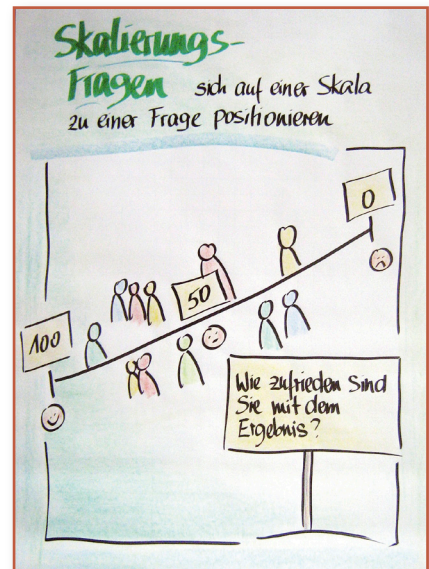


Abb.: Die Teilnehmer positionieren sich

Zu einem Thema werden eine oder mehrere Skalierungsfragen entwickelt, z.B.:

- ▶ In einer Teamklausur: Wie zufrieden sind Sie mit der Zusammenarbeit im Team?
- ▶ In einem Seminar zum Thema BGM: Welchen Stellenwert hat das betriebliche Gesundheitsmanagement in Ihrer Firma?

Zu dieser Frage positionieren sich die Teilnehmenden auf einer Skala zwischen 0 und 10 oder 0% und 100% oder zwischen den Symbolen ☺ und ☹ auf dem für sie zutreffenden Wert.

Anschließend kann je nach Ziel und Situation unterschiedlich weitergearbeitet werden:

- ▶ Jeder Einzelne sagt kurz etwas zu seiner Position, die anderen hören zu.
- ▶ Während alle noch auf ihren Positionen stehen, führt die Moderatorin Kurzinterviews, bei größeren Gruppen nur mit einzelnen Teilnehmenden. Fragen können z.B. sein:
 - Warum stehen Sie hier?
 - Wo stehen Sie? Was fehlt aus Ihrer Sicht zur Optimalposition? Was müsste Ihrer Meinung nach getan werden? Bitte nennen Sie ein konkretes Beispiel.
 - Bitte schauen von Ihrem Standpunkt zur Position 0. Was ist schon bewältigt? Was läuft schon gut? Worauf können Sie bauen? Bitte nennen Sie ein konkretes Beispiel.
- ▶ Statt Interviews zu führen, werden Fragen in Kleingruppen erarbeitet. Die Teilnehmer tragen zusammen und notieren auf einem Flipchart ...
 - was schon gut läuft oder bereits bewältigt wurde oder worauf die Gruppe bauen kann (Würdigung),
 - welche Stärken, Fähigkeiten und Ressourcen die Gruppe dazu entwickelt und eingesetzt hat,
 - was noch zum Optimum fehlt bzw. woran gearbeitet werden sollte,
 - welche Stärken, Fähigkeiten und Ressourcen dazu genutzt werden können.

Beispiele für Skalierungsfragen

Auf der Gefühlsebene:

- ▶ Wie zufrieden sind Sie mit ...?
- ▶ Wie wohl fühlen Sie sich mit ...?

- ▶ Wie motiviert sind Sie zur Umsetzung von ...?
- ▶ Wie fit fühlen Sie sich im Thema ...?

Auf der Inhaltsebene:

- ▶ Wo befinden Sie sich auf dem Weg zur Zielerreichung ...?
- ▶ Wie viel Prozent von dem, was Sie sich vorgenommen hatten, haben Sie umgesetzt?
- ▶ Was halten Sie von ...?
- ▶ Wie bewerten Sie die Fähigkeit der Gruppe zu ...?
- ▶ Wie bewerten Sie die derzeitige Leistungsfähigkeit Ihres Teams?
- ▶ Für wie realistisch halten Sie ...?
- ▶ Wie fit sind Sie im Thema ...?

- ▶ Egal, wie die Weiterarbeit nach der Skalierung geschieht: Für die Moderatorin empfiehlt es sich, dabei das Grundverständnis von der Aussagekraft von Skalierungen vor Augen zu haben – und dieses ggf. den Teilnehmenden auch zu erklären:

Tipps aus der Praxis

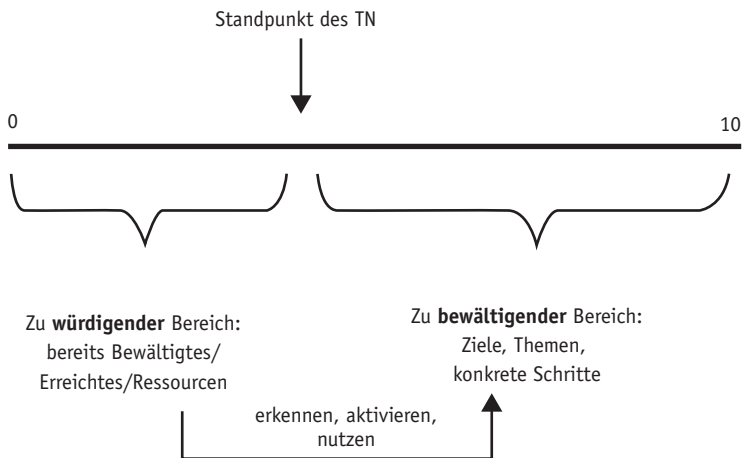


Abb.: Das Grundverständnis für die Weiterarbeit nach einer Skalierungsfrage

- ▶ Wichtig ist es, bei der Bezeichnung der beiden Pole (versteckte) Wertungen zu vermeiden. Da steckt die Falle manchmal im Detail. Ein Beispiel: Lautet die Frage „Wie viel Erfahrung bringen Sie im Thema mit“ und nutzen dabei die Symbole ☺ für ganz viel und ☹ für wenig, so nehmen Sie ungewollt eine Bewertung vor. Günstiger, weil neutraler ist es, stattdessen die Begriffe „viel und wenig“ zu nutzen. Stellen Sie allerdings z.B. eine Frage nach der Stimmungslage, so können Sie die obigen Symbole bedenkenlos verwenden.

Technisches

- ▶ Teilnehmer: 4-30 Personen
- ▶ Dauer: 5 Minuten ohne Interviews und Weiterarbeit
- ▶ Material: Symbole für die Pole/Markierungen auf dem Fußboden oder Pinnwand/Flipchart und Klebepunkte

Varianten

Um einen evtl. „Herdentrieb“ zu vermeiden, können Sie die Teilnehmenden bitten, sich zunächst den Wert vorstellen, zu dem sie gehen werden. Auf Ihr Zeichen hin handeln dann alle gleichzeitig.

Quelle

Amelie Funcke & Eva Havenith: Moderations-Tools, S. 66 ff.

Hat Ihnen diese Leseprobe gefallen?

Als Mitglied von **Training aktuell** erhalten Sie beim Kauf von Trainingsmedien Sonderpreise. Beispielsweise bis zu **20 % Rabatt auf Bücher**.

Zum Online-Shop

Training *aktuell* einen Monat lang testen



Ihre Mitgliedschaft im Testmonat beinhaltet:

- ▶ eine **ePaper-Ausgabe Training aktuell** (auch Printabo möglich)
- ▶ **Teil-Flatrate** auf 5.000 Tools, Bilder, Inputs, Vertragsmuster www.trainerkoffer.de
- ▶ **Sonderpreise** auf Trainingsmedien: ca. **20 % Rabatt** auf auf Bücher, Trainingskonzepte im Durchschnitt **70 EUR günstiger**
- ▶ **Flatrate auf das digitale Zeitschriftenarchiv**: monatlich neue Beiträge, Dossiers, Heftausgaben

Mitgliedschaft testen