



„The Coaching Habit. Reden Sie weniger & fragen Sie mehr. Wie Sie mit Fragen führen und dabei das Potenzial Ihrer Mitarbeiter entfesseln“ von Michael Bungay Stanier.

Der Autor identifiziert dabei 7 Kernfragen, mit denen man in recht kurzer Zeit seinen Angestellten dabei unterstützen kann eine Lösung zu finden, ohne ihnen dabei direkt eine Lösung vorzugeben, sondern diese selbst entdecken zu lassen. Der Grundgedanke von Stanier steckt bereits in seinem Titel. Selber weniger zu reden und stattdessen sein Gegenüber durch Fragen zu besseren Ergebnissen und eigenverantwortlichem Handeln zu stimulieren.

Hier die Fragen in einer sehr groben Übersicht:

1. Die Kickstart-Frage: **Was beschäftigt dich gerade?**

- für einen schnellen und einfachen Beginn, erster Eindruck, was dem Mitarbeiter auf der Seele brennt

2. Die Frage, die uns Optionen aufzeigt: **Und was sonst noch?**

- Die erste Antwort ist selten die einzige und beste. Sie bewahrt uns selber vor zu schnellen Lösungen und produziert weitere Optionen, dass der MA das wirklich wichtige Thema benennt.

3. Die Fokusfrage: **Was ist für dich die wirkliche Herausforderung?**

- Der Radius wird wieder eingegrenzt und man fokussiert wieder das wirklich wichtige. Jeder Teil dieser Frage ist wichtig, damit nicht abstrakt über das Problem gesprochen wird, sondern konkret im eigenen Handlungsrahmen.

4. Die Frage nach den Bedürfnissen: **Was brauchst du?**

- Hier geht es darum die eigenen Bedürfnisse zu entdecken, auch wenn dies für viele oft erst einmal schwer zu beantworten ist.

5. Die Frage nach dem Weg nach vorne: **Wie kann ich dir helfen?**

- Zwingt den Mitarbeiter auf den Punkt zu kommen, was konkret an Hilfestellung benötigt wird und es kann herausgefunden werden, ob der Mitarbeiter tatsächlich eine Verbesserung der Situation wünscht oder nur mal etwas "Dampf" ablassen will.

6. Die Strategie-Frage: **Zu was sagst du ja? Und zu was sagst du nein?**

- Für die Umsetzung braucht es unbedingt eine Strategie und ein Sich-Positionieren für etwas, was in der Regel auch einhergeht mit etwas, dass man dafür sein lässt.

7. Die Lern-Frage: **Was war für dich am hilfreichsten?**

- Zum Abschluss der Frageneinheit kann der Mitarbeiter das Gespräch nochmal Revue passieren lassen und so ggf. noch mehr für sich herauszuholen.