

10 Impulse für gute Coaching Fragen

1. Warum die Frage die Kaiserin im Coaching ist? Die Frage ist ein Werkzeug, welches erlaubt die Geschichten zu strukturieren. Sie trennt zwischen Vergangenheit und Zukunft und zwischen Wichtigem und Unwichtigem. Sie regt den Gesprächspartner zum Denken an und gibt Ihnen die Möglichkeit, deren Fühlen, Denken und Handeln nachzuvollziehen. Jedem Handeln gehen Überlegungen voraus. Gute Fragen und ehrliche Antworten stärken das Vertrauen.
2. Fragen bringen ein Gespräch ins Laufen und halten es in Schwung. Sie wecken die Neugier und die Aufmerksamkeit des Gegenübers. Geben Sie dem Mitarbeitenden auch die Möglichkeit Fragen zu stellen und beantworten Sie diese nach besten Wissen und Gewissen. So werden Fragen zu einem tragenden Elemente einer Beziehung.
3. Fragen führen zu tragfähigen Lösungen. Niemand weiss mehr über den aktuellen Fall als derjenige, der drin steckt. Urteilen Sie nie, sondern stellen sie allenfalls in Frage. Durch die Frage gelingt es dem Vorgesetzten die Erfahrungswelt des Mitarbeitenden zu verstehen. Und im Verständnis steckt oft die Lösung.
4. Geben Sie sich und dem Mitarbeitenden einen Moment zum nachdenken. Drängen Sie nicht, denn das blockiert. Die Güte der Frage ist der Gradmesser der Beziehungsqualität. Jeder Mensch will respektiert werden. Jeder Mensch will geachtet werden. Durch Fragen und dem darin wahrhaften Interesse für die Gedanken des Gesprächspartners steckt Wertschätzung und Anerkennung.
5. Die Fragen des Coaches spielen beim Empowerment (Verantwortung delegieren) eine zentrale Rolle. Sie legen die Grundlagen für ein eigenverantwortliches und selbstbestimmtes Denken. Fragen stärken die Selbstführung und machen stark.
6. Fragen geben den Takt vor. Der Coach muss eine Idee haben, warum er bestimmte Fragen stellt, wohin er den Mitarbeitenden führen möchte. Sie haben etwas Gestaltendes – unter Umständen auch etwas manipulierendes (lenkendes). Mit Hilfe von Fragen kann man:
 - a. Informationen sammeln
 - b. Sachverhalte klären
 - c. Haltungen erkennen
 - d. Werte identifizieren
 - e. Glaubenssätze lokalisieren
 - f. Entscheidungen beschleunigen
 - g. Situationen reflektieren
 - h. Interessen herausspüren
 - i. Versteckte Agenden erkennen
 - j. Lösungsansätze skizzieren
7. Fragen haben einen beschleunigen einen Prozess. Es gibt ein paar Abschlussfragen, die machen deutlich, was der Mitarbeitende will und was man als Führungskraft konkret erwarten darf.
 - a. Wie stellen Sie sich die Lösung vor?
 - b. Was ist der nächste Zielzustand?
 - c. Was können Sie/wir tun?
 - d. Ist es das was Sie/wir wollen?
 - e. Bis wann haben Sie/wir das?
 - f. Was ist der nächste konkrete Schritt?
 - g. Warum wollen Sie genau diesen Schritt angehen, warum nicht ein anderer?
 - h. Was verändert sich durch diesen Schritt und was ist vermutlich der Nächste?
 - i. Wenn oder was brauchen Sie, um den nächsten Schritt zu tun?

8. Fragen klären die Motivation. Die besten Leistungen und die höchste Zufriedenheit erreicht der Mensch dort, wo er selbstmotiviert ist. Wo sich Begeisterung, Durchhaltevermögen und Stolz auf das eigene Können mit Leistung verbindet.
 - a. Warum haben Sie das so und so gemacht, was war ist Ihr Motiv?
 - b. Was macht Ihnen Spass?
 - c. Wo müssen Sie sich überwinden?
 - d. Was fällt Ihnen leicht?
 - e. Wo möchten Sie sich weiter entwickeln?
 - f. Wo möchte Sie in zwei bis drei Jahren sein?
9. Fragen fördern die Selbstbestimmung. Und Selbstfürsorge schafft die Voraussetzung für langfristiges Wohlbefinden. Ein guter Coach denk...
 - a. Denkt n Chancen statt in Kritik
 - b. Denkt in Lösungen statt in Problemen
 - c. Denkt an den nächsten Schritt und an die nächste Möglichkeit
 - d. Denkt nie in Feindbildern
 - e. Meidet Antipathien sondern bleibt in Zweifel neutral und sachlich
 - f. Stoppt den negativen inneren Dialog
 - g. Versucht nachzuvollziehen, was der andere fühlt und/oder denkt

Eine Frage ist dann gut, wenn Sie einer Person und seiner Sache weiterhelfen!

Autorin: Monica Camuglia, freie Nutzung, kein Copyright, 20. August 2017