

## Fragen, die zum Denken anregen – so vermeiden Sie Rückdelegation und unterstützen die Entwicklung Ihrer Mitarbeiter

Wenn Ihre Mitarbeiter mit Fragen oder Problemen zu Ihnen kommen, ist Ihr normaler Reflex möglicherweise der der meisten Führungskräfte – Sie geben Ihren Mitarbeitern die Antwort bzw. die Lösung. Oder, falls Sie die Antwort/Lösung selbst nicht kennen, machen Sie das zu Ihrer Aufgabe und arbeiten eine Lösung aus.

In manchen Situationen kann das sinnvoll sein In vielen anderen wäre es jedoch besser, Sie bringen Ihre Mitarbeiter dazu, selbst die Antwort bzw. Lösung zu finden. Ihre Mitarbeiter werden dadurch selbstständiger und können sich weiterentwickeln; und Sie als Führungskraft müssen Ihre wertvolle Zeit nicht dauerhaft für Themen aufwenden, die Ihre Mitarbeiter auch gut selbst klären können.

Wenn Sie also die Entwicklung Ihrer Mitarbeiter fördern wollen, sollten Sie ihnen Fragen stellen, die sie zum Denken anregen und selbst auf die Lösung bringen. Natürlich dauert das am Anfang länger, als einfach nur eine Antwort zu geben, aber die Investition lohnt sich auf lange Sicht.

Schauen wir uns an, welche Fragen besonders nützlich sind, um Mitarbeiter zum Denken anzuregen:

### 1. Fragen nach Lösungsversuchen / Lösungsideen:

Diese Fragen machen dem Mitarbeiter deutlich, dass Sie erwarten, dass er/sie sich Gedanken zu dem Thema macht – idealerweise bevor er/sie mit Ihnen spricht.

- ✓ *“Was hast du bisher unternommen, um das Problem zu lösen?” „Mit welchem Erfolg?”*
- ✓ *“Welche Ideen hast du, wie du das angehen könntest?”*
- ✓ *“Was würdest du denn vorschlagen?”*

### 2. Fragen nach Vergleichssituationen / Ausnahmen:

Mit diesen Fragen bringen Sie die Person dazu, Ihre Erfahrungen zu nutzen und aus Situationen der Vergangenheit zu lernen.

- ✓ *“Wie bist du mit ähnlichen Situationen/Problemen bisher umgegangen?”*
- ✓ *“In welchen Situationen, hat es schon mal geklappt? „Was hat dir da geholfen?” „Was hast du anders gemacht?”*

### 3. Fragen nach der Zielsetzung:

Wenn man nicht weiß, wo man hinwill, kann man sich auch nicht die notwendigen Schritte überlegen. Deshalb sollen diese Fragen dem Mitarbeiter helfen, sich darüber klar zu werden, was er/sie eigentlich erreichen will.

- ✓ *„Was ist deine Zielsetzung in dieser Sache?”*
- ✓ *„Was willst du denn genau erreichen?”*
- ✓ *„Wie wäre denn die Situation, wenn dieses Ziel erreicht wäre?” „Was wäre dann der Vorteil?”*

## 4. Fragen nach der Ursache:

Um Probleme lösen zu können, ist es wichtig, die Ursachen zu kennen. Diese Fragen bringen die Mitarbeiter dazu, zu überlegen wo die Gründe für ein Problem liegen und wo man deshalb ansetzen könnte, um eine Lösung zu entwickeln.

- ✓ „Woran liegt es denn aus deiner Sicht, dass es bisher nicht klappt?“
- ✓ „Wie erklärst du dir das Problem?“
- ✓ „Wo siehst du die Ursache?“

## 5. Fragen zum Wechseln der Perspektive:

Diese Fragen helfen dem Mitarbeiter, das Problem aus Sicht einer anderen Person zu betrachten und so auf neue Ideen zu kommen.

- ✓ „Was denkst du, welche Antwort ich dir geben würde?“
- ✓ „Was würdest du machen, wenn es deine Firma wäre?“
- ✓ „Wie würden Kollegen / Kunden etc. das sehen?“
- ✓ „Welchen Rat würde dir / uns die Geschäftsführung in dieser Sache geben?“

## 6. „Was wäre, wenn“ Fragen:

Diese Fragen sind in zweierlei Hinsicht nützlich: a) wenn eine Mitarbeiterin eine Lösungsidee hat, deren Eignung aus Ihrer Sicht noch überprüft werden muss; b) wenn Sie dem Mitarbeiter zwar nicht sagen wollen, was er/sie tun soll, Sie ihm/ihr aber dennoch eine Idee anbieten wollen.

- ✓ „Angenommen, du würdest das so machen, wie du gerade vorgeschlagen hast, was wäre wohl das Ergebnis?“
- ✓ „Wenn du das so dem Vertrieb vorschlagen würdest, wie würde man da wohl reagieren?“
- ✓ „Angenommen du würdest folgendes machen ..., wie würde das deiner Meinung nach funktionieren?“

Wie Sie sehen, sind all diese Fragen offen gestellt. Ihre Mitarbeiter können nicht einfach mit Ja oder Nein antworten, sondern müssen sich mit den Fragen intensiver beschäftigen.

Nicht jede Frage passt auf jede Situation. Wählen Sie aus diesen Alternativen die Fragen aus, mit denen Sie Ihre Mitarbeiter am besten weiterbringen können.

### Empfehlung:

**Damit es für Sie zur Gewohnheit wird, Ihre Mitarbeiter über Coachingfragen zum Selbstdenken zu bringen, wählen Sie am Morgen 2-3 Fragen aus, die Sie an diesem Tag praktizieren möchten. Stellen Sie diese Fragen, wenn sich die Gelegenheit im Gespräch ergibt. Dasselbe können Sie vor jedem Gespräch mit einem Mitarbeiter tun.**