



Leitfaden für ein Coachinggespräch mit Mitarbeiter/-innen (Beispiel)

1. Auftrag klären

- Wie kann ich Ihnen helfen?
- Was möchten Sie erreichen?
- Was wäre ein gutes Ergebnis unseres Gespräches?
- Was ist Ihr Anliegen, das Sie mit mir gemeinsam bearbeiten wollen?

2. Worum geht es genau?

- Erzählen Sie mir von der Situation.
- Was soll sich ändern?
- Wer hat welches Ziel?
- Was genau müsste sich ändern, damit Ihr Problem gelöst ist?
- Wie geht es Ihnen damit?
- Was ich höre/wahrnehme/spüre...

3. Perspektive erweitern

- Wie sehen andere die Situation?
- Wer hat Interesse an einer Veränderung? Wer nicht?
- Was wäre ideal?
- Was ist nötig, um das zu erreichen?
- Welche Ihrer Fähigkeiten ist Ihnen dabei besonders nützlich?
- Wie haben Sie ähnliche Themen in der Vergangenheit gelöst?

4. Fokussieren

- Was ist für Sie am wichtigsten?
- Was wäre für Sie maximaler Erfolg? Was wäre die Minimallösung?
- Was wäre das erste Anzeichen dafür, dass sich etwas ändert?
- Was können Sie *jetzt* tun?
- Und was als nächstes?
- Was ist noch zu beachten, damit die Veränderung gelingt?
- Was soll sich auf keinen Fall ändern?

5. Bilanzieren

- Was hat Ihnen unser Gespräch gebracht?
- Inwieweit haben Sie Ihr Ziel erreicht?
- Was nehmen Sie aus unserem Gespräch mit?

Übrigens: Coaching ist keine Problem-Archäologie.
Es geht um die Ausrichtung auf Ressourcen und Lösungen!