



10 Fragen an Mitarbeiter!

Beste Tipps für Führungskräfte, die ihre Mitarbeiter zu Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit führen wollen

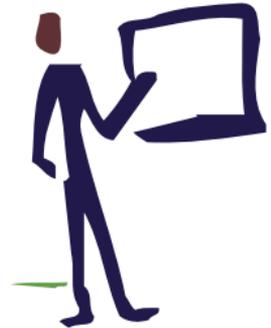
Eine alltägliche Führungssituation

Der Mitarbeiter hat eine Aufgabe zu erledigen, ein Problem zu lösen. Aus unterschiedlichen Gründen löst er die Aufgabe, das Problem nicht selbst, sondern wendet sich an Sie, die Führungskraft.

Je nach Ihrem Persönlichkeitstyp werden Sie zu verschiedenen Reaktionen neigen.

Das ist gut so – Es ist Ihr persönlicher Führungsstil!

Und es gibt Optionen: Stellen Sie Ihrem Mitarbeiter die folgenden Fragen und stimulieren Sie auf der Meta-Ebene die Fähigkeit Ihres Mitarbeiters, Aufgaben zukünftig selbständiger zu erledigen.





1. Was haben Sie schon getan, um die Aufgabe zu erledigen?

Fragen Sie Ihren Mitarbeiter zuerst danach, was er schon unternommen hat.

Erst wenn Sie Bescheid über seine bisherige Lösungsstrategie wissen, macht es Sinn, weiter zu sprechen.

Wenn er noch gar nichts getan hat, dann haben Sie eine Aufgabe, diesen Mitarbeiter weiter zu entwickeln.



2. Wer kann die Aufgabe statt Ihnen erledigen?

Fragen Sie den Mitarbeiter, wer die Aufgabe erledigen, das Problem an seiner Stelle lösen kann. Dann bekommen Sie eine Idee, welche Fähigkeiten er für die Aufgabenerledigung und Problemlösung zu benötigen glaubt.

Und Sie können mit ihm darüber sprechen, wie er sich die fehlenden Fähigkeiten aneignen kann.

3. Was erwarten Sie bei dieser Aufgabe von mir?



Da der Mitarbeiter zu Ihnen kommt, erwartet er etwas von Ihnen. Fragen Sie ihn direkt danach!

Anschließend können Sie besprechen, was Sie sinnvollerweise tun werden, was Sie möglicherweise gemeinsam tun können und was seine Aufgabe bleiben wird.

4. Was brauchen Sie von mir, damit Sie Ihre Aufgabe selbst erledigen können?

Sie wollen den Mitarbeiter in seiner Entwicklung unterstützen?

Dann besprechen Sie mit ihm, wie Sie ihm helfen können.

Welche Unterstützung er von Ihnen benötigt.

Erledigen Sie jedoch nicht seine Aufgabe!

Lösen Sie nicht das Problem für ihn!

Auch wenn es noch so eilig wäre ...





5. Was können wir gemeinsam tun, um die Aufgabe zu erledigen?

Bieten Sie ihm an, im Sinne von „training-on-the-job“, die Aufgabe, das Problem mit ihm gemeinsam anzupacken.

Besprechen Sie mit ihm, was seine Ideen für eine gemeinsame Problemlösung und mögliche Aufgabenteilung sind.



6. Wer hat einen Nutzen davon, wenn Sie die Aufgabe erledigen, wenn Sie das Problem lösen?

Nicht immer „bringt“ es etwas, wenn Aufgaben erledigt und Probleme gelöst werden.

Klären Sie gemeinsam mit Ihrem Mitarbeiter, welcher Nutzen für wen entsteht, wenn er die Aufgabe erledigt, er das Problem löst.



7. Wen macht es glücklich, wenn Sie die Aufgabe erledigen, wenn Sie das Problem lösen?

Okay - Gehen Sie noch einen Schritt weiter!

Klären Sie mit Ihrem Mitarbeiter, ob es tatsächlich jemanden glücklich macht, wenn das Problem gelöst, die Aufgabe erledigt ist.

Oder ob es sich möglicherweise um einen nutzen- und sinnenleerten Routinejob handelt?



8. Womit fangen wir an?

Nun los:

Besprechen Sie mit dem Mitarbeiter die Vorgehensweise, den Ablauf, die Lösungsstrategie!



9. Wann fangen wir an?

Jetzt? Morgen? Nächste Woche?

Machen Sie die Termine fest!

Lassen Sie den Mitarbeiter aktiv werden!

Vereinbaren Sie einen Termin, an dem die Aufgabe erledigt sein wird.



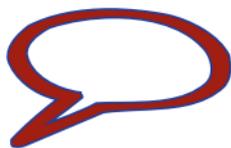
10. Wie wird es Ihnen gehen, wenn Sie die Aufgabe erledigt haben?

Wichtig:

Fragen Sie den Mitarbeiter, welchen Nutzen er selbst von der Aufgabenerledigung, der Problemlösung haben wird.

Damit erfahren Sie, nebenbei, welche Motivatoren er hat und Sie können zukünftig noch unmittelbarer darauf eingehen.

Ein Wort zum Schluss!



SIZE
Success

Weil Persönlichkeit entscheidet

Es gibt natürlich keine Patentrezepte, um Mitarbeiter zu eigenständiger und eigenverantwortlicher Aufgabenerledigung zu stimulieren. Diese Tipps sollen Sie anregen, Ihren eigenen Stil in der Arbeit mit Ihren Mitarbeitern zu entwickeln.

Ich unterstütze Sie dabei gerne persönlich!
Mit individueller Beratung und Coaching.
In meinen speziellen Seminaren und Trainings zum
SIZE Success Leadership- und Kommunikationsmodell,
zu Leadership Improved und Empowering Leadership.

Alle Rechte an diesen „Besten Tipps“ liegen bei:

Sieber Beratung

Hannes Sieber

Laichweg 15 • 87651 Bidingen

08348.97 64 116

Hannes.Sieber@Sieber-Beratung.de

www.sizesuccess.de • www.size-akademie.de

Weitere Tipps finden Sie bei www.sieber-beratung.de