



Vom Mitarbeiter zum Mitdenker - so gelingt's

Hier sehen Sie, wie Sie die vier Ebenen der GROW-Gesprächstechnik ganz einfach umsetzen können. Mit welchem Punkt Sie das Gespräch beginnen, hängt dabei von der jeweiligen Situation ab. Wichtig: Vermeiden Sie, dass das Gespräch zu einem Verhör wird. Führen Sie einen Dialog auf Augenhöhe!

Goal (Soll-Zustand; Ziel)

Bitten Sie Ihren Mitarbeiter, seine Ziele zu formulieren:

- Was möchtest Du erreichen oder verändern?
- Was ist Deine Zielsetzung in Bezug auf Thema/Projekt/Situation XY?
- Wie sieht Dein persönlicher Idealzustand in Bezug auf Thema/Projekt/Situation XY aus?

Will (Umsetzung)

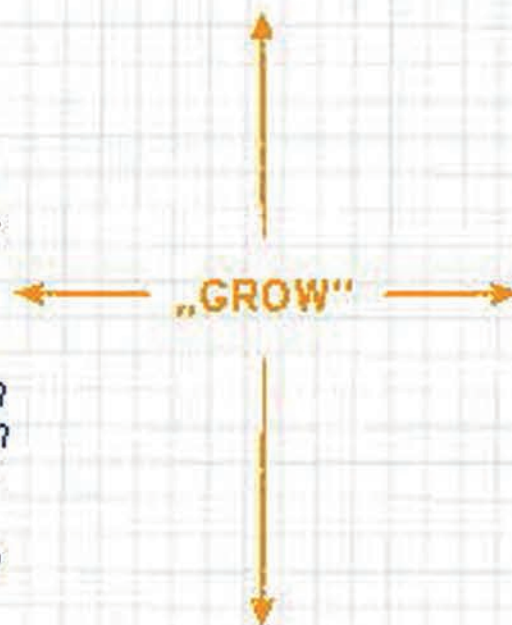
Fragen Sie Ihren Mitarbeiter, wie er seine Lösungsvorschläge konkret umsetzen kann:

- Wie sieht Dein erster Schritt aus?
- Wann willst Du das Thema angehen?
- Wie genau willst Du dabei vorgehen?
- Wie kannst Du dich zur Umsetzung motivieren?
- Welche Unterstützung brauchst Du?

Reality (Ist-Zustand; aktuelle Wahrnehmung)

Lenken Sie die Aufmerksamkeit Ihres Mitarbeiters auf die aktuelle Situation:

- Um was geht es konkret?
- Wie sehe ich als Führungskraft die Situation und worin weicht sie aus meiner Sicht vom Idealzustand ab?
- Wie siehst Du als Mitarbeiter die Situation und worin weicht sie aus Deiner Sicht vom Idealzustand ab?



Options (Welche Möglichkeiten gibt es)

Fragen Sie Ihren Mitarbeiter nach Lösungsmöglichkeiten:

- Wie könntest Du Thema/Projekt/Situation XY optimieren?
- Welche Kompetenz würde Dir dabei helfen?
- Welche Vorgehensweise könnte Dir helfen?