

## Leitfaden für Gespräche mit Konfliktpotential (Coaching statt Bossing)

Identifiziere und navigiere Dialogschwellen		
Ist es deine Zeit und deinen Einsatz wert?	Nein	Vergeude deine Zeit nicht damit.
Ja		
Weiß die Person, dass der Beitrag nicht zufriedenstellend ist oder verbessert, werden soll?	Nein	Gib entsprechend Feedback.
Ja		
Weiß die Person, <u>was</u> sie tun soll?	Nein	Sag es ihr.
Ja		
Weiß sie, <u>wie</u> sie es tun soll?	Nein	Trainiere sie oder gib ihr Praxis.
Ja		
Weiß sie, <u>warum</u> sie es tun soll?	Nein	Sag es ihr.
Ja		
Gibt es Hindernisse, auf die die Person keinen Einfluss hat?	Ja	Hilf ihr die Hindernisse aus dem Weg zu räumen.
Nein		
Denkt sie, dein Vorschlag wird nicht funktionieren?	Ja	Überzeuge sie.
Nein		
Denkt sie, ihr Weg sei der bessere?	Ja	Überzeuge sie.
Nein		
Denkt sie, dass etwas anderes wichtiger ist?	Ja	Verdeutliche ihr die Prioritäten.
Nein		
Gibt es positive Konsequenzen für die Person, wenn sie entsprechend handelt? (+=+)	Nein	Gib zusätzliche positive Unterstützung.
Ja		
Wenn sie entsprechend handelt, gibt es dann negative Konsequenzen? (+=-)	Ja	Entferne die negativen Konsequenzen, oder gleiche diese mit positiven Konsequenzen aus.
Nein		
Wenn sie nicht entsprechend handelt, gibt es dann positive Konsequenzen? (-=+)	Ja	Korrigiere die Person in ihrem Verständnis.
Nein		
Wenn sie nicht entsprechend arbeiten, gibt es dann negative Konsequenzen? (--)	Ja	Verändere die Konsequenzen. Liefere ihnen negative Konsequenzen.
Nein		
Gibt es störende persönliche Probleme?	Ja	Kannst, darfst und sollst du dich darum kümmern?
Nein		
Kann die Person handeln, wenn sie sich selbst entscheiden es zu tun?	Nein	Berate und/ oder delegiere.