

Gesprächsführungsverhalten

Selbsteinschätzung

Die Selbsteinschätzung zu Ihrem Gesprächsführungsverhalten soll Ihnen Aufschluss über Ihre Stärken und Schwächen ermöglichen und Ihnen eine Grundlage für das Formulieren von konkreten und sinnvollen Entwicklungszielen bieten.

- Versuchen Sie, Ihr eigenes Gesprächsführungsverhalten anhand der Indikatoren einzuschätzen.

4 trifft sehr zu	3 trifft zu	2 trifft kaum zu	1 trifft nicht zu
-------------------------	--------------------	-------------------------	--------------------------

- Formulieren Sie anschliessend persönliche Entwicklungsziele in Bezug auf Ihr Gesprächsführungsverhalten.

Beispiel:

Ich versuche in Gesprächen möglichst klar Stellung zu beziehen, ohne mein Interesse an der Sicht des Gegenübers zu vernachlässigen.

Sich interessieren: Ich...	4	3	2	1
stelle vorwiegend offene Fragen.				
frage nach, wenn ich etwas nicht verstanden habe.				
vermeide mehrdeutige und/oder suggestive Fragen.				
nehme Gesprächsbeiträge der anderen Beteiligten auf.				
bemühe mich, den Standpunkt des Gegenübers zu verstehen.				
überprüfe, ob ich das Gegenüber richtig verstanden habe.				

Farbe bekennen: Ich...	4	3	2	1
teile meinen Standpunkt deutlich mit.				
vertrete die eigenen Anliegen und begründe sie.				
kommuniziere Sachverhalte/Ideen verständlich und nachvollziehbar.				
vermeide mehrdeutige Aussagen, indem ich die Absicht einer Aussage mitteile.				
deklariere meine Erwartungen als solche.				
spreche unangenehme Sachverhalte direkt an.				
verdeutliche das Gesagte mit analogen Mitteln (Mimik, Gestik, Metaphern...)				

Motivieren: Ich...	4	3	2	1
vermittle dem Gegenüber Anerkennung.				
zeige Wertschätzung gegenüber Mitarbeitenden, deren Leistung und deren Fähigkeiten.				
weise auf Chancen und Grenzen hin.				
zeige mögliche Gewinn- und Erfolgsaussichten auf.				
übertrage den Beteiligten Verantwortung.				
beziehe mich auf tatsächliche oder vermutete Ressourcen.				

Leiten und strukturieren: Ich...	4	3	2	1
gebe Ziele und Absichten bekannt.				
informiere die Gesprächsteilnehmer/innen über Inhalt und Dauer des Gespräches.				
fasse wichtige Gesprächsabschnitte zusammen.				
stelle Fragen, welche die anderen Gesprächsteilnehmer/innen aktivieren.				
unterteile das Gespräch in sinnvolle Phasen.				
unterbreche andere Gesprächsteilnehmer/innen, wenn deren Beiträge anhaltend vom Thema abweichen und führe sie zum Thema zurück.				

Persönliche Ziele

© Concentria GmbH St. Gallen; Nüesch, H.; Good, H.; 2006

Quelle:

F. Schulz von Thun, Kommunikationspsychologie für Führungskräfte, Hamburg 2001



Concentria GmbH
Waisenhausstrasse 17
9000 St. Gallen
www.concentria.ch

Fon 071 222 22 07
Fax 071 222 20 47
mail@concentria.ch