

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 |
|---|----------|----------|----------|----------|
| vermittele 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