

Kommunikation, die Top-Führungskompetenz



Die Top-Führungs-Kompetenz ist und bleibt die Fähigkeit, mit Mitarbeitenden aller Ebenen erfolgreich zu **kommunizieren**. Erfolgreiche Führungskräfte:

- bauen eine **wertschätzende Beziehung** zu ihrem Gesprächspartner*in auf
- verstehen **individuelle Motivationsfaktoren**
- sind Möglichmacher für **persönliche Weiterentwicklung**

Gespräche zu „führen“, anstelle nur selbst zu sprechen, spielt eine zentrale Rolle bei den Herausforderungen im Führungsalltag. Wer nur selbst redet, der redet oft am eigentlichen Thema vorbei.

Haben Sie sich schon einmal die Frage gestellt, in welcher Position Sie sich wohler fühlen? Als Redender oder als Fragender? Die meisten fühlen sich besser, wenn sie selbst reden. Zudem beobachte ich immer wieder, dass Sprechpausen hastig wieder mit Redeanteil gefüllt werden.

Um gute Gespräche zu führen, empfehle ich:

- eine positive und wertschätzende Gesprächsatmosphäre zu schaffen. Eine **offene Haltung** einnehmen und Ihr **ernst gemeintes Interesse** an der Perspektive Ihres Gegenübers zu zeigen. Dies erzeugt eine motivierende Umgebung.
- die **richtigen Fragen** zu stellen, hilft relevante Informationen von seinem Gesprächsgegenüber zu erhalten. Hier fängt **echtes Verständnis** an.
- dem Mitarbeitenden **den Raum zu geben**, eine für ihn **passende Lösung** für eine Situation zu finden, anstatt Ihre eigene vorzugeben.

Fragen und der angemessene Umgang damit sind in der Führungs-Werkzeugkiste ein relevantes Multitool.



Fragen können mein Gegenüber an die Wand nageln, bloßstellen, das Gesicht verlieren lassen, oder aber auf eine Inhaltsebene führen, die Perspektive beschreiben oder sich selbst sortieren lassen. Die Wahl der Fragen und unsere eigene Haltung in der Gesprächsführung bestimmen die Qualität des Gesprächs. Und sie bestimmen, ob ich einen Konflikt und Probleme hervorrufe, oder ob ich eine Ja-Haltung, Lösungen und Empathie erzeuge. Bei dem Begriff „Fragen“ wird häufig von „Fragetechnik“ gesprochen. In meinem Denkraum sind Fragen eher ein Transportmittel

zum Kern dessen, worum es geht. Sie sind die Voraussetzung, mein Gegenüber verstehen zu können. Und durch größeres Verständnis, verringern sich Konflikte.

Hier sind beispielhaft einige unterschiedliche Frageformen aufgeführt:

Offene Fragen

- Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?
- Wie denken Sie über...?
- Was halten Sie von...?
- Welche Möglichkeiten sehen Sie...?

→ Kontakt, Feld ausloten, „Dampf“ herausnehmen

Klärungsfragen oder Spiegelfragen

- Habe ich richtig verstanden, dass...
- Haben Sie gemeint, dass...
- Könnte man also sagen, dass...?
- Ich kann Ihnen am besten helfen, wenn ich weiß, wodurch...
- Ist das, was ich beschrieben habe, verständlich?
- Darf ich noch einmal nachfragen, damit ich Sie wirklich verstehe...

→ Sind wir inhaltlich noch auf der gleichen Frequenz?

Präzisionsfragen

- Wie sieht Ihre Lösung aus?
- Was brauchen Sie um,...
- Was genau..., Wie genau...,
- Woran merken Sie...,
- Was können Sie tun...?

→ Information erhaltende, zielführende Fragen

Übereinstimmungsfragen

- Teilen Sie die Gedanken Ihres Kollegen?
- Wer sieht das auch so?

→ Perspektivencheck

Coping-Fragen

- Wie haben Sie das bisher ausgehalten?
- Woher hatten Sie die Kraft?
- Worauf können Sie auch weiterhin bauen?

→ Bewältigungsstrategie erfragen

Und es gibt noch zahlreiche weitere Fragen und Frageformen. Eine authentische und kongruente Gesprächsführung ist das A und O. Ebenso die Gesprächsrichtung weg vom Problem, hin zu Lösung. Gute Gesprächsführung können Sie erlernen, so dass sie zu eigen wird. Nehmen Sie gerne Kontakt mit mir auf und wir klären, ob ein Training oder ein Coaching das bessere Setting für Sie ist.

#Kommunikation, Transformation, #Veränderung, #Führungskompetenz, #Gesprächsführung, #Agilität, #Ablauforganisation, #Gesprächsatmosphäre, #Kongruenz, #Fragen, #Frageformen, #Feedback-Kultur, #systemische Fragen, #Mitarbeitergespräche, #Coping Fragen, #Beziehung, #Vertrauen, #Lösung, #Verständnis, #Motivation



© Sabine Krause, Kompass-Consulting