

Mehr Sicherheit für schwierige Gespräche

Ein schwieriges Gespräch sieht an. Tagelang vorher wägt man ab, was man wie sagen soll und was lieber nicht. Meist kommen die Gedanken zu so ungünstigen Momenten wie vor dem Einschlafen. Ein Gemenge von Tatsachen, Vermutungen und Gefühlen quält den Geist und die Stimmung. Wohlgemeinte Ratschläge anderer helfen nicht wirklich weiter und verwirren ehe noch mehr. Es gibt jedoch vier Fragen, die bei der Vorbereitung helfen, mehr Klarheit für das Gespräch zu gewinnen.

Klar, ein Gespräch kann man nicht vorbereiten wie wenn man ein Drehbuch schreibt. Viele Gespräche verlaufen anders, als gedacht. Die meisten sogar. Und wenn man sich zu sehr auf „seinen gedachten Verlauf“ eingestellt hat, ist die Unsicherheit umso größer, wenn es dann doch anders kommt.

Das Einzige, das hilft, sind gedankliche Fitness und das Bewahren eigener Souveränität. Dazu kann es nützlich sein, sich gedanklich etwas zu ordnen.

Es zeigt sich immer wieder der deutliche Zugewinn, diese Fragen mit einem vertrauten Menschen durchzusprechen. Reden über Sachverhalte führt zu anderer gedanklicher Qualität.

Ebenso können Sie die vier Fragen nutzen, wenn ein anderer Mensch vor einem schwierigen Gespräch steht und Sie um Hilfe bittet. Statt Ratschläge zu erteilen stellen Sie einfach mal die Fragen und erleben Sie, wie Ihr Gegenüber an Klarheit gewinnt.

Die Fragen machen nichts anderes, als Tatsachen, Gefühle und Vermutungen zu trennen. Ferner zeigen sie auf, was meine Anteile und was die meines Gegenübers sind. Und schließlich unterscheiden sie die nicht mehr zu ändernden Vergangenheit (Fragen 1-3) von der gestaltbaren Zukunft (Frage 4).

Dazu kann es hilfsweise gelegentlich sinnvoll sein, statt mit Zielen zumindest mit Lösungskriterien zu arbeiten. Das bietet sich auch an, wenn trotz intensivem Nachdenken kein »Plan B« erkennbar ist:

Unabhängig davon, wie die tatsächlich gewählte Lösung dann aussehen wird

- Was muss eine für mich gute Lösung grundsätzlich beinhalten?
- Welchen Kriterien soll sie entsprechen?

Warnhinweis:

Bitte bedenken Sie, es handelt sich hier um eine Methode mit hoher Erfolgswahrscheinlichkeit, jedoch ohne Erfolgsgarantie.

1. Situation	Um was geht es ganz genau? - Zahlen, Daten, Fakten - Was ist bisher geschehen? - Wie lange geht das schon?
2. Gegenüber	Was kennzeichnet sie/ihn insgesamt (als Mitarbeiterin /Kollegin, Chefin?) Bezogen auf die Situation: - Was weiß ich von ihr/ihm (was führt er/sie an Gründen, Bedürfnissen an)? - Was vermute ich an Gründen, Bedürfnissen ... bei ihm/ihr?
3. Ich	Bezogen auf unser Gesprächsthema: - Was fühle und empfinde ich? - Was habe ich bisher getan und was würde ich am liebsten tun?
4. Ziele	- Was genau will ich in diesem Gespräch erreichen? (»beste Lösung«) - Was ist meine »beste Alternative«? (mein »Plan B«, wenn die »beste Lösung« nicht funktionieren sollte)

Für die beste Idee halte ich den „Plan B“. Sie erleben manchmal in Gesprächen, dass jemand sein Pulver verschossen hat. Oft werden diese Menschen dann vage und unscharf: »Sie werden schon erleben, zu was das führt...«, »da ist das letzte Wort noch nicht gesprochen...«, »Sie hören noch von mir«, »da komm ich demnächst nochmal drauf zurück« etc.

Ein „Plan B“ verhindert, dass man auf Glatteis gerät und ins Schlingern kommt. Das verschafft zusätzlich gedankliche Sicherheit und emotionale Souveränität: Sie müssen nicht vage werden, sondern behalten ihre Klarheit.