
DEEPTALK ZU ZWEIT

1 NOTWENDIGKEIT EINES DEEPTALKS ZU ZWEIT

Es macht sehr viel Freude, wenn es uns gelingt, bei der Arbeit gut zusammen zu arbeiten. Wir spüren, dass uns der oder die Andere versteht, vieles gelingt einfach „auf Zuruf“. Gerade, wenn es im Unternehmen hektisch zugeht, denken wir füreinander mit. Keiner hat das Gefühl, dass er oder sie mehr macht als der oder die Andere. Wir wissen, dass so ein vertrauensvolles Miteinander nicht selbstverständlich ist. Leider merken wir das oft erst dann, wenn sich „Sand im Getriebe“ bemerkbar macht: Es knirscht dann häufiger zwischen 2 Menschen und wir wissen aus Erfahrung, je länger so eine Situation andauert, umso schwieriger wird es, da wieder herauszukommen.

Achtsame Führungskräfte beobachten z.B. spitze Bemerkungen und mehr Pannen in der Zusammenarbeit und sprechen diesen wichtigen Punkt im Mitarbeitergespräch an (das ist ein anderes Thema). Was aber, wenn es 2 geschäftsführende Partner sind oder 2 Kollegen, die die Eskalation vermeiden wollen? Oft arbeiten ein Key Account mit seiner Kundin oder eine Projektleiterin mit ihrem Bauleiter intensiver zusammen als mit den eigenen Kollegen; selbstverständlich kommt es auch hier auf ein gutes Miteinander an.

Hier hilft tatsächlich nur eines: ein Gespräch miteinander. Und sehr häufig gelingt so ein klärendes Gespräch sehr gut. Wir begegnen uns auf Augenhöhe, benennen das Problem, tauschen unsere Ideen dazu aus und einigen uns darauf, wie es weitergeht. Je nach Persönlichkeit, Branche und Herkunft mal lauter, mal leiser. Wenn beide hinterher ein gutes Gefühl haben, wird das Vertrauen sogar noch vertieft.

Was aber, wenn es nicht bei Einzelfällen bleibt, sondern häufiger wird? Was, wenn sich das Gespräch hinterher irgendwie unbefriedigend anfühlt? Was, wenn die Differenzen sich doch häufiger vom Sachlichen ins Persönliche bewegen? Die Idee mit einem Gespräch ist dann immer noch gut. Bevor aber wieder mit z.B. Lautstärke und Humor sachliche Probleme gelöst werden können, braucht es die Stärkung des persönlichen Vertrauens zueinander mit einem Deeptalk zu Zweit statt aggressivem Streit, oberflächlichem Smalltalk oder funktionalem Orgatalk.

Sie kennen vielleicht schon andere strukturierte Gesprächsformen wie die Kollegiale Beratung im Unternehmenskontext. Im weitesten Sinne ist auch ein Meeting mit einer moderierenden Sitzungsleitung, die sich an die Agenda hält, eine strukturierte Gesprächsform. So wird das vorher festgelegte Gesprächsziel erreicht, jeder Beteiligte kann sich äußern, es wird zugehört und jeder ist pünktlich wieder draußen 😊!

2 DIE METHODE: DEEPTALK ZU ZWEIT

Wie auf der ersten Seite beschrieben ist der Bedarf für Deeptalks-zu-Zweit sehr individuell. So kann der Gesprächsbedarf nach der Vorstellung der Methode von den Beteiligten formuliert werden, aber auch Führungskräfte oder Berater können eine Empfehlung für die Gesprächsform aussprechen. Der Eigeninitiative ist dabei immer Vorrang einzuräumen. Genau wie beim Coaching ist Freiwilligkeit ein wichtiger Erfolgsfaktor.

Je nach Vorkenntnissen ist es erforderlich, mindestens einen Probelauf (ca. 1 Stunde) mit einem Coach oder Berater durchzuführen, der oder die die Deeptalk-zu-Zweit-Methode kennt. Basiskenntnisse zu Kommunikation z.B. aus Seminaren mit folgenden Inhalten: Kundengespräche führen, Mitarbeitergespräche führen oder gewaltfreie Kommunikation usw. sind notwendig.

3 ANLEITUNG FÜR DEN DEEPTALK-ZU-ZWEIT

- ❖ Zeit für den Deeptalk: 1,5 h
- ❖ Keine anderen Personen, keine Störungen während des Deeptalk, kein Handy außer als Kurzzeitwecker 15 min
- ❖ 15 Minuten mit Wecker: eine/r spricht und eine/r hört aktiv zu, abwechselnd über 3 Runden
- ❖ Eine/r fängt an: jede/r redet über sich (Ich-Botschaften), keine Beurteilungen oder Wertungen: „~~Sie sind immer so ...~~“
- ❖ Jeder bleibt in seiner Erlebniswelt: „Als, hatte ich überhaupt keine Lust mehr ...“
- ❖ Es gibt kein Thema, jede/r spricht über das, was ihm / ihr gerade einfällt.
- ❖ Nur Nachfragen, wenn akustisch nicht verstanden oder z.B. bei unbekanntem Namen
- ❖ Keine Ratschläge, keine Vorwürfe, kein Nachhaken
- ❖ Keine Nachbesprechung, keine Kommentare
- ❖ Las-Vegas-Regel: Was in Las Vegas passiert, bleibt in Las Vegas. Das heißt: Wecker einpacken, aufstehen, rausgehen, Smalltalk, Orgatalk und Themenwechsel.

Nach dem Probelauf werden 4 Termine für den Deeptalk-zu-Zweit (nur Deeptalker) + 1 Ergebnistermin (Deeptalker + Coach) fest vereinbart. Zwischen den Terminen sollte ca. 1 Woche liegen. Wie es danach weitergeht, wird gemeinsam mit den Auftraggebenden abgestimmt.

4 EIGNUNG VON DEEPTALK ZU ZEIT: PRO UND CONTRA

4.1 DIE DEEPTALK-ZU-ZWEIT-METHODE EIGNET SICH FÜR

- 👍 Wenn beide wirklich wollen, Hemmungen sind okay.
- 👍 Wenn es schon eine gute vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen beiden Beteiligten gab.
- 👍 Menschen jeden Alters, Geschlechts, Religion, Herkunft usw..
- 👍 Wenn es eine Zukunft miteinander gibt / geben soll.
- 👍 Auch für den privaten Bereich bei Paaren, Eltern mit älteren Kindern, Freunden, Vereinskollegen. Im privaten Bereich wird der Begriff „Zwiegespräche“ verwendet. Das Format bleibt gleich.

4.2 DIE DEEPTALK-ZU-ZWEIT-METHODE FUNKTIONIERT HIER NICHT

- 👎 Wenn einer / eine gar nicht will.
- 👎 Wenn es nie ein persönliches Vertrauensverhältnis gab.
- 👎 Gespräche zwischen Oberem / Oberer und Unterem / Unterer.
- 👎 In echten Notfallsituationen, weil Deeptalks nur außerhalb des roten Kastens gedeihen können.
- 👎 Wenn es keine Zukunft miteinander gibt / geben soll.

5 WEITERE INFORMATIONEN

Ich freue mich, dass diese Anregungen für Sie persönlich nützlich sind und über einen Hinweis, wenn Sie diesen Text als Quelle verwenden. Setzen Sie sich einfach mit mir in Verbindung, um dieses oder andere Themen in Ihrem Unternehmen zu vertiefen.

Weitere Anregungen für den wertvollen Vertrieb (AwV):

- AwV: Souverän auf verschiedenen Gesprächsebenen
- AwV: Kollegiale Beratung

© Wertvoller Vertrieb
Dr.-Ing. Meike Wiarda