

## „PERLE to go im Heidekreis“



### 6. Podcast – Personale Gesprächsführung

Herzlich willkommen zum Podcast „PERLE to go im Heidekreis“. Zu den Themen des Personal Leaderships ist Bildungskoordinatorin Alexandra von Plüskow-Kaminski im Gespräch mit Dr. Christoph Kolbe, psychologischer Psychotherapeut und Existenzanalytiker aus Hannover. In dieser Folge geht es um personale Gesprächsführung.

Alexandra von Plüskow-Kaminski: Herzlich willkommen zum Podcast „Perle to go“. Die Folge 6 Personale Gesprächsführung, da tauchen wir ein wenig ein in die Thematik der Gespräche. Wir sind im *überwegs* in Hannover, das ist ein Co-Lab. Wir, das sind Dr. Christoph Kolbe, psychologischer Psychotherapeut und tiefenpsychologisch approbiert und Existenzanalytiker.

Dr. Christoph Kolbe: Guten Tag.

Alexandra von Plüskow-Kaminski: Und ich bin Alexandra von Plüskow-Kaminski, Bildungskoordinatorin der Bildungslandschaft Heidekreis. Kommen wir zum Thema personale Gesprächsführung. In Kitas und Grundschulen gibt es zahlreiche Anlässe für Gespräche, zum Beispiel Beratungsgespräche, Tür-und-Angel-Gespräche, Konfliktgespräche. In ihrer Weiterbildung PERLE (Personales Leadership) geht es auch um eine sogenannte personale Gesprächsführung. Was ist denn das?

Dr. Christoph Kolbe: Das ist die Art, wie miteinander kommuniziert wird. Und personale Gesprächsführung heißt sie deshalb, weil es in der Grundidee darum geht, wie gelingt der Dialog von Person zu Person. Ich unterscheide immer ganz gerne zwischen Kommunikation und Dialog. Also man kann natürlich alle Kommunikationsregeln beachten, die wir so lernen, wenn wir mit Menschen zu tun haben und trotzdem sich wenig auseinandersetzen und wenig zu sagen haben. Oder man kann Gespräche führen, sodass es bedeutsam wird, dass eine Begegnung entsteht, dass eine im guten Sinne Auseinandersetzung möglich wird, und das würde ich dann personale Gesprächsführung nennen. Eine Kommunikation, ein Gespräch von Person zu Person. Und ein besonderes Merkmal dieser personalen Gesprächsführung ist die Anfrage. Also das im Grunde die Fragen so gestellt werden, dass sie dem Gegenüber Gelegenheit geben, eine eigene, hoffentlich authentische Antwort geben zu können. Und das gilt korrekter Weise, für alle Beteiligten in diesem Gesprächsmoment.

Alexandra von Plüskow-Kaminski: Sie haben eben unterschieden zwischen Kommunikation und Dialog. Um einen Dialog im Rahmen der personalen Gesprächsführung zu gestalten, welche Regeln sollte ich da beachten?

Dr. Christoph Kolbe: Na, Sie haben ja auch vorhin gesprochen von den Tür-und-Angel-Gesprächen, von den Konfliktgesprächen und so weiter, also etwas, was ich beobachte, häufig unter anderem auch in der Fortbildung hier im Heidekreis, aber auch an anderen Stellen, dass sehr schwergewichtige Fragestellungen tatsächlich auf dem Flur oder eben wie Sie schon sagten, zwischen Tür und Angel geführt werden. Ich sehe dich, also kann ich dich gleich mal fragen. Ich würde zwischen zwei Arten von Gesprächen unterscheiden: dieses eine Gespräch, was mehr informativer Natur ist, wo ich mal eben schnell eine Information brauche, damit ich etwas anderes weiter tun kann, an dem ich arbeite. Das ist für mein Empfinden hier nicht gemeint. Da kann ich auch mal zwischen Tür und Angel sagen, ok, weil ich dich sehe, spreche ich dich an und dann sagst du aus deiner Expertise heraus, so geht das und dann weiß ich, wie ich weiterarbeiten muss. Hier geht es jetzt drum, dass miteinander Begegnung stattfindet, dass etwas Wichtiges geklärt wird, dass vielleicht ein Konflikt angesprochen wird und so weiter. Mir scheint, wesentlich ist Zeit und Raum. Diese Gespräche brauchen einen Rahmen, sodass sie in diesem Rahmen gut eingebettet sind und dass man aus dem Raum und aus der Zeit heraus, ja Muße hat, eine Antwort zu geben.

Alexandra von Plüskow-Kaminski: Das heißt, es kommt meinetwegen eine Mutter, es kommt ein Vater auf mich zu mit einem Anliegen in der Schule und ich merke in diesem Moment, dieses Anliegen ist zu groß, als es jetzt zwischen Tür und Angel zu klären. Was mache ich in dem Moment?

Dr. Christoph Kolbe: Ich würde sagen, könnten wir für dieses Thema einen Termin vereinbaren, damit wir in Ruhe darüber sprechen können? Ja, vielleicht werde ich relativ kurz versuchen zu klären, worum geht es ihnen denn aber in keinem Falle in dem Moment einsteigen in das wirkliche Thema dieses Anliegens. Weil das ist der Fehler, den man meistens machen. Man sagt, lassen sie uns zum späteren Zeitpunkt aber steigt trotzdem schon in die entsprechenden Aspekte des Themas ein. Und damit verwirrt man. Also im Grund sollte man sagen, ist gut, jetzt haben wir geklärt, worum es und das bereden wir in Ruhe zum Zeitpunkt X.

Alexandra von Plüskow-Kaminski: Was mache ich, wenn es eine Situation ist, die so presiert für das Elternteil?

Dr. Christoph Kolbe: Meine Erfahrung ist, in der Regel hat man wesentlich mehr Spielraum, als man glaubt zu haben. Das heißt, vieles kommt mit sehr viel Druck einher, aber das wenigste davon muss wirklich in diesem unmittelbaren Sinne sofort geklärt werden. Das ist

mehr, wie wir schon sprachen, eine Art von Coping-Reaktion, die da spürbar wird. Das also unter einem Druck ein Thema vorgetragen wird. Dahinter liegt meistens eine andere Idee, nämlich die Idee, wenn ich keinen Druck machen, wirst du nicht hören und wirst du gar nicht auf mich eingehen. Und dieser Druck kommt nicht aus dem Thema selber, sondern aus einem anderen Anliegen. Meine Erfahrung ist deshalb, meistens hat man viel mehr Spielraum, als man glaubt. Und deswegen würde ich sagen, lassen Sie uns das Thema in Ruhe dann und dann bereden, weil es ist zu wichtig, als dass wir es nur zwischen Tür und Angel tun oder vielleicht auch noch in eine Emotionalität hineinkommen, die dem gar nicht dienlich ist. Wenn dann wirklich ein Thema übrig bleibt und man spürt, hier muss jetzt absolut eine Hilfestellung her, auch dann wird man, glaube ich, eine Entscheidung treffen müssen, ob man sagt, ich komme dann fünf Minuten später in die Klasse, damit ich in diesem Moment jedenfalls das besprechen kann. Oder man muss eine Entscheidung treffen, dass man sagt, ich gebe dir jetzt für dieses Thema eine kleine Entlastung, aber alles, was zu dem Thema führt oder was das Thema begründet, das bereden wir zu einem späteren Zeitpunkt. Und das braucht natürlich von beiden Beteiligten die Fähigkeit, sich darauf zu beschränken und zu begrenzen.

Alexandra von Plüskow-Kaminski: Sie sprachen eben von einem Rahmen, den solche Gespräche brauchen. Was ist das für ein Rahmen, wie sieht der aus?

Dr. Christoph Kolbe: Na ja, ich sag zum Beispiel, dass die Zeit entsprechend hinreichend ist. Also wenn ich jemanden frage, muss ich Zeit haben für eine Antwort. Ich kann nicht in personaler Hinsicht fragen, wie geht es dir und im Grunde gar keinen Raum für die Antwort, zeitlichen Raum für die Antwort haben, weil ich eigentlich schon woanders sein sollte. Deswegen sollte man sich im Sinne der personalen Gesprächsführung sehr gut überlegen, was man fragt, wenn man es ernst meint mit der Anfrage. Und dann ist es besser, einen Wunsch zu formulieren, also zum Beispiel sagt, ich hoffe, es geht dir gut, wenn ich weiß, dass ich keine Zeit habe, mich der Antwort zuzuwenden, mit der du dann erzählst, wie es dir geht. Und so, glaube ich, ist dieser sorgsame Umgang mit der Zeit wichtig und der Raum heißt natürlich auch ganz praktisch, Örtlichkeiten zu haben, in denen man in einer bestimmten Form von Betroffenheit in Ruhe miteinander reden kann. Das wird vielleicht nicht auf dem Flur sein, wo alle möglichen Leute vorbeikommen, sondern dass man sagt, da ist dann der Ort, der auch passt zu dem Anliegen, das wir hier miteinander bereden. Ich glaube, das ist etwas sehr Wesentliches, so wie ich das auch aus unseren Fortbildungen jetzt kennengelernt habe, vieles geschieht in dieser Spontanbegegnung am Vormittag oder am Mittag oder Nachmittag, wenn Kinder gebracht oder abgeholt werden. Und dann sieht man sich, man grüßt sich, man ist freundlich und bezogen aufeinander und dann verleitet das dazu, schnell die Situation zu nutzen, weil man sich ja sieht.

Alexandra von Plüskow-Kaminski: Das bedeutet also dieses Innehalten und Verweilen, was Sie ja schon vorhin genannt haben, das ist hier auch besonders bedeutsam.

Dr. Christoph Kolbe: Ja. Ich würde sagen immer dem Horizont des Anliegens angemessen. Wenn das klein ist, kann das ja nur kleiner sein der zeitliche Rahmen, aber wenn das ein wichtigeres Anliegen ist, dann muss ein entsprechender Horizont da sein. Es gibt noch eine andere Begründung, manchmal muss man Dinge auch mitteilen, darüber wollen wir in einer anderen Folge auch noch sprechen, die vielleicht schwer zu nehmen sind und nicht leicht anzunehmen sind und dann wird man auch dafür Sorge tragen müssen, dass der Rahmen entsprechend da ist, dass man in Ruhe das bereden kann und vielleicht auch dem anderen helfen kann, es zu sich zu nehmen, wenn er es gar nicht gerne hört oder eigentlich nur abwehrt.

Alexandra von Plüskow-Kaminski: Sie haben gerade von Fragen gesprochen, dass man ganz gut überlegen sollte, welche Fragen man verwendet. Dass man vorab sich vielleicht auch Fragen überlegen sollte. Dabei differenzieren Sie in der PERLE Fortbildung auch immer zwischen den sogenannten Alibi-Fragen und den echten Fragen. Wie meinen Sie das?

Dr. Christoph Kolbe: Damit meine ich Folgendes: Ist eine Frage, die ich stelle, wirklich eine offene Frage, in der der andere mir seine Antwort geben kann. Oder habe ich eine Vorstellung für den anderen, wie er sein sollte, wie er antworten sollte und so weiter. Und ich stelle ihm quasi eine Frage, aber mit der Frage lege ich ihm eigentlich meine Vorstellungen in den Mund, sodass er hoffentlich mir gemäß meiner Vorstellung antwortet. Und das ist keine echte Frage. Das ist keine Anfrage. Sondern da habe ich ja eigentlich die Antwort schon definiert und bestimmt. Und insofern, ich glaube auch in der Pädagogik passiert das häufig, auch im Schulunterricht passiert das häufig, dass der Lehrer sich überlegt, was das Lernergebnis sein soll, und dann stellt er die Frage zu seinem Lernergebnis. Und es wirkt, als wäre es eine Frage an den Schüler, aber es ist keine Frage an den Schüler, sondern es ist eine Frage, wie er zu seiner Antwort kommt, die er sich vorher überlegt hat. Außer er ist so offen, wirklich die Antwort dann zu hören, die der Schüler gibt. Auch wenn sie nicht in das Konzept seiner Idee passt. Und für mich sind echte Fragen Anfragen, sodass der andere im Grunde seine Antwort geben kann.

Alexandra von Plüskow-Kaminski: Wie frage ich denn an?

Dr. Christoph Kolbe: Ja, das ist eine große Frage. Das hat mit den verschiedenen Stufen personaler Gesprächsführung zu tun, mit den verschiedenen Ebenen, um die es geht. Ich denke mal, diese Form von Gesprächsführung braucht es vor allen Dingen, wenn es darum geht, sagen wir mal, dass alle Beteiligten etwas Bedeutsames klären wollen. Oder dass man

etwas Bedeutsames in einem Team beispielsweise miteinander vergewissern will. Und dann vielleicht nach einer gemeinsamen Haltung ringt, nach einer gemeinsamen Sichtweise ringt und so weiter, die noch nicht von vornherein definiert ist, sondern die man erst miteinander findet. Es wird verschiedene Stufen geben, ich kann die ja vielleicht mal kurz erläutern. Die erste Stufe ist, dass man den Sachverhalt klärt, um den es im Grunde geht. Das scheint mir etwas sehr Wichtiges zu sein, viele Menschen sind schon stark in einer Emotionalität drin oder haben starke Positionen und Überzeugungen und oftmals passen die nicht ganz exakt zum Sachverhalt selber. Und dann ist es gut, sich ein bisschen zurückzulehnen und zu sagen, lasst und erst mal die Ausgangslage klären. Und dann haben wir zu jedem Sachverhalt immer ein Erleben. Das ist so eine zweite Ebene. Das heißt, ich begegne einem Sachverhalt immer mit einem innerlichen Erleben, das mir mehr oder weniger präsent ist im Empfinden. Und in dem Erleben spiegelt sich schon etwas sehr Wesentliches, das eigentlich eine wichtige Information, dass ich im Erleben spüre, ich bin bedrückt oder im Erleben spüre, darauf freue ich mich, oder das interessiert mich. So kann man manchmal bei Menschen Fragen stellen, die eher dieses Erleben fokussieren, wenn man den Eindruck hat, sie gehen zu schnell über ihr Erleben hinweg, weil sie schon ein Ergebnis haben wollen. Überhaupt ist der heutige Trend, sehr lösungsorientiert zu arbeiten, und das heißt Fragen sehr schnell im Hinblick auf eine mögliche Lösung und ein Ergebnis zu stellen. In dieser Art von phänomenologischer Fragestruktur, wie ich sie lehre und vertrete, gehen wir ein bisschen langsamer vor. Am Ende steht auch die Frage nach einem Ergebnis und einem Ziel, aber es ist viel stärker eingebettet in das Erleben eines Menschen. Und die dritte Ebene, und die ist eigentlich eine ganz entscheidende Ebene, ist die Frage nach dem phänomenalen Gehalt, nämlich was ist das eigentlich, was einem Menschen in dieser Situation und in diesem Erleben eigentlich bedeutsam ist. Also das ist die Was-Frage. Das wäre eine sehr zentrale Frage in dieser personalen Gesprächsführung. Was ist dir wichtig an diesem Thema? Was ist dir wichtig an dieser pädagogischen Situation? Was ist dir wichtig, weshalb du nicht mitmachst? Was ist dir wichtig? Und das ist der eigentliche Grund. Das nennt man phänomenalen Gehalt. Viel von dem, was wir tun und wie wir uns verhalten, das ruht auf diesen Gründen, die uns oft nicht bewusst sind und die müssen bewusst gemacht werden. Und das bekommen wir heraus mit der Was-Frage. Deswegen sage ich in den Fortbildungen häufig auch, vergessen Sie erst mal die Warum-Frage, die ist gar nicht so wichtig. Viel wesentlicher ist die Was-Frage. Also welche Sorge haben Sie denn? Was ist das für eine Sorge, die Sie umtreibt? Und dann sagt das Elternteil etwas und damit kann ich plötzlich arbeiten. So, wenn ich diesen Grund herausgearbeitet habe, dann kann ich fragen, hat ein Mensch eigentlich eine Position dazu. Weiß er, wie er das findet? Welchen Stellenwert das bekommen kann. Und das ist dann eine Frage, die geht mehr in die Richtung, ich helfe dem anderen seine Entschiedenheit, seine Position zu finden. Und in einer weiteren Ebene geht es dann darum, dass ich nicht nur zu

diesem einen Aspekt, eine Position brauche, sondern ich muss das einbinden in einen Gesamtzusammenhang. Nehmen wir mal ein Beispiel: Sie beobachten entweder im Kindergarten oder in der Schule ein Kind, das eine besondere Förderung braucht und auch eine Begabung mit sich bringt, dass sie den Eindruck haben, ja, wenn ich dem Aufmerksamkeit gebe, wenn ich es gut fördere, dann kann es Möglichkeiten erreichen durch meine Unterstützung, die es ohne diese Unterstützung eben nicht in dieser Form erreichen kann, weil es in dieser Weise zum Beispiel aufgrund seines Elternhauses und der Startbedingungen nicht so gut ausgestattet ist. Dann entsteht ja immer die Frage, wie viel Zeit wende ich jetzt auf, dass ich dieses Kind unterstütze. Und in dem Moment werde ich vor den Konflikt gestellt, dass ich ja die 10/15/20 anderen Kinder entweder in der Klasse oder in der Spielgruppe ebenfalls habe, die ich im Blick zu haben habe. So und jetzt muss ich im Grunde Entscheidungen treffen. Also das heißt, wir haben einen Sachverhalt, wo wir sehen, es gibt einerseits die Klasse als Ganzes und es gibt dieses eine spezielle Kind, das aus bestimmten Bedingungen kommt, mit meinem Engagement könnte es eine gute Förderung erreichen. Jetzt ist interessant, wenn wir auf diese Ebene gehen, wie geht es mir damit. Dann werde ich vielleicht mehrere Erlebensebenen haben. Nämlich die eine Ebene ist, ich möchte das gerne fördern, ich sehe ja die Potenziale dieses Kindes und deswegen steht für mich das außer Frage. Ich kenne viele Lehrer zum Beispiel, die haben selber sehr schwere eigene Lebensgeschichten gehabt. Die empfinden das noch intensiver in ihrem Erleben, dass sie sagen, selbstverständlich möchte ich das Kind fördern, denn ich sehe in dem Kind, was ich gebraucht hätte, als ich damals so klein war und man mir das leider nicht gegeben hat. Ja, oder vielleicht hatte ich es bekommen und deswegen möchte ich es genauso machen, weil ich es da jetzt auch erlebe. Und was ist es, was diesen Menschen so bewegt, also diesen Lehrer, diese Erzieherin und so weiter? Das könnte natürlich dieses Unterstützungspotenzial sein, das man sieht und, dass man merkt, ich bin hier nicht nur Pädagoge, der ein Fachunterricht ableistet, dass in gewisser Weise das Wissen dieses Faches gelernt wird, sondern ich möchte Persönlichkeitsbildung betreiben, ich möchte helfen, dass Menschen selbstbewusster und stimmig und mit gutem Selbstwert in die Welt hineinwachsen. Also komme ich zu dieser Position, dass ich sage, dieses Kind fördere ich. So, das steht erst mal außer Frage. Wenn ich aber genau hinschaue, merke ich, jetzt habe ich ja alle anderen Kinder noch in meiner Klasse oder in der Spielgruppe. Sind die gut im Blick? Jetzt habe ich nur ein bestimmtes zeitliches Deputat zur Verfügung, einen zeitlichen Rahmen, der mir gegeben ist. Schaffe ich das in dieser Zeit? Oder fange ich an, mich zu überfordern, weil ich in einer Weise sowohl der Klasse gerecht werden will, wie dem einzelnen Schüler gerecht werden will. Und das ist für manche Vertreter dieser Berufe übrigens der Punkt, wo sie auch ins Burnout kippen, weil sie das nicht mehr gut positionieren. Und insofern stehen wir dann vor der sehr gewichtigen Entscheidung, wie viel kann ich diesen einzelnen Schüler fördern vor dem Hintergrund der Tatsache, dass es

die anderen auch noch gibt und ich diese gut im Blick haben muss. Und wenn ich diese Entscheidung getroffen habe, dann überlege ich mir schlussendlich den Handlungsschritt, dass ich überlege, wie kann ich das jetzt umsetzen, sodass ich dem Schüler Unterstützung im Einzelnen gebe und die Klasse ebenfalls mitbekommt und von mir gut im Blick ist, sodass sie in allen Belangen herausgefordert und gefördert ist, wie es notwendig ist.

Alexandra von Plüskow-Kaminski: In manchen Gesprächen kommt es trotzdem zu Konfliktsituationen, zum Beispiel zu verbalen Angriffen. Was mache ich in den Momenten?

Dr. Christoph Kolbe: Ja, wenn es in diese Situation hineingerät, sind wir wieder bei dem schon besprochenen Thema der Coping-Reaktion. Also diese verbalen Angriffe sind in gewisser Weise immer Coping-Reaktionen, sonst würde man keinen verbalen Angriff machen, sondern man würde vielleicht etwas vehement eine Position vertreten. Eine Position zu vertreten, heißt immer aus einem Moment der Freiheit zu sprechen. Im Unterschied zu einer Coping-Reaktion und damit einhergehenden verbalen Angriff. Ja, der ja meistens irgendein Zweck hat, den anderen klein zu machen, zu besiegen, ihn zu entwerten und so weiter. Und damit verlassen wir ja im Grunde die personale Begegnungsebene. Insofern habe ich im Grunde vorsichtig zu sein, dahingehend, dass ich selber nicht, weil ich jetzt verbal angegriffen werde, auf dieses Spiel einsteige. Und im Grunde mitmache. Dann wäre ich ja eigentlich in den Brunnen gefallen. Dann mache ich nichts anderes, als es der andere auch tut. Das ist zum Teil sehr anspruchsvoll, das nicht zu tun, weil die seelischen Kräfte sind manchmal sehr mächtig, am liebsten möchte man jetzt dem eine zurückpfeffern, weil das unfair ist, wie mit einem selber umgegangen wurde. Aber man bietet eine Flanke, wenn man das tut und deswegen ist es kluger, nach meinem Dafürhalten zwei Möglichkeiten, also zwei Reaktionsweisen, die man haben kann. Die eine wäre: Ich nehme Stellung aus meinem Erleben. Das heißt, ich könnte sagen, ich fühle mich jetzt angegriffen und damit geht es mir in dieser Form unseres Gespräches nicht gut. Ich würde gerne mit ihnen schon über das reden, was ihnen wichtig ist, aber bitte nicht, indem ich von ihnen entwertet werde oder nicht respektiert werden. Und damit nimmt man Bezug zu sich, nimmt für sich Position ein, wie wir das in einem der anderen Gespräche auch schon mal gesagt haben und vertritt sich dem anderen gegenüber und dadurch kann er sich neu positionieren der andere. Es gibt noch eine zweite Möglichkeit, dass ich mich nicht verwirren lasse durch diesen verbalen Angriff des anderen, sondern im Grunde sage, na, worum geht es dir denn im Grunde. Das ist das, was wir vorhin schon hatten, das Thema hinter dem Thema. Also was ist dein eigentliches Anliegen, das du jetzt vielleicht ein bisschen ungeschickt vorgetragen hast, aber lass uns schauen, was ist die eigentliche Sorge. Und diese Sorge dann miteinander zu thematisieren. Und das geht in der Regel ganz gut, wenn man ein einigermaßen Vertrauensverhältnis hat, lässt sich eigentlich in der Regel ganz gut sprechen.

Alexandra von Plüskow-Kaminski: Wenn wir abschließend noch einmal auf die personale Gesprächsführung schauen, was sind ihre goldenen Regeln zur personalen Gesprächsführung?

Dr. Christoph Kolbe: Das wäre im Grunde etwas, was ich schon einmal gesagt habe. Ich persönlich habe eine extreme Vorliebe für die Was-Frage. Das ist die Frage nach dem phänomenalen Gehalt, wie ich schon sagte, und deswegen habe ich nicht so eine Präferenz für die Warum-Frage. Die Warum-Frage verführt, analytisch zu werden, und dann begründe ich mich aus den Zusammenhängen und aus den mehr oder weniger stichhaltigen analytischen Überlegungen dazu. Das heißt, ich gehe in eine ganz andere Ebene hinein. Ich verlasse das Erleben. Ich begründe und stelle Zusammenhänge her. In der Was-Frage kann ich mir ganz nahe bleiben und gucken, was ist es denn für mich, was der Grund ist, weshalb ich so oder so erlebe oder weshalb mir dieses oder jenes wichtig ist. Deswegen schätze ich diese Was-Frage sehr im Unterschied zur Warum-Frage. Und die zweite große Regel wäre Anfragen statt Abfragen. Also Fragen stellen, die dem anderen ermöglichen, seine authentische Antwort zu geben. Man sollte sich das gut überlegen, ob man anfragt, weil man kann in dem Moment, wo man angefragt hat, nicht mehr sagen, ich hätte dich nicht gefragt. Das bedeutet, ich muss umgehen mit der Antwort meines Gegenübers und dafür brauche ich dann auch wieder Zeit und Raum, aber auch den kann man ja miteinander besprechen, wenn es jetzt alles zu viel ist, kann man sagen, gut, dass du das gesagt hast, lass uns in einem nächsten Schritt weitersprechen. Die Anfrage ermöglicht dem Gegenüber, seine Antwort geben zu können und dadurch wird es lebendig, existenziell, bedeutsam und relevant. Und das macht Gespräch spannend und ja, das ist ein sehr lebendiger Prozess der Auseinandersetzung.

Alexandra von Plüskow-Kaminski: Ja, ich bedanke mich ganz herzlich für das Gespräch zur personalen Gesprächsführung. Danke sehr, Herr Dr. Kolbe.

Dr. Christoph Kolbe: Dankeschön.