

## Zwiegespräche führen



### Managertool #22

Die Reihe ‚Managertools‘ richtet sich an Führungskräfte, die sich schnell und direkt informieren wollen, wie sie typische Leadership-Herausforderungen konkret lösen können. Für Fragen und Erläuterungen kontaktieren Sie Caspar Fröhlich unter [caspar.froehlich@froehlich-coaching.ch](mailto:caspar.froehlich@froehlich-coaching.ch).

Die praxisorientierten ‚Managertools‘ stehen Ihnen auf der Website [www.froehlich-coaching.ch](http://www.froehlich-coaching.ch) zum kostenlosen [Download](#) zu Verfügung.

## **Zwiesgespräche führen.**

### Ausgangslage

Sie befinden sich in einer Beziehung oder einer Partnerschaft an einem unsicheren Punkt. Vielleicht sind die äusseren Lebenssituationen gerade schwierig. Ein Kind ist schwer erkrankt. Oder vielleicht ziehen die Kinder bald aus und Sie müssen sich auch als Paar neu ausrichten. Oder Sie müssen den Übergang vom Arbeitsleben in eine andere Phase bewältigen. Oder Sie sind sich nicht mehr sicher, ob Sie zusammen weiter gehen wollen. Auf jeden Fall haben Sie eigentlich viel Gesprächsbedarf, aber es fehlt Ihnen manchmal die Zeit und/oder die Energie sich auf persönliche Gespräche einzulassen. Vielleicht haben Sie auch etwas Angst oder Respekt gewisse Themen anzusprechen. Und so realisieren Sie, dass sich eine Distanz in die Beziehung einschleicht, ein Partner:in vielleicht sogar leidet unter der Gesprächslosigkeit und ein Wunsch nach mehr Lebendigkeit in der Beziehung immer grösser wird. Das Zwiesgespräch kann hier eine grosse Hilfestellung sein.

### Grundsätzliches

Das "Zwiesgespräch" ist eine von Michael Lukas Moeller und seiner Frau Celia Fatia entwickelte Methode, um die Beziehungsqualität zwischen zwei Personen zu verbessern und zu vertiefen. Das Zwiesgespräch ist in der Essenz so simpel wie in der Durchführung schwierig: Zwei Personen führen regelmäßige Gespräche durch. Jeder berichtet dabei wie es ihm/ihr gerade geht im Leben und wie er/sie die Beziehung im Moment erlebt. Es beinhaltet also den Austausch von „Selbstportraits“, man zeigt dem anderen wie man sich selbst gerade erlebt und was wichtig ist bezüglich der Beziehung.

Ein Erfolgsfaktor ist die Einhaltung eines festen Rahmens wie Dauer, Frequenz, Örtlichkeit und Ungestörtheit. Es gibt vor allem die Grundregel, dass jeder nur über sich selbst redet und der andere zuhört. Und KEINE Diskussion geführt wird. Es ist also KEIN Dialog in dem laufend von beiden Seiten Aussagen gemacht werden, die aufeinander Bezug nehmen. Wie das genau abläuft, erfahren Sie unter „Konkreter Ablauf“ im nächsten Abschnitt.

Welche Wirkungen sind zu erwarten?

Die Beteiligten erhöhen ihre Fähigkeiten, besser über sich und die Beziehung zu reden und zuzuhören. Ebenso erhöht sich das Vertrauen, sich schwierige Dinge mitzuteilen, man wird geduldiger mit dem anderen, insbesondere, weil man mehr versteht, was sich in dieser Person innerlich bewegt. Damit entsteht ein lebendiges Miteinander und es entwickelt sich eine gemeinsame Entwicklungsfähigkeit zu zweit.

### Konkreter Ablauf

Grundsätzlich kann sich jedes Paar, respektive die beiden Beteiligten ein für ihren Kontext passendes Vorgehen vereinbaren. Wichtig ist natürlich, dass beide mit dem Vorgehen einverstanden sind. Falls Sie direkt starten wollen, hier ein konkreter Vorschlag für das Vorgehen (Sie benötigen eine Stoppuhr):

Ablauf (total ca. 60’):

1. Einstimmung: suchen Sie einen ungestörten Ort auf, kommen Sie miteinander an, atmen Sie fünf Mal tief (5’)

2. Person A redet zum „Selbstportrait“ – Person B hört zu ohne Rückfragen, Kommentare oder Reaktionen (und stoppt Zeit) (20')
3. Kurze Pause in Stille, aufstehen, schütteln (3-5')
4. Person B spricht über „Selbstportrait“ – Person A hört zu ohne Rückfragen, Kommentare oder Reaktionen (und stoppt Zeit) (20')
5. Abschluss: jeder sagt ein Wort zum Gefühl, wie es ihm/ihr gerade geht, aufstehen, schütteln – sich gegenseitig bedanken (3-5').

*Add-on (für Fortgeschrittene, zusätzlich ca. 30'):*

6. Kurze Pause anstatt Abschluss (5')
7. Person A erläutert ihr Eindruck über sich selbst während der eigenen Sprechzeit (5'):
  - Wo habe ich mich gedrückt / bin ausgewichen?
  - Wo habe ich wesentliches ausgespart?
  - Wie konnte ich bei mir bleiben?
  - Persönliche Konklusion: was ist mein typisches Abwehrverhalten
8. Person B erläutert ihr Eindruck über sich selbst während der eigenen Sprechzeit (5')
9. Abschluss jeder sagt ein Wort zum Gefühl, wie es ihm/ihr gerade geht, aufstehen, schütteln – sich gegenseitig bedanken (3-5').

## Erfolgsfaktoren

So gelingt das Zwiegespräch:

### **1. Regelmässigkeit – keine Störungen**

Führen Sie die Zwiegespräche regelmässig durch. Am einfachsten einmal pro Woche oder zweiwöchentlich am selben Wochentag. Und stellen Sie sicher, dass es für die gesamte Zeit keine Störungen gibt (Besuche, Telefonate, Messages, etc.).

### **2. Einhaltung Zeitrahmen**

Halten Sie sich in der Angewöhnungsphase an den vereinbarten Zeitrahmen, unabhängig, ob noch etwas verbalisiert wird. Das heisst konkret, stoppen Sie die Zeit genau, sodass jede Person gleich viel Zeit zur Verfügung hat. Wenn es nichts mehr zu sagen gibt, aber die Zeit noch nicht rum ist, dann sitzen Sie in Stille miteinander. Idee dahinter: es ist die Zeit einer Person, die sich entscheidet, für einmal in Stille in Verbindung zu sein (und nicht über Verbalisierungen).

### **3. Keine Diskussion**

Das Anspruchsvollste ist die Regel, dass während eine Person spricht, die andere Person ausschliesslich nur zuhört. Und nicht reagiert, keine Fragen stellt und keine Ratschläge erteilt. Auch wenn es unter den Fingern brennt! Damit gewährleisten wir den zentralen Nutzen des Zwiegespräches, nämlich, dass wir nicht in die übliche Diskussions- und Anschuldigungsmodi verfallen, welche Paar-Interaktionen manchmal zermürbend machen. Zusätzlich üben wir uns darin, nicht immer sofort auf Gesagtes reagieren zu müssen, auch wenn es uns emotional aufwühlt.

Sollte eine Person einen grossen Bedarf an der Besprechung eines bestimmten Themas haben, so vereinbaren Sie im Anschluss an das Zwiegespräch einen anderen, neuen Termin. Dies hilft, dass weniger aus der unmittelbaren emotionalen Verfasstheit in Gespräche eingestiegen wird, sondern nachdem

sich eine innerliche Ruhe eingestellt hat. Sie werden feststellen, wie beruhigt und geerdet der Umgang miteinander wird, wenn Sie lernen, mit dem Gesagten erst einmal „eine Weile zu sein“.

#### 4. Zwiegespräche eignen sich nicht bei:

Wenn ein klarer Konflikt vorliegt und/oder ein spezifisches Thema besprochen und bearbeitet werden muss. Ebenso wenig ersetzt das Zwiegespräch eine potenziell notwendige Paar-Therapie unter professioneller Leitung.

#### 5. 😊😊😊

Nehmen Sie sich nicht zu ernst. Viel Spass, Lachen und Freude beim gemeinsamen Experimentieren mit dem Zwiegespräch!

Nächste Schritte

#### Ins Tun kommen...

Interessiert Sie das Vorgehen? Besprechen Sie das mit der Person, mit der Sie ein veränderte Beziehungsqualität anstreben. Vereinbaren Sie ein für beide Seiten passendes Vorgehen und führen Sie eine Pilotphase von 2-3 Monaten durch. Dann ziehen Sie Bilanz: was hat geholfen? Wie weiter?

Sie werden es bemerkt haben: das Vorgehen ist nicht auf Paar-Beziehungen limitiert. Es kann in jeder Konstellation unter Erwachsenen Anwendung finden.

Weiterführende Literatur / Ressourcen

- Buch: [Michael Lukas Möller «Die Wahrheit beginnt zu zweit»](#)
- Youtube: [Thich Nhat Hanh “How do I love myself”?](#)

Kostenlose Downloads

Die praxisorientierten 'Managertools' stehen Ihnen auf der Website [www.froehlich-coaching.ch](http://www.froehlich-coaching.ch) zum kostenlosen [Download](#) zu Verfügung.



**Caspar Fröhlich** arbeitet als Executive Coach für Führungskräfte und Senior Leadership Teams von internationalen Unternehmen in Zürich. Er schreibt und lehrt über innovative Leadership-Ansätze, die Kunst gelingender Zusammenarbeit und über Ideen, wie man mehr von dem tun kann, was man gut und gerne tut und weniger von dem, was einem nicht so liegt. Er ist Verfasser zahlreicher Artikel zum Thema Führung und Change Management und Autor verschiedener Bücher und Blogs.

#### Publikationen

«*Werkzeuge des Wandels – die 30 wirksamsten Tools des Change Managements*» (erschienen 2012 im Schäffer-Poeschel Verlag; von Heiko Roehl, Brigitte Winkler, Martin Eppler und Caspar Fröhlich)

«*Deep Democracy in der Organisationsentwicklung*» (erschienen 2016 im Schäffer-Poeschel Verlag)

«*Manage Your Boss – Die Kunst, den Boss mit Eleganz zu führen*» (erschienen im Haufe Verlag 2017)

Reihe «Managertools»: Tools sind downloadbar von [www.froehlich-coaching.ch](http://www.froehlich-coaching.ch)

Dieser Beitrag ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung darf nur mit Zustimmung von Fröhlich Executive Coaching erfolgen. Copyright @ 2022, Froehlich Executive Coaching