Small Talk als Führungsinstrument

Gesellschaftstanz und Testparcours

Small Talk, richtig eingesetzt, lockert die Beziehung im Team – und gibt Wissenschaftsmanagern die Möglichkeit, Kommunikation und Verhalten von Mitarbeitern positiv zu lenken.

Im „kleinen Gespräch“ geht es darum, unverbindlich in Kontakt zu treten, eine positive Beziehung aufzubauen – und damit Vertrauen, das die Grundlage für eine gute Zusammenarbeit und tieferen Austausch bildet. Wichtig für den Chef: Ein solcher Small Talk lässt auch Rückschlüsse auf Gesprächspartner und Teamkultur zu. Im positiven Fall sind das Augenhöhe, Teamfähigkeit und freundliches Interesse am Gegenüber.

Einfache Themen überbrücken dabei Unterschiede und schaffen Kontakt zwischen Hierarchien: Die Dekanin unterhält sich mit dem Hausmeister, der Kanzler mit der Projektassistentin. In Bewerbungssituationen lockert Small Talk zu Beginn auf und schafft eine Einstimmung, die den Stress des abschätzenden Miteinanders mildert.

Small Talk lässt sich mit dem Tanzen vergleichen: Die Schritte wollen geübt sein, das Ergebnis soll leicht und mühelos wirken. Im Idealfall finden die Beteiligten einen guten gemeinsamen Rhythmus.

„Kleine Gespräche“ lassen tief blicken

Aus Leitungsperspektive ist Small Talk eine wünschenswerte Kompetenz, die die Arbeit für den Einzelnen und das Team positiv prägt. Viele Führungskräfte legen deshalb Wert darauf, dass auch Mitarbeiter das „kleine Gespräch“ meistern oder meistern lernen. Dazu gehören bestimmte Fähigkeiten:

- Kennt der Kollege die Spielregeln für den informellen Austausch?
- Zeigt er verbal und durch seine Körpersprache freundliches Interesse auf Augenhöhe?
- Wählt er bewusst Themen, die verbinden, positiv besetzt sind und einen leichten Einstieg ermöglichen?
- Kann er den Verlauf eines „kleinen Gesprächs“ steuern – also öffnen, voranbringen (etwa mit Fragen, neuen Aspekten oder Themenwechsel) und beenden?
- Kann er sich selbstbewusst in einem positiven, kompetenten Licht präsentieren?

Gerade der letzte Aspekt ist nicht nur für die Institution wichtig, sondern auch für den einzelnen Mitarbeiter – etwa Wissenschaftler, die auf Konferenzen Kontakte knüpfen wollen. Dann geht es insbesondere darum, andere für sich und die eigene Arbeit zu interessieren.

Small Talk ist Chefsache!

Eine offene, freundliche Gesprächskultur am Arbeitsplatz ist für Führungskräfte ein lohnendes Ziel, denn jede Zusammenarbeit auf Sachebene wird entscheidend durch die Qualität der Beziehungsebene geprägt und getragen.

Wer also per Small Talk Beziehungen aufbaut, unterstützt auch die Kooperation in der Sache: Informationen fließen leichter, Kollegen stellen sich flexibler aufeinander ein und sind motivierter. Wenn Vorgesetzte informelle Gespräche mit Mitarbeitern pflegen, schaffen sie eine Basis, auf der Aufgaben und sogar Kritik und Differenzen leichter vermittelbar sind: weil die gegenseitige Wertschätzung vorausgesetzt wird.

Ausstrahlung nach außen

Nicht zuletzt wirkt die Fähigkeit, aufeinander zuzugehen, nach außen attraktiv: Für alle, die eine Arbeitseinheit als Besucher, Kunde oder Neuankömmling erleben, gibt die Small-Talk-Fähigkeit des Teams wichtige Aufschlüsse:

- Geht man hier aufgeschlossen auf „Neue“ und „Fremde“ zu?
- Ist die Grundstimmung der Gespräche gut?
- Begegnen sich Teammitglieder respektvoll über Kultur- und Geschlechtsgrenzen hinweg?

Wer diese Fragen als Außenstehender bejahen kann, wird das Team positiv wahrnehmen – mit positiven Folgen. Um im Bild zu bleiben: Wer andere gern miteinander tanzen sieht, wird selbst gern mittanzen – und die Party zum Erfolg machen.

Dr. Sylvia Löhken
ist Kommunikationsberaterin im internationalen Wissenschaftsmanagement. Als Referentin und Coach ist sie für Hochschulen, Forschungsinstitutionen und Wissenschaftsorganisationen tätig, unter anderem als Dozentin für Small Talk an der DAAD-Akademie.

➜ **Mail:** sylvia.loehken@text-atrium.com

➜ **Internet:** www.text-atrium.com

Foto: privat

Die Angst vor der Lockerheit

- **Schüchterne Menschen** sind zum Small Talk kaum fähig, weiß Angstforscher Prof. Dr. Borwin Bandelow von der Uni Göttingen. Er untersuchte Schüchternheit auch in Verbindung mit Small Talk.
- **Das lockere Gespräch bietet** indes zwischen Chef und Mitarbeiter Gelegenheit, mehr voneinander zu erfahren.
- **Gerade gehobene Positionen** bergen Konflikte und ein gewisses Maß an Einsamkeit. Sich durch Small Talk nach dem Befinden zu erkundigen, kann ein Arbeitsverhältnis sofort entspannen und verbessern. Viele Chefs brauchen Zeit und Gelegenheit, um aus sich herauszugehen und Nähe zuzulassen. Gesunde Neugier und Interesse am Gegenüber lassen die Angst vor Zurückweisung schwinden. mp