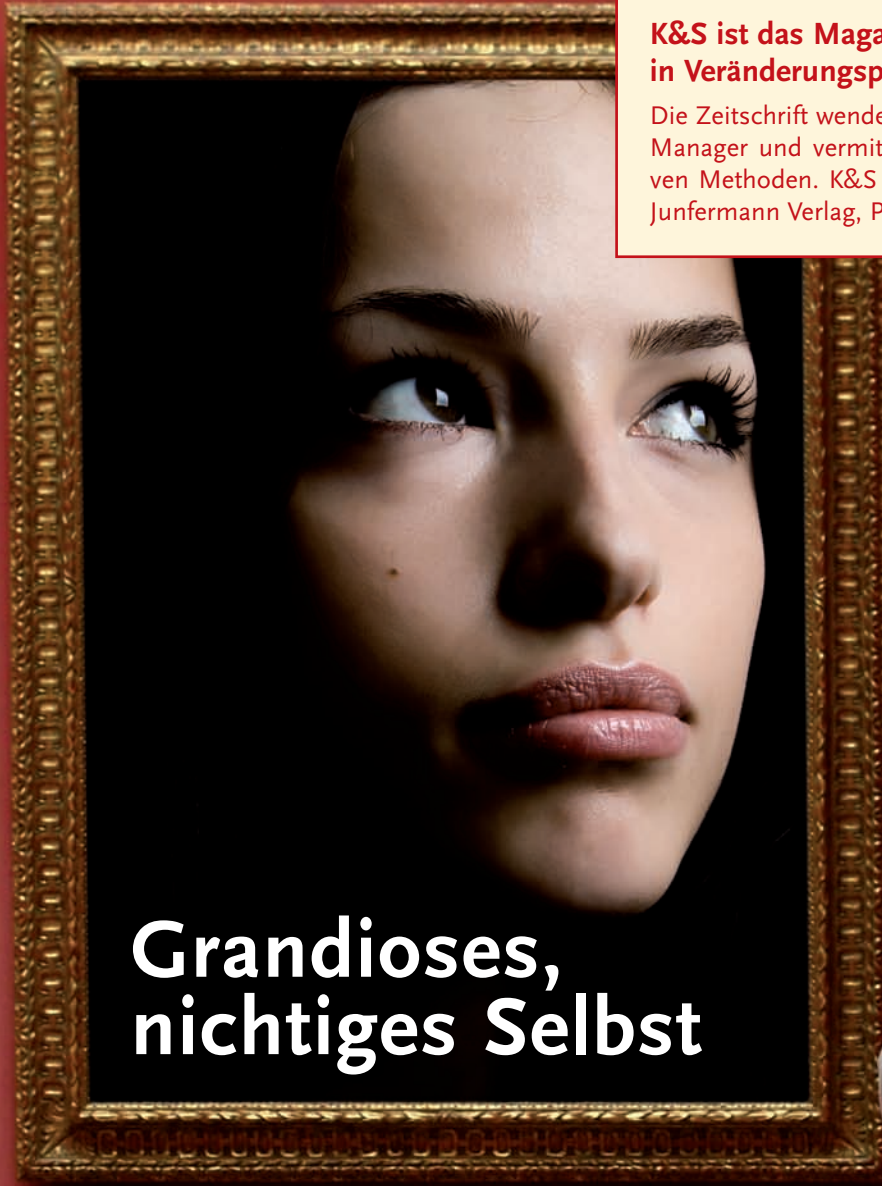


Kommunikation

Gewaltfreie Kommunikation • NLP • Business

Seminar

Coaching • Mediation • Pädagogik • Gesundheit



Grandioses, nichtiges Selbst

K&S ist das Magazin für Profis, die Menschen in Veränderungsprozessen begleiten.

Die Zeitschrift wendet sich an Berater, Coaches, Therapeuten, Manager und vermittelt Wissen zu modernen kommunikativen Methoden. K&S erscheint alle zwei Monate aktuell beim Junfermann Verlag, Paderborn. www.ks-magazin.de



Vorne stehen

Grundlagen für gute Redner



Sex mit Licht an

Mit NLP funktioniert's



Bad im Garten

Auskünfte von Judith DeLozier

Wertschöpfung durch Wertschätzung

GFK in der Wirtschaft: **Gabriele Lindemann** zeigt ihren Klienten den Weg zu Initiative und Handlungsfähigkeit. Es ist der Weg zu Win-Win-Lösungen und Motivation in der Arbeitswelt.

Wertschätzende Kommunikation, wie Gabriele Lindemann die Gewaltfreie Kommunikation (GFK) auch nennt, ist für sie eine Frage der Haltung. Als sie das erste Mal damit in Kontakt kam, war sie – gelernte Bankkauffrau – längst selbst Führungskraft. Sie leitete in einem Bankhaus Maßnahmen für *High Potentials*, war als Coach und Trainerin tätig, geschult u.a. in Mediation, NLP und Business-Coaching. Über ihr Mediations-Netzwerk besuchte sie eine Veranstaltung mit Marshall B. Rosenberg und hörte seine Botschaft des einfühlsamen Umgangs miteinander. „In den Bereich des Business übertragen hieß sie für mich: Menschen kooperieren gern, wenn sie es freiwillig tun können und wenn sie mit ihrer Arbeit auch gesehen und gewürdigt werden.“ Sie war, sagt sie, entflammt.

Sie qualifizierte sich in zahlreichen Ausbildungen bei Marshall B. Rosenberg und verschiedenen Trainern des Center for Nonviolent Communication. Seitdem bildet sie als zertifizierte GFK-Trainerin selbst in Gewaltfreier Kommunikation aus. 2002 machte sie sich mit ihrer Unternehmensberatung „Menschen und Ziele“ in Nürnberg selbstständig. Auf Basis des Rosenberg-Modells hat sie den Ansatz in der Wirtschaft noch besser anwendbar gemacht, wie Gabriele Lindemann sagt. Die eigenen Praxiserfahrungen seien dabei entscheidend. „Denn in der Bankbranche habe ich früher selbst erlebt, dass Menschen motiviert arbeiten, wenn Beziehungen gelingen und jeder mit seinen Fähigkeiten gesehen wird.“ Störungen offen und konstruktiv anzusprechen und Erfolge wertzuschätzen, hatte im Team die Initiative gefördert, mit eigenen Ideen zum Unternehmensziel beizutragen und am gleichen Strang zu ziehen. Im aktuellen Buch „Erfolgsfaktor Menschlichkeit“ zeigt sie gemeinsam mit ihrer Schweizer Kollegin Vera Heim konkret umsetzbares Know-How dazu.

Immer mehr Unternehmen erkennen die Wirksamkeit dieses Ansatzes. In großen Konzernen arbeitet sie häufig mit Abteilungsleitern, im Mittelstand ist die Geschäftsführung oft sehr aufgeschlossen. Dort hat sie in Gruppenprozessen komplette GFK-Module des wertschätzenden Umgangs einführen können. Oft bitten Führungskräfte danach, die Veränderungsprozesse im Coaching zu begleiten.



Manchmal hört Gabriele Lindemann im Führungstraining Sätze wie: Es muss doch möglich sein, dass XY endlich einmal einen Abgabetermin einhält. Dass auch ein schwieriger Mitarbeiter zu seiner Verantwortung steht. Dann ist es für den Klienten hilfreich, sich vor dem Gesprächseinstieg die eigenen Vorbehalte unverblümt zuzugestehen und in Bedürfnisse zu übersetzen. In solchen Fällen legt sie eine Parkscheibe auf den Tisch und sagt: „Wie wäre es, Sie parken Ihr Lieblingsziel einstweilen einmal in der untersten Etage eines Parkhauses und schauen sich die Situation aus der Vogelperspektive an?“ Das bewirkt Entschleunigung und Kreativität für vielfältige Handlungsmöglichkeiten, die sich dann zeigen, wenn die wahren Anliegen entdeckt worden sind.

Der Weg zu einer wertschätzenden Haltung dem anderen gegenüber setzt Wertschätzung für sich selbst voraus. Solange der eigene „Empathie-Akku“ nicht aufgeladen ist, erschwert dies das Verständnis für das Gegenüber enorm. Wer sich über die Unzuverlässigkeit eines Mitarbeiters ärgert, befindet sich im „urteilenden Denken“, wie Gabriele Lindemann sagt. Das Training hilft, diesen Ärger zu betrachten und zur Ursache vorzudringen, z.B. zu der Sorge, dass das Unternehmen am Markt nicht mehr mithalten kann. Oder zu der Befürchtung, ob das eigene Bemühen auch gesehen wird. Und von dort gelangen Menschen zu ihrem Lebensmotor: den dahinter stehenden Bedürfnissen, z.B. nach Sicherheit oder Wertschätzung. Erst dann wird es möglich, sich für Wege zu öffnen, die beiden Seiten gerecht werden.

Auch der Klient kann sich dann öffnen, und die Bedeutung des geparkten Lieblingsziels verändert sich. Er ist jetzt bereit, sich in die Schuhe seines Gegenübers zu stellen und ihn als Person mit seiner Leistung anzuerkennen. Mit seinem Verständnis will er dem Mitarbeiter transparent machen, wie es ihm mit dessen Verhalten geht und welche Bedürfnisse erfüllt werden wollen. Nun ist er neugierig, welche Win-Win-Lösungen sich in diesem Gespräch eröffnen werden.

Malte Jakobi