

Training in einführender Kommunikation als Geschäftsidee

Abschluss unserer neunteiligen Serie über Existenzgründer — Friedvolle Umgangsart in den Unternehmen einüben

VON ANGELA GIESE

GfK, dahinter stehen die Marktforscher aus Nürnberg. GfK in Großbuchstaben ist das Kürzel für „gewaltfreie Kommunikation“. Diese Methode hat einst der US-Psychologe Marshall Rosenberg in Kriegsgebieten entwickelt und sie übertragen auf unsere scheinbar friedliche Welt am Arbeitsplatz oder in der Familie. Gabriele Lindemann arbeitet mit ihm zusammen. Hier der Abschluss unserer Serie.

Die Gründerin ist Teil eines weltweiten Netzwerks von Trainern und Coachs, die anderen Menschen die Vorteile von GfK näherbringen wollen. Wie kam sie auf dieses Kommunikationsmodell als Basis für ihren Neuanfang? „Entflammt hat mich eine Aussage Marshall Rosenbergs, die lautet: Menschen haben immer das Ziel, ihr Leben und das

anderer zu bereichern. Nur haben sie nicht immer die passenden Strategien dazu parat“, sagt Gabi Lindemann.

Die gelernte Bankkauffrau entwarf nach einem beruflichen Stillstand und langjähriger Routine zunächst ihre eigene Strategie. Mit dem Schluss, dass die Arbeit kreativer, sinnhafter und lebendiger sein darf. Es folgte eine Reihe von Ausbildungen in Kommunikation, Mediation, Coaching, Training und Konfliktmanagement. Vor fünf Jahren dann gründete sie als Trainerin und Businesscoach „Menschen und Ziele“ und gab inzwischen das Angestelltendasein

ganz auf. Ein Riesenschritt, denn „mein Sicherheitsbedürfnis war groß“, sagt Gabriele Lindemann. Zudem erinnerte sie sich dunkel daran, dass in einem Existenzgründerseminar der Satz gefallen war: In den ersten drei Jahren nach der Gründung kann man den Urlaub vergessen. „Eine schreckliche Vorstellung.“ Heute lächelt sie darüber: „Der Job gibt mir so viel Freude und Energie, dass ich gern jahrelang Freizeit investiert habe.“ Die Kommunikationstrainerin kooperiert mit verschiedenen internationalen Teams und kann so auch größere Projekte stemmen.



Gabriele Lindemann, hier an der Wendeltreppe im Neuen Museum, hält sich an den Spruch: „Zum Erfolg gibt es keinen Lift, man muss die Treppe benutzen.“ Foto: Karlheinz Daut

terstehende wertschätzende Haltung von der Führung mit getragen und vorgelebt wird.“ Denn im Grunde erfüllen Menschen von Herzen gern die Anliegen anderer, sofern sie ihre eigenen Bedürfnisse ernst genommen sehen. Beide Seiten sollen sich als Gewinner fühlen. Dazu ver helfe die klare Sprache der GfK.

Das Ziel: Beziehungen verbessern und verantwortlich handeln. Das gilt in der Partnerschaft genauso wie in der Arbeitswelt. Ein Beispiel: Ein Mitarbeiter pflegt oft zu spät zu kommen. Wenn der Chef das Problem thematisiert, sollte er besser nicht so anfangen: „Sie sind unzuverlässig.“

Lindemann empfiehlt, auf die per-

GRÜNDERSZENE

sönliche Verurteilung zu verzichten. Besser wäre die klare Beobachtung, dass der Mitarbeiter dreimal in der Woche zu spät gekommen sei, der Chef damit unzufrieden ist, weil er Verlässlichkeit braucht, und die einführende Frage, mit welcher Unterstützung dem abzu helfen ist.

Rache ist süß — und teuer

Einführung ist überhaupt das Zauberwort. Denn wenn im Gegenteil Mitarbeiter verächtlich oder gar feindselig behandelt werden, kann vieles schief laufen – auch zum Schaden des Arbeitgebers. Lindemann: „Beschäftigte haben vieles in der Hand, wenn sie mit ihrer Leistung nicht wahrgenommen werden.“

Schlechter Umgang mit Kunden, Krankenstand bis hin zur inneren Kündigung, all das kostet am Ende nicht nur Nerven, sondern auch knallhart Umsatz. Mehr Menschlichkeit in die Betriebe zu bringen, ist der Gegenentwurf zu diesem Szenario.

www.menschen-und-ziele.de

„Sehr wirkungsvoll“

Was kann die GfK-Trainerin dort anbieten? „Gerade in der Wirtschaft ist die Kraft der Einführung sehr wirkungsvoll, besonders wenn die dahin-