

Zielbeschreibung für berufsbezogene GfK-Ausbildung

Entstanden aufgrund der Nachfrage von Christine Mager, Chefsekretärin Landratsamt Tübingen

.....

Nun erstmal zu den Zielen der Ausbildung und deiner Grundfrage "Werde ich am Ende der Fortbildung in der Lage sein, in Konfliktsituationen helfend einzugreifen?"

Meine Antwort: "*Du ja!* Da bin ich mir ziemlich sicher!"

Wobei der Anspruch sich bewegen wird von, "helfend einzugreifen" hin zu "helfend zu sein", sprich "Zur Auflösung oder Vermeidung von Konflikten hilfreich zu sein". Das kann ein ganz wichtiger Unterschied werden.

Nun möchte ich eher formalistisch argumentativ deine Anfrage bedienen. Dabei möchte ich dies so anbieten, wie es wohl für einen "Chef" leichter annehmbar sein kann:

Die Ausbildung Gewaltfreie Kommunikation hat zur Zielsetzung

- Menschen zu sensibilisieren und bewusst zu machen
- wie Konflikte entstehen, was deren Ursachen sein können und wie es wirksam ist, ihnen zu begegnen.

Der Ansatz der GfK hilft dabei eine nachhaltige Auflösung des Konfliktes zu erwirken. Die vereinbarten Lösungen kommen aus einer wirklich befriedeten Atmosphäre, in der alle Konfliktparteien sich verstanden fühlen. Das macht sie bereit eine gemeinsame Lösung zu finden und zu erbringen.

- wie Konflikte im Vorfeld erkannt und vermieden werden können.
- wie sie sich in für sie schwierigen Situationen selbst versorgen und stabilisieren können.

Dies führt zur Entspannung und innerer Leichtigkeit. Was wiederum mehr Stabilität, Belastbarkeit und Freude selbst in schwierigen Situation ermöglicht.

- welche Möglichkeiten ein empathischen Umgang miteinander ermöglicht

Nutzen für die TeilnehmerInnen

- Sie entwickeln die Fähigkeit eine Kommunikationsform anzuwenden, die Menschen in der Berufswelt mit Wertschätzung und Respekt begegnet. Dies führt zu einer größeren Zufriedenheit und Freude in der Arbeitswelt.

Es gibt nachweislich weniger Konflikte und weniger Krankheitstage und es können Burn outs verhindert werden. Dies hat positive Auswirkung auf das Betriebsklima, den Arbeits- und Leistungsergebnissen und senkt spürbar die Kosten. Auch die Personalplanung und -nutzung ist wesentlich stabiler.

- Sie fühlen sich gestärkt und sicher, um schwierige Positionen gegenüber kritischen Äußerungen und Widerständen vertreten und Kooperationen herstellen zu können

Dies kann sich erleichternd z.B. für Mitarbeiter auswirken, denen wir zuarbeiten bzw. in deren Dienst wir stehen. Sie erfahren Entlastung und Sicherheit für Ihre Belange und können mit größerem Verständnis und Akzeptanz des Gegenüber rechnen.

- können die Belange und Anfragen von Kunden oder Mitentscheidern leichter verstehen. Das erleichtert und fördert die
- Möglichkeiten der Erfüllung bzw. Konsensfindung.
- lernen eine Kommunikationsform anzuwenden, die Missverständnisse reduziert und die Kommunikation vereinfacht und klarer werden lässt

Nutzen für die Firma

- Verringert den Krankheitsstand der Mitarbeiter
- beugt Burn out vor
- senkt Kosten
- fördert die Zufriedenheit
- fördert die Motivation
- fördert störungsfreiere Kommunikation
- verbessert das Betriebsklima
- reduziert Reibungsverluste
- reduziert Frustrationen
- fördert gegenseitig Respekt und Wertschätzung
- nutzt und fördert innerbetriebliche Ressourcen

Neben den Aussagen von Dr. Marshall Rosenberg können wir mittlerweile auf eine Reihe von wissenschaftlichen Bestätigungen verweisen. Hier seien besonders erwähnt Dr. Gerald Hüther und vorallem Dr. Tanja Singer, die seit Jahren im Bereich "Empathie und der Nutzen für unternehmerische Entscheidungen" forscht und lehrt.