

Gewaltfreie Kommunikation

„Gewaltfreie Kommunikation (GfK) bietet einen strukturierten Ansatz, um Bedürfnisse auszudrücken und aktiv zuzuhören, Konflikte zu reduzieren und Verbindungen zu stärken.“



Einleitung

In diesem Infoblatt wird die Gewaltfreie Kommunikation (GfK) vorgestellt, die Empathie, Klarheit und gegenseitigen Respekt fördert. Durch die Fokussierung auf Beobachtungen, Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche trägt die GfK dazu bei, ein authentischeres, integrativeres und kollaborativeres Arbeitsumfeld zu schaffen.

Dieses Infoblatt bildet die Basis für die Erarbeitung praktischer Strategien und Ansätze zur Verbesserung des Verständnisses und der Beziehungen in verschiedenen Arbeitsumgebungen und betont die Bedeutung der Wahrnehmung von Aussagen und Situationen.

Relevanz gewaltfreier Kommunikation

im Kontext von HRW



In hybriden und Remote-Arbeitsumgebungen ist eine klare und einfühlsame Kommunikation unerlässlich, um Inklusion und Zusammenhalt zu fördern. Ohne persönliche Hinweise können Nachrichten falsch interpretiert werden, was zu Missverständnissen, Frustration oder Ausgrenzung führt. Gewaltfreie Kommunikation (GFK) bietet einen strukturierten Ansatz, um Bedürfnisse auszudrücken und aktiv zuzuhören, Konflikte zu reduzieren und Beziehungen zu stärken.

GFK hilft den Teammitgliedern, klar und respektvoll zu kommunizieren, auch bei schriftlichen oder asynchronen Interaktionen. Es stärkt die psychologische Sicherheit und stellt sicher, dass sich jeder, unabhängig vom Standort, gehört und geschätzt fühlt.

Der Einsatz von GFK in Remote-Teams unterstützt die integrative Entscheidungsfindung, reduziert Missverständnisse in vielfältigen Teams und verbessert die Zusammenarbeit über Kulturen und Zeitzonen hinweg. Es ermöglicht den Mitarbeitern, sich konstruktiv mit sensiblen Themen auseinanderzusetzen, was wiederum das Vertrauen und Zugehörigkeitsgefühl stärkt. Durch die Einbindung der GFK-Prinzipien können Unternehmen integrativere, einfühlsamere und effektivere hybride Arbeitsplätze schaffen.

Darüber hinaus kann die Einführung von GFK die Führungs- und Teamdynamiken verbessern, indem sie eine Kultur des offenen Dialogs und des konstruktiven Feedbacks fördert. Führungskräfte, die GFK praktizieren, können ihre Teams besser unterstützen, proaktiv auf Anliegen eingehen und ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich der Einzelne gestärkt und sicher fühlt, sich authentisch auszudrücken. Dies führt letztendlich zu einer stärkeren Einbindung und Zusammenarbeit und einem resilienteren Remote-Personal.



Einführung von GFK in hybride und Remote-Arbeitsumgebungen

Hier sind die wichtigsten Strategien, um durch den strategischen Einsatz von Gewaltfreier Kommunikation ein inklusiveres Arbeitsumfeld zu schaffen:

- ☒ **Verwenden Sie inklusive Sprache**
Achten Sie auf Sprache, die unbeabsichtigt ausgrenzen oder stereotypisieren könnte. Anstatt zum Beispiel zu sagen: "Diese Idee ist verrückt", versuchen Sie es mit "Das ist eine unerwartete Idee; lasst sie uns genauer besprechen."
- ☒ **Üben Sie aktives Zuhören**
Wenn Kollegen Bedenken über Vorurteile oder Ausgrenzung äußern, hören Sie zu, ohne sie zu unterbrechen oder ihre Erfahrungen abzutun. Erkennen Sie an, was sie soeben gehört haben und bitten Sie ihre Kollegen, genauer über ihre Erlebnisse zu berichten oder mögliche Lösungen vorzuschlagen: "Ich habe gehört, dass Sie sich in der Besprechung übersehen gefühlt haben. Was würde Ihnen helfen, sich gehört und einbezogen zu fühlen?"
- ☒ **Stärken Sie gleichberechtigte Teilhabe**
Remote-Arbeit kann Machtungleichgewichte verstärken. Wechseln Sie sich mit den Wortmeldungen in den Besprechungen ab, strukturieren Sie einen regelmäßigen Sprecherwechsel oder stellen Sie anhand der Chat-Funktionen sicher, dass alle Stimmen gehört werden können.
- ☒ **Klären Sie Absichten und Auswirkungen**
In der textbasierten Kommunikation kann es leicht zu Fehlinterpretationen kommen. Wenn eine Rückmeldung hart erscheint, bitten Sie um Klarstellung, anstatt von einer negativen Absicht auszugehen: "Können Sie mir helfen zu verstehen, was Sie mit diesem Kommentar gemeint haben?" Bevor Sie eine Nachricht senden, lesen Sie sie erneut, um sicherzustellen, dass sie dem Leser Respekt vermittelt und ihn miteinbezieht.
- ☒ **Fördern Sie eine Kultur des Einfühlungsvermögens, der Wertschätzung von Gefühlen und Emotionen**
Ermutigen Sie die Teammitglieder, Bedürfnisse und Emotionen zu äußern, ohne Angst zu haben, verurteilt zu werden. Beginnen Sie eine Aussage zum Beispiel mit "Ich fühle" und laden Sie andere auf diese Weise ein, ihre Gefühle mitzuteilen. Konzentrieren Sie sich darauf, wie Nachrichten ankommen: anstatt zu sagen: "Du antwortest nie pünktlich", versuche stattdessen: "Wenn ich keine Antwort erhalte, bin ich mir unsicher, was die nächsten Schritte angeht. Können wir unsere Erwartungen klarer formulieren?"
- ☒ **Sprechen Sie Mikroaggressionen proaktiv an**
Reagieren Sie auf ausgrenzende Äußerungen eher mit Neugier als mit Vorwürfen: "Mir ist aufgefallen, dass dieser Kommentar als ausgrenzend interpretiert werden könnte. Können wir ihn so umformulieren, dass er inklusiver ist?"

Schlussfolgerung

Die Gewaltfreie Kommunikation (GFK) bietet einen strukturierten Ansatz, um Gedanken, Gefühle und Emotionen auszudrücken und auf empathische Weise zuzuhören. Sie kann so dazu beitragen, die Lücken zu schließen, die durch physische Distanz entstehen. Durch die Förderung eines konstruktiven Dialogs und gegenseitigen Verständnisses unterstützt GFK eine Arbeitskultur, in der sich die Zusammenarbeit entfalten kann, Unterschiede geschätzt werden und sich jeder respektiert, gehört und sicher fühlt, sich authentisch auszudrücken.

Quellen

- The Secret to Non-Violent Communication in the Workplace:
<https://honehq.com/resources/blog/the-secret-to-non-violent-communication-in-the-workplace>
- Nonviolent Communication (NVC) in the Workplace
<https://management30.com/blog/nonviolent-communication/>
- A Guide to Non-Violent Communication
<https://www.cultureally.com/blog/nonviolent-communication-a-guide-to-empathetic-conversation>