

Wir nötigen, erniedrigen, manipulieren niemanden in unserer Arbeit

zum Bericht „Scientology auch in Remscheid“ (RGA vom 16. Oktober):

Wolfgang Schreiber hat recht: Wenn Persönlichkeitsentwicklung mit Gehirnwäsche zu tun hat, kann man sich nur klar und deutlich davon distanzieren und derartige Methoden verurteilen. Wenn man aber, wie wir als Supervisorinnen DGsv, darauf setzt, dass unternehmerischer Erfolg auch davon abhängt, wie in Unternehmen miteinander kommuniziert, wie Führungskräfte ihre Führungsaufgaben wahrnehmen, schlicht, wie die Zusammenarbeit im einem Unternehmen funktioniert, dann muss man sich von den pauschalen Aussagen in dem Artikel vom 16. Oktober distanzieren und für mehr Differenzierung plädieren.

1. Was ist gesunder Menschenverstand? Ehrlich gesagt: den gibt es so nicht. Wir sind alle geprägt durch Erziehung, eigene Lebenserfahrung. Wir reflektieren unsere Erfahrungen, kommen zu neuen Erkenntnissen durch Lesen, Gespräch und Denken. Wir bilden uns Meinungen, haben Vorurteile, die wir wieder verwerfen oder die sich erhärten. Manchmal sind wir mit anderen Menschen einverstanden, in anderen Fällen wieder nicht. Das heißt, der sogenannte gesunde Menschenverstand verändert sich immer wieder durch neue Erfahrungen, das

wollen wir jedenfalls hoffen.

Denn sonst wäre neue Erkenntnis und neue Meinungsbildung gar nicht möglich.

2. Nicht überall, wo Persönlichkeitsförderung oder Kommunikationsschulung drauf steht, ist Gehirnwäsche drin. Unternehmen leben heute mehr denn je davon, dass Zusammenarbeit gut funktioniert und dazu gehört gute Kommunikation. Das kann man lernen, ja das muss man sogar. Gute Kommunikation ist gerade nicht manipulativ. Sie lebt vom nicht wertenden, genauen Zuhören, vom Unterscheiden zwischen dem, was mein Gegenüber tatsächlich gesagt hat und dem was man glaubt, gehört zu haben. Gute Kommunikation basiert darauf andere Menschen zu respektieren, die Gefühle anderer Menschen zu achten und andere Meinungen ernst zu nehmen, Standpunkte zu prüfen und dann gemeinsam zu klären, was jetzt für die anstehende Aufgabe wichtig ist. Führungskräfte müssen mit Mitarbeitern fachlich und sozial angemessen sprechen können. Sie müssen beurteilen und den Überblick behalten. Das alles sind Kompetenzen, die sind uns Menschen nicht unbedingt in die Wiege gelegt.

3. Wir können Unternehmen nur darin ermutigen, sich Unterstützung und Beratung von Außen zu

holen und nicht zu warten, bis Strukturen gar nicht mehr zu den Abläufen passen oder Kommunikation so verknöchert ist, dass Menschen nicht mehr mit einander sprechen. Reflexionsprozesse lassen sich viel besser durch Menschen anstoßen, die nicht in die Prozesse im Unternehmen verwickelt sind, sondern allparteilich sind. Wir klären mit unseren Kunden, was sie für notwendig erachten, wir stellen unsere fachliche Expertise zur Verfügung, aber die Entscheidung trifft der Kunde. Wir arbeiten mit den Menschen in den Unternehmen und wir wissen auch, dass Veränderungen Zeit brauchen.

4. Um sich als Mensch und als Unternehmen vor Scientologen und Scharlatanen zu schützen gibt es Möglichkeiten: Zum Beispiel: Wir haben als Beratungs- und Seminarunternehmen einen ethischen Kodex. Dazu gehört: Wir nötigen, erniedrigen, manipulieren niemanden in unserer Arbeit. Die Entscheidungen über das Handeln trifft bei uns jeder Mensch eigenverantwortlich. Wir respektieren die Gefühle anderer Menschen. Das erklären wir verbindlich. Wir stehen für ein Menschenbild und für Werte, die durch unsere Kultur geprägt sind. Wir distanzieren uns öffentlich von Scientology. Unternehmen können prüfen, wen sie ins Haus

lassen, wem sie vertrauen wollen. Dazu gehört der Vergleich, mehrere Angebote einholen, wenn Menschen im Unternehmen sich weiterentwickeln sollen und wollen. Dazu gehört, Gütesiegel ernst zu nehmen, sich nicht von blumigen Beschreibungen und Versprechungen blenden zu lassen. Die Deutsche Gesellschaft für Supervision steht für Beratungsqualität. Die 3600 Supervisorinnen, Supervisoren und Coachs die hier Mitglied sind, haben eine qualitätsgeprüfte Ausbildung. Sie haben sich ethischen Leitlinien verpflichtet. Dieser Berufs- und Fachverband ist in seiner Präsenz öffentlich, transparent und hat demokratische Strukturen. Er stellt Unternehmen Kriterien zur Verfügung, die helfen, die richtige Beratung oder Trainingsmaßnahme zu finden.

5. Wir stärken Menschen in Unternehmen, damit sie ihre Arbeit weiterhin mit Freude machen und wirtschaftlich schwierige Situationen einigermaßen gut überstehen. Wir bewirken, dass Unternehmen sich im Dialog weiterentwickeln, denn nur das sichert die Arbeitsplätze in unserer Region. Und dafür setzen wir uns mit unserem ganzen Wissen und Können ein, von ganzem Herzen!

Sabine Wengelski-Strock
und Lioba Heinzler, Wuppertal