

Netzwerk Gewaltfreie Kommunikation Darmstadt- Südhessen e.V

Newsletter Nr.11

www.gewaltfrei-darmstadt.org

Das Netzwerk Gewaltfreie Kommunikation e.V.

Zum 11. Mal erscheint jetzt der Newsletter mit Informationen aus dem Verein und vielen Aktivitäten rund um die Gewaltfreie Kommunikation. Diesmal gibt es neben Nachrichten aus Verein und D-A-CH einen Artikel zum Systemischen Konsensieren, zum Kenia-Projekt und der Arbeit in der Ukraine. Eine traurige Nachricht haben wir leider auch: Unser Vereinsmitglied Doris Fahrenholz ist überraschend am 29. August verstorben. Einen Nachruf findet ihr auf S. 2



Aus der Vereinsarbeit:

Bei der Mitgliederversammlung am 19.2.2017

haben die Mitglieder einen neuen, diesmal 8-köpfigen Vorstand gewählt. Das sind die neuen, alten Vorstandsmitglieder:

Antje Tabel, Christiane Welk, Irmtraud Kauschat, Joachim Born, Jutta Zörb-Arnoldi, Regina Krampe, Renate Volz Dos Santos, Nikola Poitzmann.

Den **Vorsitz** hat Irmtraud Kauschat; stellvertr. Vorsitzende und Kassenwartin ist Christiane Welk.

Ein neuer Vorstand bringt Umstrukturierungen mit sich. So musste jede/jeder seinen Platz im Vorstand finden, Arbeitsstrukturen neu abgestimmt, Aufgaben verteilt und Wege der Zusammenarbeit neu gefunden werden. Wir treffen uns monatlich einmal zu einer Vorstandssitzung, diese sind vereinsöffentlich. Wenn ihr Interesse habt, fragt einen von uns nach dem nächsten Termin.

Nachrichten aus D-A-CH:

D-A-CH feiert vom 6.4. – 8.4.2018 sein 10-jähriges Bestehen!

Ihr seid herzlich eingeladen mitzufeiern!

Wo: in der Jugendherberge Mannheim

Nähere Infos: www.gewaltfrei-dach.eu und auf der neuen Portalseite:

www.gewaltfrei-info.eu

Besucht die Seite einmal. Sie hat ein völlig neues Gesicht bekommen und hier bieten viele Trainer und Trainerinnen Seminare, Workshops, Bildungsurlaube etc. an. Ihr könnt GFK-Tag in ganz Deutschland finden und viele weitere Veranstaltungen zur GFK.

Viel Vergnügen beim Stöbern auf dieser Seite.

Nachruf Doris Fahrenholz

† am 29.08.2017

Als erste Aufgabe galt es, den nächsten GFK-Tag zu planen und ein Motto zu finden.

Es lautet: Ich + Du = Wir?!

Wir konnten 15 Referentinnen und Referenten gewinnen, darunter 6 Menschen, die zum 1. Mal einen Workshop bei unserem GFK-Tag anbieten.

Netzwerk Gewaltfreie Kommunikation Darmstadt- Südhessen e.V.



Mit Betroffenheit und großer Trauer haben wir von Doris Tod nach kurzer, schwerer Krankheit erfahren. Es gehört zu den schwierigsten Momenten unseres Lebens den Verlust eines besonderen, eines befreundeten, eines geliebten Menschen anzunehmen.

Doris war seit 2014 Mitglied im Netzwerk und auch zwei Jahre Mitglied im D-A-CH-Vorstand, war beteiligt an der Vorbereitung des Kongresses zu 30 Jahren GFK in Deutschland 2016.

Verbindungen knüpfen, Netzwerken waren ihr ein wichtiges Anliegen neben ihrer Arbeit als GFK-Trainerin, in der die Integrität der GFK einen besonders hohen Stellenwert hatte.

Um ihrer zu gedenken, haben wir am 17.09.2017 eine Gedenkfeier in der Knabenschule organisiert, die von vielen Mitgliedern, Freunden und Bekannten besucht wurde.



Kurzer Bericht über meinen Beitrag zum internationalen Forum in Charkiw am 13.7.2017 mit dem Thema „Friedensmediation in der Ukraine“

Ursprünglich war die Idee, dass ich etwas zu gelungener Friedensmediation in Deutschland beitragen würde. Da ich dazu kein „best practice“-Beispiel hatte, hatten wir uns darauf geeinigt, dass sich mein Beitrag mir Hindernissen zu gelungener Versöhnung befassen würde.

Dazu wählte ich die Situation zwischen Deutschen und Juden/Israelis. Auf persönlicher Ebene gab es durchaus erfolgreiche Versöhnungsbegegnungen. Gleichzeitig war es nicht möglich auf nationaler Ebene den Überlebenden der Konzentrationslager und ihren Hinterbliebenen sowie den Menschen, die ins Exil gehen mussten um zu überleben, empathisch zuzuhören.

Das lag zum einen daran, dass es bei Teilen der deutschen Bevölkerung Schuldgefühle gab, bei anderen Verleugnung des Holocaust, es wurde keine Trauerarbeit geleistet. Ein anderer Aspekt war, dass viele der Deutschen durch Bombardierung und Flucht/Vertreibung selbst traumatisiert und deswegen nicht offen für das Leid der Holocaust-Überlebenden waren.

In Bezug auf die Ukraine war es ähnlich, dort dauerte es noch viel länger bis ein Bewusstsein der Verantwortung für die Ermordung und Zwangsarbeit von großen Teilen der ukrainischen Bevölkerung entstand. Dazu kommt, dass nach meiner Ansicht die finanzielle Entschädigung der Zwangsarbeiter, die überlebt hatten, so spät kam, dass viele schon gestorben waren, und dass sie sehr gering war.

Nach diesem Beitrag haben mich einige TeilnehmerInnen angesprochen und sich bedankt für die Ehrlichkeit.

Nachmittags hatte ich Gelegenheit mit zwei weiteren Referentinnen einen Workshop zu geben. Die Referentin aus Moldavien hatte ein Rollenspiel vorbereitet, in dem sie eine nationale Konfliktsituation und den Lösungsversuch durch Dialog unter Einbeziehung eines Nachbarstaates und der OSZE spielen ließ.

Netzwerk Gewaltfreie Kommunikation Darmstadt- Südhessen e.V.

Danach war noch viel Spannung da. Ich änderte mein Programm und bat die TeilnehmerInnen, die die Regierung und die „Aufständischen“ spielten, dazubleiben und mit mir gemeinsam zu schauen, ob wir eine Lösung finden können. Als wir überprüften, welche Bedürfnisse die Regierung und Aufständischen mit ihren jeweiligen Strategien verfolgten, stellten sie fest, dass es ihnen beiden um die Zukunft des Landes ging, eine medizinische Versorgung für Kinder und bessere Schulen. Daraufhin vereinbarten sie ein weiteres Treffen, die Spannung hatte sich gelöst. Im zweiten Teil spielte ich eine Situation durch, die viele Familien in der Ukraine kennen: Familien sind durch den Krieg auseinandergerissen und werfen sich gegenseitig mangelnde Loyalität vor. Ich spielte durch, wie wir reagieren, wenn wir Vorwürfe hören und es persönlich nehmen, und danach, wie es sein kann, wenn wir die eigenen und die Bedürfnisse des anderen in der Situation wahrnehmen.

Irmtraud Kauschat

Systemisches Konsensieren vs. Mehrheitsabstimmung

Noch ist das traditionelle Mehrheitsprinzip das Abstimmungsprinzip schlechthin, obwohl davon auszugehen ist, dass den meisten Wählern bzw. Abstimmenden Ergebnisse bekannt sind, die sie nur mit Zähneknirschen akzeptieren konnten: Kommt es in einer Abstimmung zwischen zwei Möglichkeiten A und B z.B. zu dem Ergebnis 51% zu 49%, so ist A mit knapper Mehrheit gewählt, die Stimmen für B sind aber keineswegs in der Minderzahl, sondern annähernd gleich. Trotzdem wird fast die Hälfte der Abstimmenden gezwungen, sich der Entscheidung einer (knappen) Mehrheit unterzuordnen. Ähnlich problematisch verhält es sich, wenn nach dem Mehrheitsprinzip zwischen z.B. fünf Möglichkeiten abgestimmt wird und die Pro- Stimmen sich verteilen zwischen 14% und 22%. Der Vorschlag, der 22% der abgegebenen Stimmen auf sich vereint, gilt dann als gewählt, obwohl 78% der Abstimmenden ihn nicht gewählt haben, da sie einen anderen der weiteren vier vorliegenden präferieren. Hier wäre oft die

Beibehaltung des Bestehenden die einfachere Lösung (wir kommen unter „Nulllösung“ darauf zurück). Als ganz besonders nachteilig erweist sich das Mehrheitsprinzip bei Abstimmungen, deren Themen ein hohes Konfliktpotential bergen.

Dagegen ist das Systemische Konsensieren geeignet, Entscheidungen zu fällen, ohne dass am Ende eine Mehrheit Macht über eine Minderheit ausübt, deren Einwände und Bedenken durch die Mehrheits-Abstimmung vom Tisch gewischt wurden. Das Systemische Konsensieren ist ein Abstimmungsverfahren, das im Ergebnis den größten gemeinsamen Nenner garantiert.

Bevor das Systemische Konsensieren in seinem Verlauf vorgestellt wird, seien einige allgemeine Anmerkungen zu seiner besonderen Leistung erlaubt.

Auf den ersten Blick erscheinen die weiter unten zu erläuternden Phasen des Auszählens und Auswertens im Systemischen Konsensieren als sehr zeitaufwändig. Es bietet sich aber an, hier den gesamten Prozess der Abstimmung unter dem Aspekt des Zeit- und Energieaufwandes zu betrachten. Im Ganzen verläuft der ganze Prozess der Lösungsfindung schneller, friedlicher und geordneter als das übliche Mehrheitsprinzip. Darüber hinaus verläuft auch die Umsetzung des Abstimmungsergebnisses geordneter und schneller, weil alle Teilnehmer der Abstimmung die Chance nutzen konnten gehört zu werden und Einfluss auf die Lösung zu nehmen, sodass am Ende niemand Arbeitspakete auferlegt bekommt, für die er nicht gestimmt hat.

In Abstimmungen nach dem Mehrheitsprinzip richtet sich die Aufmerksamkeit der Abstimmenden auf das Wunsch-Potential, d.h. als Ideengeber sucht man die Akzeptanz der Mehrheit der Gruppe. Dies führt unweigerlich zu Wettbewerb und Kampf bis dahin, dass u.U. alte Konflikte aufflammen, die dem Abstimmungsprozess nicht förderlich sind. Die Bedürfnisse von anderen sind dem jeweiligen Wettbewerber nur solange wichtig, bis er die Mehrheit hat. Minderheiten werden marginalisiert. Das Systemische Konsensieren bietet dazu eine Alternative. Grundbestandteil dieses Abstimmungsprinzips

Netzwerk Gewaltfreie Kommunikation

Darmstadt- Südhessen e.V.

ist das Respektieren der Bedürfnisse der anderen, auch der Minderheiten. Es geht zunächst darum, die Bedürfnisse der anderen hinter ihren Einwänden zu verstehen und rücksichtsvoll und kooperativ zu sein. Darüber wird es möglich, Bedürfnisse anderer in die eigenen Vorstellungen zu integrieren.

Vom mehrheits- und machtorientierten Verhalten gelangt man zu einem respektvollen und kooperativen Verhalten.

Erfahrungsgemäß werden Entscheidungen und Lösungen einer Gruppe dann dauerhaft, wenn sie eben nicht auf einer hohen Zahl der Zustimmung beruhen, sondern wenn der Widerstand über den Prozess der Lösungsfindung minimiert werden kann.

Die konsensierte Lösung:

- verursacht die wenigste Unzufriedenheit und das kleinste Konfliktpotenzial in der Gruppe.
- kommt dem Konsens am nächsten; benötigt gleichzeitig weniger Zeit als die Suche nach Konsens.
- findet den einfachsten Weg, um von jedem
- akzeptiert werden zu können.

Wie funktioniert Systemisches Konsensieren?

Grundsätzlich: Beim systemischen Konsensieren wird nicht nach der Zustimmung gefragt, sondern nach den Einwänden, den sog. Widerständen. Das bedeutet in der Praxis, dass die Abstimmenden ausdrücklich aufgefordert werden, ihre Widerstände zu formulieren, macht also die Aufforderung zur aktiven Teilnahme explizit.

I) Das einfache Konsensieren

Stellen wir uns vor: Die Kollegin XY greift in der Morgenrunde einen bisher noch nicht konkretisierten Vorschlag ihrer Kollegen auf, das Mittagessen gemeinsam beim Italiener A einzunehmen und nicht wie sonst in der Kantine. Sie sagt: „Ich schlage vor, wir gehen heute Mittag zum Italiener A.“ Da ihre Firma das Systemische Konsensieren eingeführt hat, bittet sie nicht um Zustimmung, sondern sagt: „Gibt es Widerstände?“ Da niemand seine Hand erhebt, ist der Vorschlag angenommen. Die Kollegen werden im Restaurant und nicht in der Kantine essen.

Vier Wochen später macht die Kollegin XY erneut den Vorschlag, das Mittagessen zum Italiener A zu verlegen. Diesmal aber gibt es Widerstand: Der Kollege Z möchte nicht zum Italiener A, die Bedienung sei zu unfreundlich. Im Systemischen Konsensieren geübt, formuliert er sogleich einen konstruktiven Vorschlag: „Gehen wir zum Italiener B.“ Es gibt zwei Möglichkeiten, die Abstimmung zu moderieren, was Kollegin XY gern übernimmt. Entweder:

Ganz im Sinne des Systemischen Konsensierens, das auf schnellen Konsens angelegt ist, verzichtet Kollegin XY darauf, den ursprünglichen Vorschlag „Italiener A“ aufzurufen. Stattdessen fragt sie nach Widerständen gegen den Vorschlag „Italiener B“.

Da es keinen Widerstand gibt – auch nicht von der Kollegin mit dem Vorschlag „Italiener A“, ist der Vorschlag angenommen.

Oder: Es gibt Widerstand gegen den Vorschlag B. Jetzt ist im Weiteren zwischen den Möglichkeiten Italiener A und B zu entscheiden. Allerdings weiß Kollegin XY auch um die Möglichkeit der sog.

Null-Lösung und stellt auch diese Alternative zur Abstimmung, die in diesem Fall darin besteht, in der Kantine zu essen.

(Generell garantiert das Einbeziehen der Null-Lösung, die vor Augen führt, was passiert, wenn sich die Teilnehmer nicht entscheiden oder nicht bis zu einem gewissen Zeitpunkt (in unserem Beispiel: bis zum Ende der Mittagspause) dass ergebnisorientiert vorgegangen wird.)

Nun fordert sie ihre Kollegen auf, per Handzeichen von Vorschlag zu Vorschlag ihre Widerstände anzuzeigen. Das geht so: Wer keinen Widerstand hat und mit dem Vorschlag leben kann, lässt die Hand unten. Eine Hand signalisiert „Ich habe zwar etwas Widerstand, aber ich kann auch damit leben, wenn der Vorschlag angenommen wird.“ Zwei Hände signalisieren: „Ich habe schwerwiegende Einwände, weil wichtige Bedürfnisse von mir nicht erfüllt werden“. Von Vorschlag zu Vorschlag ruft sie nun die Widerstands- Handzeichen auf und notiert für alle sichtbar die Summen.

Der Vorschlag, gegen den die wenigsten Widerstände angezeigt wurden, ist angenommen.

Netzwerk Gewaltfreie Kommunikation Darmstadt- Südhessen e.V.

Konsensieren mit Kindern Das klappt schon im Kindergarten. Hier eignet sich eine Skala mit 5 Symbolen: Sonne und Gewitter an den Enden und Wolken mit und ohne Sonne und mit Regen dazwischen.

II) Das erweiterte Systemische Konsensieren

Das erweiterte Konsensieren kommt dann in Frage, wenn eine Gruppe eine kompliziertere und umfassendere Problemlösung als unter I) abzustimmen hat. In diesem Fall wird der Abstimmung eine Skala von 0-10 für jeden einzelnen Lösungsvorschlag zugrunde gelegt. Die Skala wird für alle sichtbar z.B. auf einem Flip-Chart notiert und ausgefüllt.

- 0 bedeutet: Ich habe keine Einwände gegen diesen Vorschlag/ kann damit leben.
- 10 bedeutet: Ich lehne diesen Vorschlag vollständig ab
- Dazwischenliegende Zahlen werden nach innerer Bewertung / nach Gefühl zugeordnet.

Das erweiterte Systemische Konsensieren erfordert eine Moderation, die sich an folgender Struktur orientieren kann.

I. Vorschlag einbringen.

Ein Gruppenmitglied stellt aus seiner persönlichen Sicht ein Problem mit einem Lösungsvorschlag vor (inklusive der Rahmenbedingungen). Um ein gemeinsames Problemverständnis sicherzustellen, formuliert die Gruppe/ ein Mitglied die Problemstellung und die Lösung mit eigenen Worten. Der Lösungsvorschlag bekommt eine Schlagzeile. Falls es hier zu viele Wortmeldungen gibt und zu viel Zeit für Einzelheiten gebraucht wird, verweist der Moderator auf Schritt 4, in dem alle individuellen Perspektiven ein komplettes Bild des Problems liefern.

2. Umfassende Frage

Die Gruppe sollte versuchen, sich dem Problem von einer höheren Ebene zu nähern, indem sie eine umfassendere und dabei öffnende Frage formuliert: was, wo, wann, wie...

z.B. was können wir tun, um dies Problem zufriedenstellend für alle betroffenen Teilnehmer zu lösen?

(Ja/ Nein oder A-oder-B-Fragen helfen nicht weiter)

3. Informations Runde

Alle benötigten und zutreffenden Informationen, die für die umfassende Frage und die Problemlösung notwendig sind, sollen an dieser Stelle für alle verfügbar gemacht werden. Für jeden Teilnehmenden können folgende Leitfragen hilfreich sein:

- Was möchte ich fragen oder sagen?
- Welche Information brauche ich noch?
- Welche Informationen und Fakten möchte ich mit den anderen teilen?
- Welche Erfahrungen möchte ich mitteilen, die hilfreich bei der Lösungssuche und der Entscheidung sein können?

Wenn Bewertungen statt Informationen formuliert werden, dann frage nach beobachtbaren Fakten.

4. Wünsche an eine gute Lösung – WaegL

Der/die Moderator/in sorgt dafür, dass jedes Gruppenmitglied seine persönliche Sicht auf das Problem, seine umfassende Frage, seine Bedürfnisse und seine speziellen Bedenken äußern kann, ohne dabei beeinflusst oder manipuliert zu werden. Es gibt keinen Raum für Gefälligkeiten, Abhängigkeiten oder Machtkämpfe zwischen einzelnen Teilnehmenden. Es geht um zukünftige Ergebnisse und um die aktuelle Situation.

Es ist darauf zu achten, dass persönliche Werte und Bedürfnisse ausschließlich in der ersten Person formuliert werden und nicht den Anspruch auf Allgemeingültigkeit erheben. (z.B. "Ich habe es eilig" und nicht: "Diese Prozedur braucht zu viel Zeit.")

Null-Lösung

In Form der Null-Lösung wird formuliert, welche Auswirkungen es hat, wenn sich die Gruppe nicht entscheidet. Denn auch Nicht-Entscheiden hat Konsequenzen. Die Null-Lösung hilft, Aktionismus zu vermeiden oder die Gruppe zu erinnern, dass in einem angemessenen Zeitraum etwas rauskommen sollte.

5. Lösungssuche, Vorschläge sammeln

In diesem Schritt werden Vorschläge von allen Teilnehmenden gesammelt. Es sollen so viel

Netzwerk Gewaltfreie Kommunikation Darmstadt- Südhessen e.V.

gegenseitige Inspiration wie möglich kreiert und möglichst viele Vorschläge generiert werden. Manchmal tauchen Vorschläge unterschiedlicher Qualität auf: vollständige Lösungen, Teillösungen, konkrete Pläne mit Arbeitspaketen, für die Aktivisten benötigt werden, Prioritätslisten und so weiter. Zusammen zeigen diese Ideen an, was für die Gruppe wichtig ist. Die Vorschläge werden auf z.B. Flip-Chart notiert.

6. Für und Wider werden erwogen

In dieser Phase wird nach dem Für und Wider der einzelnen Vorschläge geschaut, um ihre Machbarkeit zu testen. Hier ist Gelegenheit, Kritik zu äußern, die in einem gesonderten Feld auf dem Flip-Chart in Stichworten notiert wird. Wer einen Vorschlag eingebracht hat, erfährt in dieser Phase, welche Widerstände auftauchen.

Auch hier gilt wieder die Regel, dass Aussagen nur in der ersten Person zugelassen werden. Damit sollen Suggestivsätze vermieden werden, wie zum Beispiel "Es ist doch klar", "Es kann doch nicht sein, dass...." Es ist nicht erlaubt, vorangegangene Kommentare noch einmal zu kommentieren. So vermeidet man gedankliche Schleifen.

7. Vorläufige Bewertung der Vorschläge

Die Vorschläge stehen zu diesem Zeitpunkt auf einem Flipchart. Jedes Gruppenmitglied bewertet jeden Vorschlag.

Einwände werden in Form von Widerstandsstimmen ausgedrückt. In der resultierenden Tabelle erkennt man, dass z.B. der Vorschlag 2 von der Person XY mit 8 Widerstandspunkten bewertet wurde.

Vergewissere dich, dass die Nulllösung in Schritt fünf formuliert worden ist, weil sie als Kriterium einen großen Effekt und Bedeutung hat: Vorschläge mit höherem Widerstand als die Nulllösung haben wenig Aussicht auf Erfolg, denn wenn der Status quo weniger Widerstand hat, braucht man sich nicht die Mühe zu machen, etwas zu ändern. Die vorläufige Bewertung stellt einen ersten Hinweis auf die wahrscheinliche Reihenfolge der Vorschläge dar.

Das Ergebnis der vorläufigen Bewertung wird viele Teilnehmer anregen, ihre Vorschläge neu zu formulieren und zu erfahren, welche Widerstände

beseitigt werden können.

8. Die Untersuchung von Wünschen, Bitten, Bedenken und Bedürfnissen hinter den verbleibenden Einsprüchen.

Die noch verbleibenden Einsprüche gegen einzelne Vorschläge werden präsentiert und gesammelt. Jeder kann sich mit jedem darüber austauschen, was es im Einzelnen ist, was ihn besonders an einem einzelnen Vorschlag stört. Wer also seinen Vorschlag befördern will, wird versuchen die Einwände zu verstehen und nach Möglichkeit auf sie einzugehen. Im Beispiel unter 7. kann also der Vorschlag 2 dadurch befördert werden, dass Person XY gefragt wird, warum sie 8 Widerstandspunkte vergeben hat und wie der Vorschlag geändert werden sollte, damit sie weniger Widerstand hat. Spätestens zu diesem Zeitpunkt wird den Teilnehmern klar, wie verbindend das Systemische Konsensieren ist.

9. Anpassung der Vorschläge

In diesem Schritt haben alle die Möglichkeit, ihre Vorschläge zu adjustieren, sie mit anderen zu kombinieren oder sie zurückzuziehen und durch neue zu ersetzen.

Und wieder wird Kreativität erzeugt, um besser auf die Bedürfnisse anderer Menschen einzugehen und so ihren Widerstand zu minimieren. Natürlich darf man sich hier von anderen Vorschlägen inspirieren lassen oder Teile von ihnen kopieren. Dies wird nicht als Ideen-Klau angesehen, sondern als legitimes Einschwingen auf einen gemeinsamen Kurs.

10. Evaluation des endgültigen Ergebnisses

Die Vorschläge und die Null-Lösung werden in der endgültigen Vorschlagsliste dargestellt. Es sollten mindestens drei alternative Lösungen vorgeschlagen werden, von denen eine die Null-Lösung sein kann. Nun wird die Evaluation auf einer Skala von 0-10 durchgeführt und zwar jede Lösung von allen Teilnehmern:

- 0 bedeutet: Ich habe keine Einwände gegen diesen Vorschlag/ kann damit leben.
- 10 bedeutet: Ich lehne diesen Vorschlag vollständig ab
- Dazwischenliegende Zahlen werden nach innerer Bewertung / nach Gefühl zugeordnet.

Netzwerk Gewaltfreie Kommunikation Darmstadt- Südhessen e.V.

Der Gruppenwiderstand zu einem Vorschlag wird durch Addition aller Widerstandsstimmen von allen Teilnehmern zu diesem Vorschlag ermittelt. Die Reihenfolge der Vorschläge erhält man durch Anordnung der Gruppenwiderstände von niedrig zu hoch. Als konsensiert gilt der Vorschlag, der den niedrigsten Gruppenwiderstand erhalten hat.

Adelheid Johannsen Joachim Born

Eine Übung vom IIT In Nairobi 2017 (von Raj Gill)

Zwei Personen stehen sich gegenüber mit Augenkontakt. Ein Trainer liest die folgenden Sätze vor, die Beteiligten sagen sie still zu sich selbst. Nach jedem Satz wird der Partner gewechselt, zuvor bedankt sich jede/r beim anderen. Jeder Satz wird zweimal gelesen:

1. Genau wie ich, hast du Schmerz, Traurigkeit und Einsamkeit erlebt. Dank deinem Partner und suche dir eine andere Person.
2. Genau wie ich, fühlst du Freude, Glück und Dankbarkeit.
3. Genau wie ich, versuchst du dir deine Bedürfnisse zu erfüllen auf dem besten Weg, den du kennst und möchtest beitragen zu den Bedürfnissen der anderen.
4. Genau wie ich, hast du ein Verlangen (den Wunsch, die Sehnsucht) nach Frieden, Selbst-Ausdruck und wünschst dir in einer Welt zu leben, die für Alle passt.
5. Teile mit einem neuen Partner deine Erfahrungen in dieser Übung.

Um empathisch mit anderen zu sein, brauchen wir selbst Empathie für uns. Je vertrauter uns die innere Stimme ist und wir ihr zuhören können, umso besser können wir hören, verstehen, was außerhalb von uns vorgeht. Je geübter wir darin sind, mit uns empathisch zu sein, umso mehr Energie wächst uns zu, mit der wir uns empathisch mit einer anderen Person verbinden können.

Wenn diese Energie nicht zu uns kommt, können wir folgendes tun:

Einen Moment innehalten, einen tiefen Atemzug (oder mehr) nehmen, uns empathisch mit uns verbinden oder eine Auszeit nehmen.

Diese Übung hinterließ bei vielen Teilnehmer*innen einen nachhaltigen Eindruck.
Christiane Welk

„Zwischen Reiz und Reaktion liegt ein Raum. In diesem Raum liegt unsere Macht zur Wahl unserer Reaktion. In unserer Reaktion liegen unsere Entwicklung und Freiheit.“

„Nicht das Problem macht die Schwierigkeiten, sondern unsere Sichtweise.“

Viktor Frankl,
Begründer der Logotherapie und Existenzanalyse

Konflikte – hautnah

Einige unserer kenianischen Freunde gaben zusammen ein Training in Uganda. Es kam zu Unstimmigkeiten, die dazu führten, dass sie nicht mehr miteinander arbeiten wollten und ihre Kommunikation untereinander auf das Nötigste beschränkten.

Gleichzeitig kamen sie alle zusammen beim IIT. Auch einige der Beteiligten aus Uganda waren beim IIT.

Die Stimmung zwischen den kenianischen Trainern war – (geline gesagt und bewertend) –ziemlich reserviert.

Zunächst versuchten wir den Konflikt zwischen ihnen zu klären. Zwei Abendsitzungen später war keine Lösung in Sicht.

Einige Tage danach hatte Irmtraud eine Sitzung einberufen für die am Konflikt Beteiligten und zusätzlich den Organisator in Uganda dazu eingeladen.

So saßen wir in einer Gruppe zu sechst zusammen. Die Spannung war fühlbar.

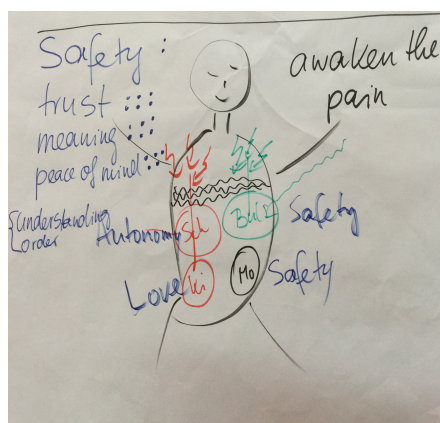
Irmtraud malte ein Männchen an das Flipchart und erklärte dazu, dass dieser Schmerz, der für uns alle jetzt fühlbar war, aus einem Schmerz kommt, der

Netzwerk Gewaltfreie Kommunikation Darmstadt- Südhessen e.V.

aus einer ganz anderen Zeit– aus unserer Kindheit – stammt.

Solange unsere betreffenden Bedürfnisse erfüllt sind, ruht dieser Schmerz in uns. Doch in bestimmten, diese Bedürfnisse betreffenden, herausfordernden Situationen wird er wieder wachgerufen und kommt an die Oberfläche. Sie lud uns ein zu gucken, welcher Schmerz das war und welche Bedürfnisse in der Situation nicht erfüllt waren.

Bei zweien war es Sicherheit, bei allen 6 Personen Vertrauen, Sinn und Frieden (peace of mind). Schon das war verblüffend für einige. Auch Verstehen, Autonomie und Liebe wurden genannt.



Eine Weile verweilen wir bei dem Bild. Ich konnte spüren wie es in mir und auch den anderen arbeitete.

Ruhe breitete sich aus.

Dann fragte sie nach möglichen Strategien, sich diese Bedürfnisse zu erfüllen.

Diese kamen zusammen:

- have written agreements signing them (everybody involved)
- specific roles
- keep track what is alive in me
- speaking up - in terms of needs, if not, seek support from s.o. not involved
- can I remember s.k. the other person that I really enjoyed?
- am I willing to guess the needs the other person tries to meet by the action
- trust - transparency

Auf dieser Basis konnten sich die direkt Beteiligten an einem anderen Tag zusammensetzen und überlegen wie sie in Uganda weiterarbeiten wollten.

Das Schweigen hatte einer Offenheit Platz gemacht, der Kontakt war wieder möglich geworden.

Christiane Welk



Impressum:

Netzwerk Gewaltfreie Kommunikation Darmstadt-Südhessen e.V.

Zimmerstraße 10, 64283 Darmstadt,

Tel: 06151/1010275 oder 06257/903900

Mail: info@gewaltfrei-darmstadt.org

www.gewaltfrei-darmstadt.org