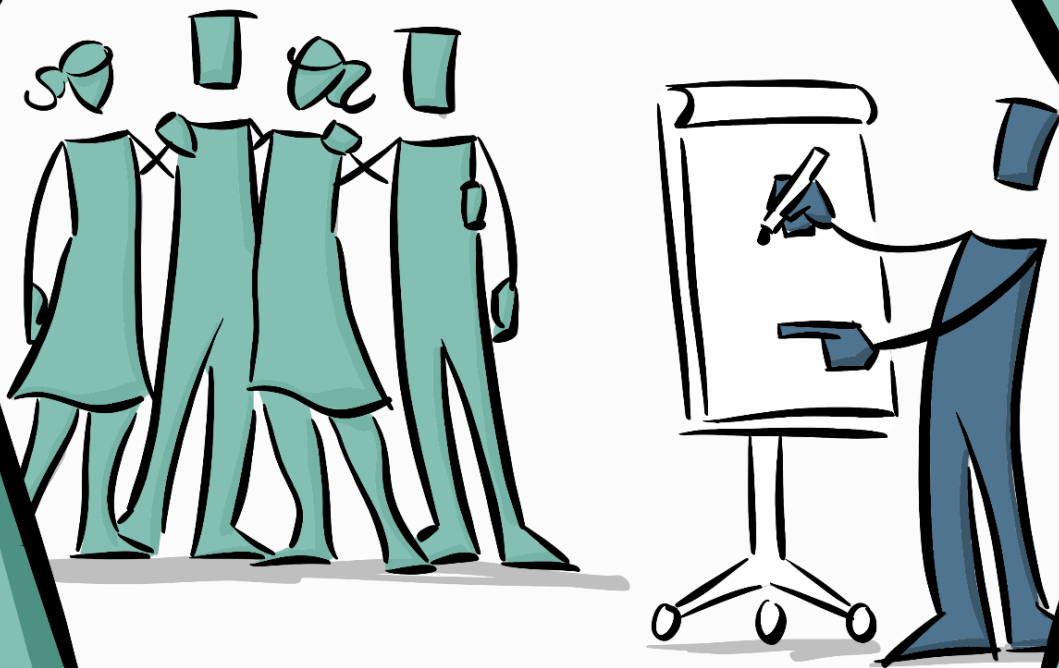


*Mini
Handout
zur
Trainer:in-
Ausbildung
Gewaltfreie
Kommunikation*



ÜBUNGSGRUPPENLEITER-AUSBILDUNG

Modul 2: GFK Prozesse anwenden und begleiten

Die Grundannahmen der Gewaltfreien Kommunikation

Universalität der menschlichen Bedürfnisse:

Wir haben alle die gleichen Bedürfnisse. Worin wir uns voneinander unterscheiden sind unsere Strategien, Bedürfnisse zu erfüllen. Konflikte tauchen auf Ebene der Strategien auf – nicht der Bedürfnisse.

Bedürfnisse sind uns wichtig: Als Bedürfnisse verstehen wir Antworten auf die Frage: Was ist mir wichtig, was liegt mir am Herzen?

Bedürfnisse verstehen sich als Bedürfnisse solange alle Menschen Wertschätzung dafür haben.

Alles was wir Menschen tun ist ein Versuch,

Bedürfnisse zu erfüllen: Unsere Motivation zu handeln entsteht aus dem Wunsch, Bedürfnisse zu erfüllen. Hinter allen unseren Handlungen (Strategien) steckt daher immer eine Absicht, welche uns allen wichtig ist. Die Strategie, welche wir zu Erfüllung unserer Bedürfnisse wählen, kann unter Umständen Bedürfnisse anderer Beteiligte verletzen. In der GFK versuchen wir dies zu vermeiden indem wir Strategien wählen, welche die Bedürfnisse aller Beteiligten beachten (=Konsens).

Mitgefühl: Wir haben eine angeborene Fähigkeit zum Mitgefühl. Wenn diese Fähigkeit genährt wird, sind wir in der Lage einfühlsam zu handeln und Verständnis für die Absichten der anderen aufzubringen. Dadurch wächst die Wahrscheinlichkeit, dass Bedürfnisse (unsere eigenen und die der anderen) auf friedliche Weise erfüllt werden.

Verbindung: Verbindung taucht auf, wenn wir gegenseitiges Mitgefühl (Empathie) für unsere Handlungen aufbringen indem es uns gelingt die Absicht dahinter zu würdigen (d.h. die Bedürfnisse zu erkennen). Gerade in Konfliktsituationen ist es nötig diese Tiefe der Verbindung zu erreichen, um sicherzustellen, dass die Bedürfnisse aller Beteiligten erfüllt werden.

Gefühle haben ihre Wurzeln in unerfüllten oder erfüllten Bedürfnissen: Unsere Gefühle sind direkt mit unseren Bedürfnissen verbunden. Wenn unsere Bedürfnisse erfüllt sind, fühlen wir uns glücklich, erfüllt, erregt, etc. Wenn unsere Bedürfnisse nicht erfüllt sind, fühlen wir uns traurig, ängstlich, wütend, etc. Unser Gegenüber ist daher nicht die Ursache für unsere Gefühle, sondern der Auslöser. Die Ursache liegt in unseren eigenen Bedürfnissen.

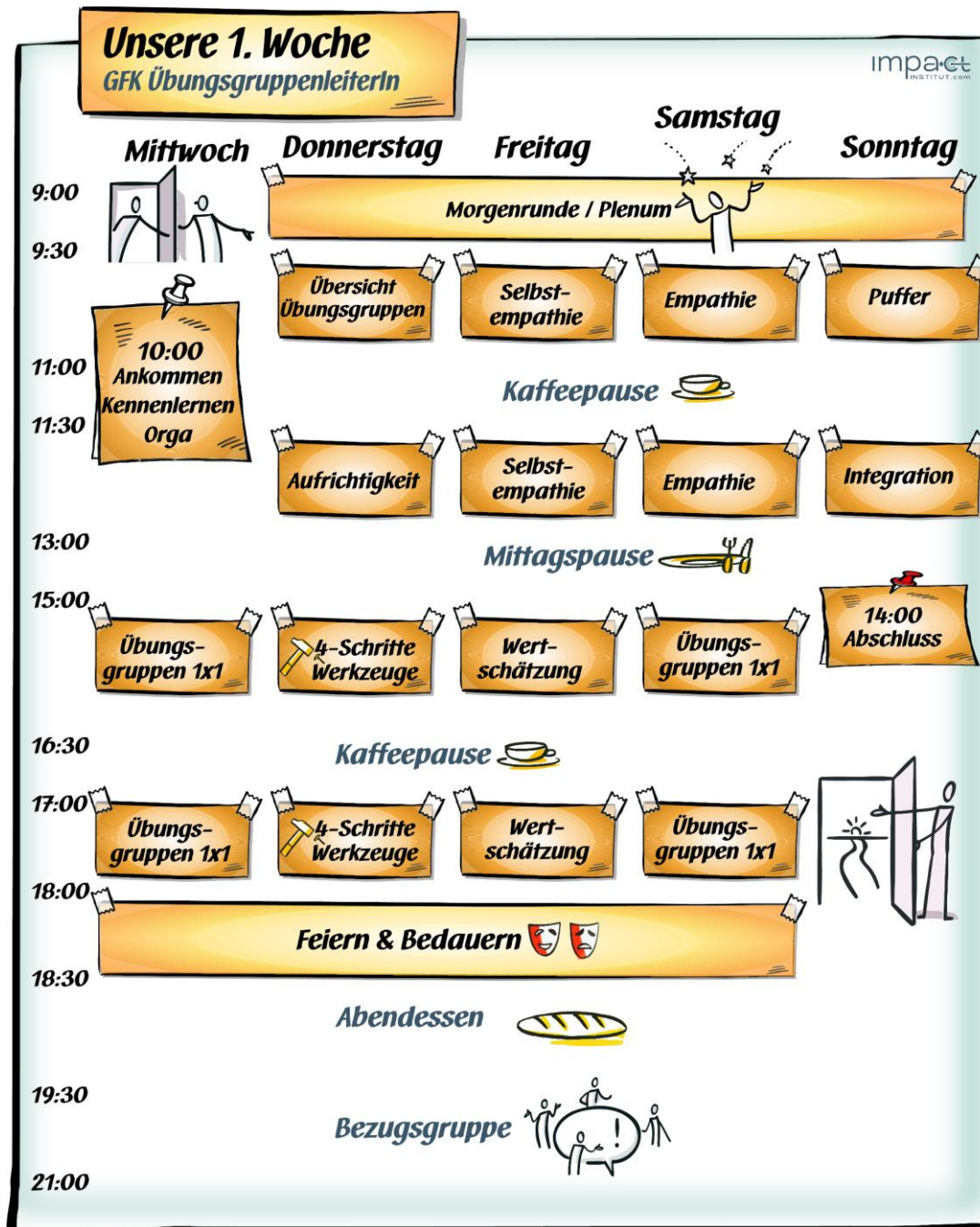
Natürliches Geben: Wir Menschen haben eine uns innewohnende Freude daran zum Wohle anderer beizutragen (d.h. z.B. etwas für jemanden anderen zu tun). Die Voraussetzung dafür ist, dass wir dieses Geben als Freiwillig erfahren.

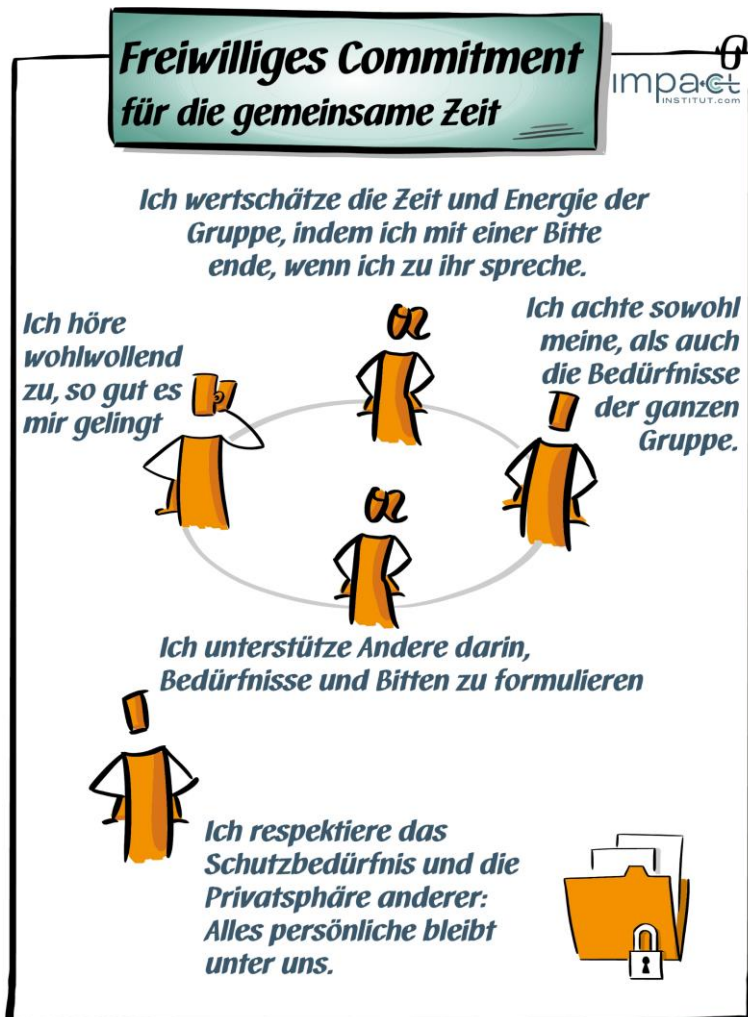
Es ist genug für alle da: Die meisten Menschen erfahren keine Fülle, weil sie nicht wissen wie sie Fülle erfahren können und weil unsere sozialen Strukturen nicht darauf ausgerichtet sind Bedürfnisse zu erfüllen (sondern Strategien). Wenn unsere Systeme und sozialen Strukturen darauf ausgerichtet sind Bedürfnisse zu erfüllen entsteht Fülle.

Frieden schaffen: „Richtig/Falsch“- Urteile führen zu Streit, Trennung und Kriegen. Urteile auf Basis von Bedürfnissen hingegen führen zu Verständnis und Verbindung und tragen daher zum Frieden bei. Dafür bedarf es sowohl an Mitgefühl für einen selbst, als auch an Mitgefühl für alle Mitmenschen, ganz gleich ob ich mit ihnen übereinstimme oder nicht.

© 2005 von Inbal Kashtan und Miki Kashtan
(frei übersetzt von Isabell Peters und
überarbeitet und ergänzt von Pierre Boisson)

GFK TRAINER:IN-AUSBILDUNG MINI-HANDOUT





Aus unseren Erfahrungen als Teilnehmer, Trainer und Kollegen folgend ein paar Bitten.

Es sind dies KEINE Forderungen. Wenn etwas davon nicht mit deinen Bedürfnissen übereinstimmt, handle gerne anders.

Folgendes unterstützt unserer Erfahrung nach die Achtsamkeit, das Lernen und Wachsen:

Ich bin 5 Minuten vor Beginn im Raum.

1. Ich tue mein gerade eben Bestes, mich gewaltfrei auszudrücken.
2. Anstatt Beiträge anderer Teilnehmer zu bewerten, zu vergleichen, zu analysieren oder Ratschläge zu erteilen, versuche ich nach besten Kräften, empathisch zu reagieren: Ich unterstütze andere darin, Bedürfnisse und Bitten zu formulieren.
3. Ich achte in ausgeglichener Weise sowohl meine eigenen Bedürfnisse, als auch die Bedürfnisse der ganzen Gruppe, als auch die Bedürfnisse jedes einzelnen Teilnehmers und Trainers.
4. Ich Sorge selbstverantwortlich für mein Wohlbefinden (kleine Körperübungen, Nachfrage/Bitten), ohne den Trainingsverlauf zu sehr zu beeinträchtigen.
5. Ich wertschätze die Zeit und Energie der Gruppe, indem ich mit einer Bitte ende, wenn ich zu ihr spreche.
6. Ich respektiere die Privatsphäre und das Bedürfnis nach Sicherheit anderer: Alles persönlich Geteilte und Personenbezogenes bleibt unter uns.
7. Sollte ich zu einer Kleingruppenarbeit noch Fragen haben, stelle ich diese vorab im Plenum. Damit gebe ich auch anderen die Chance für ein besseres Verständnis.

(Dank an Gabriele Lindemann für diese Struktur)

Seminar-Ziele

impact
INSTITUT.com



Wir wollen dir helfen, die GFK (nicht nur) beim Leiten von Übungsgruppen zu verinnerlichen und souverän anzuwenden



Deswegen geht's diesmal um:

Den Ablauf einer Übungsgruppe

Die Erwartung deiner Teilnehmenden

Deine GFK-Haltung

Die empathische Arbeit mit Bodenankern

Wertschätzung: Das Leben feiern

Kennenlernen in dieser Gruppe

Wichtige GFK Werkzeuge

deine nächsten Schritte...
...und vieles mehr



Ein neuer Fokus Für unser Denken, Sprechen & Handeln



Konflikte entstehen häufig durch trennende sprachliche und gedankliche Muster. Ein erster Schritt, um wirksamer mit Konflikten umzugehen, ist unseren Fokus bewusst neu auszurichten.

Altes Denken



Wer hat Schuld?
Wer hat Recht?
Was ist richtig
und was falsch?

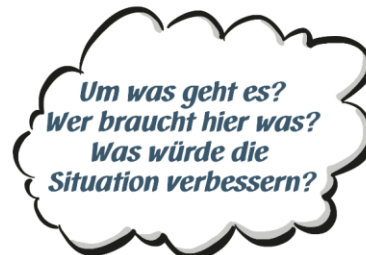
Fokus auf

Schulduzuweisungen Vermutungen
Gedanken Interpretationen
Stories Forderungen
Diagnosen Urteile
Vorwürfe vage Ideen
Pseudogeühle fixe Strategien



**führt tendenziell zu Trennung,
Missverständnissen,
Verhärtung und Gewalt.**

Neues Denken



Um was geht es?
Wer braucht hier was?
Was würde die
Situation verbessern?

Fokus auf

Beobachtungen
!?
Bitten
Bedürfnisse
Gefühle

**führt tendenziell zu
Verbindung, Verständnis
und Win-Win Lösungen.**



**Wir können nicht die Umstände kontrollieren,
aber wir können uns entscheiden, worauf wir uns
konzentrieren und wie wir reagieren wollen**



Konflikte lösen mit den 4 Elementen der GFK

Die 4 Elemente der Gewaltfreien Kommunikation

impact INSTITUT.COM

1 Beobachtung

Interpretationen

Vermutungen
Gedanken
Stories
Schuldzuweisungen

2 Gefühle

Diagnosen
Vorwürfe
Pseudogefühle

Wünsche

4 Bitten

Forderungen
vage Ideen

3 Bedürfnisse

fixe Strategien

Mit den 4 Elementen der GFK konzentrieren wir uns auf das Wesentliche und vermeiden Eskalation und Missverständnisse.

Im Konflikt ist auf beiden Seiten der Wunsch gleich groß, verstanden und gehört zu werden. Meistens halten wir uns aber mit Analysen und der Suche nach Schuldigen auf, anstatt uns das Wesentliche anzuschauen.

Das Wesentliche aus Sicht der GFK sind vier zentrale Elemente:

1. Beobachtungen – Was ist passiert?
2. Gefühle _ wie geht es mir/dir damit?
3. Bedürfnisse – Welche Bedürfnisse sind erfüllt/unerfüllt?
4. Bitten – Welche Bitten gibt es ggfls.

Die 4 Elemente der Gewaltfreien Kommunikation

impact INSTITUT.COM

1

Auf dem Boden liegen Legosteine und Socken...
So ein Saustall!

Kannst du nicht mal Ordnung halten?

Was für eine Unordnung!

2

...das nervt mich...
ich fühle mich nicht unterstützt
ich hab das Gefühl ich werde hier nur ausgenutzt

Räum auf, sonst räum ich mit dem Staubsauger auf!

Magst du die Sachen an ihren Platz räumen?

4

Jeder muss seine Sachen wieder wegräumen!

3

...weil mir Ordnung und Unterstützung wichtig sind.
Alles muss ich selber machen

Mit den 4 Elementen der GFK konzentrieren wir uns auf das Wesentliche und vermeiden Eskalation und Missverständnisse.

Die drei Säulen der Gewaltfreien Kommunikation

Die Gewaltfreie Kommunikation ist weit mehr als eine Methode oder eine Vorschrift, wie man sprechen "sollte". Im Prinzip geht es darum, eine wohlwollende Verbindung zu uns und anderen herzustellen und im Kontakt mit dem, was uns wirklich wichtig ist, Lösungen zu suchen, die für alle Beteiligten passen.

Empathische Selbstklärung

Als Grundlage für alles weitere klären wir, was uns wichtig ist, was vielleicht in einer Situation zu kurz gekommen ist und was unsere Urteile und Bewertungen uns eigentlich sagen wollen. Auf diese Weise orientieren wir uns, verstehen unsere Innenwelt besser und sorgen für eine erste Entlastung.

Empathisches Zuhören

Wir lassen uns auf die Erfahrung des anderen ein, signalisieren, was wir verstanden haben und spiegeln Gefühle und Bedürfnisse. Dadurch kann sich der Stresspegel bei beiden senken und wir schaffen Vertrauen.



Aufrichtiges mitteilen

Wir treten für das ein, was für uns Bedeutung hat – ohne den anderen zu kritisieren oder Verantwortung abzulegen. Das geht über Ich-Botschaften, achtsame Wortwahl und die Konzentration auf Gefühle, Bedürfnisse und Bitten.

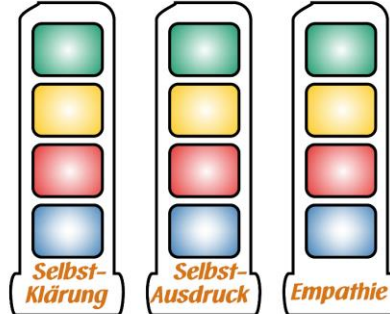
GFK vermitteln In kleinen Häppchen

impacet
INSTITUT.COM

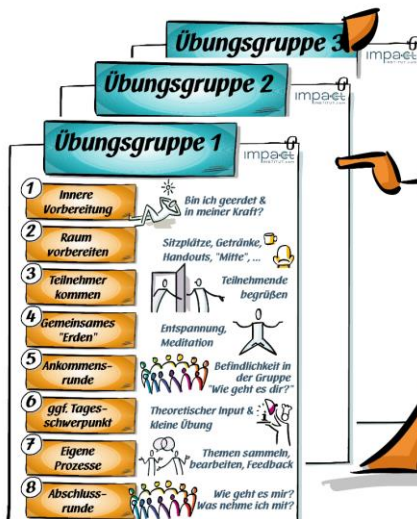
Die Gewaltfreie Kommunikation
basiert auf 4 Elementen



Und den sich
daraus
ergebenden
"drei Säulen
der GFK"



Die Inhalte deiner Übungsgruppen orientieren
sich an diesen Elementen und Säulen.



- Jede Übungsgruppe hat einen Tagesschwerpunkt
- Beginne mit den 4 Elementen, danach den Prozessen
- Berücksichtige die nötigen Kenntnisse und Voraussetzungen

Klär für dich, ob du einen geschlossenen, aufeinander aufbauenden Kurs von X Einheiten machen möchtest, oder eine offene Gruppe die nicht aufeinander aufbaut.

Durch Feedback gemeinsam wachsen

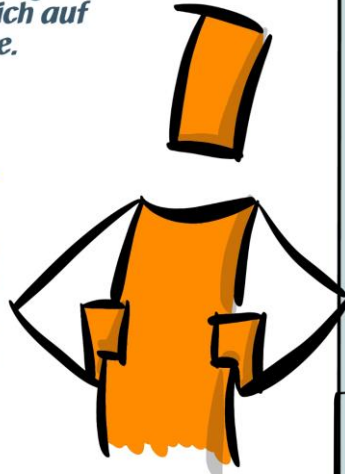
impact
INSTITUT.COM



Feedbackgeber

Ich gebe Feedback, wenn ich darum gebeten werde - oder frage vorher nach, ob es erwünscht ist - weil ich zum Lernen beitragen möchte.

Dafür formuliere ich klare Beobachtungen und konzentriere mich auf das Wesentliche.



Feedbacknehmer

Ich bitte um Feedback, wenn ich etwas lernen möchte. Dabei achte ich auf meine Kapazitäten, mit Giraffenohren zu hören.



Tipps für Feedback

impact
INSTITUT.COM



Idealerweise wirst du um Feedback gebeten. Wenn der Impuls von dir kommt: Stell sicher, dass es gehört werden kann.

Formuliere klare Beobachtungen und beziehe dich auf deine Werte ("mir ist wichtig...") statt auf Normen ("das machen wir hier anders")

Achte auf deine Intention - möchtest du das Lernen unterstützen oder etwas ansprechen, dass dich stört?

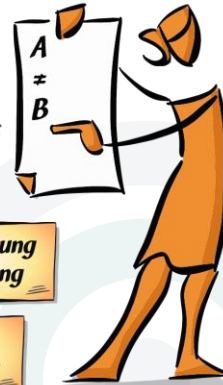
Wenn dein Fokus nur auf Verbesserung liegt, schau ob es auch Fortschritte zum Feiern gibt.

Hol dir selbst aktiv Feedback!

Schlüssel-Unterscheidungen in der Gewaltfreien Kommunikation

In unserem Sprachgebrauch werden häufig Begriffe vermischt und synonym verwendet, die etwas unterschiedliches meinen. Für ein klares Verständnis der GFK ist eine präzise Begriffsklärung wichtig.

impact
INSTITUT.com



Bedürfnisse
Strategien

Vage, nicht machbare Bitten
Klare, machbare Bitten

Beobachtung
Bewertung

Verstehen
Einverstanden sein

Bedürfnisorientiert bewerten
Moralisch bewerten & urteilen

Bitten
Forderungen

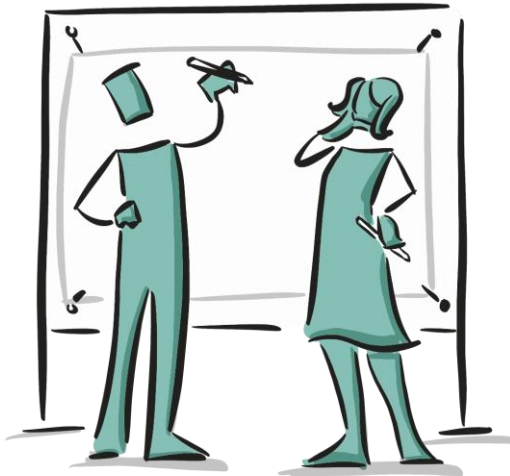
Auslöser von Gefühlen
Ursache von Gefühlen

Wertschätzung
Lob/Bestätigung

Gefühle ausdrücken
Gedanken ausdrücken

Aufrichtigkeit als Giraffe
Aufrichtigkeit als Wolf

Findet in eurer Kleingruppe eine
Definition für die gewählte Schlüssel-
unterscheidung anhand dieser Fragen:



Welche konkreten Beispiele
passen zu den Definitionen?

Was haben die beiden
Kategorien gemeinsam?

Gibt es ein Ziel / eine
Absicht?

Worauf liegt jeweils der
Fokus / die
Aufmerksamkeit?

Wo liegen die wesentlichen
Unterschiede?

Präsentiert anschließend
eure Ergebnisse im Plenum.

Bedauern spüren ohne sich zu verurteilen



Wenn wir etwas bedauern, das wir getan haben, ist es hilfreich, verschiedene innere Anteile zu unterscheiden und mit ihnen in Kontakt zu gehen.



EntscheiderIn

Wählt Handlungen und Strategien, ist zuständig für alles was wir tun und sagen.

KritikerIn

Ist zuständig für die Bewertung von dem, was wir tun und sagen, für Weiterentwicklung, den Abgleich mit Werten und Bedürfnissen.



VermittlerIn

Spricht mit den inneren Anteilen ohne sich mit einem zu identifizieren.



Um aus unseren Versäumnissen zu lernen, ohne die Urteile des Richters zu bestätigen, bekommt er Empathie für seinen Schmerz, anschließend wird die gute Absicht des Entscheiders gewürdigt.

Wichtige Stationen dabei

Mit einem Anteil
zur Zeit verbinden
und sprechen



KRIK



ENTSC



VERMITTLERIN



AUSLÖSER

Was ist passiert?



KOPFKINO
WOLFSHOW

Die Urteile der einzelnen
Anteile gegen sich und den
anderen hören und übersetzen



GEFÜHL

Die Gefühle zulassen
und spüren



BEDÜRFNIS

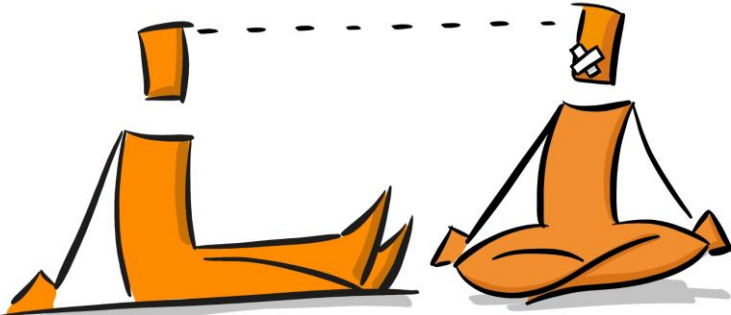
Die Bedürfnisse
erkennen und würdigen



BITTE
!?

Eine Vereinbarung für
die Zukunft treffen

Dyaden-Meditation
Was ist in dir lebendig?




Person A spricht alles aus: Gefühle, Gedanken, körperliche Reaktionen...

Person B stellt die Frage und hört zu, ohne zu reagieren

Nach 5 Minuten Wechsel der Rollen, ohne Pause

Insgesamt 40 Minuten zu einer Frage



impact INSTITUT.COM

Das Dyaden Setting ist eine besondere Form der meditativen Selbsterforschung.

Es fördert die Fähigkeit zur Selbstempathie und sorgt für tiefe Verbindung mit dem eigenen Inneren.

Die Methode wurde ursprünglich von Charles Berner für bestimmte „Enlightenment Intensives“ entwickelt und von Robert Gonzales und Robert Kržišnik in die GFK Szene eingeführt.

Enlightenment Intensive wurde in den 1960er Jahren von Charles Berner entwickelt. Berner (* 1929, † 2007) war ein kalifornische

Kommunikationswissenschaftler. 1974 begegnete er dem indischen Yogi *Swami Kripalu* († 1984), wurde dessen Schüler und erhielt den spirituellen Namen *Yogeshwar Muni*. Er kombinierte dessen Lehren mit westlichen Erkenntnissen. Aus dieser

Begegnung entstand auch das [Holistic Yoga](#). 1968 führte Berner das erste Seminar mit Enlightenment Intensive durch. Im Ashram von *Bhagwan Shree Rajneesh* (heute [Osho](#)) in Poonä gehörte Enlightenment Intensive zu den wichtigen Therapie-Angeboten. Später wurden viele Lehrer für diese Methode ausgebildet. In den 1980er Jahren waren solche Seminare vor allem in den USA und in Europa verbreitet. ... Berner starb 2007 in [Merimbula](#), [New South Wales](#), [Australien](#).

Kern der Methode ist die dyadische Begegnung. Der Begriff Dyade leitet sich her aus dem Griechischen und bedeutet „Zweiheit“. In der von Charles Berner entwickelten Methode der kontemplativen Kommunikation beinhaltet eine Dyade bestimmte Regeln, die in der Kommunikation eingehalten werden. Dazu gehört vor allem das aufmerksame Zuhören, ohne zu werten und ohne zu unterbrechen. Je zwei Teilnehmer sitzen sich gegenüber, meist in größeren Gruppen in einer langen Reihe. Einer fragt seinen Partner: „Sag mir wer Du bist“. Der Partner antwortet mit immer mit den gleichen Worten beginnenden Sätzen: „Ich bin jemand, der ...“ und beendet diesen Satz mit einer Aussage über sich selbst. In pausenloser Folge spricht er immer neue Sätze mit immer neuen Aussagen und Erkenntnissen über das, was er glaubt zu sein. Der Fragende hört aufmerksam zu, ohne aber selbst etwas zu sagen. Nur wenn der Antwortende eine größere Pause macht, sozusagen nachdenklich in sich selbst versinkt und nicht mehr weiterspricht, holt er ihn aus dieser Versunkenheit durch die Wiederholung der Frage: „Sag mir wer Du bist“.

Nach fünf Minuten erklingt eine Glocke, und der Zuhörer bedankt sich beim Sprecher: „Ich danke Dir“. Dann werden die Rollen gewechselt. Alle fünf Minuten erklingt die Glocke, insgesamt acht Glockenschläge in einer Sprechsequenz, jeder spricht viermal. Eine ganze Sprechsequenz dauert 45 Minuten. Anschließend wird der Partner gewechselt. Quelle:

https://de.wikipedia.org/wiki/Enlightenment_Intensive

Wie Ärger entsteht - der Einfluss von Urteilen

impact
INSTITUT.COM



Ein Auslöser stimuliert ein unangenehmes Primärgefühl



Dieses Gefühl ist zuviel für mich, ich will es nicht spüren



Ich benutze Urteile, um mich vom direkten Erleben zu distanzieren



Ärger überdeckt das ursprüngliche Gefühl wie ein Mantel und verbindet mich mit Urteilen statt meinen Bedürfnissen



Um Ärger produktiv zu nutzen, muss ich die auslösenden Gedanken identifizieren, anstatt ihn an anderen "rauszulassen"



Ärger auflösen Arbeit mit der Wolfsshow

impact
INSTITUT.COM



Ärger entsteht als Mix aus Fühlen und urteilendem Denken. Deswegen gehen wir zum Auflösen einen Umweg über die Urteile:



In der Wolfsshow hören wir ohne Zensur allen Urteilen zu und übersetzen sie anschließend in die dahinterliegenden Bedürfnisse



Wir verbinden uns mit den Bedürfnissen und machen uns bewusst, wonach wir uns sehnen



Über diesen Umweg können wir nachspüren, und weiteren Gefühlen Raum geben. Häufig verdeckt der Ärger Angst, Trauer, Schmerz...



Erst wenn der Ärger gelüftet ist und wir unsere Urteile überprüft haben, gehen wir mit dem Gegenüber in Verbindung.

K.I.S.S. – Deine (Seminar-)Ernte



Keep!

*Was gelingt mir bereits gut?
Was möchte ich gerne beibehalten?*

Improve!

*Was kann ich verbessern - um
meine Ziele effizienter und
effektiver anzustreben?*



Start!

*Womit möchte ich beginnen? Was möchte
ich mir angewöhnen? Was wird mir helfen,
meinen Alltag erfolgreicher zu meistern?*

Stop!

*Womit möchte ich aufhören? Was möchte
ich verwerfen, weil es nicht mehr förderlich
oder wenig wirksam ist?*

