



GFK Grundlagenseminar

Wertschätzende Kommunikation erleben

Das Impact Institut

Das Impact Institut mit sechs Standorten in Deutschland bildet Menschen darin aus, eine wohlwollende, klare und empathische Haltung zu entwickeln und zu leben. Aus dieser Haltung heraus, die sich am Rosenberg-Modell orientiert, verknüpfen wir Kommunikationswerkzeuge mit Elementen der Persönlichkeitsentwicklung und ergänzen diese durch bewährte Moderationsmethoden für Konfliktlösungen und Gruppenentscheidungen.



Als zertifizierte Trainer und Mitglieder im „Forum Werteorientierung in der Weiterbildung e.V.“ legen wir Wert auf Transparenz und Qualität in unseren Fortbildungen.



Herzlich willkommen zu deinem Grundlagenseminar in Gewaltfreier Kommunikation! Wir freuen uns, dir dabei zu helfen, Wertschätzung und Augenhöhe in deinen Beziehungen zu fördern.

Damit das gelingen kann, braucht es eine offene Haltung, gegenseitiges Verstehen und die passenden Werkzeuge, um auch in schwierigen Gesprächen Verbindung herzustellen.

Eines der größten Hindernisse auf dem Weg dahin ist fehlende oder trennende Kommunikation. Deswegen wollen wir dir helfen, die Elemente der Gewaltfreien Kommunikation nicht nur zu kennen, sondern auch zu trainieren und sie in schwierige Situationen griffbereit zu haben.

Wir freuen uns darüber, durch unsere Arbeit einen Beitrag dazu leisten zu können.

Dieses Arbeitsbuch enthält eine Sammlung von Flipcharts, Texten und Übungen, die wir in unseren Seminaren und Ausbildungen verwenden. Sie sind nicht nur dazu gedacht, wesentliche Seminarinhalte im Blick zu behalten, sondern wir möchten dir auch Gelegenheit zu vertieftem Selbststudium bieten.

Nun viel Freude, Inspiration und Erfüllung beim Lernen und Leben der Gewaltfreien Kommunikation!

Pierre, Markus & Stefan vom Impact Institut

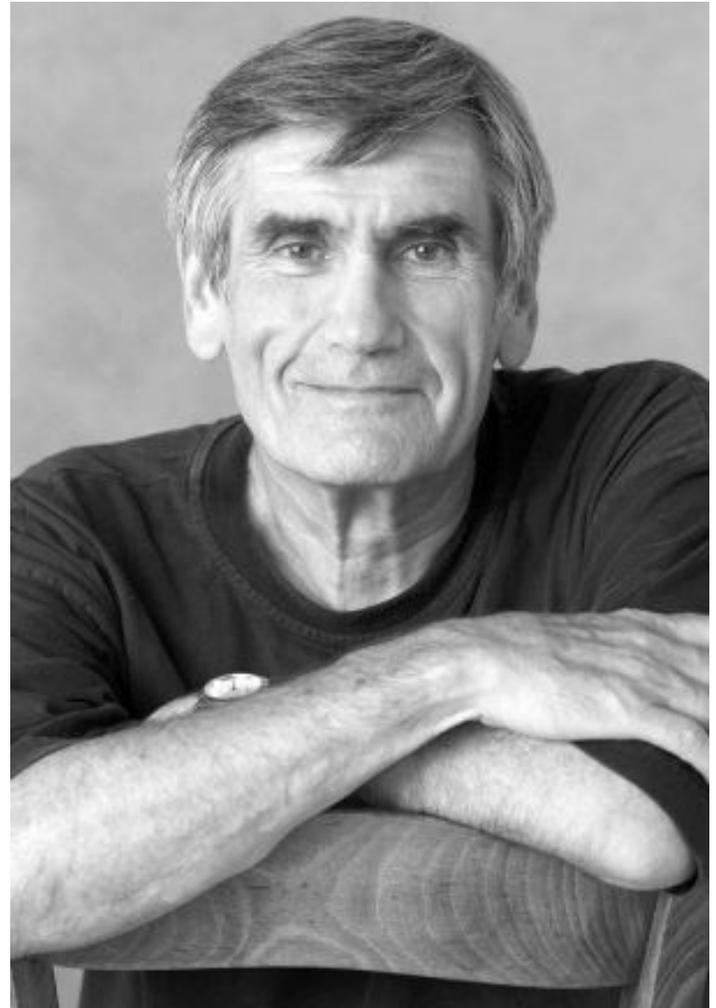


Dr. Marshall Rosenberg (1934-2015), Begründer der Gewaltfreien Kommunikation

Geboren 1934 in Ohio, war Marshall Rosenberg im Laufe seines Lebens nicht nur ein klinischer Psychologe und renommierter Mediator sondern entwickelte als Kommunikationstrainer, auch maßgeblich das Konzept der Gewaltfreien Kommunikation (GFK). In den Straßen von Detroit aufgewachsen, war er Zeuge von Hass und Gewalt, was sein Interesse daran weckte, die Ursachen von Gewalt zu verstehen und Wege zu ihrer Überwindung zu finden.

Rosenberg erwarb seinen Ph.D. in Klinischer Psychologie von der University of Wisconsin. Beeinflusst von den Erkenntnissen seines Lehrers **Carl Rogers**, dem Mitbegründer der Humanistischen Psychologie, sowie von Überlegungen **Gandhis** zur Gewaltlosigkeit, entwickelte er das Modell der GFK in den 1960er Jahren.

1984 gründete er das Center for Nonviolent Communication (CNVC), heute die Internationale Dachorganisation für die Verbreitung der GFK.

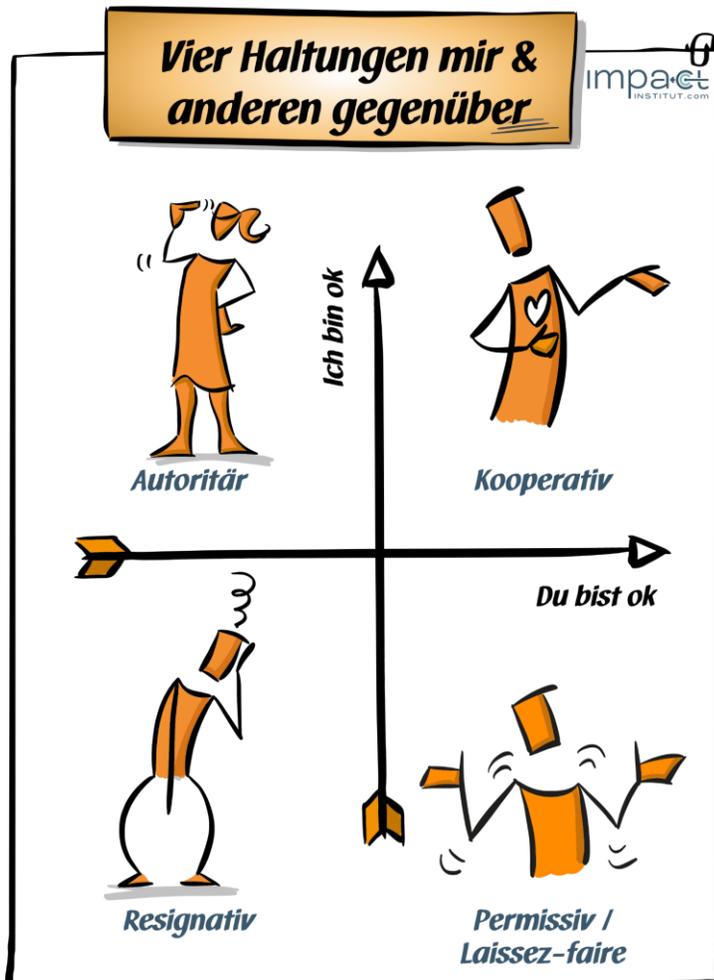


Rosenberg sah in der Gewaltfreien Kommunikation mehr als nur eine Methode. Für ihn war sie ein Mittel zur Verbesserung des zwischenmenschlichen Miteinanders, wobei er der Überzeugung war, dass echter empathischer Kontakt und gelungene Kommunikation nur möglich sind, wenn man einfühlsam bleibt.

Seiner Meinung nach spielt die Art und Weise unseres Sprechens eine entscheidende Rolle bei der Erhaltung dieser Empathie. Er betonte, dass sein Konzept nichts radikal Neues enthielt und meinte: „Es geht also darum, uns an etwas zu erinnern, das wir bereits kennen – nämlich daran, wie unsere zwischen-menschliche Kommunikation ursprünglich gedacht war.“

Mehr als drei Jahrzehnte lang führte Rosenberg seine Seminare weltweit durch. Sein Einfluss ist tiefgreifend, wobei sein Konzept heute in Familien, Schulen, Therapie, Psychotherapie, Beratung, Organisationen und bei diplomatischen und geschäftlichen Verhandlungen eingesetzt wird. Besonders bemerkenswert ist sein Beitrag in Krisen- und Kriegsgebieten, wo er dazu beitrug, gewaltfreie Kommunikation selbst zwischen verfeindeten Volksgruppen zu fördern, wie beispielsweise zwischen Israelis und Palästinensern.

Meine innere Einstellung



Grundlage für deine Kommunikation bildet **deine innere Einstellung** dir und anderen gegenüber.

Je nach Situation und Rolle kann deine Einstellung sehr unterschiedlich sein. Wenn du zum Beispiel als Führungskraft arbeitest, kann es sein, dass du in Gesprächen mit deinen Mitarbeitern eine andere Einstellung an den Tag legst als in Gesprächen mit deinem Partner oder deinen Kindern. Nimm diese Felder daher als Orientierung und Reflexionshilfe.

Im **autoritären** Feld fokussierst du dich eher auf Kontrolle und Dominanz. Du neigst dazu, andere als untergeordnet und weniger fähig zu betrachten, vielleicht sogar ihre Meinungen und Bedürfnisse zu ignorieren.

Im **resignativen** Feld hast du eine geringe Motivation dazu, überhaupt in den Kontakt zu gehen – bringt ja eh alles nichts. Du neigst dazu, Probleme nicht anzugehen und Entscheidungen aufzuschieben.

Im **kooperativen** Feld bist du offen und respektvoll im Gespräch. Du bist bereit, die Meinungen und Bedürfnisse des anderen zu berücksichtigen und eine positive Kommunikation auf Augenhöhe zu führen.

Im **permissiven** Feld legst du Wert auf Freiheit und Wohlwollen, das kann aber auf deine Kosten gehen, wenn dadurch klare Grenzen und nachhaltige Absprachen vernachlässigt werden.

Reflexionsfragen

In welchen Situationen neige ich dazu, eine autoritäre Einstellung einzunehmen? Warum ist das so?

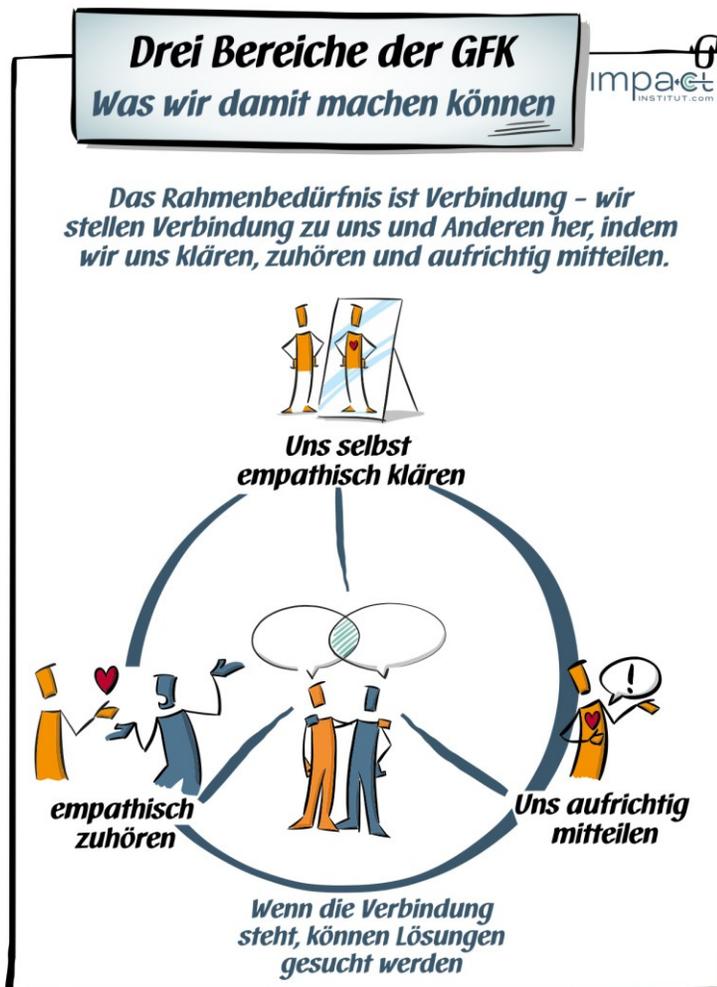
In welchen Situationen neige ich dazu, eine resignative Einstellung einzunehmen? Was hindert mich daran, aktiv zu werden?

In welchen Situationen neige ich dazu, eine partnerschaftliche Einstellung einzunehmen? Was fördert eine positive Kommunikation und Zusammenarbeit?

In welchen Situationen neige ich dazu, eine permissive Einstellung einzunehmen? Wo muss ich klare Grenzen setzen?



Die drei Bereiche 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 einen anderen zu kritisieren oder Verantwortung abzulegen. Das geht über Ich-Botschaften, achtsame Wortwahl und die Konzentration auf Gefühle, Bedürfnisse und Bitten.

Reflexionsfragen

Wie reagiere ich auf schwierige Emotionen oder Konflikte anderer Menschen?

Wie achtsam gehe ich mit meinen eigenen Bedürfnissen und Gefühlen um? Bin ich bereit, meine eigenen Emotionen anzuerkennen und für sie Sorge zu tragen?

Wie ehrlich und offen bin ich in meinen Beziehungen zu anderen Menschen? Wie gehe ich damit um, wenn ich mit schwierigen Situationen konfrontiert werde?



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



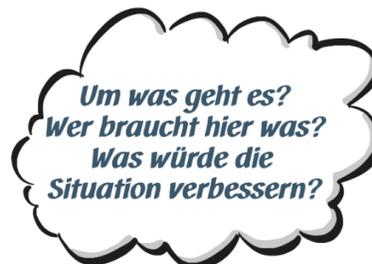
Fokus auf

Schuldzuweisungen Vermutungen
Gedanken Interpretationen
Stories Forderungen
Diagnosen Urteile
Vorwürfe vage Ideen
Pseudogefühle fixe Strategien



führt tendenziell zu Trennung, Missverständnissen, Verhärtung und Gewalt.

Neues Denken



Fokus auf

Beobachtungen
Gefühle Bitten
Bedürfnisse

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



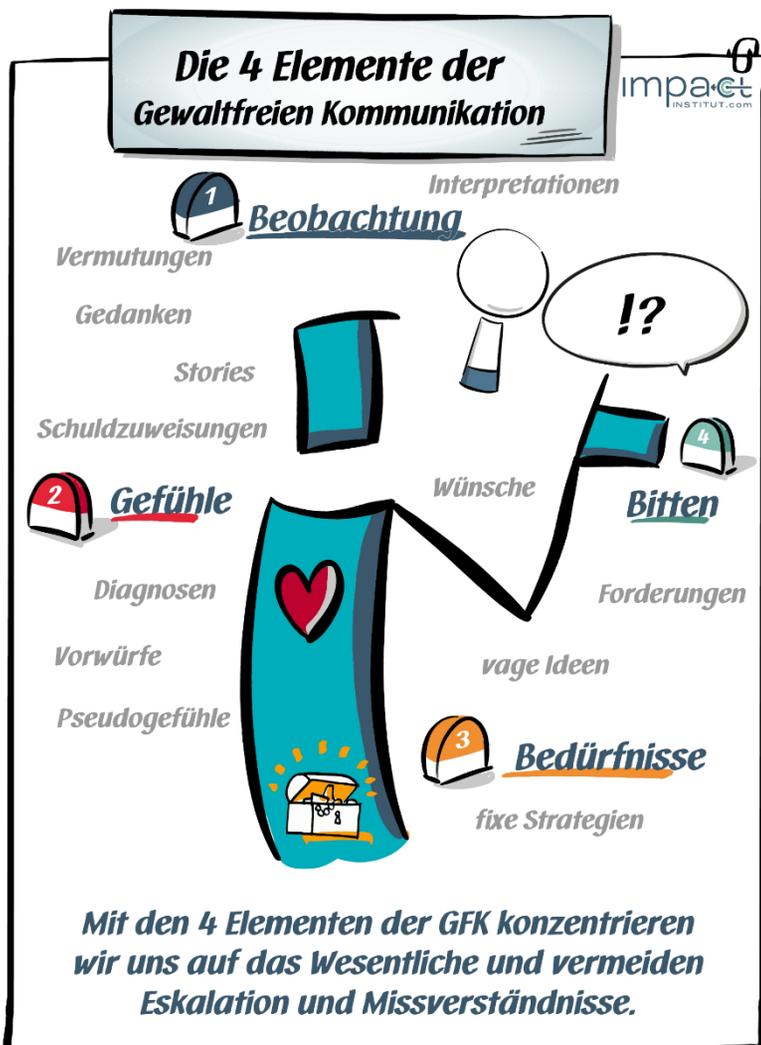
Wir können nicht die Umstände kontrollieren, aber wir können uns entscheiden, worauf wir uns konzentrieren und wie wir reagieren wollen



Marshall Rosenberg beschrieb sein Konzept der Gewaltfreien Kommunikation als „simple but not easy“. Im Kern geht es einfach darum, dass wir unseren Fokus auf das richten, was wir brauchen und daraus dann Strategien ableiten, die das Leben aller Beteiligten verbessern. Das

das nicht leicht ist, merken wir, wenn alte Gewohnheiten wieder übernehmen und wir uns aufs Recht-haben konzentrieren. Die gute Nachricht: Der Fokuswechsel lässt sich üben, indem wir uns auf vier Elemente oder Schritte konzentrieren, und den Rest für uns behalten

Die 4 Elemente der Gewaltfreien Kommunikation im Selbstaussdruck



Gewaltfreie Kommunikation ist die Kunst des Weglassens – statt uns mit Analyse, Interpretationen, Stories und der Suche nach Schuldigen aufzuhalten, kommen wir direkt zum Wesentlichen.

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 – Was soll passieren/welche Antwort möchte ich?

Reflexionsfragen

Wie oft gehe ich davon aus, dass ich genau weiß, was andere denken oder fühlen, ohne dass ich mir ihre Perspektive wirklich angehört habe?

Wissen die anderen Menschen in meinem Leben, was mir wichtig ist?

Spreche ich Störungen direkt an?

Wie gut kenne ich meine eigenen Gefühle und wie gut kann ich sie ausdrücken?

Wie bewusst bin ich mir meiner eigenen Bedürfnisse und Wünsche?

Traue ich mich, sie auszusprechen?

Sage ich, was ich gerne hätte oder lasse ich die anderen raten?





Die 4 Elemente der Gewaltfreien Kommunikation im Selbstaussdruck

Die 4 Elemente der Gewaltfreien Kommunikation

1 *Auf dem Boden liegen Legosteine und Socken....
So ein Saustall!* *Räum auf, sonst räum ich mit dem Staubsauger auf!*

Was für eine Unordnung!

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

Kannst du nicht mal Ordnung halten?

Magst du die Sachen an ihren Platz räumen?

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

4 *Jeder muss seine Sachen wieder wegräumen!*

!?

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



Übung

Was möchte der Sprecher hier eigentlich ausdrücken?

Wie würde das mit den 4 Elementen der GFK klingen?

1. "Du hast gestern wieder vergessen, den Müll rauszubringen. Du denkst wirklich nur an dich selbst!"
2. "Warum kannst du nicht einfach mal aufräumen? Du bist so faul!"
3. "Du hörst mir nie richtig zu, du bist so egoistisch!,"
4. "Du hast den Bericht nicht rechtzeitig fertiggestellt. So kann ich nicht arbeiten!"
5. "Deine Idee ist nicht gut genug. Du solltest noch einmal darüber nachdenken."
6. "Warum hast du das Meeting verschoben? Das ist unprofessionell!"

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 so lange alle Menschen Wertschätzung dafür haben.



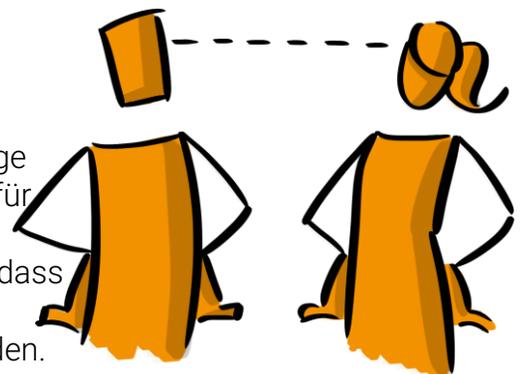
Verbindung: Verbindung taucht auf, wenn wir gegenseitiges Mitgefühl (Empathie) für unsere Handlungen aufbringen indem es uns gelingt die Absicht dahinter zu würdigen (d.h. die Bedürfnisse zu erkennen). Gerade in Konfliktsituationen ist es nötig diese Tiefe der Verbindung zu erreichen, um sicherzustellen,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



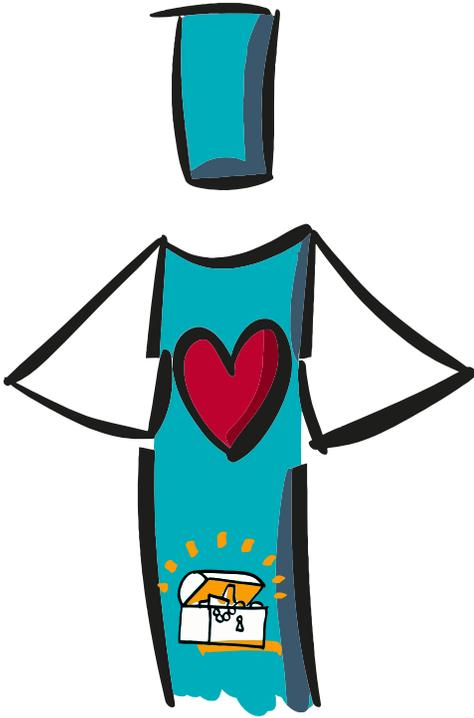
Alles, was wir Menschen tun, ist ein Versuch, Bedürfnisse zu erfüllen: Unsere Motivation zu handeln entsteht aus dem Wunsch, Bedürfnisse zu erfüllen. Hinter allen unseren Handlungen (Strategien) steckt daher immer eine Absicht, welche uns allen wichtig ist. Die Strategie, welche wir zu Erfüllung unserer Bedürfnisse wählen, kann unter Umständen Bedürfnisse anderer Beteiligten 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.



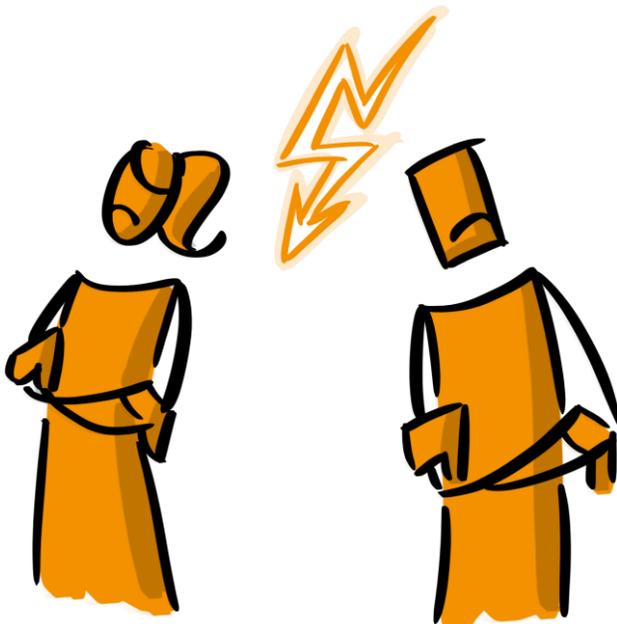
Die Grundannahmen der Gewaltfreien Kommunikation



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.

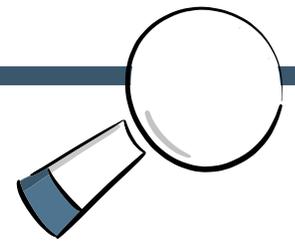
Natürliches Geben: Wir Menschen haben eine uns innewohnende Freude daran zum Wohle anderer beizutragen (d.h. z.B. etwas für jemanden anderen zu tun). Die Voraussetzung dafür ist, dass wir dieses Geben als Freiwillig erfahren.

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)



Element 1: BEOBACHTEN: WAS IST WIRKLICH PASSIERT?

WAS NEHME ICH WAHR?

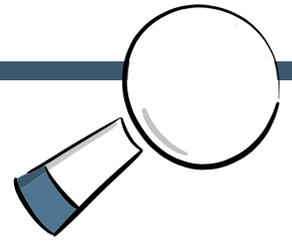
Klar zu benennen, was mich stört, ohne es mit Urteilen zu verbinden, ist eine hohe Kunst. Weil uns viel schneller „du hast/du bist/das macht man nicht“ von den Lippen geht, als einfach zu beschreiben, was ich gesehen habe, enden viele Klärungsgespräche schon, bevor sie überhaupt begonnen haben. Wenn ich lerne, klar zu kommunizieren, woran ich mich reibe, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass mein Gegenüber mir zuhört, anstatt sich zu rechtfertigen.

BEOBACHTUNGEN

- schaffen einen nachvollziehbaren Einstieg ins Gespräch / eine Gesprächsgrundlage
- unterstützen weitere Konfliktbearbeitung
- motivieren Beteiligte, genauer hinzuschauen
- geben ein klares Feedback an den Empfänger, damit er genau weiß, was er zukünftig lassen oder wiederholen könnten

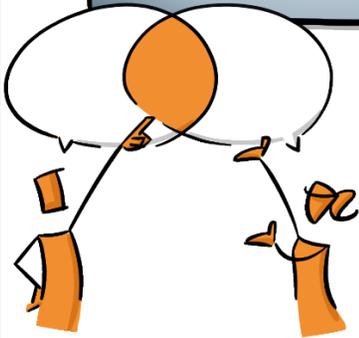
Auf eine wertfreie Beobachtung folgt meist ein „Ja“ oder eine klärende Korrektur -auf eine Bewertung erfolgt als Reaktion meist ein „Nein“. Dadurch wird das Verständnis für die nachfolgende Mitteilung deiner Gefühle, Bedürfnisse und Bitten erhöht





BEOBSACHTEN vs.. INTERPRETIEREN

Klare Beobachtungen statt Interpretationen



Fakten und Interpretationen auseinanderzuhalten ist wichtig für eine gemeinsame Gesprächsbasis. Dadurch bezieht sich Feedback auf konkrete Handlungen und wird leichter angenommen.

Konkrete Lernchancen ansprechen



Ich spreche von mir und dem was ich sinnlich wahrnehme: Was ich sehe, höre, rieche...

Wenn eine erwünschte Handlung ausbleibt vermeide ich Negationen ("Du hast nicht...") und beschreibe stattdessen

Ich beziehe mich auf konkrete Situationen

Wenn mein Gegenüber Kritik hört, präzisiere ich meine Beobachtung



Beobachtungen Beispielhafte Situationen



Interpretationen

Das hast du falsch gemacht.

Ihre Leute können sich nicht auf Sie verlassen.

Du hörst mir nie zu.

Du jammerst rum.

Sie haben sich nicht an die Vorschriften gehalten!



Beobachtungen

Ich würde das anders machen/komme auf ein anderes Ergebnis.

Sie haben elf Uhr gesagt und sind um 11:20h erschienen.

Du greifst zu deinem Handy während ich rede.

Ich höre wie du zum 3. Mal von deiner Chefin sprichst.

Sie haben den Dienstwagen für private Fahrten benutzt.



Element 2: Gefühle

WIE FÜHLE ICH MICH – WIE FÜHLST DU DICH?

Gefühle führen ein Nischendasein in unserer Kultur, und wenn man sich mit ihnen beschäftigt, sind die (eigenen) Urteile nicht weit. Hier geht es aber nicht um Weichspülrethorik, Betroffenheitsgedudel und esoterische Sprüche, sondern darum, das eigene, körperliche Feedbacksystem wieder zu aktivieren. Gefühle zeigen mir an, wenn ein Bedürfnis erfüllt oder unerfüllt ist.

Wenn ich die Verbindung zwischen meinen Emotionen und meinen Bedürfnissen wieder herstellen kann, merke ich schneller, was ich brauche, wo meine Grenzen sind und lerne, andere Menschen und ihre Bedürfnisse zu akzeptieren, ohne mit allem einverstanden zu sein.

GEFÜHLE

- treten als Reaktion auf innere & äußere Auslöser auf – hängen dabei aber eng mit meinen Bedürfnissen zusammen
- ermöglichen uns eine Qualität von Verständnis für andere Menschen und deren Absichten, die allein mit dem Verstand bei weitem nicht so schnell verfügbar wäre
- geben entscheidende Hinweise, wenn etwas für ein zufriedenes Leben fehlt – und belohnen Gelingen und Kooperation

Davon unterscheiden wir Pseudogefühle, das heißt Interpretationen dessen, was jemand mit mir macht, verkleidet in Gefühlssprache.

Beispiel: „Ich fühle mich missachtet.“ = Ich denke: ich werde missachtet.

An das Gefühl kann man kommen, indem man fragt:

„Wie fühlt es sich an, wenn ich denke: Ich werde missachtet?“

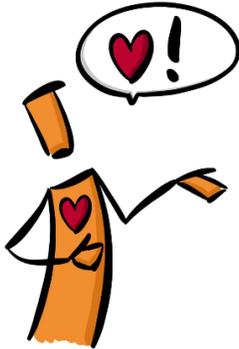




Element 2: Gefühle und Gedanken

Unterschiede zwischen Gefühlen & Pseudo-Gefühlen

impact
INSTITUT.com



Gefühle...

...können mir anzeigen, wie es um meine Bedürfnisse bestellt ist

...sagen etwas über mein Inneres, das was im Körper stattfindet

...fallen in meine eigene Verantwortung

Pseudo-Gefühle...

...sind verkleidete Du-Botschaften

...enthalten Urteile über andere

...kommen aus dem Denken

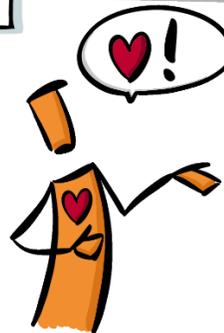
...drücken aus, was jemand anders angeblich mit mir macht

Meistens glaube ich, dass andere für sie verantwortlich sind.



Gefühle & Pseudo-Gefühle ein paar Beispiele

impact
INSTITUT.com



Gefühlswörter

Ich...

...freue mich

...bin wütend (sauer)

...fühle Scham

...habe Angst (mache mir Sorgen)

...ärgere mich

...bin traurig (betrübt)

Pseudo-Gefühle

Alle Sätze die so anfangen:

"Ich habe das Gefühl, dass..."
hier folgen Gedanken.

"Ich fühle mich von dir..."
analysiert den anderen.

"Ich fühle mich wie..."
hier folgt ein Vergleich.





Element 2: Gefühle



Marshall Rosenberg hat einen Zusammenhang zwischen Gefühlen und Bedürfnissen hergestellt. Er unterschied dabei den **Auslöser**, die **Ursache** und die **Wurzel** von Gefühlen:

Der **Auslöser** kann ein inneres oder äußeres Ereignis sein – etwas das wir wahrnehmen und das wichtig genug ist, dass wir es registrieren.

Die **Ursache** von Gefühlen ist unsere Bewertung. Die **Wurzel**, aufgrund derer wir bewerten, ist immer ein erfülltes oder unerfülltes **Bedürfnis**. Wenn uns dieses Bedürfnis nicht bewusst ist, und wir stattdessen eine moralistische Bewertung verinnerlicht haben (gut/ schlecht/ sollte/ müsste), dann hängt das resultierend Gefühl häufig mit Ärger zusammen.

Victor Frankl, der Begründer der Logotherapie, betont, dass unsere Bewertungen oft unbewusst und automatisch erfolgen und dass sie stark von unseren individuellen Erfahrungen, Überzeugungen und Bedürfnissen geprägt sind.

Wenn wir es schaffen, den kurzen Moment zwischen Auslöser und Gefühl auszudehnen und uns unsere Bewertungen bewusst zu machen, erhalten wir ein höheres Maß an Freiheit und Selbstbestimmung.

"Zwischen Reiz und Reaktion gibt es einen Raum. In diesem Raum liegt unsere Macht zur Wahl unserer Reaktion. In unserer Reaktion liegen unsere Entwicklung und unsere Freiheit."

Das Bewusstmachen und Verändern unserer Bewertungen und Haltungen ist auch ein wichtiger Schritt für die zwischenmenschliche

Kommunikation, da wir so besser in der Lage sind, unsere Bedürfnisse und Gefühle zu kommunizieren und auch die Bedürfnisse und Gefühle anderer zu verstehen.

Reflexionsaufgabe

Wenn du das nächste Mal ein intensives Gefühl spürst – egal ob Ärger, Freude, Trauer, ... - halte kurz inne und mach dir bewusst, was der Auslöser ist, und wie du ihn bewertet hast.





Element 2: Gefühle

Gefühlszustände & Emotionen
Messfühler für Bedürfnisse

sehnsüchtig

bedrückt
enttäuscht
frustriert
Trauer/Schmerz
betrübt
traurig
unzufrieden

gleichgültig
einsam
erleichtert
ruhig
leicht
überrascht
Mitleid
ausgeglichen
zufrieden

entspannt
glücklich
dankbar
Freude
berührt
begeistert
stolz

schuldig
Verlangen
neidisch
angespannt
gestresst
zornig
empört
hasserfüllt
genervt
gereizt
Wut
ärgerlich
widerwillig
Abscheu

angeekelt
zugeneigt
behaglich
amüsiert
sexuelle Lust
befriedigt
verliebt
erregt
panisch
besorgt
unsicher
Angst
nervös
schockiert
ohnmächtig
beunruhigt
neugierig
durstig
hungrig

Scham
peinlich berührt
verlegen
scheu
verwirrt
Verachtung
Ich bin...
Ich fühle (mich)...

Gefühle und Emotionen kommunizieren
uns und Anderen, wie es um die Erfüllung
unserer Bedürfnisse bestellt ist

(c) Markus Castro



Element 3: Bedürfnisse

WAS BRAUCHE ICH, WAS BRAUCHST DU?

Jeder von uns hat Bedürfnisse, die er mit allen anderen Menschen teilt. Alles, was wir Menschen machen, sind Strategien (konkrete Handlungen), die der Erfüllung dieser universellen Bedürfnisse dienen. Wir alle haben zwar die gleichen Grundbedürfnisse, aber es gibt vielfältige Wege, sie zu erfüllen. Diese Wege können je nach individuellen Vorlieben oder Prägungen sehr unterschiedlich sein. Jede unserer Handlungen – alles, was wir tun oder lassen – hat das Ziel, unsere Bedürfnisse zu erfüllen. Sie sind nicht nur die Triebfedern all unserer Taten, sondern bilden auch deren Sinn und Zweck. Daher kann es schmerzlich sein, wenn trotz unserer Anstrengungen wichtige Bedürfnisse unerfüllt bleiben.

Insbesondere in Konflikten zeigt sich, dass wir zwar universelle Bedürfnisse teilen, die Wege oder Strategien zu deren Erfüllung jedoch sehr unterschiedlich sind.

Denn Konflikte entstehen, weil unterschiedliche Strategien aufeinander stoßen und sich dadurch Bedürfnisse nicht erfüllen lassen. Der Clou an Bedürfnissen ist, dass sie uns Menschen in die Wiege gelegt sind. Jeder von uns hat die gleichen Bedürfnisse, entsprechend können wir uns recht einfach auf sie beziehen, um Konflikte zu klären. Denn Konflikte entstehen nicht auf der Ebene der Bedürfnisse, sondern immer nur bei den Strategien, die wir wählen, um uns Bedürfnisse zu erfüllen.

Friedliche Konfliktlösung entsteht, wenn Menschen sich auf die Ebene von Bedürfnissen „sehen“ und nach neuen Strategien suchen, die die Bedürfnisse aller Beteiligten achten. Wenn du also deine eigenen Bedürfnisse besser kennst, erhöht das die Chancen dafür, ein erfülltes Leben zu führen. Du kannst dann bewusster entscheiden, was du in deinem Leben willst und was nicht. Dadurch kannst du dich auf die Dinge konzentrieren, die dir wirklich wichtig sind, und dein Leben in die gewünschte Richtung lenken. Mehr Handlungsspielraum, mehr Leichtigkeit, weniger Stress sind die Folge.





Elemente 3: Bedürfnisse

Bedürfnisse Intention unseres Handelns

impact
INSTITUT.com

Bedürfnisse sind wichtige, universelle Qualitäten in unserem Leben. Sie motivieren unsere Handlungen und es fühlt sich gut an, wenn sie erfüllt werden.

Bedürfnisse im Sinne der GFK sind...

universell wertgeschätzt
d.h. sie sind allen beteiligten
Personen wichtig

mit vielen Strategien erfüllbar

**unabhängig von einem Ort,
Menschen, oder Zeitpunkt**

allgemein und abstrakt
ich kann sie nicht beobachten
anfassen und sie beschreiben
kein Verhalten



Bedürfnisse mit vielen Strategien erfüllbar

impact
INSTITUT.com



Strategien sind das konkrete, beobachtbare Verhalten, mit dem ich versuche, Bedürfnisse zu erfüllen.



Strategie



Strategie





Universelle Bedürfnisse die alle Menschen teilen

impact
INSTITUT.com



Bedürfnisse motivieren unser Handeln. Jede Strategie ist der Versuch, Bedürfnisse zu erfüllen - ob wir uns dessen bewusst sind oder nicht.



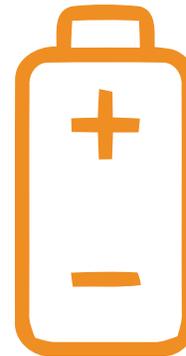
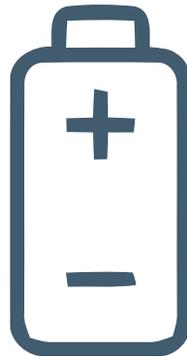
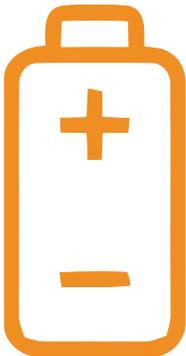
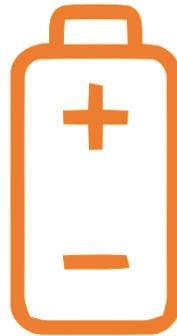
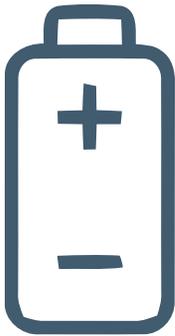
(c) Markus Castro





Übung: Meine Bedürfnis-Füllstände

1. Wähle deine derzeit wichtigsten (maximal 3) Bedürfnisse und schreibe sie unter die Akkus.
2. Markiere dann den zugehörigen Füllstand, ohne lange darüber nachzudenken – wie steht es jetzt gerade um dein Bedürfnis, wie voll ist dein Akku?



3. Wie fühlst du dich, wenn du deine Füllstände auf dich wirken lässt?
4. Woran liegt es, dass die Füllstände so sind (Auslöser im Alltag)?
5. Welche Strategien benutzt du, um deine Bedürfnisse zu füllen? Was kannst du in nächster Zeit tun, um diese wichtigen Qualitäten noch stärker in dein Leben zu bringen?



Element 4: Konkrete Bitten stellen und vermuten

WAS HÄTTE ICH GERNE, DAS PASSIERT? WAS HÄTTEST DU GERNE?

Wir wissen schnell, was wir nicht wollen, aber was wollen wir stattdessen? Meistens haben wir nur indirekte Bitten gelernt („Ich würde gerne mal wieder was unternehmen“) oder brauchen geradezu einen Gedankenleser als Gegenüber, weil wir uns nicht trauen, offen zu sagen, was wir gerne hätten. Wenn ich lerne, offene und klare Bitten zu formulieren, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich meine Bedürfnisse erfüllen. Wenn ich es schaffe, bei meinem Gegenüber Bitten zu hören, gewinne ich die Freiheit zurück, Nein zu sagen.

Das Formulieren von konkreten Bitten ist ein wichtiger Schritt zur Erfüllung unserer Bedürfnisse und zur friedlichen Kommunikation mit anderen. Es erfordert jedoch oft Mut und Übung, um klar und direkt auszudrücken, was wir möchten.

Wenn wir uns etwas wünschen können wir uns fragen, wie dies konkret in der Realität aussehen könnte. Anstatt zu sagen: "Ich würde gerne weniger Überstunden machen", könnten wir zum Beispiel sagen: "Ich würde gerne gemeinsam mit dir schauen, wie ich bei meinen Aufgaben Unterstützung von anderen Kollegen bekommen kann, um Überstunden zu vermeiden. OK für dich?" Eine klare und direkte Bitte erleichtert es anderen, uns zu verstehen und darauf zu reagieren.

Bei alledem ist jedoch auch wichtig zu akzeptieren, dass nicht alle Bitten erfüllt werden können und dass es manchmal notwendig ist, Nein zu sagen. Indem wir offen und ehrlich kommunizieren und unsere Bedürfnisse und Grenzen respektieren, können wir eine Atmosphäre des Vertrauens und der Offenheit schaffen, die zu einer besseren Verbindung und Zusammenarbeit mit anderen führt.



Element 4: Lösungs- und Verbindungsbitten

Bitten statt zu fordern Strategien, passend zum Bedürfnis

Erfolgreiche Bitten...

sind Einladungen an uns selbst und andere, zur Erfüllung unserer Bedürfnisse beizutragen. Im Gegensatz zu Forderungen lassen sie ein Nein zu.



1 Verständnisbitte

Bitte um Rückmeldung, was angekommen ist.



2 Verbindungsbitte

Bittet die andere Person, zu sagen, wie es ihr mit dem Gehörten geht.



3 Handlungsbitte

Lösungen finden, die für alle Beteiligten passen.

Positiv formulierte Aktion – was ich will, statt was ich nicht will

Konkrete, realistische Handlungen und Verhaltensweisen

Hier und jetzt überprüfbar

Wie bei anderen Elementen der Gewaltfreien Kommunikation laden uns Verbindungsbitten dazu ein, anderen gegenüber präsent, authentisch und mitfühlend zu sein. Unsere eigene Aufrichtigkeit, Verletzbarkeit und unser Selbst-Verständnis tragen wahrscheinlich mehr zu der Qualität von Verbindung bei, die wir möchten, als irgendeine bestimmte Form oder Wortwahl. Gleichzeitig können wir, indem wir die unterschiedlichen Bedürfnisse erkennen, die zu unserem Verbindungswunsch führen, und die verschiedenen Bitten, die wir daraufhin stellen können, uns leichter um unsere eigenen und die Bedürfnisse anderer nach Klarheit, Vertrauen und Verbindung kümmern.

Grundsätzlich unterscheiden wir die Lösungsebene von der Beziehungsebene. Das, was du der anderen Person inhaltlich erzählst, kann sich auf die Vergangenheit und Zukunft beziehen und zielt auf eine Lösungs-Strategie ab. Daneben gibt es noch das hier und jetzt, und da geht es mehr um die Qualität eurer Beziehung als um Inhalte und Lösungen.

Bei Verbindungsbitten geht es zunächst darum, die Beziehung durch verstehen und verstanden werden zu verbessern, bevor es auf der Lösungsebene um konkrete Handlungen geht.

Je besser ich meine Bedürfnisse kenne, umso eher kann ich eine passende Bitte formulieren, die zur Verbindung beiträgt.

Konkrete Bitten äußern Beispiele



Einstieg

Ich möchte mit dir über die Situation sprechen als ... – bist du damit einverstanden?

Ich möchte dir erzählen, wie es mir damit geht und ich möchte auch gerne verstehen, was dir wichtig ist – passt das für dich, dass wir drüber sprechen und eine Lösung suchen, die für uns beide passt?



Verständnisbitte

Ich bin mir nicht sicher, ob ich mich verständlich ausgedrückt habe...

Kann ich nochmal hören, was du verstanden hast? Magst du mir sagen, was du gehört hast? Was ist bei dir angekommen?



Verbindungsbitte

Ich wüsste gerne, was in dir vorgeht (in Bezug auf das Gehörte)...

Magst du mir sagen, wie du dich fühlst? Kannst du mir bitte sagen, wie es dir damit geht? Wie ist das für dich, wenn du das hörst?

Zwischendurch spiegeln, empathisch vermuten, ...





Lösungsbitten

Konkrete Handlungen Machbare Vereinbarungen

impact
INSTITUT.COM



Handlungsbitte

Ich möchte gerne eine passende Lösung finden oder etwas vorschlagen

Schwierig/
nicht machbar



Empfehlung/
machbar

Sagen was ich nicht will
Bitte arbeite nicht so lange heute.

Sagen was ich will
Ich hätte gerne, dass du um 17h Zuhause bist - passt das?

verändern von Gefühlen, Einstellungen etc.
Sei doch mal fröhlicher.

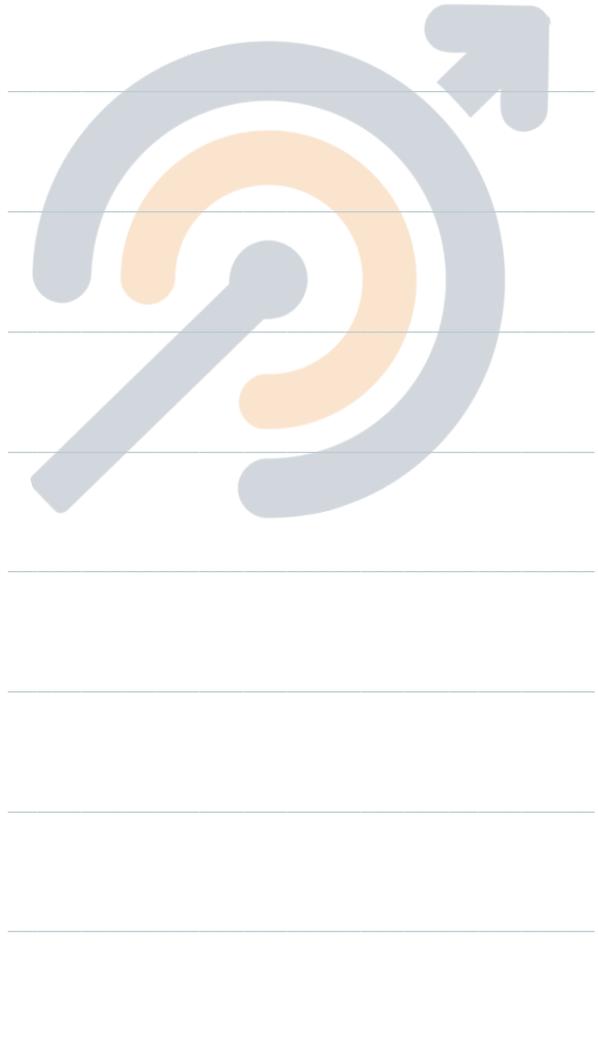
Rückmeldung/Feedback
Was brauchst du, damit du gute Laune bekommst?

in die Zukunft gehen
Sei nächstes Mal bitte pünktlich!

hier und jetzt überprüfbar
Schreib dir den Termin bitte in den Kalender.

vage, indirekt und abstrakt bleiben
**Hör mir doch mal zu!
Respektier mich bitte.**

konkrete, beobachtbare Handlung
Magst du bitte dein Handy weglegen und mich anschauen?



GFK GRUNDLAGEN

Die vier Elemente der Gewaltfreien Kommunikation (zusammengefasst)

BEOBSACHTUNG

Sinnliche Wahrnehmung:
Ich sehe,
höre,
rieche...

Vermeidet
Negationen
("Er hat nicht...")

Bezieht sich
auf konkrete
Situationen

Sieht mein
Gesprächs-
partner die
Situation genauso?

GEFÜHL

Können mir
anzeigen, wie es
um meine
Bedürfnisse
bestellt ist

Fallen in meine
eigene
Verantwortung

Sagen etwas
über mein
Inneres, das
was im Körper
stattfindet

Enthalten keine
Urteile über
andere

BEDÜRFNIS

allgemein und abstrakt

universell
wertgeschätzt

mit vielen
Strategien
erfüllbar

unabhängig von
einem Ort,
Menschen,
oder Zeitpunkt

BITTE

Beschreibt konkrete,
realistische
Handlungen
und Verhaltens-
weisen

Sagt was
ich will,
statt was
ich nicht
will

Ist hier und
jetzt
überprüfbar

Lässt ein
Nein zu

GFK GRUNDLAGEN

Selbsta Ausdruck – unerfüllte und erfüllte Bedürfnisse ansprechen

impa:et
AUFRICHTIGKEIT
Ein **unerfülltes** Bedürfnis von mir
Auslöser ist fremdes Handeln



impa:et
WERTSCHÄTZUNG
Ein **erfülltes** Bedürfnis von mir
Auslöser ist fremdes oder eigenes Handeln



impa:et
BEDAUERN
Ein **unerfülltes** Bedürfnis
Auslöser ist **mein** eigenes Handeln



impa:et
BEOBACHTUNG
Was habe ich gesehen/gehört?



impa:et
BEOBACHTUNG
Was habe ich gesehen/gehört?



impa:et
BEOBACHTUNG
Was habe ich getan/unterlassen?



impa:et
GEFÜHL
Wie fühle ich mich dabei?



impa:et
GEFÜHL
Wie fühle ich mich dabei?



impa:et
GEFÜHL
Wie fühle ich mich dabei?



impa:et
BEDÜRFNIS
Welches Bedürfnis ist nicht erfüllt?



impa:et
BEDÜRFNIS
Welches Bedürfnis ist erfüllt?



impa:et
BEDÜRFNIS
Welches Bedürfnis ist nicht erfüllt?



impa:et
BITTE
Kannst du bitte folgendes tun...
!?
Wie geht es dir damit?
Kannst du mir sagen, weshalb...
Was hast du verstanden?

impa:et
DANKE
!

impa:et
DAS BEDAUERE ICH


Entspannt auf Vorwürfe reagieren



Wenn wir etwas als Vorwurf hören (und das muss gar nicht so gemeint gewesen sein), gibt es grob vereinfacht **4 Möglichkeiten**, ihn aufzunehmen und zu reagieren.

1. Wolfsohren außen

Wir denken: Mit dir stimmt etwas nicht, du bist nicht ok, was fällt dir ein, mir so etwas vorzuwerfen, ...

Wir fühlen Ärger, Wut, Aggression

Unser Fokus richtet sich darauf, den Vorwurf nach außen abzuwehren: Wir gehen in den Gegenangriff über.

2. Wolfsohren innen

Wir denken: Mit mir stimmt etwas nicht, ich bin nicht ok – sonst würde ich nicht so einen Vorwurf bekommen.

Wir fühlen uns schuldig, Scham und Depression entstehen hier.

Unser Fokus richtet sich danach, den Vorwurf nach innen abzuwehren, wir stimmen mit ein und dem Vorwurf zu: Ja, hast ja Recht, ich hätte/sollte/müsste...

3. Giraffenhohren außen

Hier hören wir keinen Vorwurf, nur eine Ich-Botschaft in mieser Verpackung. Wir fragen uns: Was braucht der andere wohl, wie fühlt er sich?

Dadurch entsteht Mitgefühl mit dem Gegenüber. Unser Fokus liegt auf der Einfühlung im außen – egal was da kommt, es ist eine Botschaft über den Sender, nicht über uns.

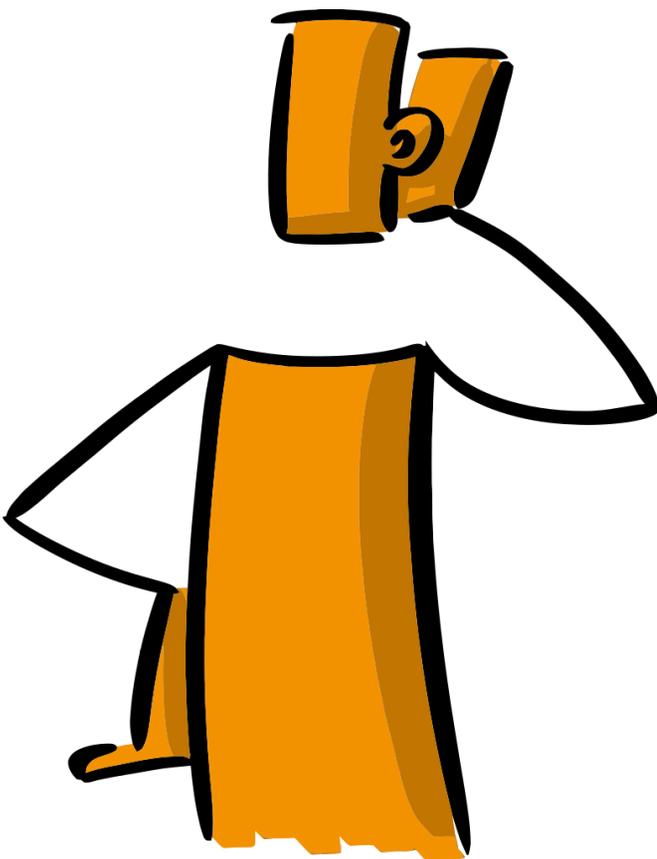
4. Giraffenhohren nach innen.

Der Fokus liegt hier auf Einfühlung für uns selbst – wir denken an unsere guten Gründe für unser Verhalten, fragen uns, was wir fühlen und brauchen und sind mitfühlend mit uns selbst verbunden. Wir können unseren Standpunkt vertreten, ohne uns verteidigen zu müssen – wir haben ja nichts falsch gemacht.

Wie würdest du auf diese Sätze reagieren?

- "Es fällt mir schwer, wenn du so viel redest."
- "Ich fühle mich oft übergangen, wenn Entscheidungen getroffen werden."
- "Mir wäre lieber, wenn du mehr zu Hause wärst."
- "Es macht mich traurig, wenn du unsere Verabredungen vergisst."
- "Ich habe das Gefühl, dass ich immer alles alleine mache."
- "Mir ist es wichtig, dass du pünktlich bist."
- "Ich fühle mich manchmal, als ob ich nicht wichtig für dich bin."





Empathisch zuhören

Kommunikationssperren nach Thomas Gordon



Thomas Gordon war ebenso wie Rosenberg von den Ideen Carls Rogers beeinflusst. Er identifizierte mehrere verbreitete Reaktionsmuster in der Kommunikation, die er als "Kommunikationssperren" bezeichnete. Diese Sperren blocken ein tiefes Gespräch und die zwischenmenschliche Verbindung. Gordon nennt verschiedene Arten von Kommunikationssperren:

1. **Befehlen, Anordnen, Auffordern:** Die Person gibt dem Gesprächspartner Anweisungen oder Befehle, was er tun oder lassen sollte.
2. **Warnen, Mahnen, Drohen:** Es wird ein negatives Ergebnis vorhergesagt, falls der Andere etwas bestimmtes macht oder unterlässt.
3. **Moralisieren, Predigen, Beschwören:** Du beziehst dich auf allgemeingültige Werte oder Normen und teilst dem anderen mit, was er tun sollte.
4. **Beraten, Vorschläge machen, Lösungen liefern:** Es werden unaufgefordert Ratschläge oder Lösungsvorschläge gegeben, anstatt einfach nur zuzuhören.

5. **(Ver)Urteilen, Kritisieren, Widersprechen, Vorwürfe machen, Beschuldigen:** Der Redner beurteilt oder kritisiert den Gesprächspartner oder dessen Verhalten.
 6. **Belehren, durch Logik begründen:** Es werden logische Argumente oder Fakten präsentiert, um den Anderen von etwas zu überzeugen oder zu belehren.
 7. **Loben, Zustimmen, Schmeicheln:** Durch Lob oder Zustimmung wird eine Erwartungshaltung gegenüber dem Gesprächspartner signalisiert.
 8. **Beschämen, Beschimpfen, Lächerlich machen:** Der Gesprächspartner wird herabgesetzt oder verspottet.
 9. **Interpretieren, Analysieren, Diagnostizieren:** Der Redner versucht, die Motive oder das Verhalten des Gesprächspartners zu interpretieren oder zu analysieren.
 10. **Beruhigen, Sympathie äußern, Trösten, Aufrichten:** Es werden tröstende Worte geäußert, die jedoch das eigentliche Anliegen des Gesprächspartners nicht adressieren.
 11. **Ablenken, Ausweichen, Aufziehen:** Statt auf das Anliegen einzugehen, wird das Thema gewechselt oder die Situation heruntergespielt.
 12. **Nachforschen, Fragen, Verhören:** Der Redner stellt viele Fragen, was wie ein Verhör wirken kann und den Gesprächspartner unter Druck setzt.
- Gordon zufolge schaffen diese und ähnliche Kommunikationssperren eine destruktive Gesprächssituation und können den Gesprächspartner in die Defensive treiben oder ihn zum Schweigen veranlassen.

Aktives empathisches Zuhören

1. Hilfe Empathie
Entspannt zuhören



Bedürfnisse wollen in erster Linie gehört und ernst genommen werden - egal wie sie sich ausdrücken. Empathisches Zuhören bedeutet dabei nicht zustimmen - Verstehen heißt nicht, einverstanden sein.

Hilfreiche Impulse

<p><i>Ich höre auf Gefühle und Bedürfnisse - niemals auf Gedanken</i></p> <p><i>Wenn er das erzählt, was braucht er wohl?</i></p> <p><i>Hinter den Urteilen steckt bestimmt etwas wertvolles</i></p>	<p><i>Ich muss nichts lösen</i></p> <p><i>Für seine Gefühle ist er selbst verantwortlich</i></p> <p><i>Egal wie emotional es wird, es passiert nichts schlimmes.</i></p>
--	--

Gutes Zuhören lässt sich lernen und trägt entscheidend zur Verbesserung von Beziehungen bei, indem es Vertrauen schafft. Von allen emotionalen Kompetenzen ist Empathie für eine visionäre Führung vielleicht am wichtigsten.

Es gibt natürlich Fälle, die eine Lösung brauchen – aber häufiger brauchen Menschen einfach nur Verständnis, wenn sie über persönliche Probleme sprechen wollen. Insbesondere wenn es Probleme sind, die nicht gelöst werden können (Tod oder Krankheit eines geliebten Menschen, Trennung). Die beste Unterstützung, die du anbieten kannst, ist zuzuhören.

Aktives Zuhören funktioniert, indem ich wiedergebe, was ich gehört habe und dabei besonders das in den Blick nehme, was dem Sprecher wichtig ist.

Dadurch helfe ich meinem Gegenüber, alles auszusprechen, was ihm auf dem Herzen liegt und so auch Ordnung in seinen Gedanken zu schaffen.

Mir selbst hilft es dabei, besser zu verstehen, was mir jemand sagen will, und mich in seine Innenwelt einzufühlen.

Gewaltfreie Kommunikation erweitert diese Techniken indem sie zum Beispiel ein Werkzeug bereitstellt, um zwischen Gefühlen und Interpretationen zu unterscheiden.

1. Hilfe Empathie
Verständnis signalisieren



<p style="font-weight: bold; color: #4f81bd;">Gefühle verbalisieren</p> <p><i>"Machst du dir Sorgen deswegen?"</i></p> <p style="font-weight: bold; color: #4f81bd;">Bedürfnisse & Gefühle spiegeln</p> <p><i>"Also, bist du sauer weil dir Zuverlässigkeit wichtig ist?"</i></p> <p style="font-weight: bold; color: #4f81bd;">(offen nachfragen)*</p> <p><i>"Puh, kannst du sagen, was du grade brauchst?"</i></p>	<p style="font-weight: bold; color: #4f81bd;">Aktives Zuhören</p> <p><i>"Hab ich dich richtig verstanden, dass..."</i></p> <p style="font-weight: bold; color: #4f81bd;">Bedürfnisse vermuten</p> <p><i>"Hm, klingt als brauchst du...?"</i></p> <p style="font-weight: bold; color: #4f81bd;">Zusammenfassen</p> <p><i>"Ich würd gern sicher gehen, dass ich dich verstanden habe, ich fass mal zusammen..."</i></p> <p style="font-weight: bold; color: #4f81bd;">(validieren)*</p> <p><i>"Wow, das klingt echt hart!"</i></p> <p style="font-size: small; color: red;"><i>*sparsam einsetzen, streng genommen keine Empathie mehr</i></p>
--	--

Über Haltungsentwicklung



Die Gewaltfreie Kommunikation ist eine Praxis der Kommunikation und Selbstreflexion, die ich zunächst mit der Haltung ausübe, die ich bisher verinnerlicht habe. Diese eigene Haltung setzt sich zusammen aus der Summe meiner Absichten, Hoffnungen, Überzeugungen, sie ist ein Muster das mein Denken und Handeln durchzieht, geformt durch mein Bild von mir und anderen, eine Richtschnur, die mein Handeln prägt. Sie bestimmt, ob ich die GFK manipulativ einsetze, oder ob es mir ernst ist, wenn ich über Bedürfnisse rede.

Am Anfang sind die vier Elemente der GFK so etwas wie ein **Werkzeugkoffer**, den ich im Gespräch einsetzen kann, um z.B. meine Fähigkeit, empathisch zuzuhören oder mich ohne Kritik ausdrücken können, zu trainieren.

Diese **Fähigkeiten** erlauben mir, neue **Erfahrungen** zu machen – Menschen reagieren anders auf mich, wenn ich anders agiere. Dadurch begeben mich auf einen Entwicklungsweg, der bestimmte Grundannahmen verfestigt und andere in Frage stellt.

Diese **Grundannahmen** machen einen Teil meiner **Haltung** aus, die man zum Beispiel zwischen autoritär und partnerschaftlich verorten kann. Je nachdem, wie weit ich mich bereits in Richtung Partnerschaftlichkeit, Offenheit und Empathie bewegt habe, wird die darauf aufbauende Methode andere Ergebnisse erzielen.

Irgendwann wird die innere **Haltung** sich so weit in Richtung Empathie und Offenheit **verfestigt** haben, dass ich keine Werkzeug mehr benötige – ich kann darauf vertrauen, dass ich auch spontan und intuitiv Verbindung herstellen kann.

Auf diese Weise verändert die tägliche Kommunikationspraxis nach und nach meine Haltung, bis es zu einer stabilen **Feedbackschleife** kommt.



Die Motivation hinter unserem Handeln ergründen



Es gibt viele Gründe, warum wir etwas tun, und auf einer tiefen Ebene versuchen wir immer, uns Bedürfnisse zu erfüllen. Manchmal spielt uns aber unser Kopf einen Streich und erzählt uns, dass wir etwas tun **müssen**.

Das beschneidet unsere Freiheit, fühlt sich mies an und negiert unsere Verantwortung für unser Handeln.

Wenn du dich bei einem „Ich müsste“ oder „Ich sollte“ ertappst, kannst du dich fragen: Will ich das tun?

Ist es grade notwendig?

Wenn ja, dann formuliere deinen Gedanken um – wenn nicht, dann ist es wahrscheinlich nur ein Überbleibsel von früher.

REFLEXIONSAUFGABE

SUCHE BEISPIELE AUS DEINEM ALLTAG/LEBEN, WO DU ETWAS AUS...

- ...purer Freude /Wertschätzung gemacht hast.
- ...Angst vor Bestrafung/Wunsch nach Belohnung gemacht hast.
- ...Schuldgefühl/Scham gemacht hast.
- ...Gehorsam gemacht hast.

Wie war das jeweils für dich?

Sammele in deinem Schreibheft Begebenheiten aus deinem Leben, wo eine andere Person aus diesen Gründen gehandelt hat.

Aus welchem Grund möchtest du ein Geschenk von jemand anderem erhalten?



Universelle Gesprächsstruktur für den Einstieg

GFK-Gesprächsstruktur

Beispielsätze

impact
INSTITUT.com

Selbstklärung und wohlwollendes Denken

Worum geht es mir?
Was könnte mein Gegenüber fühlen & brauchen?
Was sind wohl seine "guten Gründe"?



Anklopfen, Gesprächsbereitschaft einholen

"Ich würde gerne mit dir über ... reden.
Passt es für dich gerade?"



Empathie

"Wenn du ... sagst/machst brauchst du...?"
"ich vermute, dir ist/war ... wichtig?"
"Habe ich dich richtig verstanden, dass...?"
"Geht es dir um...?"



Selbstaussdruck

"Ich kann gut hören, dass dir ... wichtig ist,
gleichzeitig ist mir wichtig / lege ich Wert darauf..."
"Wenn ich sehe...fühle ich mich ... weil mir ...wichtig ist.
Magst du mir sagen, was bei dir ankommt?"
"Wie geht es dir, wenn du das hörst?"



Gemeinsame Lösung suchen

"Mir ist wichtig, einen gemeinsamen Weg zu finden.
Hast du eine Idee? / Wir könnten zum Beispiel..."
"Wie wäre es, wenn wir..."



GFK-Gesprächsstruktur

Ideen zum Verbindungsaufbau

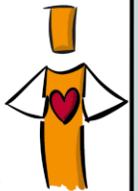
impact
INSTITUT.com



Du möchtest etwas ansprechen



- 1 Selbstklärung und wohlwollendes Denken
- 2 Anklopfen, Bereitschaft zum Gespräch einholen



3 Empathie

Zuhören
Verstehen
Spiegeln



4 Selbstaussdruck
Aufrichtigkeit
Wertschätzung
Bedauern



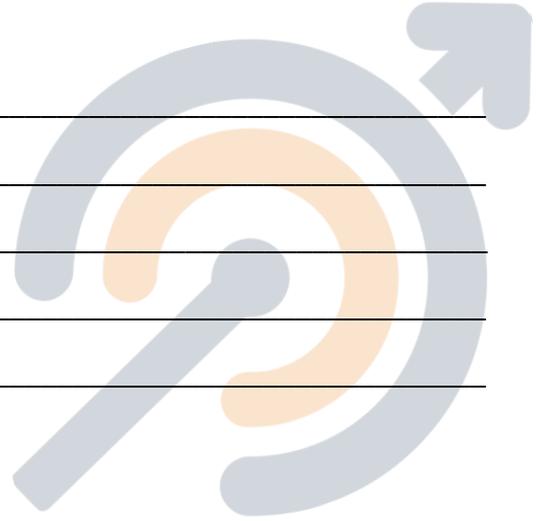
5 Gemeinsame Lösung
Konsenssuche, die alle Bedürfnisse berücksichtigt



1. Störung mit vier Elementen der GFK ansprechen (Aufrichtigkeit)



Mir ist aufgefallen:



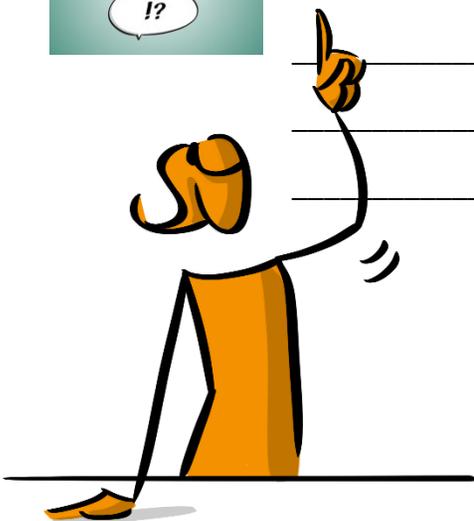
Ich fühle mich:



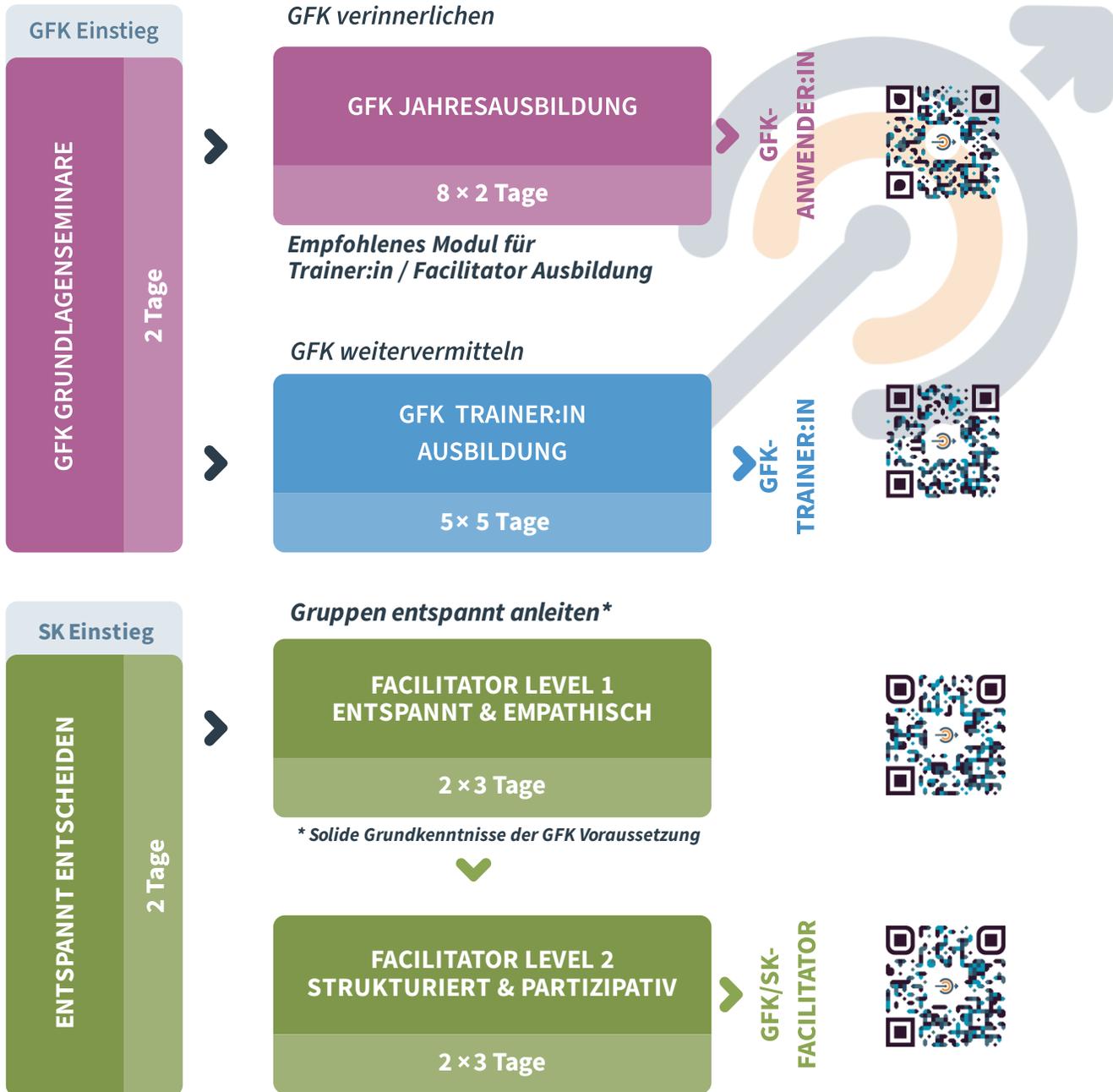
Weil mir wichtig ist:



Und meine Bitte ist:



Wie kann es weiter gehen?



@impact_institut



facebook.com/impactinstitut.com/



GFK JAHRESAUSBILDUNG



8 Wochenenden
für deine persönliche
Weiterentwicklung

Verinnerlichen Sie die GFK!

In der GFK-Jahresausbildung finden Sie Zeit, Raum und Ruhe, um sich ein Jahr lang Ihren persönlichen Anliegen zu widmen. An acht Wochenenden werden Sie die GFK gründlich verinnerlichen, und zwar in einer geschlossenen Gruppe, mit Vertrauen und in Ausgeglichenheit. Gemeinsam tragen wir dazu bei, dass auch Sie Ihren ganz persönlichen (Kommunikations-)Stil finden.

Wenn Sie mit den Grundlagen der GFK bereits vertraut sind, lernen Sie Werkzeuge und Haltung in der Jahresausbildung noch besser kennen. Sie verstehen die GFK nicht nur, sondern können ihre Elemente aktiv und sicher anwenden. Durch intensive Auseinandersetzung mit Ihren persönlichen Anliegen entwickeln Sie ein gutes Gespür für sich selbst und Ihre Ressourcen. Sie sehen die Ursachen von Konflikten klarer und lernen, Ihre Anliegen verständlich zu formulieren. Dabei werden Sie einfühlsamer mit sich selbst und lernen, auch mit anderen klarer und zugewandter umzugehen.

Einen Werkzeugkoffer entwickeln

Im Alltag werden Sie mit unterschiedlichen Situationen konfrontiert. Manchmal sind Sie unklar und wissen nicht genau, was sie brauchen. In anderen Momenten gilt es, eine Störung zu klären, sich abzugrenzen, einen Dank zu formulieren oder ein Bedauern auszudrücken.

Diese und andere (Gesprächs- & Lebens-)Situationen beleuchten wir aus GFK-Perspektive.

Dann üben wir anhand Ihrer eigenen Situationen, wie Klärung und Lösung aus GFK-Perspektive aussehen und gelingen. Sie erhalten sowohl konkrete Werkzeuge und professionelle Unterstützung von uns als auch wohlwollendes Feedback der Gruppe. Beste Voraussetzungen also, um Ihren eigenen GFK-Stil zu entwickeln.

Raum für persönliche Themen

Die GFK-Jahresausbildung besteht zu circa 60 Prozent aus festen Inhalten, den Rest der Zeit füllt die Gruppe mit eigenen Themen. Dadurch bleibt genügend Raum, persönliche Anliegen zu bearbeiten. Wir arbeiten mit kurzen, strukturierten Lerninhalten und legen Wert auf ausreichend Zeit für Übungen, Trainingseinheiten und Reflexion.





GFK TRAINER:IN AUSBILDUNG



5 Blöcke um die GFK zu meistern und als Trainer:in fit zu werden

Begeistern Sie andere für die GFK!

Die GFK Trainer:in Ausbildung ist speziell auf die Fragen und Bedürfnisse von Menschen zugeschnitten, die die GFK nicht nur selbst weiter vertiefen möchten, sondern diese auch an andere Menschen vermitteln wollen.

In dieser Ausbildung befähigen wir Sie dazu, die Essenz der GFK im Rahmen von Vorträgen und Übungsgruppen weiterzugeben und professionelle **GFK Seminare abwechslungsreich zu gestalten**.

Wissen festigen

Wir vermitteln Ihnen die Kenntnisse, die Sie brauchen, um Kernpunkte der GFK in Workshops und Übungsgruppen professionell weiterzugeben. Dafür geben wir Ihnen die erprobten, gut strukturierten und leicht handhabbaren Abfolgen an die Hand, die wir selbst nutzen.

Die GFK verinnerlichen

Durch die intensive Auseinandersetzung mit Ihrer Rolle als Trainer:in entwickeln Sie ein gutes Gespür für sich selbst und Ihre Ressourcen. Sie sehen die Ursachen von Konflikten klarer und gehen einfühlsamer mit sich selbst um. Das hilft Ihnen beim Leiten von Gruppen, aber auch in anderen Situationen.

Praxisorientierung

Unser Motto lautet „Learning by Doing“. Deshalb bleibt es nicht bei der reinen Wissensvermittlung, sondern Sie lernen direkt, die GFK in überschaubaren Schritten an andere weiterzugeben. Wir unterstützen Sie mit empathischem Feedback, erprobten Werkzeugen und einem nachhaltigen Austausch.

Seminare leiten lernen

Schritt für Schritt entwickeln Sie ein eigenes Seminkonzept, das Sie nach außen präsentieren können. Durch viele Übungen gewinnen Sie Routine am Flipchart und stehen mit Freude vor der Gruppe. Gängige Fragen zu Konzept und Praxis der GFK beantworten Sie sicher. Auch auf Einwände und Kritik von Teilnehmenden Ihrer Workshops können Sie nach der Ausbildung einfühlsam, klar und angemessen eingehen.



In Gruppen entspannt entscheiden



Mit dem SK-Prinzip lernen Sie, wie Gruppen gemeinsam effizient entscheiden können



Das SK-Prinzip tragfähig entscheiden



Je weniger Widerstand eine Entscheidung erzeugt, desto näher liegt sie am Konsens.

Deswegen gilt beim SK: Nicht, was die meisten wollen, sondern was von allen am wenigsten abgelehnt wird soll passieren.

Dafür bewerten wir alle Alternativen und entscheiden uns für die mit dem geringsten Widerstand.

Lernen Sie Gruppenentscheidungen völlig neu kennen

Wollen Sie Entscheidungen in Gruppen schneller, entspannter und effektiver treffen? Sind Sie es leid, sich in endlosen Diskussionen zu verlieren und zu schalen Kompromissen zu kommen?

In unserem Grundlagenseminar erhalten Sie eine fundierte und kompakte Einführung in das Systemische Konsensieren, die durch viel praktisches Üben ergänzt wird. Am Ende des Seminars werden Sie in der Lage sein, einer Gruppe das SK-Prinzip vorzustellen und einfache Entscheidungen zu moderieren, bei denen alle zufrieden sind. Durch verschiedene fiktive Simulationen aus der Praxis werden Sie Entscheidungsprozesse von unterschiedlichem Ausmaß und unterschiedlicher Komplexität kennenlernen und die Methode so lebendig und praxisnah wie möglich erlernen. Wir geben Ihnen dabei kontinuierliches Feedback über Ihre Fortschritte.

Das Präsenz-Seminar umfasst 2 Tage, welches sich bei der Online-Variante in zwei einzelnen buchbare Blöcke unterteilt: einen Einsteiger- und einen Vertiefungstag.

Das SK-Prinzip ermöglicht Gruppen, Entscheidungen auf eine faire und partizipative Weise zu treffen. Es fördert die Zusammenarbeit, schafft Vertrauen und stärkt die Beziehungen innerhalb der Gruppe.

Sie lernen mit dem Schnellkonsensieren das ultimative Tool, um gemeinsam mit Gruppen das weitere Vorgehen dynamisch zu gestalten.

Wenn Sie die GFK schon kennen und beruflich einsetzen möchten, ist dieses Seminar die ideale Ergänzung!

