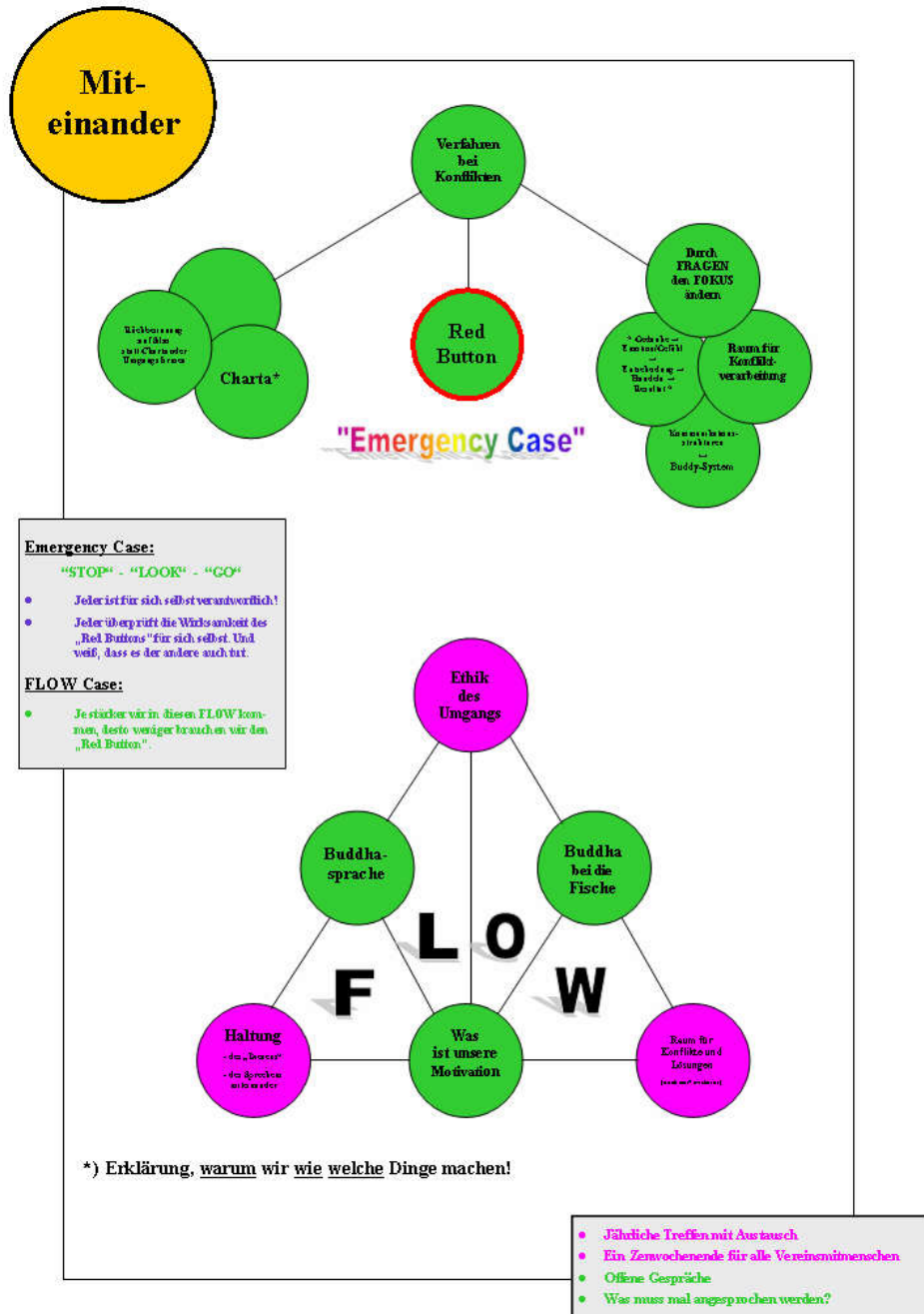


Protokoll der Gruppe „MITEINANDER“

(Hans-Georg, Ulrike, Silvia)

Das Schwerpunktthema „Konflikt und Kommunikation“ wurde unter dem Titel „MITEINANDER“ bearbeitet. Wir haben versucht, die in der Gesamtgruppe zu dem Thema gesammelten Punkte in eine sinnvolle Ordnung zu bringen, die gleichzeitig das Problem beschreibt, aber auch einen Lösungsansatz vorschlagen kann. Dabei kamen wir in eine angeregte und sehr fruchtbare Diskussion. Das Ergebnis könnt ihr in der folgenden Graphik nachvollziehen:



Wir haben uns gefragt, wodurch Konflikte in der Gruppe ausgelöst werden und wie wir sie in einer Weise angehen können, dass sie nicht zerstörerisch wirken.

Ein aktuelles Beispiel hatten wir auch gleich zur Hand: die unterschiedlichen Standpunkte zu dem Thema „Charta“. In der letzten Zukunftswerkstatt hatten einige eine Charta zum Umgehen miteinander ins Gespräch gebracht, und der Vorschlag tauchte auch hier wieder bei den Punkten auf. Demgegenüber verwies Katharina sehr nachdrücklich darauf, dass wir mit den zehn Silas seit 2500 Jahren eine „Charta“ haben, die uns Anhaltspunkte dazu gibt, und daher eine Charta nicht nötig ist.

Das löste bei Hans-Georg den „Red Button“ aus: er merkte, dass in ihm irgendetwas aufstieg, das gesehen werden wollte. Er ging in sich und fragte, was bei ihm los war. Er konnte dann seinen Ärger, seine Wut, in Verbindung bringen mit seinen Erfahrungen aus seiner katholischen Vergangenheit, in der er auf das Einhalten der gottgegebenen Gebote hingewiesen und damit diszipliniert worden war. Fragen durften nicht gestellt werden, geschweige denn, dass diese beantwortet worden wären. Durch die Aufmerksamkeit, die er seinen inneren Prozessen geschenkt hatte, entstand der Raum für den Blick auf das „gesamte Bild“ und nicht nur auf den Teil der Emotionen und Gefühle. Damit löste sich für ihn nach und nach die Anspannung in der akuten Situation auf und ein Loslassen war nun möglich.

Dieses Vorgehen kann mit folgendem Modell beschrieben werden:

G (Gedanke) → E/G (Emotion/Gefühl) → E (Entscheidung) → H (Handeln) → R (Resultat).

Also: sich fragen, was habe ich in dem Moment gedacht, dass ich mich so fühle, wie ich mich fühle? Ich suche nicht mehr nach Schuld (wer hat was getan oder gesagt, dass ich jetzt wütend, traurig, enttäuscht etc. bin), sondern nach dem das Gefühl auslösenden Gedanken/Erinnerung bei mir, kann also durch eine andere Frage den Fokus meiner Aufmerksamkeit ändern.

Aber natürlich gelingt es nicht immer nur in einem inneren – sozusagen von den anderen unbemerkten - Prozess, sich selber genügend Einfühlung in einer Situation zu geben, wo die Knöpfchen gedrückt werden. Manchmal, oft sogar, wird dazu Unterstützung von anderen notwendig sein. Hier könnte z.B. das „Buddy-System“ hilfreich sein: d.h. Man sucht sich eine andere Person, der man vertraut, und bittet sie, einfach erst einmal nur zuzuhören und Einfühlung zu geben. Es kann aber auch mal notwendig werden, sich der alten TZI-Regel „Störungen haben Vorrang“ zu erinnern und die Gruppe zu bitten, sich der akuten Störung zuzuwenden, bevor im Thema weiterverhandelt wird.

In den Konfliktlösungsstrategien gibt es viele Modelle. Wichtig ist, dass welchem Lösungsansatz wir auch folgen mögen, es gilt: wir bleiben in unserer eigenen Verantwortung, wie wir mit „uns“ und wie wir mit unserem „Gegenüber“ umgehen wollen.

Das bedeutet: wenn jede und jeder von uns weiß, dass es bei allen den „Red Button“ gibt und dass es in Ordnung ist, im Notfall auch um Hilfe dabei zu bitten, wieder in Einklang mit sich selbst zu kommen. Dann kann es gelingen, dass wir miteinander in den „FLOW“ kommen:

In einen „FLOW“ in dem ALLES vorkommen kann, weil es ALLES gibt!

Wir entscheiden verantwortlich, warum wir wie welche Dinge machen!

Uns ist unser eigenes Handeln bewusst!

Wir **LEBEN** !

JETZT !