

# Grundlegende Kommunikationsmethoden

## **Aktives Zuhören**

**Spiegeln** "Ich möchte nur sicher gehen, dass ich Dich richtig verstanden habe...."

## **Innehalten**

Kann jederzeit eingefordert werden, wenn die Stimmung zu hitzig wird, oder zu angestrengt ist. "Leer werden", "Sich erden"

## **Handzeichen**

Zustimmung: Schütteln der nach oben gerichteten Hände

Stimme nicht zu: Überkreuzen der Hände

Wiederholung/Zu lang: Drehen der waagerechten Hände übereinander

# Spezielle Kommunikationsmethoden

## **Reihe**

Der Reihe nach sagt jede Person, was ihre Meinung zum Gegenstand ist. Die Anderen versuchen nicht zu werten, weder verbal noch nonverbal. Es geht noch nicht um Lösungsvorschläge, sondern nur ums Offenlegen der verschiedenen Meinungen.

## **Fischbecken**

Eine Gruppe sitzt in der Mitte und nur die diskutiert. Alle anderen stehen darum und können durch Handzeichen kommentieren. Wenn eine Person aus der Mitte ihren Stuhl freimacht, kann eine Person von Außen den Platz einnehmen.

## **Zwei, Vier, Acht**

In Paaren wird nach Lösungen gesucht. Dann kommen zwei Paare zum Quartett und dann zwei Quartette zu einem Achtett. Es werden jeweils vorher SprecherInnen bestimmt, die der anderen Gruppe die eigene Lösung erklären.

# Auswahl- und Bewertungsverfahren

## Priorisierung:

Jede Person darf Punkte auf die gemachten Vorschläge verteilen. Kummulierung nicht erlaubt-

Anzahl der zu verteilenden Punkte:  $n/2 - x$

$n$  = Anzahl der Vorschläge       $-x$  = Abrundung nach unten, wenn ungerade

Beispiel: 11 Vorschläge, also darf jede Person 5 Punkte verteilen

## Bewertung:

Zu jedem Vorschlag wird eine Bewertung abgegeben von allen Personen.

1 = Volle Zustimmung    2 = eher weniger Zustimmung    3 = Probleme oder Bedenken

Bewertungen werden zusammengezählt und der Vorschlag mit der geringsten Punktzahl wird am stärksten von der Gruppe getragen. Ein Vorschlag ohne eine drei kann aber gleichbewerteten Vorschlägen mit einer oder mehreren dreien vorgezogen werden.

# Konsensverfahren

1. Gegenstand klären (Formulierung durch die Moderation)
  
2. Meinungen offen legen (z.B. Reihe ohne Bewertung oder Kommentar)
  - 2.1 Interessen, Wünsche, Bedürfnisse offenlegen (z.B. Fischbeckenmethode mit Handzeichen)
  
3. Lösungsvorschläge sammeln (z.B. Zwei, Vier, Acht)
  
4. Konsens herausarbeiten (z.B. Konsensstufen abfragen) Wenn kein Konsens -> zurück zu 3.

# Konsensstufen

## **1. Volle Zustimmung**

"Ich stimme dem Lösungsvorschlag zu."

## **2. Leichte Bedenken**

"Ich stimme zu, habe aber leichte Bedenken."

## **3. Enthaltung**

"Ich überlasse euch die Entscheidung, bin bei der Umsetzung aber dabei."

## **4. Beiseite stehen**

"Ich kann den Vorschlag nicht vertreten, lasse ihn trotzdem passieren (beteilige mich aber nicht)."

## **5. Schwere Bedenken**

"Ich habe schwere Bedenken und wünsche mir eine andere Entscheidung."

## **6. Veto**

"Der Vorschlag widerspricht grundsätzlich meinen Vorstellungen. Er darf nicht beschlossen bzw. ausgeführt werden."

# Warum Konsens?

## 10 Gründe für das Konsensmodell

von Bernd Sahler

### 1. Aktivierend

Weil jedeR Beteiligte die Möglichkeit hat, ihre Meinung geltend zu machen, wird sie stärker stimuliert, mitzudenken, eine Meinung zu entwickeln und einen Standpunkt einzunehmen.

### 2. Synergetisch

Die Kompetenzen und Qualitäten wirken zusammen und verstärken sich gegenseitig. Der Reichtum der Gruppe kommt zur Geltung.

### 3. Kreativ

Konsensprozesse fördern das kreative Nachdenken über Möglichkeiten, an die noch keineR gedacht hat.

### 4. Produktiv

Die Energien werden nicht aufgebracht, um andere Standpunkte zu bekämpfen, sondern bessere und neue zu (er)finden.

### 5. Qualitativ

Konsensentscheidungen sind reifer und durchdachter. Durch Einschluss der Argumente aller Seiten, wird ein tieferes Verständnis für die Problemlage gewonnen.

# Warum Konsens?

## 10 Gründe für das Konsensmodell

### von Bernd Sahler

#### 6. Motivierend

Eine gute Konsensentscheidung wirkt motivierend, für das Erreichen eines Zieles einzutreten, (auch weil alle mitmachen).

#### 7. Zusammenhalt stärkend

Eine Konsensentscheidung "trägt" menschlich. Konsens wirkt einigend (nicht polarisierend). Er stärkt den Zusammenhalt der Gruppe.

#### 8. Nachhaltig

Eine Konsensentscheidung, der alle zustimmen können, "trägt" auch zeitlich, d.h. sie hat Bestand und wird nicht so schnell in Frage gestellt.

#### 9. Umsetzbar

Bei Konsensentscheidungen fühlen sich die Beteiligten für die Entscheidung in viel stärkerem Maße verantwortlich und identifizieren sich mit ihr. Deshalb beteiligen sich auch alle an der Umsetzung und arbeiten aktiv mit – nicht nur der Mehrheitsteil.

#### 10. Konfliktpräventiv

Konsens verhindert, dass der Unmut über Entscheidungen Konflikte in der Gruppe nährt.

Quelle: Konsens – Handbuch zur gewaltfreien Entscheidungsfindung (2004).

# Gewaltfreie Kommunikation - Marshall B. Rosenberg

- Zugrundeliegende Annahme: „Menschen bereitet es von Natur aus Freude, zum Wohlergehen anderer beizutragen, wenn sie es freiwillig tun“ (Rosenberg, 2013, Vorwort)
- Ziel in der Sprache: Gefühle und Bedürfnisse mitteilen
- Ziel in der Interaktion: eigene und Bedürfnisse anderer durch Kooperation zufriedenstellen
- Alltagssprache drückt oft Dominanz aus z.B. über Bewertungen („Du bist...“)

<http://www.youtube.com/watch?v=EfaKIhtR3ro>

Auf Deutsch z.B. <http://www.youtube.com/watch?v=iibgCYQTXCs>



# Gewaltfreie Kommunikation - Marshall B. Rosenberg

Zwei zentrale Fragen:

1. Wie fühlen wir uns und was sind unsere Bedürfnisse?

2. Was sind unsere Bitten?

- Vorgehen beim Ausdruck eigener Bedürfnisse:
  1. Verhalten/ Beobachtung beschreiben
  2. Gefühl benennen
  3. Bedürfnis benennen
  4. Bitte äußern
- Bedürfnisse anderer erkunden (Beispiel aus Rosenberg, 2013, S.13)

# Gewaltfreie Kommunikation - Marshall B. Rosenberg

Kritik, Schuld, Beleidigung vermeiden (auch sich selbst gegenüber: was sagen Sie zu sich, wenn Sie einen Fehler gemacht haben?)

- Bitten statt Forderungen: Menschen sollen etwas tun, weil sie es wollen nicht aus Schuldgefühl oder aus Angst vor Kritik, Scham oder Schuld
- Verantwortung für eigenen Gefühle und Handlungen übernehmen
- Wir haben immer die Wahl „nobody can make us do anything“

# Gewaltfreie Kommunikation - Marshall B. Rosenberg

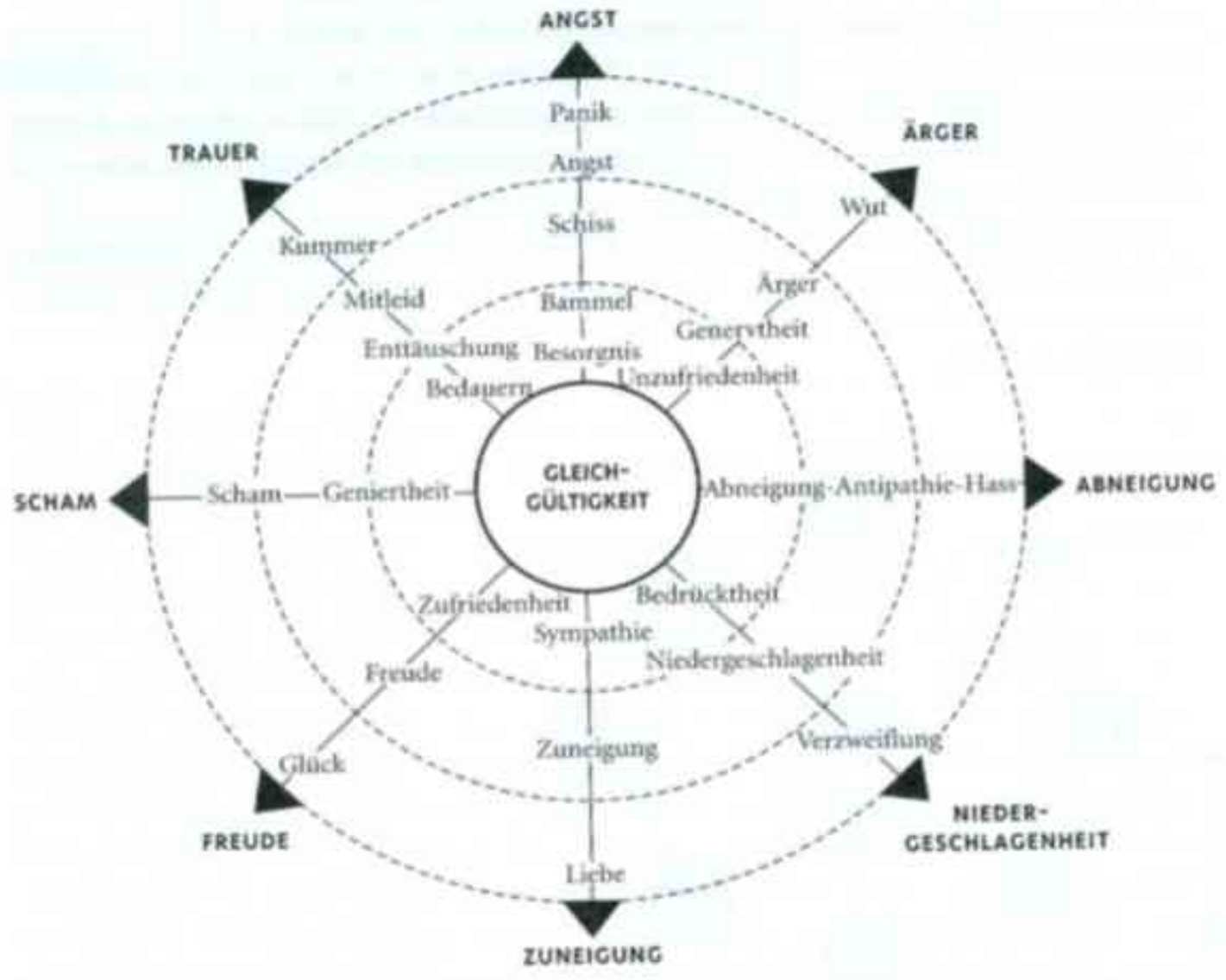
Oft verwechseln wir Gefühle und Gedanken

- Ich fühle mich unverstanden
- Ich fühle mich ungerecht behandelt
- Ich fühle mich ignoriert
- Ich fühle mich, als interessierst du dich nicht für das, was ich sage

--> Alle 4 Sätze drücken Gedanken aus, KEINE GEFÜHLE.

- Wenn Du mich nicht grüßt, fühle ich mich traurig, weil ich gern von dir gesehen würde. Kannst du mich bitte grüßen, wenn du mich siehst.

--> So wird gewaltfrei kommuniziert.



Gefühlsstern aus: Stavemann, 2010