



## Das Eisberg-Modell

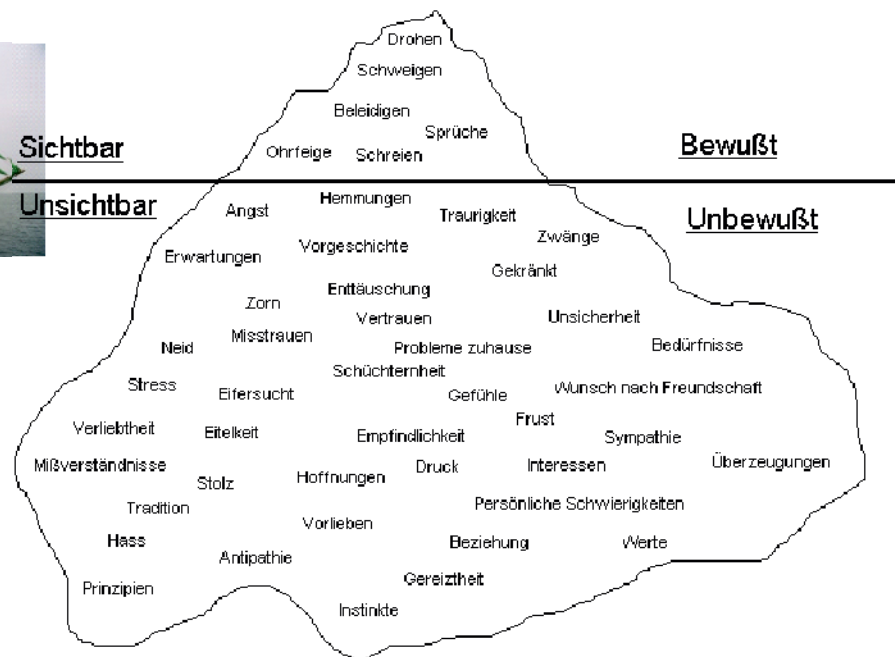
Ein Konflikt ist vergleichbar mit einem Eisberg:

nur der kleinere Teil an der Oberfläche ist sichtbar und im Bewusstsein der Beteiligten.

Deshalb ist die Konfliktlösung so schwierig.

Je mehr von den unsichtbaren Zusammenhängen ans Licht kommen, desto besser verstehen die Beteiligten den Konflikt, sich selber und die andere Person. Und desto leichter fällt die Lösung.

Diese Erhellung der verborgenen Zusammenhänge ist vielleicht die wichtigste Aufgabe eines Mediationsgespräches. Wenn das gut gelingt, fühlen sich die Beteiligten hinterher immer erleichtert.





... schon mal was von WIN – WIN gehört?

## 1. Verhärtung



Die Standpunkte verhärten sich und prallen aufeinander, aber es besteht noch die Überzeugung, daß die Spannungen durch Gespräche lösbar sind. Noch keine starren Parteien oder Lager.

## 2. Debatte



Polarisation im Denken, Fühlen und Wollen, Schwarz-Weiß-Denken, Sichtweise von Überlegenheit und Unterlegenheit

## 3. Taten



"Reden hilft nichts mehr". Strategie der vollendeten Tatsachen. Die Empathie geht verloren, Gefahr von Fehlinterpretationen.

## 4. Images Koalitionen



Die Parteien manövrieren sich gegenseitig in negative Rollen und bekämpfen sich. Werbung um Anhänger.

## 5. Gesichtsverlust



Öffentliche und direkte Angriffe, die auf den Gesichtsverlust des Gegners zielen.

## 6. Drohstrategien



Drohung und Gegendrohung. Konfliktbeschleunigung durch Ultimatum.

## 7. Begrenzte Vernichtungsschläge



Der Gegner wird nicht mehr als Mensch gesehen. Begrenzte Vernichtungsschläge als "passende" Antwort. Umkehrung der Werte. Ein kleiner eigener Schaden wird bereits als Gewinn bewertet.

## 8. Zersplitterung



Zerstörung und Auflösung des feindlichen Systems als Ziel.

## 9. Gemeinsam in den Abgrund



Totale Konfrontation ohne einen Weg zurück. Die Vernichtung des Gegners zum Preis der Selbstvernichtung wird in Kauf genommen.



## Dialog

..... it takes two to tango

.... eine Kultur des Fragens

.... im Kontakt mit sich agieren  
Kopf – Herz - Bauch

.... das Eigene des anderen  
respektieren

.... schafft kreative Situationen

.... sowohl ... als auch ...  
viele Wahrheiten nebeneinander

.... offener Ausgang von Denk – und  
Handlungsprozessen

.... die Sichtweisen des anderen  
als Bereicherung erleben

.... aktives Zuhören

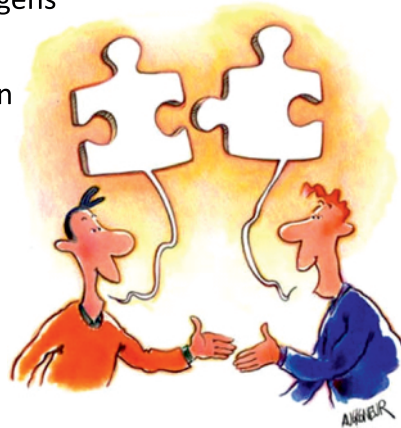
.... subjektive Beweggründe  
erfassen und empathisch  
erspüren

.... gemeinschaftliches  
Erkunden, Denken, Erkennen

.... zwei Lernende begegnen sich

### ... Prozess

am Prozess teilhaben lassen,  
nicht das Ergebnis präsentieren





## ..... Ich bin viele!

Vielleicht ist es Ihnen auch schon einmal aufgefallen: Wir sprechen innerlich ständig mit uns selbst. Manchmal mahnt uns eine innere Stimme zu mehr Disziplin, macht uns Vorwürfe, kritisiert uns oder erinnert uns an wichtige Sachen etc.

Dieses Phänomen der „Inneren Personen“, welches in der Regel eher unbewusst abläuft, können wir sehr gut dafür nutzen, uns besser kennen zu lernen. Wir benutzen manchmal auch ganz selbstverständlich Redewendungen, in denen dieses Phänomen auftaucht:

- “Da hat mich der Kritiker in mir mal wieder richtig fertig gemacht.”
- “Da lebte das Kind in ihm auf.”
- “Da war ich ganz Mutter.”
- “Heute war ich ein richtiger Draufgänger.”

## Selbsterkenntnis - finden Sie sich da wieder?

Sich selbst kennen lernen, heißt die Personen in uns kennen lernen, sich einmal auf die Suche nach den Persönlichkeiten zu machen, die in uns leben und diese nacheinander besser kennen zu lernen und zu verstehen, wie ihr Dialog in bestimmten Situationen unseren äußeren Dialog beeinflusst. Stellen Sie sich das mit den inneren Personen ruhig ganz bildlich Da können z.B. strenge Personen in uns sein, wie ein Perfektionist oder ein Antreiber, die dafür sorgen, dass wir leistungsfähig sind. Dann gibt es auch ganz “weiche” Anteile, wie z.B. eine fürsorgliche Person, die immer darauf achtet, dass es allen gut geht. Die Art der Personen und deren Zusammenstellung in uns ist für jeden von uns ganz verschieden

## Die Motivation unserer Teilpersönlichkeiten kennen lernen

Wichtig ist, dass wir verstehen, dass die Teile in uns **aus gutem Grund** da sind. Irgendwann in unserem Lebenslauf und unserer Geschichte entwickelten wir jede einzelne dieser Personen, die da in uns aktiv sind, weil es zu dem jeweiligen Zeitpunkt hilfreich oder nötig war. Wer z.B. in einer Umgebung aufwuchs, in der er sich sehr oft körperlich durchsetzen musste, um nicht verprügelt zu werden, könnte z.B. einen inneren Kämpfer entwickeln, der den Mut hat, sich gegen die Angreifer zu stellen. Ein anderer hingegen wird in dieser Situation vielleicht einen Spaßmacher entwickeln, der die Angreifer mit Witzen und coolen Sprüchen beeindruckt.

## Jede Person hat ein Geschenk für uns – aber in der Regel auch eine Beschränkung

Je klarer Sie erkennen, was die eigentliche Absicht der Personen in Ihnen ist, desto besser können Sie das Geschenk und auch die Beschränkung sehen.

Ein Kritiker in uns, der uns davor schützen will, dass andere über uns lachen oder uns kritisieren, hemmt auf der anderen Seite vielleicht unsere Kreativität. Der innere Aufpasser, der dafür sorgt, dass uns niemand etwas tut, kann uns einsam machen.

Jede Person in uns nutzt uns. Aber sie kann uns eben auch beschränken. Bei wem ein Kaufmann sehr ausgeprägt ist, bei dem werden zwischenmenschliche Beziehungen vor allem unter dem “Kosten-Nutzen-Aspekt” betrachtet, was für romantische Gefühle oder tiefe Hingabe wenig Spielraum lässt. Oder wer einen sehr aktiven Spaßmacher in sich hat, kann in Gesellschaft leicht nur noch oberflächlich sein und zugunsten der Show auf jede Tiefe verzichten.

Um diese einseitig-negativen Einflüsse unserer inneren Personen zu verändern, können wir beginnen, mit ihnen zu sprechen und aktiv innere Dialoge mit den Personen unserer Inneren Bühne zu führen.



## Das dreieinige Gehirn



## Gewaltfreie Kommunikation

4 Schritte



Quelle:  
Britta Hahn: Mama, warum schreist du so laut?  
Serena Rust: Wenn die Giraffe mit dem Wolf tanzt