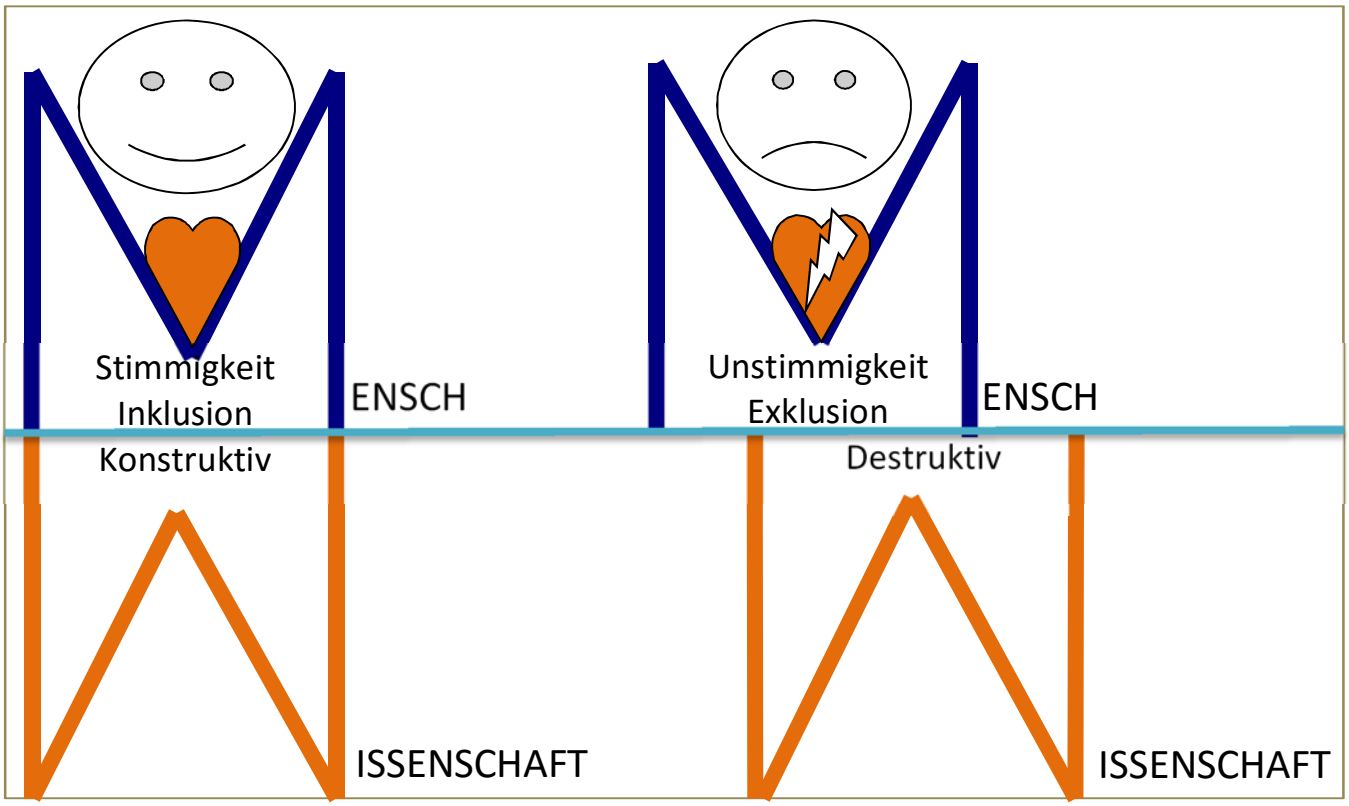
Die Stimmigkeit nach Schulz von Thun

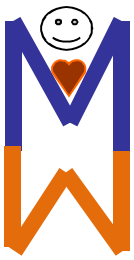
„Menschen, die miteinander zu schaffen, machen uns zu schaffen.“ F. Schulz von Thun

Konzept der Stimmigkeit

Die innere Wirklichkeit sollte mit den Äußerungen kongruent sein. Was wir still im Herzen meinen, ist wichtiger als jede Wissenschaft bzw. das Kommunikationsquadrat. Stimmigkeit bedeutet, das zu sagen, was das Herz meint. Wir wählen aus, was wir sagen, jedoch das was wir sagen, sollte stimmig und authentisch sein: Es geht in der Inklusiven Kommunikation immer nur um eine „selektive Authentizität“ nach Ruth Cohn.

Interpretieren Sie die Männchen. Denken Sie darüber nach, warum Menschen streiten.



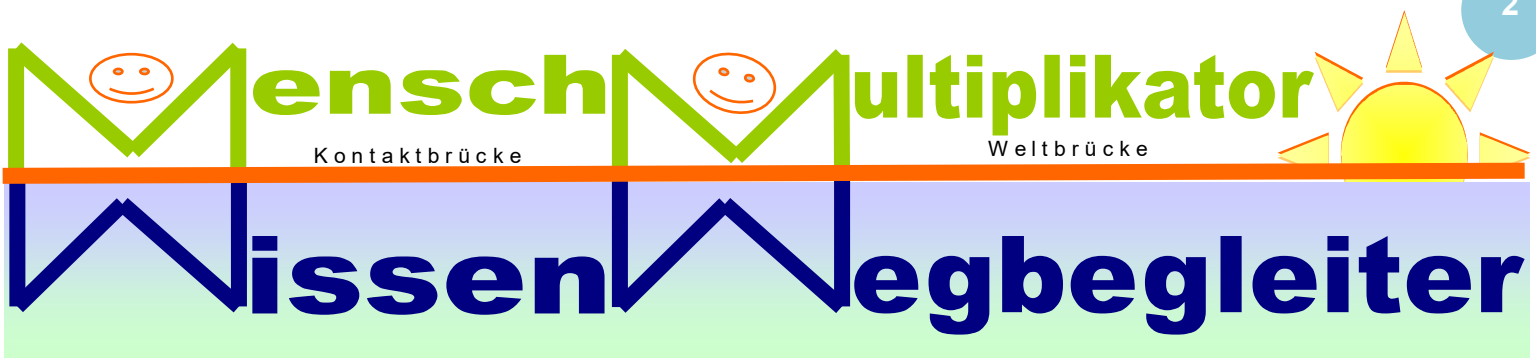


ut
Der Mensch im Mittelpunkt. Wer den Menschen sieht, der sieht viel.
Der einzige Weg aus den Konflikten hinaus, führt strukturiert mitten hindurch.
ut

„Da mancher mit sich selbst im Reinen, der mag manchmal doch verfehlt erscheinen.“
Friedemann Schulz von Thun

Etwas über Schulz von Thun – sein „inneres Team“ und das „Werteentwicklungsquadrat“

„An der Stelle, wo der Mensch Entwicklung braucht, hat er Sehnsucht nach Begleitung. Diese Begleitung ist die Kunst des Brückenbauens.“ Theresia Friesinger



Empathie ist Herzensbildung und kann nicht durch die Wissenschaft vorgegeben werden. Selbstempathie und Empathie ist eine lebenslange Errungenschaft.

Werte haben, nach Paul Helwig, Charakterologie, immer zwei entgegengesetzliche Qualität (Schulz von Thun spricht von Schwestertugenden), die in Balance sein müssen. Die Glaubenssätze müssen so gestaltet sein, dass beide Gegensätze in uns vorkommen dürfen. Welche Glaubenssatz-Philosophie ich betreibe, hängt davon ab, was für ein Mensch ich bin bzw. was für ein Mensch ich geworden bin und wie ich gerne in Zukunft sein möchte. Die innere Pluralität des Menschen wird von Schulz von Thun als das innere Team beschrieben. Einer in uns ist der „Visionär“ oder der „Zuversichtliche“ und hat eine Vorstellung, wie wir irgendwann sein könnten, wenn wir uns auf dem Weg machen.

Das innere Team ist auf die Teambildung übertragbar.

Das innere Team sind die inneren unterschiedlich wirkenden Anteile in uns. Es braucht dafür die Selbstklärung – Selbstempathie. 90 % ist das „innere Team“ nicht im Reinen, wenn eine Botschaft ausgesprochen wird. Die Gesetze, die für Teamentwicklung gelten, gelten auch für das innere Team. Auf die innere Stimme hören. Wer ist das, der diesen Impuls aussendet?

Ein „Wolf“ im „Giraffenpelz“ wie Marshall B. Rosenberg sagt, führt zu einer destruktiven Friedfertigkeit. Aggressionsunterbindung reizt bis aufs Blut.

Die Verletzung sehen und sie nicht vorschnell wegschicken. Wir verfehlen uns selbst, wenn wir Gefühle nicht zum Ausdruck bringen können. Wir sind seelische Schlichtungswesen. Hinter jeder Wut steckt die Sehnsucht nach Angenommensein und Zugehörigkeit.

Die Methode der „Gewaltfreien Kommunikation“ eignet sich nicht immer in der Wutausbruchsphase, sondern in der Phase der Nachbereitung bzw. wenn die Entscheidung stimmig ist, sofort nach den unerfüllten Bedürfnissen zu schauen.
Es braucht die Aggressionsreifung. Das ist die Fähigkeit den Umgang mit dem eigenen aggressiven Potential in die Gesamtpersönlichkeit inkludieren zu können.
Ohne Inklusion werden keine Veränderung und auch keine Wertschätzung möglich sein.

Schulz von Thun setzt sich für die Rehabilitierung der Du-Botschaft ein, wenn sie in eine klärende Auseinandersetzung eingebettet ist. Wer sich maßregelt, weil er es nicht geschafft hat, eine Ich-Botschaft zu senden, entwickelt weiteres Aggressionspotential. Demnach widerspricht hier Schulz von Thun dem Konzept der „Gewaltfreien Kommunikation“ vehement. Da jeder Gewaltanteile hat, ist es wichtig, diese auch zum Ausdruck zu bringen, ohne sich dafür ständig zu verurteilen. Es braucht die Inklusion der Wut, bevor ein Reframing stattfinden kann.

Das Werteentwicklungsquadrat

Wir handeln oft in Gegensätzen und brauchen am Ende die dritte Wertequalität: Die goldene Mitte. Zwei Gegensätze (Sonne und Wolken), dann entsteht etwas Neues: Ein Regenbogen. Es sensibilisiert Menschen, wie sie sind und wie andere „ticken“ bzw. was sie brauchen könnten. Es wirkt psycho-edukativ: „Ich werde etwas kritischer zu Menschen, die ich mag und etwas würdigender zu Menschen, die ich nicht mag. Mit Menschen gegen die ich allergisch bin, frage ich mich, was hat das mit mir zu tun? Der Leichte sehe sich nach Ernsthaftigkeit um … usw.“

Das Wissen darum kann Brücken bauen. Starke Brücken machen starke-empathische Eltern und starke-inklusive PädagogInnen. Starke Eltern und PädagogInnen machen starke empathisch-inklusive Kinder.

Starke Kinder bauen starke Brücken für eine starke Welt.