

Info: Übungsgruppen-interne Konflikte**„Zen-Geist ist Anfänger-Geist“**

Grundlage für die Regeln zum Umgang mit GfK-Übungsgruppen-internen Konflikten sind drei Gesichtspunkte:

1. Wir sind alle nur Übende, Anfänger, Nicht-Köner, denn das ist der Grund, warum wir in die Übungsgruppe gegangen sind und immer noch keine CNVC-zertifizierten GfK-Trainer sind.
2. Die GfK-Übungsgruppe wurde geschaffen, um mit Gleichgesinnten, mit denen man nicht im Konflikt ist, die GfK üben zu können. (-> Warum Übungsgruppen)
3. Erwarte Empathie nur von Dir selbst, nicht von anderen. (->Vorgespräch)

Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, den internen Konflikt aus der Gruppe, speziell aus der Session raus zu halten. Tut man das nicht, ist Sinn und Zweck der Gruppe in Frage gestellt. Es ist ganz gewiss nicht der Zweck der Gruppe, sich in der Session zu streiten. Es darf auch nicht sein, dass viele andere Teilnehmer, die zum Üben zur Gruppe kommen, durch einen Teilnehmer, der einen Konflikt mit der Gruppe, oder mit einer Person in der Gruppe hat, vom Üben abgehalten werden. Jedes Mal, wenn es einen Gruppen-Internen Konflikt gibt, dieser spürbar wird, oder gar dieser eine Session stört, wird dadurch erneut der eindeutige Beweis geliefert, dass wir alle noch Anfänger sind, jeder einzelne von uns.

Was zählt als interne Konflikt?

- Konflikte zwischen Teilnehmern, unabhängig davon, ob sich die Teilnehmer „privat“ kennen oder nicht und ob der Konflikt in der Gruppe, durch die Gruppe, außerhalb der Gruppe oder völlig unabhängig von der Gruppe entstanden ist.
- Konflikt oder Abneigung eines oder mehrerer Teilnehmer mit den Regeln bzw. der Vorgehensweise der Gruppe.

Wie wird der Konflikt aus der Gruppe raus gehalten?

Indem die Person, die einen Konflikt hat, dieses dem Organisator mitteilt. Das muss so früh wie möglich geschehen, also sobald der Teilnehmer merkt, dass er oder sie einen gruppen-internen Konflikt hat. Es sollte keinesfalls damit gewartet werden, bis die Gruppe sich wieder trifft. Speziell wenn Teilnehmer außerhalb der Gruppe Umgang miteinander haben und dort ein Konflikt entsteht, müssen sich die beteiligten Teilnehmer einigen, welcher eine während des ungelösten Konfliktes an der nächsten Session teil nimmt und welche(r) nicht. Dass zwei oder mehr Teilnehmer gleichzeitig zu einer Session kommen, während sie einen

Info: Übungsgruppen-interne Konflikte

ungelösten internen Konflikt haben, ist nicht hinnehmbar.

Wenn Teilnehmer glauben, sie seien so dermaßen gut in GfK, dass sie trotz ungelösten internen Konfliktes zusammen an einer Session teil nehmen können, ohne diese zu stören, dann mögen sie bitte sofort eine eigene Übungsgruppe gründen, denn dann sind sie in unserer „Anfänger“-Übungsgruppe fehl am Platz. Die Priorität liegt nicht darin, irgend einen Konflikt zu lösen, sondern darin, die Session von internen Konflikten jederzeit frei zu halten. Die Prozessorientierung steht eindeutig über der Ergebnisorientierung. Wenn das dazu führt, dass immer weniger Teilnehmer zur Session kommen können, dann ist das eben so.

Kein Konflikt ist wichtiger als die Session.

Die Interessenten werden während des Vorgesprächs mit den Regeln und Verfahrensweisen der Übungsgruppe vertraut gemacht, Änderungen werden per Mail kommuniziert. Daher braucht niemand während der Session in Konflikt damit zu kommen, der Konflikt entsteht ggf. also immer zwischen den Sessions und kann somit auch zwischen den Sessions im Gespräch mit dem Organisator geklärt werden.

Natürlich ist nicht jeder Konflikt gleich als solcher offensichtlich. Und ist es unmöglich ungeschwellige Konflikte aus der Session raus zu halten. Das ist aber alles andere als ein Grund auch noch die offensichtlichen, die bewusst gewordenen internen Konflikte in der Session zu belassen. Interne Konflikte sind Fehlerquellen im Übungsprozess, weshalb wir uns alle bemühen müssen, diese so weit wie möglich auszusortieren.

Es ist kontraproduktiv zu versuchen, vorhandene Spannungen zu unterdrücken. Wenn es Spannungen gibt, müssen diese bewusst wahrgenommen und bearbeitet werden. Je früher man einen Konflikt bearbeitet, um so leichter lässt er sich lösen. Gemeinsam gelöste Konflikte führen zu tieferen Verbindungen. Tiefere Verbindungen führen zu höherer Qualität des Übungsprozesses. Stauen sich Spannungen aber auf, können sie die ganze Gruppe sprengen und nicht nur einzelne Sessions vergiften.