WENN STREITEN, DANN RICHTIG !

Kindergärtnerinnen
Winterthur Stadt/ Töss 2018
Marianne Egloff Familienmediatorin und Erziehungscoach

Ablauf des Kurses

- Vorstellungsrunde
- Definition Streit
- Warum eine Streitkultur so wichtig ist
- Abfolge eines Streites
- Wie ich eine Streitfalle vermeiden kann
- Beispiele, wie ich Deeskalieren kann
- Eskalationsstufen nach F. Glasl
- Mediation, was ist das
- Übungen
- Interventionen
- Fragen

Vorstellungsrunde

- Name
- Wo arbeite ich
- Meine Motivation und Erwartung an diesen Tag/Fall

Aktives Zuhören

Förderlich

Verstehen

Wiederholen

Zusammenfassen

Mit eigenen Worten sagen

Untermalen: „Ja, mhmm“…

Meine Quellen

- Friedrich Glasl, Selbsthilfe in Konflikten
- Marshall B. Rosenberg, Gewaltfreie Kommunikation
- Friedemann Schulz von Thun, Miteinander reden
- Haim Omer, Autorität durch Beziehung
- Remo Largo, Kinderjahre

Was bin ich im Streit?

Streit, auch **Zank**, **Zwist**, **Zwietracht**, **Hader**, ist das offene Austragen einer Meinungsverschiedenheit zwischen zwei oder mehreren Akteuren, Personen, Gruppen oder auch Parteien (Politische Partei, Partei in einem Rechtsstreit, Kriegspartei), die nicht immer offenkundig und nicht notwendigerweise stets feindselig sein muss.
Die Alltags- und Umgangssprache unterscheidet zwischen dem eher vagen „**Zank**“ und dem „**Streit**“ mit definierten Streitgegenständen, beispielsweise beim Wettstreit oder beim Rechtsstreit („Zank und Streit)

Auszug aus Wikipedia

Zitate wie :

Streit ist der Vater aller Dinge (Heraklit)

Streite dich nie mit einem Dummkopf, es könnte sein,
dass die Zuschauer den Unterschied nicht bemerken. (Mark Twain)

Oder Sprichwort:

Wenn sich zwei streiten, freut sich der dritte!

Das Circumplex Modell von D.H. Olsen

- Olsen hat zwei Achsen miteinander gekreuzt:

Adaptabilität : **Anpassungsfähigkeit**, Flexibilität

Rigid: Strikte Regeln und Rollen

Strukturiert: Autoritäre Führung, stabile Regeln und Rollen

Flexibel: Aushandeln, Entscheidungen treffen, leicht veränderbare Regeln und Rollen

Chaotisch: nicht existierende Führung, verwirrtes Treffen von Entscheidungen, schwankende Regeln und Rollen

Kohäsion **:** **Verbindungsfähigkeit**

Losgelöst: Extreme Getrenntheit, wenig Loyalität in der Familie

Getrennt: Emotionale Unabhängigkeit, etwas Beteiligung und Zugehörigkeit

Verbunden: Emotionale Nähe, Loyalität, Beteiligung und Individualität

Verstrickt: Extreme Nähe, Loyalität, wenig bis keine Individualität

Verschiedene Familienformen

	Losgelöst	Getrennt	Verbunden	Verstrickt
Chaotisch				
Flexibel				
Strukturiert				
Rigid				

Aufgabe:

- Welche Phase in der Kindererziehung braucht welchen Typen?
- Selber oder zu zweit überlegen, wo ich/wir in der eigenen Familie stehen.
- Wo meine Herkunftsfamilie steht.
- Wer möchte und noch Zeit hat: was sind die Vorteile der einzelnen Typen?

Darum ist Streiten so wichtig:

Konflikt- und Streitkultur

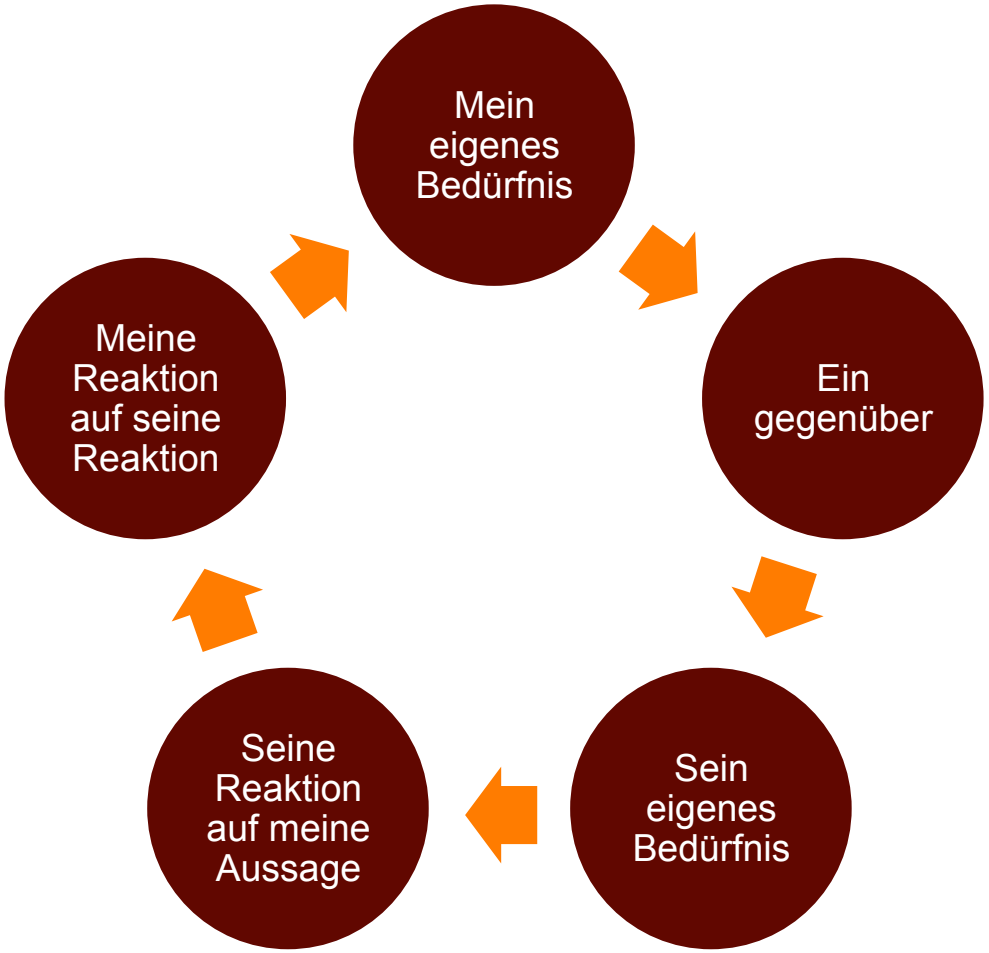
Grund-
bedürfnisse

Präsenz

Beziehung

Emotionen

Abfolge eines Streites



WAS BRAUCHT ES, UM NICHT IN DIE STREITFALLE ZU GERATEN?

Nicht das, was wir sagen *wollen* ist entscheidend, sondern das, was beim Gesprächspartner *ankommt*

I. Aktives Zuhören

II. Verständnis/ Empathie

III. Emotionen zulassen und erkennen

Aktives Zuhören

Förderlich	Falle
Verstehen	Unterbrechen, Vorgreifen
Wiederholen	Vorschnelle Lösungen suchen
Zusammenfassen	Gefühle des anderen nicht aushalten
Mit eigenen Worten sagen	Stille unterbrechen
Untermalen: „Ja, mhmm“…	Das Gespräch an sich reissen

Übung: Aktives Zuhören

- Frau... ist so gemein, sie bestraft nur mich.
- Immer ich muss warten und komme nie dran.
- Es ist doch eine Zumutung, dass er seine Jacke immer im Kindergarten vergisst, ich erwarte von Ihnen, dass sie besser darauf achten.
- Der macht uns immer alles kaputt
- Ich spiele nicht mit dir
- Es muss immer so gehen wie du willst
- ....

Verständnis / Empathie

Förderlich	Falle
Respekt	Du….
Anerkennung	Kritik
Anstand	Austeilen von Schimpfwörter
Positive Haltung (Glas)	Ins Lächerliche ziehen
Wertschätzung	Zynische Bemerkungen
	Werten
	Ignorieren

Emotionen zulassen und erkennen

Förderlich	Falle
Gefühle ansprechen	Wut aufkommen lassen, (meist fehlendes Wissen über eigene Gefühle)
Ich- Botschaften	Den anderen verantwortlich machen für seine Gefühle
Bedürfnisse erkennen	Gefühle des anderen nicht lesen
Gefühle des anderen sehen	

Übungsbeispiele
ICH - Botschaften

- Du benutzt immer meine Filzstifte und machst sie dann kaputt
- Du teilst nie weder beim Spielen noch beim Essen
- Du lügst doch wieder
- Du benimmst dich wie ein Baby
- Du bist sehr unanständig
- Anständige Kinder tun das nicht
- Du willst nur Aufmerksamkeit erregen

Stolpersteine

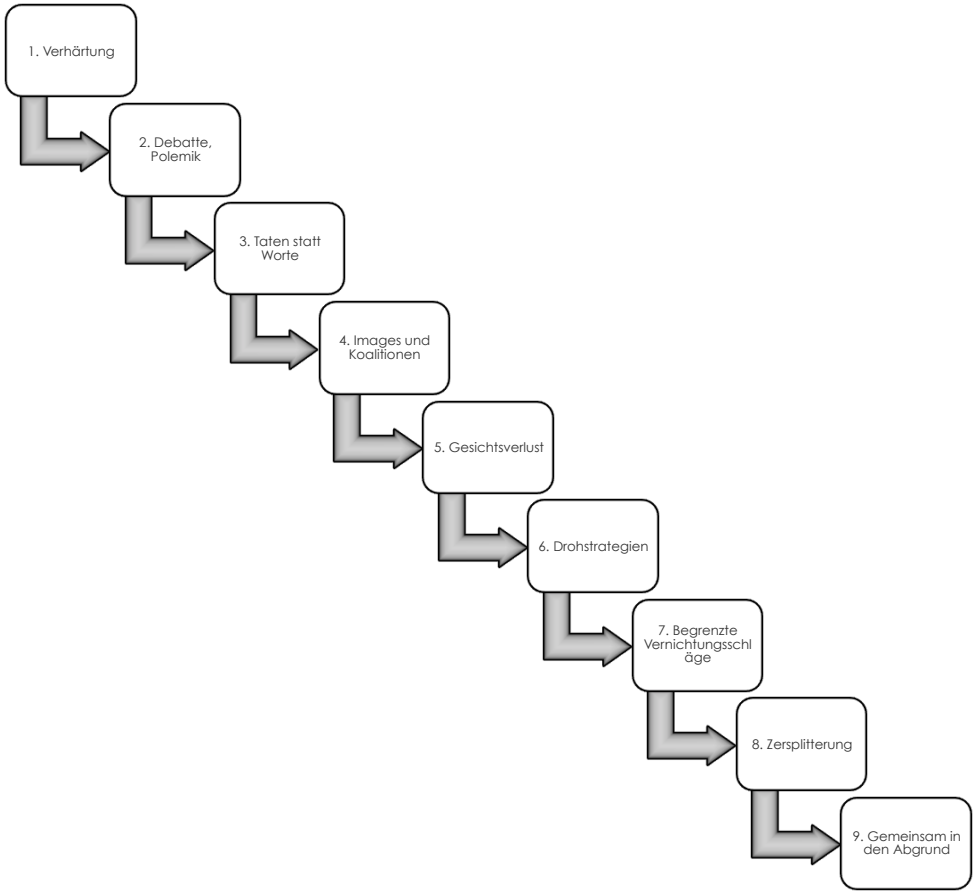
- Werten statt beobachten
- Fordern statt bitten
- Interpretieren
- Unerfüllbare Bitten
- Sachebene verlassen
- Fehler leugnen / Verteidigung
- Schuldzuweisung / Kritik
- Vergleiche anstellen
- Worte wie „häufig“, „immer“, „nie“…
- „Ich fühle mich, weil DU…“

Deeskalierungsmassnahmen

- Kritisches Verhalten eindeutig benennen. Nachgeben oder Ignorieren führt zur Eskalation
- Den Provokationen widerstehen: Kein Predigen, kein Erklären, kein Debattieren, kein Anschreien oder Drohen.
- Verzögerte Reaktionen sind besser als direkte, die zu Drohungen und Gegendrohungen einladen. Wenn man schnell reagiert ist man im Kampf/Flucht-Modus
- Dominanzorientierung steigert den Konflikt, Beharrlichkeit hilft zu deeskalieren.
- Generalisierende Ermahnungen, Drohungen, verbale Angriffe steigern Feindseligkeit und Polarisierung
- Verhindern eines Kontaktabbruch
- Positive, integrierende Aussagen – Wir statt ihr und du

WiN-WiN WiN-lose
lose-WiN lose-lose

9 Eskalationsstufen nach Friedrich Glasl



Mediation

- Streitschlichtung
- Vermitteln
- Übersetzen

- **Neutralität**
- Achtung des Seelenwohls
- Sorgfältiges Fragen

- Verhandlungsbereitschaft

Wie kann ich es selber begleiten

Mediativer Ansatz:

Zwei Parteien

beide fragen, wie es aus ihrer Sicht war.

Gegenpartei fragen ob das so auch gesehen werden kann.

Danach fragen, was braucht jede Seite, dass es wieder in Ordnung ist.

Bestätigen lassen.

Übungsmöglichkeit

Eigene Erlebnisse mitteilen und umsetzten.

Jede 3 er Gruppe versucht die Situation selber mit einer Leitungsperson anzugehen und durchzuspielen.

Fragetechniken um einen Konflikt zu bearbeiten

- Kurze Fragesätze formulieren, vermeiden eines Verhöres, offene Fragen verwenden.
- Zur Aussage auffordern: erzähle mir was passiert ist, was sagst du dazu?
- Zur Reaktion auffordern: was passiert dabei mit dir, warum warst du so wütend?
- Kontrasuggestion: Das Gegenteil zu sagen, von dem man ausgeht
- Konkretisieren: Sag mir ein Beispiel dazu, erkläre mir wie du das gemeint hast
- Ins Blaue hinein vermuten
- Bildersprache, Metapher
- Skalierung
- Wunsch – Rollenspiel: Konflikt nachspielen in anderer Rollenverteilung

Von Christoph Besemer, Mediation

Interventionen: Massnahmen zur Beruhigung

- Rituale einbauen, entsteht Halt und Klarheit
- Regeln sind klar und im Grundstein nicht verhandelbar
- Gemeinsame, spannende Erlebnisse geniessen
- Gefühle sehen und benennen
- Ich sehe was du brauchst und ich sage das auch, aber ich übernehme nicht für dich
- Genug Zeit einberechnen, damit keine Hektik entstehen muss
- Zufriedenheitsbarometer (Pro Juventute), Dinosaurier, anderes...

Intervision:

1ne Person erzählt ihr Problem
Alle hören zu und stellen wenn möglich keine Fragen

1. **Teil der Gruppe stellt Hypothesen auf, warum es so sein könnte**

2. Teil der Gruppe bringt Lösungsvorschläge

1. Person spricht die ganze Zeit nichts und erst am Schluss sagt sie was sie mitnehmen kann

Alle haben je 5 Min.

Fazit

Schule und Berufskollegen, sowie auch Familie sind eine so enge emotionale Verknüpfung, dass es nahezu unmöglich ist in einem hitzigen Streit richtig zu reagieren, deshalb…

…“Das Eisen schmieden wenn es kalt ist…“

... Ein Timeout verlangen...(Pause)

… ev. neutrale Person aufsuchen und sich unterstützen lassen. Das kann ein guter Freund/in, ein Mediator/in oder auch eine Beratung sein.

Was nehme ich mit nach Hause

Ich – Botschaft

Recht auf Unterbruch

Respektvoll bleiben

Fragen ?