

Kommunikation

Gewaltfreie Kommunikation

## So lösen und vermeiden Sie Konflikte

Konflikte und wie man sie ansprechen oder gar lösen kann, sind ein konstant wiederkehrendes Thema in jedem Beruf, in dem Menschen eng in Abstimmung miteinander arbeiten müssen. Die Projektarbeit bietet daher schon von Natur aus Konflikten einen guten Nährboden. Kommt dann noch wirtschaftlicher Druck oder eine knappe Deadline hinzu, sind Konflikte quasi vorprogrammiert.

Die tückischste Art von Konflikten sind die unausgesprochenen. Sie brodeln unter der Oberfläche und gestalten die Zusammenarbeit für alle Beteiligten anstrengend und damit ineffektiv.

### Doch wie spricht man einen Konflikt an?

Auf diese Frage gibt es je nach Methode unterschiedliche Antworten, im Kern stecken aber in jeder die gleichen Elemente:

- eine interpretationsfreie Situationsbeschreibung
- bei sich bleiben (Wie ging es **MIR** dabei?)

In diesem Artikel stelle ich Ihnen Schritt für Schritt – unterstützt durch Beispiele – die Methode der Gewaltfreien Kommunikation vor. Sie zeigt, wie Sie mit Konflikten umgehen, damit diese nicht wie ein Damoklesschwert über Ihren Projekten schweben und die Kommunikation erschweren.

### Gewaltfreie Kommunikation

Gewaltfreie Kommunikation (im folgenden GfK) wurde von dem Amerikanischen Psychologen Marshall Rosenberg in den 1960er Jahren entwickelt.

Auslöser war seine Auseinandersetzung mit der amerikanischen Bürgerrechtsbewegung. Durch seine Hilfe konnte die Rassentrennung an Schulen und Institutionen auf friedvollem Wege rückgängig gemacht werden. Seitdem hat Marshall Rosenberg weltweit in Krisengebieten geholfen Konflikte friedlich beizulegen.

#### Autor



#### Matthias Bühler

Scrum Master bei Jochen Schweizer, studierte Wirtschaftsinformatik, leitet

Inhouse Übungen zum Thema Kommunikation

Kontakt: [Buehler@jochen-schweizer.de](mailto:Buehler@jochen-schweizer.de)

Mehr Informationen unter:

› [projektmagazin.de/autoren](http://projektmagazin.de/autoren)

#### ähnliche Artikel

› Kommunikation verstehen und bewusst gestalten mit dem Ich-Zustands-Modell

› Konflikte klären mit System

› Perspektivenwechsel statt Gesprächsmikado

› Konfliktklärung – Die Methode "Fair kritisieren"

#### sowie in den Rubriken:

› Kommunikation

› Konfliktmanagement

› Sozialkompetenz



Bild 1: Giraffe – Symboltier der GfK: Der lange Hals steht für die Weitsicht, das große Herz (das größte bei den Landsäugetieren) für Mitgefühl.

## Unerfüllte Bedürfnisse als Ursache für Konflikte

Die GfK folgt dem Grundgedanken, dass Bedürfnisse - bzw. deren Erfüllung - die Grundlage unseres Handelns darstellen. Wenn wir also einen Konflikt haben, wird mindestens ein Bedürfnis einer Konfliktpartei nicht erfüllt. Konfliktlösung ist daher nur dann nachhaltig möglich, wenn die Konfliktparteien gegenseitig ihre Bedürfnisse kennen und Ihre Strategien zur Erfüllung ihrer Bedürfnisse aufeinander anpassen.

Die GfK besteht in der Kommunikation primär aus vier Bestandteilen:

- Beobachtung
- Gefühl
- Bedürfnis
- Bitte

## Zur Veranschaulichung der Methode dient im weiteren Verlauf folgendes Szenario:

Frau Schmidt ist Projektleiterin in einem frisch gestarteten Projekt. Herr Müller ist einer von fünf Mitarbeiter die dem Projekt zugeteilt sind.

Am Freitag gab es ein Meeting, in dem Frau Schmidt die durch Nutzertests herausgefundenen Ergebnisse und die in Folge dessen neu hinzukommende Anforderungen vorgestellt hat. Herr Müller hat während des Meetings wiederholt die Augen verdreht und jede Anforderung mit Worten wie "Das ist so gar nicht umsetzbar" abgelockt.

Frau Schmidt hat die Anforderungen trotzdem durchgedrückt, doch nun meidet Herr Müller sie. Frau Schmidt grübelt am Wochenende, wie sie die Situation mit Herr Müller lösen kann.

## Wertfreie Beobachtungen

Um mit Hilfe der GfK einen Konflikt zu thematisieren und zu lösen, müssen Sie sich zuallererst in Erinnerung rufen, welche konkrete Beobachtung Sie ansprechen wollen. Beschränken Sie sich hierbei rein auf die objektive Beschreibung der Beobachtung und vermeiden Sie jedwede Wertung und Interpretation. Neben offensichtlichen Interpretationen (bspw. "Mit Absicht") gehören dazu auch Verallgemeinerungen wie "immer" und ähnliche (siehe Kasten unten).

Das Ziel hierbei ist ein gemeinsames Verständnis der Situation. Beide Konfliktparteien sollten in der Lage sein, zu bestätigen, dass sich die Situation so zugetragen hat. Stellen Sie sich zur Kontrolle die Frage: "Hätte eine Kamera oder ein Mikrofon das aufnehmen können?"



### **Vermeiden Sie jede Wertung und Interpretation!**

Dazu gehören:

- offensichtliche Interpretationen wie:  
mit Absicht, um mich zu diskreditieren, willkürlich
- Verallgemeinerungen wie:  
immer, nie, ständig

## Typische Beispiele für subjektive Beobachtungen vs. was sich wirklich zugetragen hat:



Beobachtung mit Wertung	besser: wertfreie Beobachtung
"Du machst nie was man dir sagt!"	 "Du hast in den letzten beiden Terminen die Ausdrücke, um die ich dich gebeten habe, nicht mitgebracht."
"Du bist faul!"	 "Du bist in den letzten fünf Tagen nach mir zur Arbeit erschienen und vor mir gegangen"

Tabelle 1: Beobachtungen mit und ohne Wertung.

### Für unser Szenario könnte das wie folgt lauten:

"Die Anforderungen, die ich euch vorstelle, hast du mit "Das ist so gar nicht umsetzbar" abgelehnt, ohne einen alternativen Vorschlag anzubieten."

## Gefühle – ich bin ...

Jetzt wird es für viele Menschen schwierig: Kennen Sie das Gefühl, dass eine Beobachtung in Ihnen auslöst?

Da die meisten Erwachsenen sich eher selten mit ihren Gefühlen auseinandersetzen, fehlt hier oft schon schlicht der Wortschatz. Eine kurze Google-Suche nach "Gefühlsliste" liefert Ihnen eine Auswahl an diversen Gefühlen und hilft Ihnen das Gefühl möglichst treffsicher zu benennen. (Eine Gefühlsliste finden Sie u.a. unter dem folgenden Link: <http://www.gfk-mediation.de/downies/GefuehleBeduerfnisse.pdf>)

**!** Achten Sie darauf, dass Sie nicht in die Falle tappen und das, was sie in das Verhalten anderer hineininterpretieren, als Gefühl benennen.

Worte wie "hintergangen", "belogen", "ausgegrenzt" sind sogenannte Pseudo-Gefühle und beschreiben nur das, was Sie denken, was die andere Konfliktpartei mit ihnen gemacht hat. Als Daumenregel können Sie folgendes prüfen: Lässt sich mit dem Gefühl der Satz "Ich bin [Gefühl]." bilden? (z.B. "Ich bin traurig."). Falls es nicht möglich ist, sollten Sie sich noch einmal Gedanken machen, ob das wirklich Ihr Gefühl ist. (Im Anhang finden Sie eine Liste mit Pseudo-Gefühlen, die Sie bei der Anwendung der GfK meiden sollten.)

### In unserem Szenario könnte Frau Schmidt folgendes sagen:

"In der Situation war ich wütend und verunsichert."

## Bedürfnis – Grundlage unseres Handelns

Nachdem wir nun das Gefühl kennen, dass die Beobachtung bei uns auslöst, gehen wir einen Schritt tiefer. Marshall Rosenberg ist überzeugt, dass jede Handlung eine Strategie darstellt, um ein Bedürfnis zu befriedigen. Wenn man also beispielsweise wütend ist und dementsprechend reagiert, dann liegt das an einem unbefriedigten Bedürfnis. Andersherum zeigen uns positive Gefühle, wie Entspannung, Heiterkeit, Stolz usw., dass ein Bedürfnis erfüllt ist.

Überträgt man dies auf einen Konflikt zwischen zwei Personen, bedeutet das, dass eine positive Lösung für beide Seiten erst dann gefunden werden kann, wenn alle Bedürfnisse bekannt sind. In einer Konfliktsituation versucht man daher die stärksten Bedürfnisse beider Konfliktparteien herauszuarbeiten.

Im beruflichen Kontext häufig auftretende Bedürfnisse sind z.B.: Anerkennung, Beitragen, Erfolg, Respekt, Zusammenarbeit, Gemeinschaft. Wie zuvor bei den Gefühlen, gibt es auch für die Bedürfnisse Listen, die bei der Identifizierung helfen. (Im **Anhang** finden Sie eine Liste mit echten Bedürfnissen, auf die Sie bei der Anwendung der GfK zurückgreifen können.)

### In unserem Szenario könnte das so aussehen:

"Ich hatte diese Emotionen, weil mir respektvoller Umgang, Zusammenarbeit und Erfolg wichtig sind."

Frau Schmidt könnte aufgrund der harten Wortwahl von Herr Müller die Erfüllung ihrer oben genannten Bedürfnisse in Gefahr sehen, da sie sich nicht respektvoll behandelt fühlt, was die Zusammenarbeit negativ beeinflusst und damit den Erfolg des Projekts gefährdet. Zudem erscheint ihr seine Kritik wenig lösungsorientiert. Das veranlasst sie dazu, zu glauben, ihm sei der Erfolg des Projekts unwichtig.

## Die Bitte – bitten, nicht fordern

### Was kann Ihr Gegenüber konkret ändern, damit Ihr Bedürfnis erfüllt wird?

Wie zu Beginn bei der Beobachtung, ist es auch hier wichtig, konkret zu werden. Die Bitte muss von Ihrem Gegenüber schließlich auch genauso verstanden werden, wie Sie sie gemeint haben und er muss im Stande sein, sie erfüllen zu können. Bitten Sie beispielsweise nicht um mehr Vertrauen, sondern darum, die nächste Präsentation alleine halten zu dürfen.

### Konsequenzen sind beim Bitten ein No-Go

Wir sprechen hier explizit von einer Bitte und nicht von einer Forderung. Das bedeutet auch, dass Ihr Gegenüber die Bitte nicht erfüllen muss. Prüfen Sie daher genau, ob es sich bei Ihrer Bitte nicht um eine Forderung handelt, bei der – direkt oder indirekt – Konsequenzen angedroht werden.

## Negativbeispiel – warum Sie auf Konsequenzen verzichten sollten

"Bitte prüfen Sie beim nächsten Mal das Produkt ausschließlich selbst, sonst muss ich jemand anderen damit beauftragen und Ihnen die Verantwortung entziehen." – hierbei handelt es sich klar um eine Forderung. Durch die Androhung der Konsequenz übt der Sprecher aus Sicht der GfK Gewalt aus. Dadurch könnte sich sein Gegenüber in eine Ecke gedrängt fühlen und aufgrund dessen zum "Gegenschlag" ausholen. Und schon befinden sich die Gesprächsteilnehmer mitten in einem Konflikt.

Nehmen wir an, dass aufgrund enger Deadlines in diesem Fall eine persönliche Prüfung durch sein Gegenüber nur möglich ist, wenn er die Nacht durcharbeitet. Dann würde der Sprecher mit dieser Forderung sein eigens Bedürfnis (z.B. Sicherheit) auf Kosten der Bedürfnisse des Gegenübers (z.B. Gesundheit und Ausgeglichenheit) gewaltvoll durchsetzen. Das führt zu einer distanzierteren Kommunikation, die nicht mehr auf Augenhöhe geführt wird.

Als Führungskraft können Sie natürlich statt einer Bitte auch eine Anweisung geben. Das kann besonders kurzfristig als die sinnvollere Option erscheinen. Auf lange Sicht kann es sich aber negativ auf die Motivation und Selbstständigkeit des Mitarbeiters auswirken. Daher empfiehlt die GfK zu bitten und nicht zu fordern, somit also auf die Androhung von Konsequenzen zu verzichten. Im obigen Beispiel könnte der Satz lauten: "Ich möchte Sie bitten, das Produkt beim nächsten Mal persönlich zu prüfen." Die Kommunikation verläuft so auf Augenhöhe. Der Andere fühlt sich nicht übergangen und bevormundet und wird eher daran interessiert sein, eine gemeinsame Lösung zu finden.

## In unserem Szenario bittet Frau Schmidt Herrn Müller folgendes:

"Ich möchte Sie bitten, zukünftig mit mir gemeinsam vor dem Termin die Machbarkeit der Anforderungen zu prüfen und falls sich eine Anforderung als nicht umsetzbar herausstellt, sie gemeinsam mit mir so anzupassen, dass sie umsetzbar ist."

## Die Kontaktbitte

Oft ist es hilfreich, eine sogenannte Kontaktbitte (Bitte, über den Konflikt zu sprechen) zu nutzen, um das Gespräch mit der anderen Konfliktpartei zu intensivieren und so gemeinsam herauszuarbeiten, wie der Konflikt beigelegt werden kann.

### Typische Beispiele für die Kontaktbitte:

- "Können Sie mir bitte sagen, wie es Ihnen in dieser Situation ging?"
- "Können Sie mir bitte sagen, wie es Ihnen geht, wenn Sie das hören?"
- "Können Sie mir bitte sagen, was bei Ihnen angekommen ist?"



## Möglicher Konfliktverlauf

Angenommen Frau Schmidt möchte mit Hilfe der GfK den Konflikt mit Herrn Müller lösen, dann wäre der folgende Ablauf in unserem Szenario denkbar:

Frau Schmidt nimmt sich direkt am Montag Herrn Müller zur Seite und spricht ihn auf vergangenen Freitag an:

"Wenn Sie die Anforderungen, die ich ihnen allen im Meeting vorstelle mit "Das ist so gar nicht umsetzbar" ablehnen, ohne einen alternativen Vorschlag anzubieten, dann bin ich wütend und verunsichert. Mir sind ein respektvoller Umgang, Zusammenarbeit und Erfolg wichtig. Mit Ihrer Reaktion vermitteln Sie mir aber das Gefühl, dass Sie mich weder respektieren, noch an einer guten Zusammenarbeit sowie der Lösung des Problems interessiert sind. Daher möchte ich Sie bitten, zukünftig mit mir gemeinsam vor dem Termin die Machbarkeit der Anforderungen zu prüfen und falls sich eine Anforderung als nicht umsetzbar herausstellt, diese dann auch gemeinsam mit mir so anzupassen, dass sie umsetzbar ist."

Damit hat sie den Konflikt auf eine Weise angesprochen, die es ihrem Gegenüber möglichst einfach macht, sie zu verstehen und dadurch die Chance erhöht, den Konflikt zur Zufriedenheit beider Parteien zu lösen.



Bitte beachten Sie, dass dies keinesfalls bedeutet, dass der Gesprächspartner Ihren Standpunkt auch übernimmt, selbst wenn er ihn versteht. Es gibt kein Richtig und Falsch, wenn es um Bedürfnisse und Gefühle geht – nur unterschiedliche Strategien die Bedürfnisse zu erfüllen.

## Was, wenn mein Gegenüber abblockt?

Nehmen wir an, Herr Müller hat bisher so reagiert, weil ihm kürzlich eine Beförderung verwehrt wurde und er nun zusätzlich eine deutlich jüngere Projektleiterin "vorgesetzt" bekommen hat. Dadurch sind seine Bedürfnisse nach Anerkennung und Entwicklung unerfüllt, was sich bei ihm in Ärger und Verzweiflung ausdrückt. Herr Müllers Strategie zur Erfüllung dieser Bedürfnisse ist es nun, allen zu zeigen, dass er viel besser ist, als Frau Schmidt. Daher blockt er ihr Angebot direkt ab:

"Jetzt kommen Sie mir auch noch mit Gefühlen, so ein Blödsinn hat in der Arbeitswelt nichts zu suchen! Machen Sie einfach mal Ihren Job richtig!"

Die GfK lehrt in so einem Fall zwei grundlegende Optionen, wie Sie reagieren können:

- Empathie
- Selbstempathie

## Empathie – Was fühlt Ihr Gegenüber?

Wenn wir unserem Gegenüber Empathie schenken wollen, müssen wir versuchen, uns in seine Lage zu versetzen:

- Welche Gefühle löst die Situation in ihm aus?
- Welche Bedürfnisse liegen diesen zu Grunde?

Kurz gesagt: Wir versuchen das oben bereits auf uns angewendete Vorgehen auf unser Gegenüber zu übertragen. Wenn wir glauben, zu wissen, welche Gefühle und Bedürfnisse unser Gegenüber hat, fragen wir ihn, ob diese zutreffen.

Frau Schmidt könnte also fragen:

"Sind Sie wütend, weil Ihnen der Erfolg des Projekts wichtig ist?"

Lassen Sie sich nicht davon abschrecken, wenn ihre Frage verneint wird. Trifft die erste Vermutung nicht zu, versuchen Sie es einfach erneut.

Allein, dass Sie das Gespräch auf Gefühle und Bedürfnisse lenken, sorgt in den meisten Fällen bereits dafür, dass sich Ihr Gegenüber auch genau darüber Gedanken macht. Bleiben Sie am Ball, bis sich Ihr Gegenüber von Ihnen verstanden fühlt.

## Selbstempathie

Empathie zu schenken, ist schwer, besonders wenn man selbst vor Emotionen am überkochen ist. Daher ist die zweite Strategie der GfK die Selbstempathie.

Fragen Sie sich selbst:

- Wie fühlen ich mich gerade?
- Welche Bedürfnisse sind der Grund für meine Gefühle?

Wenn Sie sich darüber im Klaren sind, sprechen Sie diese nach dem oben gelernten Muster an.

Für Frau Schmidt könnte dies wie folgt aussehen:

"Wenn Sie mir sagen, dass ich einfach mal meinen Job richtigmachen soll, dann bin ich wütend und irritiert, weil mir ein respektvoller Umgang und Wertschätzung wichtig sind. Daher bitte ich Sie mir zu erklären, warum Sie der Ansicht sind, ich würde meinen Job nicht machen."

Nachdem es Frau Schmidt gelungen ist, auch die Bedürfnisse von Herrn Müller (Anerkennung und Entwicklung) herauszuarbeiten, konnten Sie sich auf eine Lösung einigen. Frau Schmidt wird Herrn Müller bei den Projektpräsentationen vor der Geschäftsführung mitnehmen, damit er die Themen, die in seinem Fachgebiet liegen, vorstellen kann. Herr Müller bedankt sich bei Frau Schmidt für ihren offenen und wertschätzenden Umgang in dem Konflikt und verspricht ihr, sie und das Projekt mit besten Kräften zu unterstützen.



## Konflikte, die Sie alleine nicht lösen können

Je nach Schwere des Konflikts, ist es ratsam, nicht zu versuchen, diesen alleine zu lösen. Ziehen Sie bei einem besonders schwerwiegenden Konflikt stattdessen einen Mediator hinzu. Dieser ist neutral, von dem Konflikt also nicht betroffen und im besten Fall in der Mediation geschult und erfahren. (Mehr zum Thema finden Sie in den Artikeln: [Mediation durch neutrale Mitarbeiter. Teil 1](#), Projekt Magazin 17/2011 und [Teil 2](#), Projekt Magazin 18/2011 sowie [Mit mediativem Vorgehen Konflikte frühzeitig auflösen](#), Projekt Magazin 8/2015)

Viele der einfacheren Konflikte lassen sich jedoch alleine unter Berücksichtigung der GfK in einem direkten Gespräch klären.

## Fazit

Vor allem in der Projektarbeit ist man auf eine reibungslose Zusammenarbeit angewiesen, doch genau hier bietet sich viel Reibungsfläche: Z.T. einander unbekannte Mitarbeiter der unterschiedlichsten Abteilungen und Expertise müssen in enger Abstimmung zusammenwirken. Konflikte sind da keine Seltenheit.

Die Gewaltfreie Kommunikation ist eine Methode, um Konflikte anzusprechen und zu lösen, um so eine gute Basis für erfolgreiche Teamarbeit zu schaffen. Vier Elemente bilden die Grundpfeiler in der Kommunikation:

- Beobachtung
- Gefühl
- Bedürfnis
- Bitte



Achten Sie bei der Anwendung besonders auf Ihre Formulierung: Formulieren Sie möglichst interpretations- und wertfrei, um Missverständnisse zu vermeiden.

Um im Ernstfall die Methode gekonnt und wirkungsvoll einsetzen zu können, ist es ratsam, Ihre Fähigkeiten in Empathie und Selbstempathie am besten so häufig wie möglich zu schulen. Die Arbeitshilfe im Anhang enthält eine Übung, mit der Sie diese Fähigkeiten und das Vorgehen trainieren. So fällt es Ihnen bei Konflikten leichter, zu erkennen, was Sie fühlen, welche Bedürfnisse dahinterstecken und wie Sie die Kommunikation "gewaltfrei" gestalten.

## Literatur

- Rosenberg, Marshall B.: Gewaltfreie Kommunikation: Eine Sprache des Lebens, 10. Auflage, Junfermann Verlag, Paderborn 2012
- Larsson, Liv und Hoffmann, Katarina: 2 Schlüsselunterscheidungen in der GfK: Für ein tieferes Verständnis der Gewaltfreien Kommunikation, Junfermann Verlag, Paderborn 2013

## Anhang

### Meiden Sie bei der Anwendung der GFK Pseudo-Gefühle!

Pseudo-Gefühle:

- |                           |                         |                          |                       |
|---------------------------|-------------------------|--------------------------|-----------------------|
| • abgelehnt               | • eingeengt             | • links liegen gelassen  | • überfahren          |
| • abgestoßen              | • eingezwängt           | • manipuliert            | • übers Ohr gehauen   |
| • abgewertet              | • erbärmlich            | • missbraucht            | • ungewollt           |
| • abgewiesen              | • erniedrigt            | • missachtet             | • uninteressant       |
| • angegriffen             | • ernst genommen        | • missverstanden         | • unwichtig           |
| • angeklagt               | • erstickt              | • mit den Füßen getreten | • unpassend           |
| • armselig                | • fallengelassen        | • missbraucht            | • unsichtbar          |
| • ausgebeutet, ausgenutzt | • festgenagelt          | • nicht akzeptiert       | • unter Druck gesetzt |
| • bedrängt                | • geachtet              | • (nicht) beachtet       | • unterbewertet       |
| • bedroht                 | • gehört                | • nicht geglaubt         | • unterdrückt         |
| • beherrscht              | • gesehen               | • nicht gehört           | • unverstanden        |
| • beleidigt               | • gebraucht             | • nicht geliebt          | • unwichtig           |
| • bemuttert               | • geringgeschätzt       | • nicht gewollt          | • unwürdig            |
| • benutzt                 | • getäuscht             | • niedergetreten         | • verabscheut         |
| • beschuldigt             | • gequält               | • niedergemacht          | • vergewaltigt        |
| • beschützt               | • gezwungen             | • provoziert             | • verhasst            |
| • beschwindelt            | • gestört               | • reingelegt             | • verlassen           |
| • besiegt                 | • herabgesetzt          | • sabotiert              | • verleugnet          |
| • bestohlen               | • herausgerissen        | • schlechtgemacht        | • vernachlässigt      |
| • bestürmt                | • ins Abseits gestellt  | • schmutzig              | • vernichtet          |
| • betrogen                | • in die Enge getrieben | • schuldig               | • verraten            |
| • bevormundet             | • in die Falle gelockt  | • respektiert            | • verstanden          |
| • dominiert               | • inadäquat             | • unterstützt            | • vertrieben          |
| • dumm                    | • ignoriert             | • überarbeitet           | • verurteilt          |
| • eingeschüchtert         | • inkompetent           | • überbeansprucht        | • weggeworfen         |
| • eingesperrt             | • irreführt             | • übergangen             | • wertgeschätzt       |
|                           | • lächerlich gemacht    |                          | • zurückgewiesen      |

(Quelle: <http://www.gfk-mediation.de/downies/GefuehleBeduerfnisse.pdf>)

## Ordnen Sie Ihren Gefühlen die entsprechenden Bedürfnisse zu!

Echte Bedürfnisse:

- |                    |                    |                     |                         |
|--------------------|--------------------|---------------------|-------------------------|
| • Achtsamkeit      | • Erreichen        | • Privatsphäre      | • Weiterkommen          |
| • Ästhetik         | • Feiern           | • Respekt           | • Wertschätzung         |
| • Alleinsein       | • Fitness          | • Rhythmus          | • Wissen                |
| • Annahme          | • Freiheit         | • Rituale einsetzen | • Wissen um den Weg     |
| • Aktualisierung   | • Freude           | • Ruhe              | • Würde                 |
| • Akzeptanz        | • Freundschaft     | • Sättigung         | • Würdigung             |
| • Anerkennung      | • Frieden          | • Schaffen          | • Zärtlichkeit          |
| • Anregung         | • Ganzheit         | • Schönheit         | • Zeit für Integration  |
| • Ästhetik         | • Geben            | • Schutz            | • Zugehörigkeit         |
| • Aufmerksamkeit   | • Geborgenheit     | • Sein              | • Zuhören               |
| • Aufrichtigkeit   | • Geburt           | • Selbstbestimmung  | • Zuneigung             |
| • Ausdruck         | • Genauigkeit      | • – entfaltung      | • Zusammenarbeit        |
| • Ausgeglichenheit | • Gemeinsamkeit    | • – erkenntnis      | • Zuspruch              |
| • Ausgewogenheit   | • Gemeinschaft     | • -respekt          | • Zweckbestimmung       |
| • Austausch        | • Gerechtigkeit    | • - verantwortung,  | • Menschlichkeit        |
| • Authentizität    | • Gesellschaft     | • –verwirklichung   | • Mitgefühl             |
| • Autonomie        | • Gesundheit       | • - wertgefühl      | • Mitteilung            |
| • Beitragen        | • Gewissen         | • - wertschätzung   | • Nähe                  |
| • Besonders        | • Gleichgewicht    | • Sexualität        | • Nahrung               |
| • Berechenbarkeit  | • Gleichwertigkeit | • Sicherheit        | • Offenheit             |
| • Berührung        | • Glück            | • Sinn              | • Ordnung               |
| • Bestätigung      | • Handeln          | • Spaß              | • Orientierung          |
| • Beständigkeit    | • Harmonie         | • Spiel             | • Platz finden, eigenen |
| • Bewegung         | • Heilung          | • Spiritualität     | • Präsenz               |
| • Bewusstsein      | • Herausforderung  | • Stabilität        | • Pflege                |
| • Dankbarkeit      | • Hilfe            | • Stille            | • Verstehen             |
| • Danksagung       | • Hoffnung         | • Stimmigkeit       | • Vertrauen             |
| • Dauerhaftigkeit  | • Humor            | • Stimulation       | • Vertraulichkeit       |
| • Dienen           | • Individualität   | • Struktur(en)      | • Vitalität             |
| • Diskretion       | • Information      | • Teilnahme         | • Wachstum              |
| • Durchführen      | • Inspiration      | • Tiefe             | • Wahlmöglichkeit       |
| • Effektivität     | • Integrität       | • Toleranz          | • Wahrgenommen          |
| • Ehrfurcht        | • Intensität       | • Transparenz       | • werden                |
| • Ehrlichkeit      | • Intimität        | • Trauer (Verlust)  | • Wahrhaftigkeit        |
| • Einbezogen sein  | • Klarheit         | • Treue             | • Wärme                 |
| • Einfachheit      | • Komfort          | • Trost             | • Wechselbeziehung      |
| • Einfühlsamkeit   | • Kommunikation    | • Unabhängigkeit    | • Verständigung         |

- Einsicht
- Empfangen
- Empathie
- Entdecken
- Entfaltung
- Entspannung
- Entwicklung
- Können
- Kongruenz
- Kontakt
- Kontinuität
- Kreativität
- Lernen
- Liebe
- Unterkunft
- Unterstützung
- Ursache sein
- Verantwortung
- Verbindlichkeit
- Verbindung
- Verbundenheit
- Verständnis
- Loslassen
- Meisterschaft
- Erholung
- Ernst
- Erfahrung

(Quelle: <https://www.lichtkreis.at/wissenswelten/gfk-sprache-des-lebens/gfk-listen-wort%C3%BCbungen/>)

## Hat Ihnen dieser Artikel gefallen?

Bewerten Sie ihn im Projekt Magazin online und teilen Sie so Ihre Meinung anderen Lesern mit. Wählen Sie dazu den Artikel im Internet unter <https://www.projektmagazin.de/ausgaben/2017> oder klicken Sie [hier](#), um direkt zum Artikel zu gelangen.