

Heinz und Angelika Strauß

Emotionen als Protektoren in der Mediation

Unsere grundlegenden Erfahrungen mit Konflikten machen wir in der Familie. Dort gibt es keine Zuschauer, sondern nur Beteiligte und auftretende Verletzungen können zur Zerstörung der ganzen Familie führen.

John Gottman¹ et al. untersuchten welche Familien zusammen bleiben und ein lebendiges Leben miteinander führen. Ergebnis: Auch die „erfolgreichen, quasi gesunden“ Familien sind mit Konflikten beschäftigt, mit einem entscheidenden Unterschied: Ihnen glückt der Umgang mit Emotionen. Um dies zu erreichen, beinhalten viele professionelle Konzepte, den unberechenbaren Konfliktfaktor Emotion mit Vernunft oder Technik zu kontrollieren. Dies beschränkt sich natürlich nicht nur auf Familie, sondern wird auch in der Arbeit mit anderen sozialen Kontexten praktiziert.

Aufgrund neuer Forschungsergebnisse möchten wir einen anderen Weg vorschlagen: den Weg über ein tieferes Verständnis des Phänomens Emotion. Die bisher vorliegenden Ergebnisse aus der Bindungspsychologie bis hin zur Neurobiologie lassen den Schluss zu, dass Emotionen Schutzfaktoren sind. Unter anderem bereiten uns Emotionen auf der körperlichen Ebene für bestimmte Handlungen vor, zum Beispiel durch Lenkung des Blutflusses in die Extremitäten bei Wut oder Angst, um Angriff oder Flucht erfolgreich durchführen zu können.

Es muss unterschieden werden zwischen Stimmung, Emotion und Gefühl

Neue Ergebnisse der Hirnforschung sagen aus, dass mit Hilfe bestimmter Bereiche des präfrontalen Cortex Emotionsdämpfungen stattfinden, die überschießende emotionale Reaktionen, die gerade bei Konfliktlösungen nicht hilfreich sind, regeln. Die Komplexitätstheorie ermöglicht ein genaueres Verständnis, wenn Emotionen als dynamisch komplexe Systeme betrachtet werden, die zu Phasenübergängen im Stande sind. Wir unterscheiden zwischen Stimmung, Emotion und Gefühl als Phasen ein- und desselben Systems. Das dynamisch komplexe System in der Phase des Gefühls beschreiben wir mit den Modulen (körperliches) Empfinden, Denken und Handeln. Die daraus resultierende Emergenz des Fühlens ermöglicht eine Reaktionsflexibilität, die gerade bei Konflikten notwendig ist. Bei einem Phasenübergang zur Emotion kommt es zur Reaktanz. Die jetzt leitende „Emotionslogik“ führt zu eingeschränkter Wahrnehmung und entsprechend eingegemtem Handeln. Im weiteren Phasenüber-

gang zur Stimmung transformiert Empfinden zu Somatisieren, Denken zu Rationalisieren, Handeln zu Manipulieren. In beiden letztgenannten Phasen sind Konfliktlösungen schwer möglich.

Zum Umgang mit dem Phänomen der Phasenübergänge in der Praxis

Drei Begriffe, die eng miteinander verbunden sind, spielen dabei eine entscheidende Rolle: Ressource, Resonanz und Resilienz. Bei einem Anstieg von einem der dreien, wachsen die anderen mit. Z. B. bedeuten mehr Ressourcen einen Anstieg von Resilienz, mehr Resilienz bedeutet eine größere Fähigkeit zu Resonanz.

Von diesen geschilderten drei Zugängen zu Konflikten möchten wir den momentan häufig diskutierten Begriff der Resonanz herausgreifen.

Der Resonanzbegriff muss differenziert betrachtet werden

Grundsätzlich verstehen wir Resonanz als somato-psycho-soziales Phänomen und identifizieren sowohl körperliche, psychische als auch soziale Anteile, im Besonderen Handlungen, als Resonanzen.

Weiter unterscheiden wir drei Formen von Resonanz:

Resonanz erster Ordnung ist über die Spiegelneuronen biologisch grundgelegt. Umgangssprachlich wird sie häufig als Empathie bezeichnet.

Resonanz zweiter Ordnung definieren wir als unsere Reaktionen auf die eigene Resonanz. Diese können sowohl Emotionen, Gedanken oder Handlungsimpulse sein. Das heißt z. B., dass damit eine Emotion eine Emotion kommentieren kann.

Resonanz dritter Ordnung verstehen wir als Entschlüsselung einer zu aktualisierenden Fähigkeit aus den Resonanzen erster und zweiter Ordnung. Die Resonanz dritter Ordnung ermöglicht damit die Transformation von Stimmung oder Emotion in ein Gefühl. Fühlen bedeutet sich fähig und verbunden zu erleben und ist eine Hinbewegung zum Du. Die größere Offenheit, Reaktionsflexibilität und damit verbundene Achtsamkeit für sich selbst und die anderen betrifft alle im Feld des Konfliktlösungsprozesses. Eine „Win-Win-Win“-Lösung wird möglich.

Literatur

John M. Gottman: *Why marriages succeed or fail*, Bloomsbury Publishing PLC, 1998



Dr. Heinz Strauß,
Direktor des Lehr- und
Forschungsinstitutes für
Systemische Studien,
München

1/ Vgl.
John M. Gottman



Angelika Strauß,
Ausbildungsleitung am
Lehr- und Forschungsinstitut
für Systemische Studien,
München

KONTAKT

Angelika Strauß,
info@systemenergetik.de