

Eine Serie, die Mut macht

Immer mehr Menschen fühlen sich überlastet, spüren einen permanenten Zeit- und Leistungsdruck. Viele glauben, nicht mithalten zu können, sind unzufrieden, werden krank. Umgekehrt steigt das Angebot an Ratgebern. Bücher, die ein zufriedeneres Leben versprechen oder Tipps zur Vermeidung von Krisen und Konflikten geben, stehen in den Bestsellerlisten ganz oben.

Als Zeitung wollen wir nicht nur informieren und unterhalten. Wir wollen auch Orientierung geben. Das gilt erst recht für eine Zeit des Umbruchs. Veränderungen sind nichts Negatives. Es kommt darauf an, wie mit Herausforderungen umgegangen wird.

Bis Februar 2007 bieten wir in der neuen Serie „Fit fürs Leben“ monatlich Beiträge an, die sich mit Lebensproblemen und deren Bewältigung befassen. Mehr noch: Die Veröffentlichungsreihe wird ergänzt durch kostenlose Workshop-Abende, bei denen die Autoren Rede und Antwort stehen. Die Auftaktveranstaltung am 20. Oktober im gerade wiedereröffneten Schloss Plön ist dabei eine ganz besondere Premiere.

Diese Exklusivserie wäre ohne das renommierte Osterberg-Institut in Niederlevech (Holsteinische Schweiz) nicht möglich. Dem Institut, das die Federführung bei diesem Projekt hat, gilt unser Dank.

Stephan Richter
Chefredakteur

Die Termine

Konfliktmanagement, Prof. Dr. Claus Nowak, 20. Oktober 2006 in Plön, Plöner Schloss

Partnerschaft, Michael Cölln & Ulla Holm, 9. November 2006 in Flensburg, Diakonissenanstalt

Die Not der Kinder, Prof. Dr. Gerhard Suess, 7. Dezember 2006 in Neumünster, Papierfabrik

Work-Life-Balance, Dr. Johann Schneider, 10. Januar 2007 in Büdelsdorf, Ahlmann Wagenreise

Talentcoaching, Klaus L. Siefert, 6. Februar 2007 in Schleswig, Schloss Gottorf

Beginn ist jeweils um 19 Uhr; die Veranstaltungen sind kostenlos. Anmeldungen unter info@osterberginstitut.de.



Das Plöner Schloss ist Ort des Auftakts zur kostenlosen Veranstaltungsreihe.

Ratgeber

Leben bedeutet: Konflikte gestalten

Darüber, was ein Konflikt ist, wodurch er entsteht und wie er zu bewältigen sei, streiten sich die Gelehrten. Am Ende bleibt, dass es leider keine einheitliche Theorie zu Konflikten gibt und – gleichfalls bedauerlich – keine immer wirksamen Lösungsrezepte. Wir kommen also nicht umhin, uns nach Modellen umzusehen, die für uns passen, und daraus eigene Lösungsstrategien zu entwickeln. Die Lage ist somit ernst, aber keinesfalls hoffnungslos, denn es existiert ja durchaus eine Fülle hilfreicher und bewährter Erklärungs- und Lösungsansätze. Einige Grundlagen konstruktiver Konfliktlösung möchte ich Ihnen vorstellen.

Sucht man nach einer zusammenfassenden Definition, so lässt sich zumindest sagen, dass ein Konflikt aus einem offenen oder verborgenen Gegensatzpaar besteht. Unter einem Gegensatzpaar versteht man momentan unvereinbare Interessen, Überzeugungen, Ziele oder Wünsche. Im Zusammenleben kann das z. B. Freizeitaktivitäten, Sauberkeitsansprüche, Kindererziehung oder das Bedürfnis nach gemeinsam verbrachter Zeit betreffen. Diese Definition erlaubt zwei zentrale Feststellungen:

□ Konflikte sind fester Bestandteil des menschlichen Zusammenlebens. So ist weniger die Existenz von Konflikten das Problem als vielmehr die Art und Weise, wie wir mit ihnen umgehen.

□ Konflikte verschwinden nicht dadurch, dass man sie ignoriert oder verschweigt. Im Gegenteil: Ein verdrängter Konflikt entfaltet ein schwer zu kontrollierendes Eigenleben – mit nicht selten fatalen Folgen für alle Beteiligten.

Wie gesagt, ein bestimmtes Gegensatzpaar kann den Konfliktpartei- en entweder bewusst oder nicht bewusst sein. Ist es nicht bewusst, so äußert sich dies oft in mehr oder weniger heftigen Streitereien um scheinbare Nichtigkeiten. Am Ende bleiben beide Streithähne bzw. -hennen ratlos und verwirrt zurück: Sie wissen nicht recht, worum es eigentlich ging. Vielleicht ging es beim Streit ums Fernsehprogramm eigentlich um Wertschätzung, beim Thema Haushalt um Gerechtigkeit und bei der Auseinandersetzung um Freizeit in Wirklichkeit um Zuwendung.

Nicht jedes Gegensatzpaar, das uns von anderen trennt, muss aber gleich zu einem Konflikt führen. Viele dieser Gegensätze sind schlicht nicht relevant. Damit es zum Konflikt kommt, muss das vorhandene Gegensatzpaar für mindestens eine Partei von ausreichender Bedeutung sein. Dies führt uns zu einer weiteren Schlussfolgerung:

□ Ein Konflikt besteht auch dann, wenn eine Seite behauptet, dass sie kein Problem sieht, z. B. was die Unordnung im gemeinsam benutzten Wohnbereich betrifft. Das Gegensatzpaar besteht nunmehr darin, dass beide hierüber so unterschiedlich empfinden.

Dies ist eine wichtige Information für alle, die in Konflikten die Wünsche und Bedürfnisse ihrer Mitmenschen gern mit der Bemerkung „Ich habe damit kein Problem“

Falls Sie an eine konfliktfreie Welt glauben, dann wird es Zeit, sich davon zu verabschieden: Die Abwesenheit von Konflikten ist eine Utopie. Was wir aber tun können ist, den konstruktiven Umgang mit ihnen zu erlernen. Wie erfolgreich wir im Alltag damit sind, entscheidet letztlich darüber, wie gut die Qualität unserer Beziehungen, ja: unser Lebenserfolg ist. Ein Beitrag von Professor Dr. Claus Nowak.



Besser miteinander reden: Konflikte verschwinden nicht dadurch, dass man sie ignoriert oder tuschelt.

Foto: Keystone

oder „Das ist dein Problem“ abtun. Die Risiken und Nebenwirkungen dieses Verhaltens treten oft überraschend ein und werden in der Regel schwer unterschätzt!

Suchen wir in der Fülle unterschiedlichster Konfliktlösungsstrategien nach einem roten Faden, so finden wir immer wieder die folgenden drei Sichtweisen.

- **Die Ich-Position:** Hier sehe und bewerte ich den Konflikt von meinem Standpunkt aus mit meinen Gefühlen, Bedürfnissen, Zielen und Erwartungen.
- **Die Du-Position:** Hierbei handelt es sich um die Sichtweise der Gegenseite, mit ihren Gefühlen, Bedürfnissen etc., von deren Richtigkeit die Gegenseite ebenfalls überzeugt ist.
- **Die Meta-Position:** Hier befindet man sich in einer Position außerhalb von „Ich“ und „Du“, gleichsam wie ein unbeteiligter Beobachter, der nicht mit eigenen Interessen in den Konflikt verweben ist. Der Konflikt steht nicht länger zwischen mir und meinem Gegner, sondern wir werden Partner auf der Suche nach einer einvernehmlichen Lösung mit Vorteilen für beide Seiten.

Wollen wir einen Konflikt konstruktiv lösen, so ist es erforderlich, alle drei Perspektiven einzunehmen. Alle ernst

zu nehmenden Strategien zur Konfliktbearbeitung führen die Konfliktbeteiligten durch diese drei Positionen. Dazu muss ich vor allem die Du-Position kennen lernen. Dafür ist es unerlässlich, dem Anderen erst einmal zuzuhören und ihn wirklich verstehen zu wollen. Wechselseitig praktiziert, führt dies bei den Beteiligten in aller Regel zu einer emotionalen Beruhigung. Erst danach kann ich, vom Meta-Standpunkt aus, nach einer Konfliktlösung suchen.

Wer behauptet, er sei konfliktfähig, muss sich an folgenden Kriterien messen lassen:

□ Bin ich fähig, meine eigenen Bedürfnisse, Gefühle und Erwartungen wahrzunehmen und angemessen zu vermitteln, ohne herumschreien, mit Türen zu knallen, mich beleidigt zurückzuziehen oder zu verstummeln?

□ Bin ich in der Lage, den Konflikt aus der Perspektive der Gegenseite zu betrachten und deren Gefühle, Wünsche und Empfindlichkeiten ernst zu nehmen? Das fällt schwer, insbesondere wenn ich selbst emotional stark berührt bin. Manchmal hilft es, eine Nacht darüber zu schlafen, und es dann noch einmal zu versuchen.

□ Bin ich bereit, gemeinsam mit dem Konfliktpartner nach einer Lösung zu suchen, in der sich beide Seiten mit ihren Anliegen wieder

finden? Dazu gehört natürlich die Bereitschaft des anderen, sich darauf einzulassen. Mitunter führt hier Beharrlichkeit zum Ziel oder ein erstes Entgegenkommen von meiner Seite – auch wenn ich überzeugt bin, dass eigentlich mein Gegenüber den ersten Schritt machen müsste.

Können oder wollen sich die Beteiligten nicht auf diesen Weg einlassen, sondern werten die Bedürfnisse und Erwartungen der Gegenseite als „abwegig“, „dumm“ oder „unwichtig“ ab, so sind sie – zumindest in der betreffenden Situation – nicht konfliktfähig. In diesem Fall sollte man erwägen, eine dritte Person als Vermittlerin einzubeziehen. Denn nur dann, wenn die Beteiligten sich entschließen, auch die Argumente der Gegenseite als bedeutsam anzuerkennen, ist eine gemeinsame und damit konstruktive Konfliktlösung möglich. Den Weg dahin zu bahnen, wäre Ziel einer Konfliktmoderation durch eine dritte Person.

Vielleicht noch ein Nachsatz zum destruktiven Umgang mit Konflikten: Jede physische oder psychische Gewalt bewirkt eine Konfliktverschärfung und führt immer weiter weg von einer wirklichen Lösung. Gewalt beschädigt die Beziehung und das Vertrauen zwischen den Menschen und zerstört damit die Basis für eine gemeinsame Perspektive. Dies gilt ausnahmslos!

Gewalt beschädigt die Beziehung und das Vertrauen zwischen den Menschen.

Weg dahn zu bahnen, wäre Ziel einer Konfliktmoderation durch eine dritte Person.

Vielleicht noch ein Nachsatz zum destruktiven Umgang mit Konflikten: Jede physische oder psychische Gewalt bewirkt eine Konfliktverschärfung und führt immer weiter weg von einer wirklichen Lösung. Gewalt beschädigt die Beziehung und das Vertrauen zwischen den Menschen und zerstört damit die Basis für eine gemeinsame Perspektive. Dies gilt ausnahmslos!

Literatur-Tipps

- Sie wollen das Thema in Ruhe vertiefen? Diese Titel bieten sich nach Empfehlung von Prof. Dr. Claus Nowak an:
- Selbsthilfe in Konflikten. Konzepte, Übungen, Praktische Methoden. Von Friedrich Glasl, 1998
- Phänomen Konflikt. Die Kunst erfolgreicher Lösungsstrategien. Von Frank D. Peshchel, 1993
- Das konstruktive Gespräch. Ein Leitfadens für Beratung, Unterricht und Mitarbeiterführung mit Konzepten der Transaktionsanalyse. Von Manfred Gührs und Claus Nowak, 2002

Prof. Dr. Claus Nowak (56) ist Trainer, Berater in Treier Praxis und Honorarprofessor für Personalentwicklung an der Universität Hamburg. Sein Buch „Das konstruktive Gespräch“ gerade in der 6. Auflage erschienen, wurde auch ins Niederländische und ins Russische übersetzt.

Versuchen Sie es mal so...

1. Setzen Sie selbst niemals Gewalt ein und lassen Sie dies auch nicht zu.
2. Überlegen Sie es sich sehr gut, bevor Sie sagen: „Das ist dein Problem!“
3. Nicht die Zahl der Konflikte sagt etwas aus über die Qualität einer Beziehung, sondern die Art, wie Konflikte ausgetragen werden.
4. Machen Sie sich in Konflikten klar, was Ihre wirklichen Bedürfnisse und Wünsche sind.
5. Hören Sie Ihrem Gegenüber gut zu und fragen Sie nach, damit Sie seine Sichtweise verstehen.
6. Nehmen Sie sich eine Auszeit, wenn die Emotionen drohen, Sie zu überwältigen.
7. Wenn Sie sich häufig und heftig über scheinbar Unwichtiges streiten, stecken oft ein unbefriedigtes Bedürfnis oder ein aufgeregter Ärger dahinter. Fragen Sie sich: Worum geht es wirklich?
8. Und vor allem: Haben Sie keine Angst, Konflikte offen anzusprechen. Und seien Sie dankbar, wenn andere dies bei Ihnen tun, auch wenn es zunächst unbequem ist.

Kämpfen, vermeiden oder kooperieren? Testen Sie Ihre eigene Konflikthaltung

Gefragt wird danach, wie häufig Sie in Konfliktsituationen so wie beschrieben handeln. Geben Sie den folgenden 30 Aussagen Ihre persönliche Wertung. 0 steht für niemals, 1 für selten, 2 für manchmal, 3 für oft, 4 für ständig. Wenn Sie ein noch aussagekräftigeres Ergebnis erreichen wollen, empfehle ich folgendes: Es sind immer die anderen, die über mein Konfliktverhalten am besten Auskunft geben können. Bevor Sie also Ihre eigenen Zahlenwerte in die Kästchen neben den Aussagen eintragen, kopieren Sie den Test doch ein paar Mal. Geben Sie ihn ein bis drei vertrauten Menschen mit der Bitte, den Fragebogen für Sie auszufüllen. Später zählen Sie dann die Zahlenwerte hinter jeder Aussage zusammen. Teilen Sie dann jede der 30 Summen jeweils durch die Anzahl der befragten Personen. Damit haben Sie Ihr Ergebnis. Egal, ob Sie nur mit sich selbst zu Rate gehen oder andere beteiligen – auf der gegenüberliegenden Seite finden Sie die Auswertung.

1. die Argumente der Gegenseite abwerten.....	
2. Vorwürfe machen.....	
3. den Streitpunkt lieber nicht ansprechen.....	
4. unterschiedliche Sichtweisen aushalten.....	
5. weggehen.....	
6. den anderen ausreden lassen usw.....	
7. frühere Fehler verbalisieren.....	
8. den Konflikt zeitnah ansprechen.....	
9. gute Miene zum bösen Spiel machen.....	
10. nach Fehlern beim anderen suchen.....	
11. mit einem Scherz die Situation entspannen.....	
12. nach Auswegen suchen.....	
13. das Thema wechseln.....	
14. Verbündete suchen.....	
15. sich bei anderen beklagen.....	
16. den anderen als Feind betrachten.....	
17. intensiv diskutieren.....	
18. schreien und schimpfen.....	
19. sich anpassen, ohne überzeugt zu sein.....	
20. dem anderen vertrauen.....	
21. Konflikte hinausschieben.....	
22. recht behalten wollen.....	
23. den Kritikpunkt herunterspielen.....	
24. Alternativen erarbeiten.....	
25. eigene Gefühle und Gedanken deutlich machen.....	
26. anderen drohen.....	
27. negative Gefühle akzeptieren.....	
28. nach Kompromissen suchen.....	
29. andere bestrafen.....	
30. beleidigt sein.....	