

Interview mit Ann Bockslaff

1. Was verstehen Sie unter Streit?

Überall, wo Menschen zusammen kommen gibt es Konflikte. Konflikte sind ein natürliches und normales Ergebnis der Tatsache, dass Menschen unterschiedlich sind.

Konflikt:

Ein Konflikt besteht, wenn Handlungen, Bedürfnisse, Interessen, Wünsche, Erwartungen oder Gefühle von zwei Menschen oder Gruppen im Widerspruch zueinander stehen und aufeinanderprallen.

Konflikte sind keine Tätigkeit – sie sind! Die individuelle Haltung und Sichtweise entscheiden darüber, wie man einen Konflikt erlebt und wie man handelt.

Streit:

Von Streit sprechen wir, wenn zwei Menschen oder Gruppen einen Konflikt austragen. Streiten ist eine **Tätigkeit**.

Wenn dabei mindestens eine Partei Verlierer ist, handelt es sich um **destruktives Streiten**. Dabei versucht der Streitende, offen oder versteckt, verbal oder physisch, dem Anderen seine Meinung oder Überzeugung aufzuzwingen, um zu siegen.

Um **konstruktives oder faires Streiten** (Auseinandersetzung) handelt es sich, wenn für die Parteien vorwurfsfreie Kommunikation und Verständigung im Vordergrund stehen und die Beteiligten eine Lösung anstreben, bei der beide Seiten möglichst viel von dem bekommen, was sie wollen oder brauchen.

Faires Streiten erfordert eine Klärung der eigenen Gefühle, Bedürfnisse, Interessen, Wünsche und Meinungen und die Bereitschaft anzuerkennen, dass andere Menschen ganz andere, genauso legitime Bedürfnisse und Vorstellungen haben.

Die Frage, wie wir mit dieser Unterschiedlichkeit umgehen, entscheidet, ob wir uns auseinandersetzen oder ob wir uns streiten.

2. Was ist schlechtes Streiten? Was genau führt zum Streit – doch nicht Interessenskonflikte an und für sich? Sind es nicht meistens die kleinen Vorgeschichten, die Verletzungen?

„Schlechtes Streiten“ ist, wenn man sich gegenseitig mit Vorwürfen und Beschuldigungen überschüttet und jeder auf seiner eigenen Sichtweise und Meinung beharrt, jeder Recht haben will und keiner dem Anderen zuhört.

Interessenskonflikte sind normal. Doch wie man damit liebevoll und gewinnbringend für beide Seiten umgehen kann ist der Inhalt der Streitschule.

Kleine Verletzungen entstehen anfänglich meist unbewusst und werden erst unter den Teppich gekehrt, weil sie ja klein sind und weil wir nicht gelernt haben, sie liebevoll anzusprechen. Dort können sie sich im Laufe der Zeit ansammeln und plötzlich brechen sie hervor, der Dampfkessel explodiert.

Wenn wir die Unterschiedlichkeit respektieren, interessant und vielleicht sogar bereichernd finden, können wir uns im Konfliktfall mit dem, was anders ist am Anderen, auseinandersetzen.

3. Wie verläuft positives Streiten? Ihr Konzept?

Eine wichtige Voraussetzung dazu ist, dass ich mich selbst, meine Erwartungen, Bedürfnisse und Werte kenne und lerne diese so auszudrücken, dass ich mein Gegenüber nicht einenge und vor allem dass ich weder offene noch versteckte Vorwürfe mache, weil sich der Andere sonst sofort verteidigt, zurück zieht oder zum Gegenangriff übergeht. Darüber hinaus muss ich lernen, wertfrei und einfach neugierig zuzuhören, um die Welt und die Sichtweisen des Anderen zu verstehen. **Erst verstehen, dann verstanden werden.** Für mich ist konstruktives Streiten Friedensarbeit, mit der jeder Einzelne seine eigene Welt verbessern kann und damit mehr Frieden in die Welt trägt.

4. Warum müssen wir positives Streiten erst lernen?

Jede Person hat Bedürfnisse, die sie befriedigt haben möchte. Wir überlegen, was wir wollen oder brauchen und finden meistens eine Lösung. Insbesondere die „Macher- Typen“ sind sehr schnell im Finden und Kreieren von Lösungen, die für sie passend sind. Der Lösungsfindungsprozess läuft sehr oft sehr schnell, fast automatisch ab: „Hatdu Problem, mutdu lösen.“ Diese Lösungen lassen aber fast immer ausser acht, dass der Andere auch seine eigenen Bedürfnisse hat und möglicherweise auch eigene Lösungen. Falls er solche hat, entbrennt ein Kampf um die „bessere“ Lösung, d.h. ein Machtkampf, bevor die Parteien überhaupt eine Ahnung haben, wie die jeweiligen Bedürfnisse, der Einzelnen tatsächlich aussehen und was für Gefühle dahinter stecken.

Falls einer keine eigene Lösung hat, wird er sich sicher übergangen fühlen und die Lösung des Anderen höchst wahrscheinlich sabotieren. Das heisst wir haben Gewinner und Verlierer, bzw. der Konflikt ist nicht wirklich, sondern nur scheinbar gelöst.

Deshalb ist es so wichtig, zu lernen zuerst zu zu hören, den andern in seinen Sichtweisen und Bedürfnissen zu verstehen, mit seinen Hintergründen und Gefühlen. Denn wer sich richtig verstanden fühlt, hat Vertrauen, öffnet sich. Dies ist die Basis, um neue, gemeinsame, kreative Lösungen zu entwickeln, für die nun viel mehr Erkenntnisse zur Verfügung stehen, weil die Person nun weiss, **wozu und warum**, das jeweils so wichtig ist.

Das Orangenbeispiel von Follet 1940:

Es gibt eine Orange und zwei Personen wollen sie haben.

Einfache Lösung: Die Orange wird halbiert.

Folgen: Beide sind unzufrieden. Sie haben sich nicht die Mühe gemacht zu erfahren, **wozu** die Orange jeweils verwendet werden soll:

Die Eine will nämlich einen Kuchen backen und braucht dafür die Schale der Orange, und die Andere will einen Drink machen und braucht dazu den Saft der Orange!

Die meisten von uns sind in mehr oder weniger autoritären Systemen aufgewachsen, die mit Hierarchien und einem starken Machtgefälle funktionieren. Deshalb hatten wir wenig Chancen, das Prinzip der echten Gleichwertigkeit und des „Win- win“ zu erfahren und zu lernen. Das patriarchale Grundempfinden ist oft so tief verwurzelt, dass wir es gar nicht wahrnehmen und uns oft nicht berechtigt fühlen, eigene Bedürfnisse ausgeglichen und selbstbewusst auszudrücken und stattdessen lieber den Mund halten, bis wir explodieren oder wir verhalten uns trotzig, empört, beleidigt etc. und versuchen uns gewaltsam durchzusetzen. Das erzeugt Widerstand und Streit.

5. Was macht „richtig streiten“ so schwierig?

Streiten ist so schwierig, weil wir Angst haben vor Ablehnung und Angst davor nicht verstanden und ernst genommen zu werden. Meistens müssen wir unbedingt Recht haben, statt zu lernen zu verhandeln und **gemeinsame Lösungen** zu suchen.

6. Welche Gefühle stecken hinter einer Aussage wie «Ich habe Dir doch schon hundertmal gesagt, dass du ...!»

Hinter der Aussage steht eine gewisse Frustration darüber, nicht gehört und nicht ernst und wichtig genommen zu werden. Da sie aber als klarer Vorwurf formuliert ist und der Ton vermutlich auch nicht gerade liebevoll ist, wird sie höchstwahrscheinlich Widerstand erzeugen. Es fehlt auch eine nachvollziehbare Erklärung, warum der Person dies so wichtig ist.

7. Wie lernt man, nicht gleich zu explodieren – die Wut ist doch vorhanden!

Ärger und Wut sind völlig normale Emotionen und dürfen auch sein. Wenn ich sie aber als Vorwürfe dem Anderen entgegenschleudere, statt die Verantwortung dafür selber zu tragen, wird die Sache eskalieren. Wenn ich richtig sauer bin, habe ich gelernt, erst mal nichts zu sagen und mich soweit zu „sortieren“, dass ich in einer Ich- Botschaft klar formulieren kann: was die Situation oder das Verhalten bei **mir** ausgelöst hat und was möglicherweise die Folgen für **mich** oder für unsere Beziehung sind.

Man kann mal Dampf ablassen, in der Übertreibung wird manches deutlicher, man kann auch mal ungeniert Emotionen ausleben, oder das eigene dramatische Talent vorführen.

Für manche Menschen ist so ein Streit wie ein reinigendes Gewitter und ihre Beziehungen halten das auch aus. Sie halten es erfahrungsgemäß aber nur dann aus, wenn trotz heftiger Emotionen keine irreparablen Verletzungen entstehen.

Zu wissen, mit wem und wann dies möglich ist, und wie man die Situation wieder auflösen kann, ist ein Zeichen von hoher Streitkompetenz.

8. Warum ist Kommunikation heute ganz allgemein ein so grosses Thema?

Weil wir uns momentan von einer autoritären zu einer mehr partnerschaftlichen Struktur bewegen. Das Verständnis von Hierarchien hat sich gewandelt. Die neue Kommunikation fördert das Miteinander und die Gleichwertigkeit der einzelnen Beteiligten. Das gilt auf allen Beziehungsebenen, sowohl auf der Ebene zwischen Partnern, als auch im Berufsleben und auch besonders mit den heutigen Kindern.

Kommunikation lief traditionsgemäss von oben nach unten. Die heutige Individualisierung fordert, dass jeder als eigener Mensch wahrgenommen werden will und dazu ist es notwendig, dass wir lernen uns selber wahrzunehmen und uns gegenseitig zu verstehen.

9. Ist Kommunikation nicht eher eine Frage der Persönlichkeit? Und inwiefern können Kurse hier etwas ausrichten? Was lässt sich ändern, was nicht? Wo liegen die Grenzen?

Ich denke, es ist problematisch von einer gegebenen Persönlichkeit zu sprechen. Der Mensch lernt sein Leben lang und verändert sich auch dauernd. Wo Veränderung ist gibt es auch die Möglichkeit auf die Richtung Einfluss zu nehmen.

Im Grunde ist die Streitschule ein Kurs mit der Anregung zu Weiterentwicklung und Veränderung von gelernten, unbefriedigenden Kommunikationsmustern, hin zu einem achtungsvollen Miteinander. Somit ist er ein kleiner Baustein zur Fortentwicklung der Persönlichkeit.

Auch hier gilt: Übung macht den Meister!

Was lässt sich ändern? Der erste und meiner Ansicht nach wichtigste Schritt ist derjenige hin zu mehr Selbstbewusstsein, Selbstverantwortung und mehr Selbstsicherheit und gleichzeitig mehr Verständnis für das Gegenüber.

In den 2 Tagen können nur Grundlagen vermittelt werden. Das sind die Grenzen des Kurses. Das Training beginnt dann in der „Realität“. Unsere Übungsabende dienen der Unterstützung der individuellen Streitkultur, sowie der Reflexion der Entwicklung.

Für die Entwicklung der Persönlichkeit hat und setzt jeder seine eigenen Grenzen.

10. Wem empfehlen Sie die Streitschule?

Die Streitschule bildet eine Grundlage für ein friedliches, respektvolles Miteinander, egal ob dies im **beruflichen** oder im **privaten** Umfeld ist. Ich persönlich hätte wohl kaum so offene und von tiefem Vertrauen geprägte Beziehungen zu meinen Kindern, meinen Stiefkindern, zu meinem Mann und auch zu meinem Ex- Mann, wenn ich nicht die Chance gehabt hätte, meine Kommunikations- – und

Konfliktkompetenz zu schulen. Ich bin davon überzeugt, dass sie jedem nur nützen kann und dies bestätigen mir auch frühere Kursteilnehmer immer wieder. Ganz besonders empfehle ich sie auch Eltern in Patchworkfamilien. Es ist ein sehr hilfreiches Werkzeug, diese äußerst schwierige Herausforderung und Situation möglichst erfolgreich zu meistern. (Über dieses brisante Thema könnte ich viel erzählen, aus eigener Erfahrung und der Erfahrung aus meiner beruflichen Tätigkeit mit Gruppen und Paaren in Deutschland).

Auch für Führungskräfte und Mitarbeiter lohnt sich eine gute Streitkultur. Sie fördert das Miteinander, Vertrauen und Effizienz. Ungelöste, schwelende Konflikte kosten enorm viel Energie und Zeit!

Beispiele

Vorwurfsvolle Aussagen	Hilfreiche Aussagen
"Sie sollten sich mal fragen, wieso das immer gerade Ihnen passiert!"	"Das ist Ihnen bestimmt sehr unangenehm, dass Ihnen so etwas schon häufiger passiert ist."
"Du brauchst dir keine Sorgen zu machen, das wird schon wieder."	"Du machst dir im Moment Gedanken, ob sich das wohl wieder einrenkt."
"Was Sie eigentlich sagen wollten, ist weiterhin unklar."	"Darf ich Sie bitten, mir Ihre Ansicht noch etwas genauer zu erklären. Ich verstehe noch nicht ganz alles."
"Warum hast Du mich wieder nicht angerufen!"	"Ich hatte mich so auf deinen Anruf gefreut und dann war ich ganz traurig, dass du dich nicht gemeldet hast."
"Haben Sie schon wieder vergessen, Papier zu bestellen?"	"Für mich ist es sehr wichtig, dass wir immer genügend Papier haben, weil ich sonst nicht weiter arbeiten kann und die Offerten nicht zum Kunden kommen. Ich möchte Sie bitten, dafür zu sorgen, dass wir immer einen Vorrat haben."
"Du traust dich doch nicht, deiner Mutter zu sagen, dass du nicht kommen willst."	"Kann es sein, dass du eigentlich am liebsten nicht kommen würdest, aber nicht so recht weißt, wie du das deiner Mutter sagen könntest, ohne dass sie sich verletzt fühlt?"
"Dein Problem ist, dass du so unentschieden bist!"	"Entscheidungen scheinen dir immer wieder sehr schwer zu fallen. Es gibt immer so viel Pro und Kontra und dann möchtest du ja auch, dass es für alle stimmt."
"Du kannst nicht erwarten, dass ich immer putze!"	"Dir ist es ganz wichtig, dass es bei uns immer sehr sauber ist, und so wie ich es mache, scheint es für dich nicht so gut zu sein. Können wir eine Lösung finden, die für beide stimmt?"

Wenn ein Partner bei eigenen Anliegen immer wieder zu hören bekommt:

"Ich habe leider keine Zeit!"

Muss man die Frage stellen: Zeit wofür? Die Prioritäten sind dann offensichtlich sehr unterschiedlich.

Ganz egal, wie friedfertig, kommunikationsfreudig, respektvoll, fair und gesprächsbereit Sie selber auch sein mögen, so treffen Sie doch ununterbrochen auf Streithähne, Streitlust, Aggression und heftige Übergriffe.

In der Streitschule lernen Sie, streitbaren Energien so zu begegnen, dass Sie Ihr Gegenüber nicht weiter reizen, aber auch nicht darauf verzichten, Ihre eigenen Meinungen, Bedürfnisse und Interessen klar darzustellen und zu vertreten. Sie werden streitkompetent und auseinandersetzungsfreudig.