

Erfolgreich streiten

Oder

keine Angst vor Konflikten

von Ann Bockslaff

Was heisst „erfolgreich streiten“?

Bin ich erfolgreich, wenn ich gewinne und Andere verlieren oder ist das Ziel, dass alle gewinnen und zwar nicht nur in der Sache, sondern auch auf der Beziehungsebene?

Denn wo es Gewinner und Verlierer gibt, herrscht kein Frieden. Die nächste Kampfrunde kommt bestimmt.

Wenn es jedoch gelingt, Lösungen zu finden, die für alle Beteiligten stimmig sind, schafft dies anhaltenden Frieden und Vertrauen.

Dies ist für mich echter, nachhaltiger Erfolg, auch wenn ich nicht das Maximum heraus bekommen habe.

Warum ist konstruktives oder faires Streiten so schwierig?

Weil wir es nicht gelernt haben und weil wir Angst vor Ablehnung und Angst davor nicht verstanden und ernst genommen zu werden haben. Meistens müssen wir unbedingt Recht haben, statt zu lernen zu verhandeln und gemeinsame Lösungen zu suchen.

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.

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. Diese Lösungen lassen aber fast immer ausser acht, dass der Andere auch seine eigenen Bedürfnisse hat und möglicherweise auch eigene Lösungen oder vielleicht einfach nur mitreden, gefragt werden möchte. Falls er eigenen Lösungen 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 übergeben 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.

Konflikte – Streit

Gründe um einen Streit anzufangen, gibt es wie Sand am Meer. Der Partner, der seine Kleider in der ganzen Wohnung herumliegen lässt, die Chefin, die einem immer noch mehr Arbeit aufbrummen will oder die Tochter im Teenageralter, die sich an keine Abmachung hält. In den meisten Fällen enden solche Streitereien in der Sackgasse. Die Folgen sind Frustrationen, Tränen und mehr Munition für den nächsten Streit. Konflikte zu umgehen, indem man alles in sich hineinfrisst, ist kaum die bessere Lösung. Tatsache ist: Viele Menschen fühlen sich im beruflichen und im persönlichen Umfeld in

Konfliktsituationen überfordert. Dabei müsste Streit nicht zwingend negative Folgen haben. Wer einen Konflikt konstruktiv löst, kann so einiges lernen - über sich selber und über sein Gegenüber. Diesen Ansatz wird in den Seminaren der Streitschule Zürich, sowie im BCM (Business Conflict Management) Training verfolgt. Ziel der Workshops ist es, den Teilnehmern Werkzeuge zu vermitteln, um **mit Konfliktsituationen lösungsorientiert umzugehen**, ohne dass dabei ein Kampf entsteht. Konflikte sind ein natürliches und normales Ergebnis der Tatsache, dass Menschen unterschiedlich sind.

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

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

Wenn wir diese Unterschiedlichkeit als ärgerlich, lästig, störend oder gar bedrohlich empfinden, versuchen wir, den Anderen zu überzeugen, zu belehren, zu ändern oder zu besiegen.

Wir finden unsere Meinung „besser, moralischer, wichtiger, brauchbarer“, und wollen „recht haben“ – wir streiten!

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

Ebenso häufig treffen wir auf offenen oder versteckten Widerstand, auch wenn wir nach allen Regeln der Kunst zu kommunizieren versuchen. Deshalb ist es notwendig zu lernen mit Widerstand umzugehen, diesen ernst zu nehmen und mit echtem Zuhören zum Schmelzen zu bringen, um erst die Bereitschaft zu schaffen zum Erarbeiten gemeinsamer Lösungen. Wenn alle Beteiligten in diesem Prozess miteinbezogen und gehört werden, ist die Chance des Commitments und der Nachhaltigkeit viel höher.

Der Weltfrieden beginnt bei jedem Einzelnen von und in uns.

Mahatma Ghandi sagte:

You must be the change you want to see in the world!