

IDEENGENERATOR FÜR KONFLIKTE

Newsletter von Günter W. Remmert
Lösungen in Beziehungen und Beruf



Foto: Wilfried Beege, www.beege.de

Liebe Freunde und Interessenten,

herzlich begrüße ich Sie als Leserin oder Leser eines neuen Newsletters.

Menschliche Lösungen beruflich wie privat zu ermöglichen, dazu sind folgende Anregungen gedacht:

KONFLIKTE	1
KONFLIKTE ENTSTEHEN DURCH ABWERTUNGEN.....	2
WIE MAN KONFLIKTE DEFINIEREN KANN	3
KONFLIKTLÖSUNG DURCH WERTSCHÄTZUNG	4
IDEENGENERATOR	4
DEESKALATION IN WORTEN – IN TATEN.....	5
ESKALATION IN WORTEN – IN TATEN	6



Gefallen Ihnen diese Seiten? Wären sie auch etwas für Ihre Freunde?
Dann empfehlen Sie den Newsletter doch weiter!
Möchten Sie Danke sagen, Kritik üben, Vorschläge machen?
Dann schreiben Sie mir. Ich freue mich, von Ihnen zu hören.
Freundliche Grüße aus dem Hunsrück

Günter W. Remmert

Günter W. Remmert
guenter@wachstums-impulse.de
www.facebook.com/guenter.remmert

KONFLIKTE

*Eine Erfindung, die noch fehlt:
Explosionen rückgängig zu machen.*

Elias Canetti (1905–1994)

*Wer heute den Kopf in den Sand steckt,
knirscht morgen mit den Zähnen ...*

Reinhard K. Sprenger (*1953)

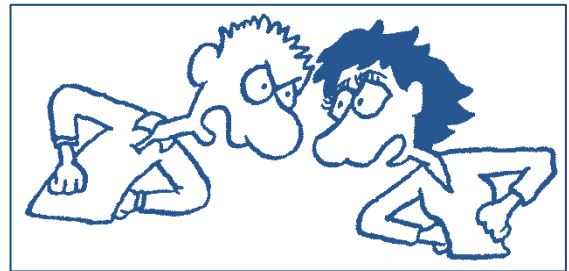
Einen Krieg kann man so wenig gewinnen wie ein Erdbeben.

Jeannette Rankin (1880-1973)

Konflikte sind lästig, oft schmerzlich, Zeit und Kraft kostend. Doch sie sind unvermeidlich, wenn Menschen miteinander zu tun haben. Zu leicht stoßen unterschiedliche, ja gegensätzliche Vorstellungen, Bedürfnisse und Interessen aufeinander.

Ausgetragene und geklärte Konflikte sorgen allerdings dafür, dass die Luft wieder klarer wird. Man spart Energie, oft auch viel Geld. Wenn Konflikte gelöst sind, kann man wieder anpacken.

Manche Lebensumstände kann man nicht ändern. Doch immer kann man seine Weise verbessern, geschickter und kreativer mit ihnen umzugehen. Gerade Konflikte bieten eine ausgezeichnete Chance, voran zu kommen und seinen Umgang mit anderen weiter zu entwickeln. Es ist also sehr nützlich und belebend, Konflikte nicht nur mit sich selbst, sondern auch mit anderen auszutragen.

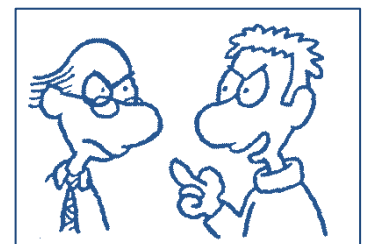


KONFLIKTE ENTSTEHEN DURCH ABWERTUNGEN

Wie entstehen Konflikte? Die Ursprungsgeschichten sind so vielfältig wie das Leben selbst. Als generellen Nenner kann aber feststellen, dass Konflikte durch Abwertungen entstehen. Sie vertiefen und verbreitern sich, steigern sich, eskalieren durch weitere Abwertungen. Das geheime Drehbuch des Konfliktverlaufs wird davon bestimmt, ob Abwertungen verfestigt, ja zementiert werden, neue Abwertungen hinzukommen oder im Gegenteil Abwertungen zurückgenommen, abgeschwächt und aufgelöst werden.

Was einer konstruktiven Kommunikation und Konfliktlösung im Wege steht, sind im Wesentlichen unterschiedliche Varianten von drei Grundabwertungen: Abwertungen des Anderen, Abwertungen eines Themas und Abwertungen seiner selbst.

- Ein Mitarbeiter spricht mit Ihnen als Führungskraft in einem beleidigenden Ton, der die Grenze zwischen Sarkasmus und Unbotmäßigkeit klar überschreitet. – Eine Abwertung Ihrer Führungsrolle und Ihrer Person.
- Ihr Chef hat Sie gerade zu einem Termin verdonnert, den Sie unmöglich einhalten können. Da er Ihnen zu verstehen gegeben hat, dass jeder Widerspruch zwecklos scheint, melden Sie sich krank. – Abwertungen Ihrer selbst und eines wichtigen Themas (der Arbeitsbeziehung zwischen ihnen beiden).



- Ihr Sohn kommt mit einer neuen bildschönen Tätowierung nach Hause, der Ihren Blutdruck in Rekordhöhen treibt. – Abwertung Ihrer selbst, wenn Sie sich fragen, was Sie in der Erziehung alles falsch gemacht haben. Abwertung Ihres Sohnes, wenn Sie explodieren und ihn anschreien und beschimpfen.
- Eine Firma führt in Auftrag gegebene Arbeiten weder termingerecht, noch in der vereinbarten Qualität aus. – Abwertung des Auftrags und vielleicht auch des Auftraggebers.

Jeder Mensch hat immer wieder neue Auseinandersetzungen zu bewältigen. Wir haben Erwartungen und wenn unsere Mitmenschen sie nicht erfüllen, sind wir enttäuscht. Rechtsanwälte sprechen in solchen Fällen von „Vertragsbruch“, am Arbeitsplatz nennt man es „mangelndes Engagement“, bei Freunden grämen wir uns über Vertrauensstörungen und wenn der Sohn der „Übeltäter“ ist, wettern wir über die „Jugend von heute“.

WIE MAN KONFLIKTE DEFINIEREN KANN

In der Literatur gibt es keine einheitliche Definition des Begriffs „Konflikt“. Mit Konflikten beschäftigen sich u.a. die Psychologie, die Soziologie, die Politologie, die Friedens- und Konfliktforschung usw. Die Konfliktdefinitionen der einzelnen Disziplinen sind aufgrund der verschiedenen Betrachtungsebenen sehr unterschiedlich. Hier mein Vorschlag:

- ➔ **Ein Konflikt ist ein Beziehungsereignis, bei dem unvereinbare (oder unvereinbar erscheinende) Interessen so aufeinander treffen, dass sie von mindestens einer Seite als Beeinträchtigung oder Bedrohung erlebt werden.**

Man unterscheidet latente von manifesten, intraindividuelle von sozialen Konflikten:

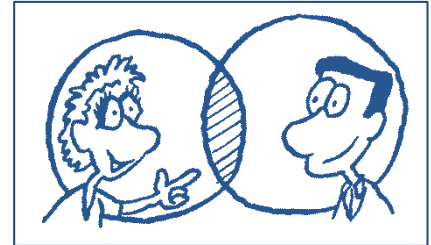
Latenter Konflikt	Schwelt unter der Oberfläche
Manifest, offener Konflikt	Zeigt sich in konkreten Worten und Handlungen

Intraindividueller Konflikt (Innerpsychischer Konflikt)	Spannung zwischen verschiedenen Neigungen, Bedürfnissen oder Interessen einer Person
Sozialer Konflikt (Beziehungskonflikt)	Zwischen zwei oder mehreren Individuen oder Gruppen

KONFLIKTLÖSUNG DURCH WERTSCHÄTZUNG

Das Gegenteil der Abwertung ist wertschätzendes Reden und Handeln. Ehrliche Wertschätzungen führen dazu, Konflikte zu deeskalieren, sie konstruktiven Lösungen zuzuführen und letztendlich sogar, viele Konflikte bereits von vorneherein zu vermeiden.

Grundsätzlich kann man davon ausgehen, dass jeder Konflikt bis zum Erweis des Gegenteils ein lösbares Problem darstellt, dessen partnerschaftliche Lösung für alle beteiligten Parteien einen Nutzen verspricht.

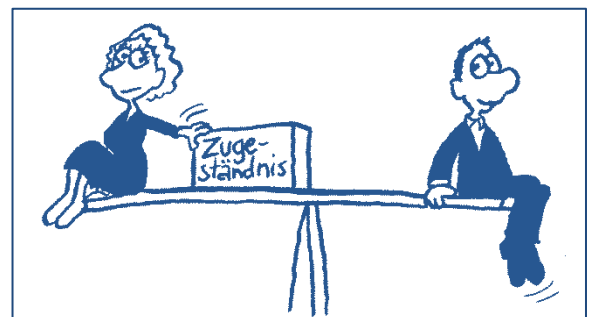


Um die Wertschätzung für andere zu erhöhen, empfiehlt es sich, auf den/die anderen einzugehen. Hilfreich dazu ist

- **Direkte Kommunikation**, um sich und die eigenen Probleme darzustellen. Das Verhalten darf echt und transparent, darf authentisch sein.
- **Einfühlungsvermögen** in den/die anderen:
"Mich interessiert dein Problem.
Ich möchte gern verstehen, warum du dich so verhältst."
- **Nein sagen können**, ohne zu verletzen, ohne zu demotivieren:
„Du interessierst mich weiter als Person,
auch wenn wir in diesem Punkt sachlich anderer Meinung sind.“
- **Toleranz für Gegensätze**:
Durch Meinungsverschiedenheiten sollte man sich nicht gleich aus dem Gleichgewicht bringen lassen. Zwischen Schwarz und Weiß gibt es viele Grautöne, ganz zu schweigen von den Farben.
- **Das Aushalten von Spannungen**,
die man nicht sofort aus der Welt schaffen kann.

IDEENGENERATOR

Aus vielen Gesprächen mit Menschen, die mit mir Ihre Streit- und Konfliktthemen besprochen haben und die mich daran teilnehmen ließen, welche Vorgangsweisen ihnen selber für eine Klärung und Lösung nützlich und hilfreich waren, stammen die Ideen, die ich auf den beiden folgenden Seiten zusammengestellt habe.



Sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Vielmehr können sie mit jeder neuen Erfahrung erweitert und ergänzt werden. Vielleicht regen sie den einen und die andere Leserin an, eingefahrene Bahnen zu verlassen und etwas Neues auszuprobieren. Auch weitergehende Beobachtungen und Vorschläge sind mir willkommen.

DEESKALATION IN WORTEN – IN TATEN



ESKALATION IN WORTEN – IN TATEN

