

Schaffhauser Zeitung, Der Landbote, Sihltaler-Zeitung, Linth-Zeitung, Zürichsee Zeitung linkes Ufer. Zürichsee Zeitung rechtes Ufer, March-Zeitung, Höfner-Zeitung, Zürcher-Unterländer, Zürcher-Oberländer, Glattaler (Mitte Februar 2001)

**Gelöste (Ziel)-Konflikte als Energiespender
Ob Konflikte in der Familie, im Freundeskreis oder im Unternehmen herrschen, spielt keine Rolle. Sie nehmen uns viel, manchmal sogar alle Energie, um Freude und Spass zu haben.**

von Erich L. Weber

Ein Beispiel aus dem Alltag: Der Chef gibt einen kleinen, mehr oder weniger alltäglichen Auftrag. Für ihn wie für den Angestellten ist der Auftrag grundsätzlich klar. Der Angestellte stellt sich doch plötzlich und in unverständlicher Weise quer. Er ist mit der Vorgabe nicht mehr einverstanden und beginnt sich zurückzuziehen. Der Auftrag wird nicht pflichtgemäss ausgeführt, was den Vorgesetzten sehr erstaunt. Der Angestellte rechtfertigt sich mit verschiedenen Ausreden. Sein Vorgesetzter setzt ihm einen neuen Termin. Erneut wird der Auftrag nicht termingerecht ausgeführt.

Was ist passiert?

Im Hintergrund laufen verschiedene Beziehungen nicht rund. Es herrschen nicht ausgetragene, verborgene Konflikte. Der Mitarbeiter fühlt sich in verschiedener Hinsicht nicht verstanden und unterstützt. In seinem Unterbewusstsein stauen sich Aggressionen auf. Der besagte Auftrag war nur der letzte Tropfen, welcher das Fass zum Überlaufen brachte. Es war die einzige Art, wie sich der Mitarbeiter in Szene zu setzen wusste. Mit dieser nicht sehr konstruktiven Art verschaffte sich der Mitarbeiter die Möglichkeit, dass er angehört wurde. Es war jedoch nicht die Ursache, sondern nur der Anlass. Ähnliche Vorgänge spielen sich täglich auch in den Familien ab.

Was sollten Sie wissen?

Konflikte, welche im Team entstehen, müssen im Team gelöst werden. Jeder Mensch hat eine eigene Meinung! Zwei Personen haben zwei Meinungen und Teams bestehen aus mehreren Personen und haben somit verschiedene Meinungen. Es gilt diese anzuhören, Einigungen oder Kompromisse zu erarbeiten und in Ausnahmefällen Trennungen bzw. „Zweinigungen“ zu respektieren. Nicht gelöste oder verdrängte Konflikte machen im wahrsten Sinne krank. Sie können fatale Auswirkungen auf die Menschen und deren Resultate haben. Konflikte zu lösen braucht Zeit. Die Konflikte sind meistens auch über längere Zeiträume entstanden. Nicht bearbeitete und nicht gelöste (Ziel)-Konflikte sind Energie-Killer! Es sind oft die eigenen Zielkonflikte, welche den Menschen zu Rauschmitteln führen. Private Konflikte sind oft die Produzenten von Workoholics.

Wie erarbeiten wir Lösungen?

Wir brauchen einen geschützten Raum, um den bzw. die Konflikte aufzudecken und diese der Priorität nach zu ordnen.

Alle Konflikte, die bearbeitet werden, müssen aufgelistet und klar deklariert werden. Vermengen Sie die Konflikte nicht. Wir sind aufgefordert ehrlich zu sein, auch oder insbesondere mit uns selbst. Wir müssen unsere Visionen und Ziele kennen. Unklare Ziele von Mitgliedern oder gar des Leiters sind oftmals eine Hauptursache von Konflikten innerhalb von Gruppen. Sind die eigenen Ziele unklar, sind Sie es irgendwann überdrüssig, einfach den anderen zu folgen und diese gar noch zu unterstützen. Es bildet sich plötzlich eine Trotzreaktion. Für viele Personen in der Umgebung sind diese Auswirkungen überhaupt nicht nachvollziehbar. Soll diese negative Eigendynamik gebrochen werden, müssen alle beteiligten Personen ihre Sichtweise deklarieren. Von Vorteil ist bei dieser Arbeit eine neutrale Person dabei, welche keine eigene Position zu verteidigen hat. Das ist auch oftmals die Aufgabe eines Moderators, Mediators, Coaches oder eines Seminarleiters. Sind gemeinsame Visionen und Ziele gefunden, müssen diese transparent und für alle verständlich gemacht werden. Schliesslich sollten sich alle hinter diese stellen. Sind diese nicht vorhanden, kann eine Konfliktlösung nicht stattfinden. Es werden dann lediglich isolierte Problemlösungen erschaffen. Die Konfliktursachen dürften jedoch bestehen bleiben.

Visionen und Ziele als Weg

Visionen müssen vorstellbar gemacht und die Ziele realistisch und genau deklariert werden, damit die Visionen nicht zu Illusionen werden. Andere Meinungen und Werte zu respektieren, sind nicht immer des Schweizers Gabe. Respektvolle Teammitglieder, welche es verstehen, gegenseitiges Vertrauen aufzubauen, werden eine Einheit, die kaum zu überbieten ist. Gegenseitiges Vertrauen fördert die Freundschaft. Die Teammitglieder freuen sich, wenn sie zusammen sind und gemeinsam etwas erschaffen oder erreichen können. Sie fühlen sich hingegen als Einzelkämpfer schwach und nicht integriert. Wir müssen bereit sein, Meinungsänderungen und Verhaltensänderungen vorzunehmen. Alte Verhaltensmuster sind nicht immer unterstützend für neue gemeinsame Wege. Einsichten als Grundlage für neue Kommunikationsformen bringen uns wieder den langersehnten Spass an der Arbeit. Sie machen den Unterschied, ob der Arbeitstag ein Tag des Ärgers oder ein Tag der Freude wird. Nutzen wir diese Gratis-Energiespender, so fällt es uns leicht, die immer grösseren Arbeitspensen in kürzerer Zeit in positive Resultate umzuwandeln. Gelöste Konflikte erleichtern uns das Leben!