

Dies ist kein Newsletter im eigentlichen Sinn des Wortes, sondern ein kurzer Text, der Ihnen auf unterhaltsame Art ein Führungsthema in Erinnerung rufen soll. Ich hoffe, er trifft einen Nerv bei Ihnen, setzt neue Akzente in Ihrem Führungsalltag oder regt zum Nachdenken an. Wenn dies nicht der Fall ist, können Sie ihn natürlich (ähnlich wie einen Newsletter) einfach bei mir abbestellen. Im Gegenzug freue ich mich aber natürlich auch, wenn wir durch diese Auslöser zu Führungsthemen ins Gespräch kommen. Haben Sie eine Frage, etwas, das Sie gern diskutieren würden oder gibt es ein Thema, bei dem ich Sie mit Führungstrainings, Coaching oder Teamentwicklung unterstützen kann, dann zögern Sie bitte nicht, ganz spontan und unverbindlich Kontakt mit mir aufzunehmen. Denn, wie schon Galileo Galilei sagte „Die Neugier steht immer an erster Stelle eines Problems, das gelöst werden will“.

ABC der Führung

Heute **K** wie in **"Konflikt"** oder **"Der KANN mich mal..."**

"Konflikte brauchen nicht zwingend einen Konsens, aber immer einen Dialog."

(Helmut Glassl)

Beim letzten grossen Konflikt, den ich beruflich durchlebt habe, sagte mir einmal eine Kollegin, der Konflikt sei eigentlich ein gutes Zeichen, denn er signalisiere, dass beide Seiten ein Interesse an der Fortführung der Beziehung hätten. Aber wer denkt schon so, wenn er mittendrin steckt im Schlamassel?

Oder gehören Sie auch zu den Leuten, die gar keine Konflikte haben? Ich hatte vor einiger Zeit einen Auftrag in einer Rechtsabteilung (ausgerechnet!) und die Juristen erklärten mir allesamt, bei Ihnen gäbe es keine Konflikte...

Worauf ich hinaus will, ist: Wie erkennen wir den Konflikt (oder seinen Wert) und machen ihn für uns nutzbar? Die einen gehen den Konflikten aus dem Weg, weil sie die Uneinigkeit nicht ertragen, die anderen reagieren heftig und hauen der anderen Seite vor den Kopf – und erreichen damit am Ende ebenfalls nicht ihr Ziel. Und ich will mich gar nicht davon ausnehmen. Konflikte haben ja oft diese Dynamik, dass man - sobald man drinsteckt - gar nicht mehr klar denkt und die schlaun Tipps von allen anderen nicht beherzigen kann.

Das kann zum einen daran liegen, dass die Konfliktsituation in mir einen ganz persönlichen Punkt triggert, der nur für mich selbst mit meiner Geschichte ein Problem oder einen Affront darstellt. Zum anderen kann auch der Konfliktpartner oder die Konfliktsituation Erinnerungen an vergangene Erlebnisse und damit Befürchtungen wecken, die zu spontanen und damit auch unüberlegten Reaktionen führen können. Es hilft also – und damit sage ich den meisten von Ihnen sicher nichts Neues – bei einem aufkeimenden Konflikt innerlich einmal einen Schritt zurück zu machen und zu versuchen, so rational wie möglich herauszufinden,

- was genau, das Problem ist
- was einen stört
- welche Konsequenzen oder Probleme daraus erwachsen können
- aber auch, was genau das Problem für mich zum Problem macht.

Vielleicht finde ich so heraus, dass meine Bewertung des Problems das eigentliche Problem ist. Aber vielleicht kristallisiert sich auch ganz klar ein Aufeinanderprallen unterschiedlicher Bedürfnisse heraus. Dann ist es wichtig, die eigenen Bedürfnisse klar anzusprechen, dafür einzustehen und gemeinsam eine Lösung zu suchen, die für beide Seiten tragfähig ist. Als aufmerksamer Leser meines Newsletters erinnern Sie sich vielleicht noch an die Geschichte vom Bären und seiner Todesliste. Der ganze Wald erzitterte vor dem Gerücht, der Bär habe eine Todesliste, aber nur der Hase war schlau genug, den Bären zu bitten, ihn einfach von der Liste zu nehmen. Vielleicht erreiche ich im Konflikt mein Ziel nicht ganz so einfach, aber wenn ich meine Bedürfnisse nicht anspreche, werde ich ganz sicher gar nichts erreichen.

Und jetzt noch die Schlüsselfrage: Wie spreche ich es so an, dass ich möglichst viel erreiche? Sicher haben Sie alle von gewaltfreier Sprache gehört und dass es wichtig ist, auf die eigenen Bedürfnisse hinzuweisen und auf die Wirkung, die das Handeln der Gegenseite für mich hat.

Das ist auch richtig und wichtig. Aber mindestens so wichtig ist, dass es mir gelingt, meinem Gegenüber in diesem Gespräch nicht als Gegner, sondern als Mensch in die Augen zu schauen.

Klar, das sagt sich leicht, aber wie soll das gehen, bei so einem Schafsäckel?!

Mir hilft es, wenn ich mir klar mache, wo der Schafsäckel und ich trotz allem Gemeinsamkeiten haben: Vielleicht leidet er genau wie ich unter aktuellen Rahmenbedingungen. Vielleicht ist er genauso überarbeitet und versucht nur, widersprüchliche Ziele für sich unter einen Hut zu bekommen. Damit möchte ich an dieser Stelle aber keine Lanze brechen für Menschen, die Unakzeptables von mir fordern, sondern nur so viel Verständnis schaffen, dass ich meinem "Gegner" in die Augen schauen kann und auf gleicher Ebene mit ihm eine Lösung aushandeln kann, die trägt. Mein Gegenspieler wird dies merken und sich automatisch auch eher auf ein Gespräch und hoffentlich auch auf eine tragfähige Lösung des Konflikts einlassen.

Freundliche Grüsse
Eva Gottschewski

Eva Gottschewski, Führungstrainings Coaching Teamentwicklung
Weinbergstrasse 22
CH 8802 Kilchberg

Direkt: +41 79 500 15 03
eva@gottschewski.ch
www.gottschewski.ch