

Wo ist das Problem und wie fühlt es sich an?

Wie Konflikte entstehen und Lösungen gefunden werden können

Wir leben in einer Welt der Dualität. Wir unterscheiden A von B, wir denken in Gegensätzen und wir beschreiben sie: klein und groß, dick und dünn, alt und jung.

Zunächst benennen diese Begriffspaare nur Zustände in einem Verhältnis zueinander, wobei der Nullpunkt – also der Punkt, von dem aus die Zustände beschrieben werden, nicht definiert ist. Häufig setzen wir uns selbst als diesen Nullpunkt.

Wenn ich selbst 1,50 m groß bin, ist 1,70 m vielleicht schon groß. Bin ich 70 Jahre alt, ist ein 50-Jähriger vergleichsweise jung. Wir vergleichen also permanent und das Entscheidende ist, dass wir dabei nicht neutral bleiben. Wir bewerten!

Wir verknüpfen Zustände mit einer Wertung und diese wiederum mit einem Gefühl.

Wie fühlt es sich an 1,50 m groß zu sein? Wie empfinde ich mein Alter von 70 Jahren?

Unsere Bewertungsmechanismen und die damit verbundene Gefühlswelt haben unterschiedlichste Ursachen. Unsere Leiblichkeit, unsere Lebensgeschichte, unser gesellschaftliches Umfeld... ein komplexes System.

Konflikte entstehen häufig dann, wenn die Bewertung eines wahrgenommenen Zustandes unterschiedlich ausfällt.

Dieser Vorgang kann schon in uns selbst stattfinden – wie sagte Goethe so klug: "Zwei Seelen wohnen, ach! in meiner Brust, ..."

Mitunter sind die Situationen aber auch sehr verschachtelt durch die beteiligten Personen, durch Raum und Zeit. Das daraus entstehende Gefühl ist letztlich immer ähnlich: wir empfinden Spannung.

Je nach Betroffenheit und Dauer kann sich diese Spannung von einem Unwohlsein und bis hin zu bewaffneten Auseinandersetzungen zwischen Völkern äußern. Das ist eine Frage der Eskalation des Konfliktes.

Uns geht es hier um die Lösung.

Die Lösung scheint theoretisch klar, jedoch ist die Umsetzung oftmals nicht mehr möglich, weil wir das anfängliche Unwohlsein nicht wahrgenommen oder übergangen haben, uns in Illusionen über mögliche Veränderungen verwohen haben oder einfach nicht den Mut hatten, den Konflikt zu einem Zeitpunkt zu thematisieren, wo er noch auf einer niedrigen Eskalationsstufe war. Wer sich einer rheinländischen Großmutter erfreut, mag gedacht haben: ... kütt vun selvs ... jeht vun selvs ... Leider funktioniert das so nur in Ausnahmefällen.

Zurück zu den Lösungsansätzen.

Wenn wir einen Konflikt lösen wollen, fragen wir häufig nach dem WARUM. Warum bewertest du das so und nicht so, warum siehst du es so und nicht anders, warum stehst du hier und nicht da

Aber die Frage nach dem WARUM ist eigentlich müßig.

Es IST eben so. Es war so, hat sich so entwickelt, ist so geworden. Und JETZT ist es so wie es IST.

Wenn wir nach dem WARUM fragen, laufen wir Gefahr, uns in einer Endlosschleife zu drehen.

Das WARUM bringt uns in der Lösung nicht wirklich weiter.

Versuchen wir es also anders und fragen WO und WIE.

Hier ein Anschauungsbeispiel für die Fragetechnik.

Gehen wir der Einfachheit halber von zwei Konfliktparteien aus, dann bitten wir jeweils A und B:

1. Bitte an A: Beschreibe, was IST
2. Frage an A: WO ist das Problem für dich?
3. Frage an A: WIE fühlt es sich an?
4. Frage an A: WIE könntest DU dich verändern, damit du dich besser fühlst?

5. Frage an A: Was kann B dazu beitragen, dass du dich besser fühlst?

B schweigt und hört zu.

6. Bitte an B: Beschreibe, was IST

7. Frage an B: WO ist das Problem für dich?

8. Frage an B: WIE fühlt es sich an?

9. Frage an B: WIE könntest DU dich verändern, damit du dich besser fühlst?

10. Frage an B: Was kann B dazu beitragen, dass du dich besser fühlst?

A schweigt und hört zu.

In den meisten Fällen wollen wir selbst möglichst nichts oder nur wenig verändern und der andere soll so viel verändern, dass es zu *der* Lösung kommt, die man sich selber wünscht.

Im Anschluss an die erste Kommunikationsübung lassen wir den Konflikt „Gestalt“ annehmen.

A und B wählen jeweils einen symbolischen Gegenstand für sich aus (es werden einige ganz unterschiedliche Dinge zur Auswahl angeboten, wie z.B. Spielzeuge, Karten, Bilder, Fotos, kleine Gebrauchsgegenstände aus dem Alltag, Steine usw.).

Dann wird ein Band ausgerollt, das an dem einen Ende ROT ist, in der Mitte LILA und am anderen Ende BLAU. Wir nehmen an, dass der lila Punkt in der Mitte den Zustand der „Einigung“ darstellt. Was genau diese Einigung inhaltlich bedeutet, ist offen – es geht um eine gefühlte Distanz zu diesem Punkt.

A und B wählen jeder eine „Farbseite“ und platzieren ihr jeweils gewähltes Symbol an der Stelle, die ausdrückt, wie weit er sich von der Mitte, der Einigung, entfernt fühlt.

Dazwischen ist der „Raum für Annäherung“, dahinter der „Raum für Entfernung“.

Fragen an A: wie empfindest du deinen Standpunkt, wie die Entfernung zum Punkt der Einigung und wie die Entfernung zu B?

B schweigt und hört zu.

Fragen an B: wie empfindest du deinen Standpunkt, wie die Entfernung zum Punkt der Einigung und wie die Entfernung zu A?

A schweigt und hört zu.

Anschließend stellt A sein Symbol an die Stelle, wo er bei der Lösung des Konfliktes ideeller Weise stehen will.

Frage an A: Beschreibe dein Empfinden in dem gewünschten Lösungs-IST, wie fühlst du dich an der Stelle wo du stehst, was hat sich verändert, wie erlebst du B von dieser Stelle aus?

B schweigt und hört zu.

Frage an B: wenn du das Lösungs-IST von A siehst, wie fühlt es sich für dich an und wo möchtest du dann gerne stehen? Stelle dein Symbol an diese Stelle.

A schweigt und hört zu.

Anschließend stellen A und B ihre Symbole zurück.

Dann stellt B sein Symbol an die Stelle, wo er bei der Lösung des Konfliktes ideeller Weise stehen will.

Frage an B: Beschreibe dein Empfinden in dem gewünschten Lösungs-IST, wie fühlst du dich an der Stelle wo du stehst, was hat sich verändert, wie erlebst du A von dieser Stelle aus?

A schweigt und hört zu.

Frage an A: wenn du das Lösungs-IST von B siehst, wie fühlt es sich für dich an und wo möchtest du dann gerne stehen? Stelle dein Symbol an diese Stelle.

B schweigt und hört zu.

Anschließend stellen A und B ihre Symbole zurück.

Abschließend für die Sequenz bewerten A und B mittels ihrer Symbole neu, wie weit sie sich nach dieser Übung auf dem Band voneinander entfernt sehen und wie weit von der Lösungsmitte entfernt, wenn sie das eben Erlebte mit in Betracht ziehen.

Gibt es eine Veränderung? In welche Richtung?

Je verhärteter die Fronten sind, je weiter der Konflikt bereits eskaliert ist, desto schwieriger wird der Prozess.

Für den Coach ist wichtig, dass es keine vordefinierte Lösung gibt!

Die Lösung kann in der Anerkennung der Distanz liegen und jeder mag daraus seine Konsequenzen ziehen. Die Lösung kann darin liegen, dass einer seinen Standpunkt aufgibt und komplett zum Standpunkt des anderen wechselt. Die Lösung kann in einer Annäherung an den „lila Punkt“, die Mitte, liegen. Alles ist möglich und alles, was der Einsicht dient, dass jeder immer nur sein eigenes Symbol verschieben kann und nicht das des anderen, ist hilfreich.

Der Prozess hilft zu verstehen, dass die Lösung in mir liegt, in meiner ehrlichen Reaktion, in meinem Authentisch-Bleiben, in meiner Bereitschaft zum Loslassen und in meinen Möglichkeiten flexibel zu sein. Die Lösung entsteht im Einlassen auf den Prozess.

Und eine Lösung wird auch nur immer im Jetzt gefunden und muss keine Dauerlösung sein.

So wie der Konflikt langsam eskaliert ist, wird er vermutlich auch schrittweise wieder deeskalieren. Manchmal führt der Prozess die Konfliktparteien wieder zueinander oder aber auch zu einer jeweils anderen Lösung, weil es keine gemeinsame gibt.

Um eine Lösung zu finden, muss letztlich zunächst einmal die Spannung reduziert und dafür gesorgt werden, dass sich jeder wieder besser fühlen kann.

Verfasser:

Helga Schneider, Boris Pohlen

www.coaching-langenfeld.de