

ÜBER PROBLEME UND KONFLIKTE

1

„Die Sache mit Problemen ist die, Ed“, sagte Geoff, „dass sie nicht wirklich das Problem sind.“

„Wie bitte?“

Geoff lächelte. „Was ich meine ist, Probleme sind tatsächlich nicht die Ursache unserer Sorgen.

Wir sind die Ursache !“

Ich kam nicht mehr mit.

„Grundsätzlich kommt es immer darauf an, wie wir eine Sache sehen; wie wir allgemein über das Leben denken und fühlen – und über uns selbst. Und erst dann, was wir tun können.“

„Ok ...“. Ich konnte dem Typ nicht vollständig beistimmen, aber ich wollte ihm noch etwas Raum lassen, er hatte ja eben erst begonnen.

„Nehmen wir an, du fühlst dich schlecht. Du hast kein Vertrauen in dich, alles scheint schief zu laufen, du denkst, du seist für immer festgefahren. Ich nenne dies einen niedrigen Lebenswert. Klingt bei dir was an?“

„Laut und deutlich!“

„Also, wenn dich in diesem Zustand ein Problem trifft, ist die Chance gross, dass es in dir eine ganze Welle von negativen Gefühlen über dich selbst auslöst – stimmst? Zum Beispiel: „Nicht schon wieder!“ oder „Warum muss dies immer mir passieren?“ Etc., etc.“

Ich nickte. „Meine Lebensgeschichte.“

„Genau, und diese negativen Gefühle machen die Sache nur noch schlimmer. Du denkst, du wirst die Situation nie in den Griff bekommen. Du bist ein Verlierer.“

Ich nickte wieder. Hau noch einen drauf!

„Aber es ist nicht das Problem, welches das Problem ist“, sagte Geoff, „das Problem ist, wie du die Sache siehst, wie du reagierst.“

„Hmm. Fahr weiter.“

„Wenn du ein grundsätzliches Vertrauen in dich selbst hast – was ich einen höheren Lebenswert nenne – dann wird dich dasselbe Problem vielleicht ein bisschen nerven oder dich etwas verunsichern. Aber tief unten weisst du - auch wenn das Problem schwierig scheint - dass du die Lösungsmöglichkeit in dir trägst, nicht? Und wenn du einen echt hohen Lebenswert hast, dann wirst du das Problem vielleicht gar willkommen heissen.“

Ich lachte laut. Das konnte ich nicht verdauen.

„Ja“, sagte Geoff, „dann wirst du es als Herausforderung wahrnehmen ... Unter Umständen suchst du dir gar Problemstellungen heraus, weil du weißt, die machen dein Leben interessant. Die richtige Frage ist nicht: „Was ist dein Problem?“ sondern: „Wie steht es um deinen Lebenswert?“ Und wie kannst du deinen Lebenswert erhöhen?“

2

Frage: „Wir sind doch in vielem fremdbestimmt.“

Antwort: „Wir können nicht entscheiden, was uns zustösst, aber wie wir darauf reagieren – und zwar nicht erst im Handeln, sondern schon im Fühlen und Denken. Entscheidend ist nicht, was mit mir passiert, sondern was in mir passiert. Darauf haben wir einen mächtigen Einfluss. Vereinfacht gesagt, geht es darum, zum Autor seines Lebens zu werden, sich nicht länger als Opfer zu sehen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, eine starke Vision zu entwickeln. Wer steuern will, muss ein Ziel anvisieren. Das ist mitunter eine unangenehme Angelegenheit, denn es zwingt uns, Verantwortung zu übernehmen. Aber es ist auch ein lohnendes Unterfangen. Wer weiss, was er will, hat ein besseres Lebensgefühl, eine stärkere Ausstrahlung und ein höheres Energiepotenzial. ...“

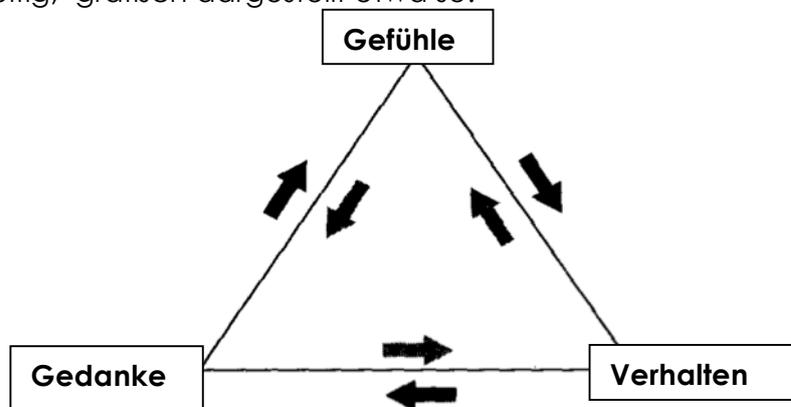
(aus: Interview von Matthias Morgenthaler mit dem Coach und Unternehmer Philipp Johner, Der Bund, Stellenmarkt, 18. Juni 2011)

3

Die „**Soziale Lerntheorie**“ (J.B. Rotter (1954), Bandura (1979)) **besagt**:

Menschen *lernen*, auf eine bestimmte Art zu denken, zu fühlen und zu handeln.

Diese menschlichen Fähigkeiten (Denken, Fühlen und Handeln) beeinflussen sich ständig gegenseitig, grafisch dargestellt etwa so:



4

Konflikte im Arbeitsalltag sind nicht völlig vermeidbar. Sie sind häufig durch individuelle Persönlichkeitsfaktoren oder durch äussere Störeinflüsse bedingt. Sie sind mit dem menschlichen Leben und dem Arbeitsgeschehen untrennbar verbunden, wie hier Menschen mit unterschiedlichen Wahrnehmungen, Gefühlen, Erfahrungen, Erwartungen und Zielen aufeinander treffen.

Konflikte können auch positive Funktionen haben, sind auch produktiv nutzbar:

- sie weisen auf zu Grunde liegende Probleme hin
- sie verlangen nach Kommunikation, Umorientierung und Lösung
- sie regen Interesse und Kreativität an
- sie können – wenn gut gelöst – ein Team und seine Leistung verbessern
- sie ermöglichen Selbstreflexion und verhindern Stagnation

(nach: Udo Haeske, Team- und Konfliktmanagement, Cornelsen, 2006, s. 90-91)