

Konflikt

Konflikte sind nicht durch Kompromisse zu bewältigen

Das Thema Konflikt ist besser zu verstehen, wenn Sie vorher den Aufsatz "Persönlichkeit" gelesen haben.

Zu unterscheiden sind Problem und Konflikt.

Problem ist die unterschiedliche Interpretation desselben Sachverhalts. Ein Problem findet nur auf der Sachebene statt und die Betroffenen können durch einen **Kompromiss** Konsens finden.

Konflikt ist ein Spannungszustand innerhalb einer Person oder zwischen Personen. Ein Konflikt findet auf der Beziehungsebene statt und ist nur durch eine **Entscheidung** zu bewältigen. (Der Versuch, einen Konflikt durch einen Kompromiss zu bewältigen, führt in der Regel zur Verstärkung des Konflikts).

Ob Sie in einen Konflikt involviert sind, erkennen Sie daran, dass Sie aggressiv werden. Die Psychologie unterscheidet zwischen zwei Formen von Aggression:

Die **Soziale Aggression** richtet sich gegen andere:
Wut, Ärger, Hass, Vorwürfe machen, Schuldzuweisung usw.

und die **Autoaggression** richtet sich gegen sich selbst:
Beleidigt sein, verletzt sein, sich zurückziehen, verzichten, usw.

Wenn Sie auf Konflikte überwiegend mit **Sozialer Aggression** reagieren, haben Sie bald keine Freunde mehr und werden **einsam**.

Wenn Sie auf Konflikte überwiegend mit **Autoaggression** reagieren, alles in sich hineinfressen, werden Sie **krank**.

Konfliktentstehung

Wenn zwei Einflüsse aus dem nicht autonomen Bereich der Persönlichkeit etwa gleich stark sind und verschiedene Richtungen haben, entsteht ein Konflikt.

Ein Konflikt kann somit entstehen, wenn ein Anspruch mit einem anderen Anspruch oder ein Bedürfnis mit einem anderen Bedürfnis oder ein Anspruch mit einem Bedürfnis kollidiert.

Diese Erklärung gilt für die drei möglichen Arten von Konflikten:

1. den intrapersonellen oder **personalen Konflikt**,
d.h. den Konflikt innerhalb einer Person
2. den interpersonellen oder **zwischenmenschlichen Konflikt**,
d.h. den Konflikt zwischen zwei Menschen (oder zwei gleichwertigen Gruppen)
3. und den Autoritäts- oder **systemischen Konflikt**, d.h. den Konflikt zwischen einer einzelnen Person und einem sozialen System (Firma, Arbeitsgruppe, Familie usw.)

Beispiele für eine Kollision zwischen zwei Ansprüchen:

Personaler Konflikt: Ein Mitarbeiter hat den Anspruch als "guter Vater" seine Kinder selbst ins Bett zu bringen und will deshalb nach der Arbeit rechtzeitig nach Hause gehen. Andererseits will er seinem Anspruch als "guter Mitarbeiter" gerecht werden und den Projektbericht heute noch fertig machen und deshalb etwas länger bleiben. Da beide Ansprüche ihm gleich wichtig sind, weiß er nicht, was er tun soll: er ist **entscheidungsunfähig**.

Zwischenmenschlicher Konflikt: Der Mitarbeiter will nach Hause gehen, um seine Kinder ins Bett zu bringen. Der Chef will, dass der Mitarbeiter heute noch den Projektbericht fertig schreibt. Keiner von beiden kann verstehen, dass dem anderen sein eigenes Anliegen wichtiger ist. Beide sind nicht in der Lage, alterozentriert zu argumentieren: sie sind **kommunikationsunfähig**.

Systemischer Konflikt: Der Mitarbeiter will nach Hause gehen, um seine Kinder ins Bett zu bringen. Das Projekt-Team erwartet von ihm, dass er den Projektbericht heute noch fertig macht. Wenn er nicht nachgibt, wird er **integrationsunfähig** (in Firmen häufig als Mobbing zu erleben).

Weitere Beispiele für die Kollision **Anspruch gegen Ansprüche:**

- Eine Arbeit perfekt machen - gegen - einen Termin einhalten
- Das Tempolimit einhalten - gegen - pünktlich zum Termin erscheinen

Beispiele für Konflikte durch **Bedürfnis gegen Bedürfnis:**

- Gut essen gehen - gegen - Gesundheit
- Treue in der Ehe haben - gegen - sexuelles Abenteuer
- Autoritär sein - gegen - gemocht werden
- Rauchen - gegen - gesund bleiben

Beispiele für Konflikte durch **Anspruch gegen Bedürfnis:**

- Pflichtbewusstsein - gegen - Faulheit
- Schlank sein - gegen - gut essen gehen
- Guter Vater zu sein - gegen - dem Kind eine Ohrfeige geben

Konsequenzen

Menschen, die Ihre Personalen Konflikte nicht aufarbeiten, werden im Laufe ihres Lebens immer **entscheidungsunfähiger**.

Ehepartner und Teams, die ihre zwischenmenschlichen Konflikte nicht aufarbeiten, werden immer **kommunikationsunfähiger**. (Streiten und Schweigen sind keine Kommunikation.)

Soziale Systeme, die die Konflikte mit Andersdenkenden (z.B. Dissidenten, AFD usw.) nicht aufarbeiten, werden immer autoritärer und **integrationsunfähiger**.

Konfliktverhalten

Beim Umgang mit zwischenmenschlichen Konflikten lassen sich grundsätzlich fünf verschiedene Verhaltensweisen unterscheiden, wobei wichtig ist, dass eine echte Konfliktbewältigung nur dann geschehen kann, wenn es keinen Verlierer gibt. Sobald einer der Konfliktbeteiligten das Gefühl hat, er sei in diesem Konfliktfall der Verlierer, wird langfristig der nächste Konflikt programmiert. (Die folgenden Gedanken gelten sinngemäß auch für den personalen Konflikt.)

Eine der Verhaltensweisen im Umgang mit Konflikten ist die **Konfliktvermeidung**. Die beiden Konfliktbeteiligten gehen entweder dem Konflikt aus dem Wege oder, was noch häufiger der Fall ist, sie erkennen gar nicht, dass sie einen Konflikt haben. Sie nehmen den Konflikt als solchen nicht wahr.

Bei der Konfliktvermeidung ergibt sich für keinen der Beteiligten einen Erfolg in Bezug auf ihre Interessen; d.h. bei der Konfliktvermeidung entstehen zwei Verlierer.

Die nächste Möglichkeit ist die **Soziale Aggression**. Wenn einer von beiden in dominantes Verhalten verfällt, wenn er z.B. brüllt, Schuldzuweisungen, Vorwürfe, usw. macht, hat er situativ für seine eigenen Interessen nur einen begrenzten Erfolg. Es gibt also einen Sieger und einen Verlierer.

Die nächste Möglichkeit ist die **Autoaggression**, die Aggression gegen sich selbst. Wenn einer der Konfliktbeteiligten verzichtet, beleidigt ist, frustriert ist, sich zurückzieht, bedeutet das für die Interessen des anderen Partners einen situativ begrenzten Erfolg. Es gibt einen Verlierer und einen Sieger.

Eine weitere Möglichkeit ist der **Kompromiss**. Beim Kompromiss einigt man sich auf eine suboptimale Lösung, d.h. beide haben begrenzten Erfolg. Als Ergebnis ergeben sich zwei relative Verlierer, und der Konflikt wird stärker wiederkehren.

Die fünfte Möglichkeit ist die **Konfliktbewältigung**. Konfliktbewältigung meint, die Ansprüche und Bedürfnisse, d.h. die unbewussten Wertsysteme der Konfliktbeteiligten werden bewusst gemacht und sind dadurch einer Integration zugänglich. Erst dadurch ist es möglich, ein alle Konfliktbeteiligten zufriedenstellendes Ergebnis zu erreichen und damit zwei Gewinner zu bekommen.

Die aus der Sicht des verantworteten Umgehens miteinander einzig tragfähige Lösung ist die **Konfliktbewältigung** oder **Konfliktintegration**. Nur so entsteht für die Interessen aller Konfliktbeteiligten maximaler Erfolg oder mit anderen Worten:

Es gibt zwei Gewinner

Konfliktpotenziale

Jede starke Ausprägung eines Inhalts aus den Komponenten "Anspruch" bzw. "Bedürfnis" stellt ein Konfliktpotenzial dar. Nur wenn das soziale Umfeld zu diesem Konfliktpotenzial eine andere Einstellung hat., kommt es zu einem Konflikt,

Wenn einem Menschen Pünktlichkeit sehr wichtig ist und seine Kollegen und Freunde kommen häufig zu spät kommen oder sie ihre Unterlagen nicht rechtzeitig bei ihm abliefern, wird er sich über sie ärgern; d.h. er hat einen **Personalen Konflikt**.

Wenn er seinen Kollegen deswegen Vorwürfe macht, wird daraus u.U. ein **Zwischenmenschlicher Konflikt**.

Wenn Sie sich einige Zeit notieren, worüber Sie sich geärgert haben oder was Sie wütend gemacht hat bzw. was Sie verletzt oder beleidigt hat, werden Sie feststellen, dass es immer wieder dieselben Themen sind. Diese Themen sind Ihre Konfliktpotenziale.

Konfliktfähigkeit

Strategien zur Reduzierung Ihrer Konfliktpotenziale

Wenn Sie bereits in einen Konflikt involviert sind, Sie sich minderwertig fühlen oder sich ärgern und damit Adrenalin geschüttet wird, ist es sehr schwer bzw. unmöglich, bewusst zu handeln und strategische vorzugehen. In der Regel können Sie nur mehr reagieren und sind Ihren Gefühlen ausgeliefert.

Deutlich einfacher ist es, die eigenen Konfliktpotenziale in einer ruhigen Minute so zu verändern, so dass sie bei Ihnen nicht mehr zu personalen Konflikten führen. Dann können Sie auch den Konfliktangebote Ihrer Mitmenschen (in Form von Vorwürfen, Schuldzuweisungen usw.) gelassener begegnen. Um diese Reduzierung Ihrer Konfliktpotenziale zu erreichen, gibt es die Möglichkeiten: Sie können ihre Konfliktpotenziale **eliminieren, operationalisieren oder transformieren**.

Konfliktpotenziale eliminieren

Es gibt viele Ansprüche und Bedürfnisse, die oft zu personalen oder zwischenmenschlichen Konflikten führen, auf die Sie aber verzichten könnten, weil Sie Ihnen nicht so wichtig sind. Wenn Sie bei einem der folgenden Beispiele der Meinung sind, Sie könnten darauf nicht verzichten, dann wählen Sie einfach eine andere Strategie. Beispiele: Schuldzuweisung oder Vorwürfe machen, Fernsehprogramm, usw. (Je nachdem, wie tief die Konfliktpotenziale bei Ihnen internalisiert sind ist es sinnvoll die für Sie am besten geeignete dieser Strategien auswählen.)

Konfliktpotenziale operationalisieren

Wenn Ansprüche und Bedürfnisse sind nicht genau genug definiert sind, können Sie sie nicht vollständig befriedigen. Was meint z.B. "gute Mutter", "guter Mitarbeiter", "guter Staatsbürger", "sparsam sein", "Gutes tun"? Viele dieser Konfliktpotenziale führen zu einem schlechten Gewissen, weil Sie das Gefühl haben, dass Sie noch mehr machen könnten. Diese Konfliktpotenziale sind für das Operationalisieren geeignet.

Beispiele für eine konkrete Zielbildung beim Anspruch „Guter Vater sein“ könnten sein:

- Drei Mal in der Woche erzähle ich meinen Kindern eine „Gute-Nacht-Geschichte“ und
- Einen Tag in der Woche habe ich ganz Zeit für meine Kinder und
- Ich teile ein Hobby mit meinem Kind / meinen Kindern und einmal im Monat habe ich das ganze Wochenende Zeit für sie usw.

Nur wenn Sie Ihr Ziel genau definiert haben, sind Sie entscheidungs- und handlungsfähig.

Konfliktpotenziale transformieren

Zu jedem unbewusst entstandenen Bedürfnis und Anspruch, lässt sich ein bewusster und eigenverantwortlicher autonomer Wert finden, der nicht zu Konflikten führt. Sie können jedes Bedürfnis und jeden Anspruch, mit dem Sie selbst nicht zufrieden sind, und auch jedes Konfliktpotenzial in einen autonomen handlungsleitenden Wert transformieren. Dies geschieht durch Selbstreflexion und durch Gespräche mit Freunden auf gleicher Augenhöhe.

Beispiele:

- Anerkennung können Sie durch Steigerung ihres Selbstwertgefühls ersetzen.
- Misserfolgsanalysen können Sie durch Erfolgsanalysen ersetzen.
- Helfen wollen, können Sie durch Hilfe zur Selbsthilfe ersetzen.

Alle drei Strategien zur Reduzierung Ihrer Konfliktpotenziale führen dazu, dass die autonome Komponente Ihres Persönlichkeitsprofils – relativ oder absolut – zunimmt.

Die Reduktion Ihrer Konfliktpotenziale bedeutet Persönlichkeitsentwicklung.

Gedankensplitter:

- **Soziale Aggression macht einsam**
- **Autoaggression macht krank**
- **Bei der Bewältigung von Konflikten darf es keinen Verlierer geben**
- **Lernen Sie, Konflikte als Chancen zu sehen**
- **Ein Leben ohne Konflikte ist langweilig**
- **Ein Konflikt ist immer ein Teil von Ihnen selbst**
- **Eine Beziehung ohne Konflikt ist tot**



© Cartoon
Erik Liebermann

Jeder Konflikt ist eine Chance, autonomer zu werden

© Dr. phil. Dipl.-Ing. Helmut Huber