

Dossier – Konflikt

Fortsetzung von Seite 19

Wahrheit ist eine Frage der Betrachtung. Die Suche nach dem Recht ist vor diesem Hintergrund ein sinnloses Unterfangen und führt in beruflichen wie in privaten Zusammenhängen direkt in den Stillstand. Warum wir mit dem einen in heftige emotionale Auseinandersetzungen geraten und mit dem anderen locker und angeregt diskutieren können, ist rasch erklärt: Die Wertesysteme vertragen sich, oder sie tun es nicht.

Konflikt-Experte Hemel schickt seine Gruppe auf eine Entdeckungsreise, denn wer weiß schon so genau, was ihm wichtig ist. Der eine braucht Harmonie, um

zufrieden zu sein, der andere Reibung. Die Übung lautet, die eigenen fünf wichtigsten Werte aufzulisten, sie in ein Ranking zu bringen und – damit nicht genug – sie in Abhängigkeit voneinander zu setzen: Ist Gesundheit die Voraussetzung, um mich selbst verwirklichen zu können, oder umgekehrt?

Werte im Wandel

„Seine wichtigsten Werte in eine Ordnung zu bringen, trägt zur Orientierung bei“, erklärt Hemel. „Allerdings verändern sich Wertigkeiten im Laufe eines Lebens.“ Viele Männer hätten in diesem Punkt so ihre Schwierigkeiten, plaudert er aus der Praxis des Mediators. Wenn sie eine Familie gründen und stur am Kon-

zept der Freiheit festhalten, sei der Dauerkonflikt vorprogrammiert. Den anwesenden Führungskräften rät Hemel zur Sensibilität: „Wenn das, was einem Mitarbeiter wichtig ist, im Beruf nicht mehr erfüllt wird, flüchtet er in die innere Kündigung.“ Hemel zitiert eine in Deutschland durchgeführte Gallup-Studie, wonach 70 Prozent der Mitarbeiter aufgrund unterschiedlichster persönlicher und struktureller Kränkungen Dienst nach Vorschrift verrichten.

Durch einfaches Nachfragen, was ein Mitarbeiter braucht und was ihm fehlt, um gute Arbeit leisten zu können, lässt sich die Negativspirale durchbrechen. Motivation und Intervention sind Führungsaufgaben, um nicht zu sagen: Pflicht-

ten. Hemel drückt es so aus: „Führen heißt fahren machen.“ Bekanntermaßen müssten die Chinesen herhalten, wenn es um alte Weisheiten gehe, schmunzelt er.

Für die Praxis gibt er seinen Seminarteilnehmern einen hilfreichen Tipp mit auf den Weg: „Bevor ihr im Konfliktfall das gesamte Tierreich bemüht, ändert die Sitzhaltung, fahrt mit dem Aufzug runter und wieder rauf, geht eine Runde um den Häuserblock.“ Solange man wieder zurückkommt, sei dies keine Flucht. „Bewegung verschafft uns die nötige Zeit, um wieder denken zu können“, weiß der Coach.

Hemel: „Wer im akuten Schreckmoment auf einen Konflikt reagiert, dem fehlt die Vielfalt der Möglichkeiten. Er hat keinen Zugriff auf seine Ressourcen und Potenziale.“ Und weil auch große Wut zu Adrenalinausstoß führt und dieser bildlich gesprochen die Synapsen verklebt, so kommt es, dass den notorisch zu spät kommenden Mitarbeiter ein hochroter Kopf begrüßt: „Sie sturer Ochs, Sie sind gekündigt.“ Anschließend Reue löst verbale Übergriffe in der Regel nicht auf, und solange die Passwörter in die IT-Systeme noch gelten, kann der emotionale Schnellschuss auch finanziell ins Auge gehen. Man stelle sich nur vor, besagter Mitarbeiter sitzt in der Lohnverrechnung oder betreut die Netzwerke.

Die zentrale Frage lautet: Muss ich oder kann ich so handeln? „Durchatmen, bis zehn zählen, dreimal woanders hinschauen, alle Mittel sind recht, um die tausend Millisekunden zu überbrücken, bis das Gehirn wieder arbeitet“, so Hemel. Sein Hinweis dürfte nicht nur im Beruf von Nutzen sein.

Toskana im Nordburgenland

Große Konflikte gab es Mitte Mai auf dem Friedrichshof nicht. Klarheit brachte die Konfrontation mit sich selbst und den anderen Zugängen von Trainer Hemel und den Seminarteilnehmern aber allemal. Ende September 2006, wenn die Wildgänse über den Seewinkel fliegen, begleitet Team Training erneut durch Modelle der Konfliktregelung. Konfliktscheu oder -freudig, die ehemalige Kommune des Wiener Aktionisten Otto Muehl erinnert an einen Landsitz in der Toskana. Hotel und Landgasthof sind eine Reise wert. Der Meister selbst zog sich nach sieben Jahren Haft aufgrund sexuellen Missbrauchs nach Portugal zurück und leidet schwer an Parkinson.

Rita Michlits



„Vor Muehl als Künstler habe ich immer noch großen Respekt.“ Amalia Rausch, Kuratorin der Sammlung Friedrichshof und ehemalige Kommunardin. Foto: rem

St
p



multimedia &
e-business
STAATSPREIS 2006

FÖRDERPREIS

Preis für junge Kreative
aus der Multimedia Branche

einreichen ←

→ bis 2. Juni 2006

www.multimedia-staatspreis.at