

Konfliktmythos: Reden hilft!

Quelle: HP. Gisler, A. Wehrli Gisler, In: schule+bildung 2, 15.04.2002, ED Schwyz.

Konfliktmythos: Reden hilft!

Ein Thema der LWB 2002/03

Schulleitungen einzuführen gehört zu anspruchsvollen Führungsprojekten von Schulbehörden und Lehrkräften. Krisen und Konflikte sind voraussehbar und bedürfen eines professionellen Konfliktmanagements, damit die tägliche Arbeit trotzdem geleistet werden kann.

© 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030, 2031, 2032, 2033, 2034, 2035, 2036, 2037, 2038, 2039, 2040, 2041, 2042, 2043, 2044, 2045, 2046, 2047, 2048, 2049, 2050, 2051, 2052, 2053, 2054, 2055, 2056, 2057, 2058, 2059, 2060, 2061, 2062, 2063, 2064, 2065, 2066, 2067, 2068, 2069, 2070, 2071, 2072, 2073, 2074, 2075, 2076, 2077, 2078, 2079, 2080, 2081, 2082, 2083, 2084, 2085, 2086, 2087, 2088, 2089, 2090, 2091, 2092, 2093, 2094, 2095, 2096, 2097, 2098, 2099, 2100

Weiterbildung

Die Lehrerinnen- und Lehrerweiterbildung des Kantons Schwyz bietet u.a. auch zu diesem Kernthema wichtige Unterstützung. Das Aneignen von Konfliktstrategien wird in einem entsprechenden Kursgefäss unter der Leitung von HP. Gisler und A. Wehrli eingeübt. Die Weiterbildung leistet damit einen wichtigen Beitrag zum Konfliktmanagement vor Ort und damit zu einem konstruktiven Schulklima.

■ HP. Gisler und A. Wehrli Gisler Kursleitung in der LWB

Der Kollege A beklagt sich: «Der Schulleiter ist intrigant! Er steckt mit der Schulbehörde unter einer Decke, zieht alle Fäden hinterrücks, sucht sich wechselnde Seilschaften und fällt immer öfters einsame Entscheide. Mich mobbt er seit drei Jahren durch Nichtbeachtung und böse Seitenhiebe. Ich kann nachts nicht mehr schlafen, muss Medis nehmen! Was soll ich tun? Mit ihm reden?»

Aus der Vielzahl von Konfliktlösungsmöglichkeiten wählt hier der Kollege A das Reden. Wird das zum Erfolg führen und der Konflikt dadurch gelöst? Wir wollen das mit Ihnen – kurzgefasst – diskutieren.

Ist das Gespräch immer der richtige Lösungsansatz?

Wir sagen: «Lasst uns den Konflikt miteinander besprechen!» Wir meinen: «Solange wir reden, besteht Hoffnung auf Lösung.» Die Überzeugung lautet, man müsse nur reden, sich ehrlich die Meinung sagen, die wahren Gefühle äussern, die Fakten logisch und sachlich auf den Tisch legen – dann liesse sich jeder Konflikt lösen. Dabei geht man davon aus, dass sich der rechte Standpunkt schon durchsetzen werde, die andere Seite ihre Fehler einsehe und schlussendlich zum Nachgeben bereit sei. Wir nehmen an: Ganz tief innen sind wir uns einig, wir müssen nur lange, intensiv miteinander sprechen und alles kommt gut.

Verlassen Sie sich nicht darauf! Die Redemethode funktioniert in grösseren, länger dauernden Konflikten fast nie. Gut – es gibt Ausnahmen: Wenn alle die Wahrheit suchen, alle äusserst vernünftig sind, emotionslos, ohne persönliche Eitelkeiten und keine beruflichen Interessen auf dem Spiel stehen. Sollten Sie mit solchen Menschen und Situationen zu tun haben, dann können Sie sich die Lektüre dieses Artikels sparen. Bei Ihnen ist alles zum Besten bestellt, Konflikte gibt es nicht – vermutlich leben Sie auf einem anderen Stern!

Konfliktstrategie

Für normale Menschen und den Kollegen A allerdings gilt: Tappen Sie nicht in die Redefalle! Reden und Klarstellungen können einen noch grösseren Keil zwischen die Menschen treiben. Sie werden nicht darum herumkommen, eine Konfliktstrategie zu entwerfen, die diesen Namen verdient, sich allenfalls externe Unterstützung zu organisieren und einiges zum Thema Krisen, Konflikte und Streiten zu lesen. Dabei wird der Mythos: Reden hilft! sicherlich in die Brüche gehen und der mächtige Mythos der heimlichen Harmonie zwischen allen Menschen nirgends zu entdecken sein.

Eine Konfliktstrategie beginnt mit der oft mühsamen Konfliktdiagnostik: Um was geht es? Im zweiten Schritt werden die Ziele geklärt: Was soll minimal, maximal erreicht werden? Im dritten Schritt müssen Wege gefunden werden, um die Ziele zu erreichen und in einem letzten Schritt muss das Ergebnis nachhaltig gesichert werden. So etwa kann – hier unzulässig verkürzt und holzschnittartig dargestellt – eine Konfliktstrategie für den Kollegen A aussehen. Das alles kann er zunächst ohne Diskussion und Reden mit der involvierten Konfliktpartei vornehmen. Schwierige Konfliktarbeit wird dem Kollegen A also nicht erspart bleiben und die Aussichten auf Erfolg sind in solchen Geschichten nicht sehr rosig – und doch muss diese Arbeit, notwendiger denn je, von Personen in Organisationen geleistet werden, damit Kräfte für die zunehmend komplexere Arbeitssituation freigesetzt werden können. ■