

Klärung von Beziehungen

Typische Probleme

- Unsicherheiten im Umgang mit anderen Menschen

Konflikte am Arbeitsplatz

Bei der Entstehung von Arbeitsstörungen spielen oft zwischenmenschliche Spannungen, Auseinandersetzungen und Konflikte eine wichtige Rolle. Sie sind auch der Ursprung vieler belastender Gefühle wie Angst, Niedergeschlagenheit, Ärger oder Neid. Besonders chronische Konflikte belasten das Arbeitsklima und führen zu schweren persönlichen Beeinträchtigungen. Die Beziehung zwischen zwei oder mehreren Menschen ist nachhaltig gestört. Es kommt aber zu keiner Klärung, und die Beteiligten entfremden sich immer mehr voneinander. So entsteht ein „Schützengrabenkrieg“: Man belauert sich, verdächtigt sich, sammelt kompromittierende Informationen und schlägt bei der nächstbesten Gelegenheit los. Oder jemand hat einen „Intimfeind“ ausgemacht und trägt dann mit ihm eine Privatfehde aus, die ihn manchmal bis in seine Träume verfolgt.

Andererseits bringen persönliche Kontakte am Arbeitsplatz viele Vorteile. Teamarbeit, gegenseitige Hilfe, anspornende, nicht feindselig ausgetragene Rivalitäten bis hin zu echter Freundschaft stellen eine unentbehrliche und wichtige Komponente der Arbeit dar.

Beziehungen analysieren.

Dafür Sorge zu tragen, dass sich diese Art von Kontakten mehren, aber auch, dass unangenehme Kontakte keine Belastung mehr darstellen, ist eine wichtige Maßnahme im Arbeitsleben, insbesondere im Falle von Arbeitsstörungen. Hierzu müssen Sie Ihre soziale Situation am Arbeitsplatz erst einmal einer kritischen Bilanz unterziehen. Im nächsten Schritt analysieren Sie, welche Einstellungen Sie einigen Kollegen gegenüber haben und was sich daraus für den täglichen Umgang ergibt.

Praktische Schritte: Konfliktanalyse und Veränderung

Bilanz der Beziehungen

Machen Sie sich zuerst auf die Suche nach „kritischen Personen“. Damit sind Menschen gemeint, die eine besondere Rolle in Ihrem täglichen Arbeitsumfeld spielen, im Guten wie im weniger Guten. Dazu gehören solche, zu denen Spannungen oder Konflikte bestehen, solche, auf deren Mitarbeit Sie angewiesen sind oder auch solche, zu denen Sie den Kontakt verbessern möchten.

Einstellungen und ihr Einfluss auf das Verhalten

Bei Ihrer Analyse von Beziehungen werden Sie feststellen: Der Umgang mit bestimmten Menschen bedarf dringend einer Korrektur. Spannungen müssen abgebaut und Konflikte entschärft werden, oder Sie müssen lernen, sich ihnen gegenüber besser durchzusetzen. In anderen Fällen wird es darum gehen, die Beziehung zu stabilisieren, zu verbessern oder darum, jemanden für sich zu gewinnen. Es gibt aber auch Personen, die keine so große Rolle für Sie spielen und solche, bei denen Sie sich sagen: „Das, was zwischen uns abläuft, ist dermaßen festgefahren, dass ich Veränderungen für so gut wie aussichtslos halte.“ Daraus sollten Sie die Konsequenzen ziehen.

Einstellung zu einer Person.

Überlegen Sie sich, mit welcher inneren Haltung Sie jemandem im täglichen Umgang begegnen möchten und durch welche Verhaltensweisen Sie diese Haltung am besten ausdrücken können. So können Sie sich z. B. über einen bestimmten Kollegen sagen: „Ich habe nichts Besonderes von ihm zu erwarten, weder etwas Positives noch etwas Negatives. Er ist mir nicht sehr sympathisch, weil wir wenig Gemeinsamkeiten haben. Ich werde den Kontakt mit ihm nicht suchen, aber ihm auch nicht aus dem Weg gehen. Alles, an dem wir gemeinsam beteiligt sind, soll von meiner Seite so schnell wie möglich erledigt werden. Ich werde dabei zurückhaltend-freundlich sein und mir nicht den Kopf darüber zerbrechen, was er denkt oder nicht denkt.“

Denken Sie nun über Ihre Einstellungen zu anderen Personen aus Ihrem Umfeld nach. Wenn Sie Ihre Einstellung zu jemandem auf diese Art klären und die Konsequenzen daraus ziehen, ersparen Sie sich immer wieder neue Fragen: „Wie soll ich jetzt reagieren? Was soll ich jetzt machen?“ Dadurch können Sie sehr viel Kraft für Wichtigeres einsparen.

Beziehungen verändern

Beziehungen zwischen Menschen verändern sich nicht radikal von einem Moment zum anderen, es geschieht langsam. Wenn Sie für eine Veränderung aktiv werden und damit erfolgreich sein wollen, dann müssen Sie jeweils überschaubare und erreichbare Zwischenziele setzen und sich erst einmal auf diese konzentrieren.

Selbst handeln.

Es hat überhaupt keinen Sinn, sich zu wünschen oder gar zu erwarten, der andere möge etwas ändern. Der einzig sinnvolle Weg besteht darin, zu überlegen, was Sie selbst tun können. Wenn Sie sich jemandem gegenüber in einer bestimmten Art verhalten, so wird er zwangsläufig darauf reagieren müssen. Dann reagieren Sie wieder auf seine Reaktion. Nach diesem Muster kann sich der Umgang zwischen zwei Menschen allmählich verändern. Am Anfang eines gewollten und gezielten Veränderungsprozesses aber stehen Sie.

Interaktion steuern.

Das Verhältnis zwischen Menschen, ob gut oder schlecht, ist nicht zufällig. Jeder von ihnen handelt auf dem Hintergrund seiner Lebensgeschichte und wird auch beeinflusst durch seine aktuellen Ziele, Wünsche und Bedürfnisse. Das, was also zwischen Ihnen und einer anderen Person geschieht, können Sie nie ganz unter Kontrolle bringen. Doch durch die Anwendung psychologischer Prinzipien sind Sie in der Lage, die Interaktion in einem gewissen Grad zu steuern. Lernen Sie sie kennen, und wenden Sie sie an; dadurch verbessern Sie Ihre sozialen Fertigkeiten und steigern Ihre Chancen, im Umgang mit anderen Menschen Ihre Ziele zu erreichen.