



Konflikt-/Gewaltberatung Herr Leuzinger Verlaufsbericht/Abschlussbericht für die Vorgesetzten

Sehr geehrter Herr Leuzinger (*Name geändert*)

Auf Ihren Wunsch und den Wunsch Ihrer Vorgesetzten haben wir einen Verlaufsbericht über die Beratung und Ihrer Entwicklung verfasst. Dabei haben Sie sich wichtige Fragen gestellt und sie gleich selber beantwortet. Ich habe diese anschliessend kommentiert.

Sie haben sich im Mai bei uns gemeldet und bis dato 15 Sitzungen bei mir besucht. Diese haben Sie selber finanziert. Jetzt, zum Zeitpunkt dieses Berichtes, ist eine weitere Zusammenarbeit geplant, ohne dass Länge und Ausmass schon bestimmt sind.

Ihre Fragen und Antworten

Wie ist es zu dem Ganzen gekommen?

Ausgangslage war eine Auseinandersetzung mit einem Kollegen bei der Arbeit.

Aufgrund dieser Auseinandersetzung kam es zum Gespräch mit meinen Vorgesetzten. In diesem Gespräch sagte mein Chef, dass er eigentlich das Arbeitsverhältnis mit mir kündigen würde. Aber mein Kollege hat sich für mich eingesetzt und angeregt, wenn ich eine Therapie in Bezug auf meine Wutausbrüche mache -um diese besser zu kontrollieren bzw das sie nicht mehr so passieren-, dann möchte er nicht, dass ich gekündigt werde.

Somit unterbreitete mir mein Vorgesetzter folgendes Angebot: Wenn ich bereit bin ein Konfliktbeherrschung-bewältigungstherapie zu machen, dann gibt er mir eine Chance und kündigt mich nicht.

Es stand in meiner freien Wahl dieses Angebot anzunehmen oder abzulehnen. Eine Ablehnung meinerseits hätte die Kündigung zur Folge gehabt. Nach reiflicher Überlegung und insbesondere weil ich gerne für diesen Betrieb arbeite und mir Vertrauen entgegen kam, dass auch weiter mit mir gearbeitet werden kann, habe ich mich entschieden eine Therapie zu beginnen.

Bei der Therapie ging es mir um die Ergründung, wieso ich immer so «ausraste» und es dann zu einem lautstarken Streit kommt.

Ich bin aus Überzeugung absoluter Pazifist, selbst wenn ich körperlich angegriffen werde, lehne ich körperliche Gewalt strikt ab. Das habe ich in meinem Leben bisher auch so umgesetzt.

Wie stehe ich zu Konflikten bzw. wie sind darin meine Erwartungen an Andere?

Meine Grundhaltung ist offene Kommunikation. Ich erwarte von anderen, dass diese sagen, wenn sie was stört oder sie was falsch finden. Ich bin der Meinung, erst wenn Fehler angesprochen werden, kann man sie erkennen und beseitigen.

Grundsätzlich bin ich auch der Meinung, Harmonie bedeutet Stillstand. Denn wenn alles in Harmonie ist, dann gibt es keinen Grund zu einer Veränderung. Anders ausgedrückt: Die Welt

wäre zwar friedlich, wenn alle so wären wie ich, aber gleichzeitig wäre es katastrophal harmonisch. Denn es würde keinerlei Weiterentwicklung mehr geben.

Nur aus der unterschiedlichen Sichtweise zu einem Punkt kann eine Diskussion entstehen, ein Konsens gefunden werden, eine Entwicklung stattfinden. Was nicht bedeutet, man muss in allem einen Konflikt suchen, nur um eine Diskussion vom Zaun zu brechen. Aber wenn man eine andere Sichtweise hat, soll man die ruhig offen ansprechen. Das ist meine Erwartung an andere.

Wie ging bzw. gehe ich mit solchen Situationen um?

Ich erleb(t)e es als konflikthaft und werde angespannt, wenn ich schlecht optimierte Arbeitsabläufe sehe: unorganisiertes Rumwerkeln und Gebastel. Ineffektivität und Verschwendung. Lärm, Hektik, Unruhe.

Ich erwartete eigentlich, dass andere sagen, wenn was nicht stimmt. Ich selber allerdings sagte dann selten etwas. Weil ich mir dachte, wenn ich da schon drauf komme - das ist dumm, was da gerade so passiert - wieso merken dann andere das nicht auch?

Da habe ich offenbar die Haltung, da müssen die schon selber drauf kommen, wenn sie was «Dummes» machen. Ganz besonders wenn es etwas ist was «von oben» kommt, sprich wenn über mir Entscheidungen getroffen werden, die ich nicht klug finde, die unnötigen Aufwand und Stress zur Folge haben (könnten).

Dadurch steigerte sich das Ganze, es baute sich in mir auf. Bis es dann zu einem Ausbruch gekommen ist. Ich sprach Dinge dann oft nicht an, beobachte das Ganze nur bis es dann zu einer Stresssituation kommt. Und in einer solchen Situation lasse ich mich dann gehen und werde laut.

Wie kann ich das vermeiden?

Ich denke in erster Linie dadurch, dass ich selber offen kommuniziere und Probleme, die ich kommen sehe, anspreche. Indem ich dann aktiv versuche diese Probleme zu vermeiden, zu lösen versuche. Das wird nicht alle Probleme lösen und vermeiden.

Ein wichtiger Schritt für mich war, meinen Arbeitskollegen zu vermitteln das ich mich oft respektlos behandelt fühlte, übergangen. Da hat sich auch was gebessert. Was ein Indiz dafür ist: spreche ich Probleme an, stehe ich nicht als «Dummer» da, man versucht mit mir eine Lösung zu finden.

Welche Erwartungen habe ich?

Die einer besseren Selbsterkenntnis. Ich tendiere dazu, andere dazu anzuregen, seine/ihre Position nochmals zu überdenken. Es würde mir anstehen, einerseits Positionen von Anderen besser zu verstehen. Andererseits auch meine Position selbst kritischer zu reflektieren. «Meine Meinung ist richtig, sonst hätte ich sie ja nicht.» Diese Überzeugung bzw. meine Meinungen tendieren zur fehlenden Sicht, dass Andere (auch) recht haben (könnten). Ich will noch mehr weg davon, andere Meinungen und Handlungsweisen als falsch und meine als (einzig) richtige zu sehen.

So wie ich Gründe für meine Meinungen und Haltungen habe, haben andere das auch. Da bin ich gefordert, deren Beweggründe nachzuvollziehen. Es bringt mir nichts, Kritik an andere zu haben,

diese denen aber nicht zu sagen. Ich erwarte, dass ich meine Standpunkte und Haltungen zu einigen Themen überdenke, mein Verhalten dann entsprechend abändern kann.

Kommentare und Einschätzung A. Hartmann

Was Sie beschreiben, ist für mich nachvollziehbar. Es hat «nichts Neues» drin und nichts, was ich so nicht bestätigen könnte. Das ist als Kompliment zu verstehen. Sie beschreiben das so wie ich es «aus der Distanz» auch erlebt habe.

Sie nehmen Konflikte und Spannungen früher wahr und haben einige Male diese schon zu einem Zeitpunkt angesprochen in dem Sie noch weit weg von «ausrasten» waren. Schön, dass Sie neben dem Ansprechen aktueller Stimmungen und Konflikte im direkten Kontakt mit Menschen auch noch Dinge angesprochen haben, welche schon länger schwelten, wie seit längerem dauernde Respektlosigkeiten von früher und strukturelle Aspekte am Arbeitsplatz welche fast zwangsläufig zu Miss-Stimmungen und Konflikten führten.

Sie werten Andere im Denken und in der direkten Kommunikation deutlich weniger ab. Das gilt insbesondere im Arbeitskontext. Bezüglich Abwertung grosser Teile der Bevölkerung haben Sie ebenfalls Schritte gemacht, indem Sie Verhalten von Menschen weniger als «böse Absicht» denn als «unüberlegt und wohl aus dem Unterbewusstsein kommend» einordnen.

Ich wünsche Ihnen, dass Sie die eingeschlagene Richtung weiter gehen und verfeinern. Also früh Stimmungen bei sich und anderen wahrnehmen, ansprechen, lösen. Eigenes Verhalten ändern, aber nicht darauf verzichten Andere zu kritisieren. Gehen Sie noch öfters davon aus, dass alle Menschen in jeder Situation das Beste im Moment zur Verfügung stehende Verhalten zeigen. Das ermöglicht etwas «Altersmilde», etwas mehr Verständnis und weniger Abwertung. Gestehen Sie Menschen «Fehler» ein. In allererster Linie sich selber!

Ich gratuliere Ihnen zum gemachten Prozess und den deutlichen Fortschritten. Diese sind Ihnen selbst bewusst, wurden in unserer Zusammenarbeit sichtbar und Sie bekommen seit langem auf der Arbeit eindeutig positive Rückmeldungen von Kollegen und Vorgesetzten.

Weiterarbeit

Die Anliegen mit welchen Sie zu uns gekommen sind, scheinen bearbeitet und sind seit längerem kein Thema mehr, welche nur annähernd in Richtung der angedrohten Kündigung gehen.

Insofern passt es, zum jetzigen Zeitpunkt diesen Abschlussbericht zu verfassen.

Sie möchten die Beratung jedoch noch weiterführen. Zur weiteren Stabilisierung und zur noch genaueren Steuerung Ihres Verhaltens insbesondere vor und in Konflikten.

Ich habe gerne mit Ihnen gearbeitet und mache dies auch in Zukunft gerne.