

Rechtzeitig die Weichen stellen

Thema: **Konfliktmanagement, Generationskonflikte**

Ort: **09. März 2011 Heilsbronn**



Referentin: Angelika Haaf

Mitarbeiterinnen der **Landwirtschaftlichen Familienberatung**
der KLJB und KLB der Diözese Würzburg

Was bedeuten Konflikte?

Konflikte sind für uns nützlich:

- sie stellen infrage,
- sie treiben Entwicklung voran
- sie vollziehen Veränderung
- sie helfen zur Abgrenzung und zur Identitätsfindung.

Generationskonflikte?

Wo verschiedene Generationen nah beieinander leben, stehen sich verschiedene Wertvorstellungen gegenüber.

Wie vereinbart die alte Generation Ehe, Familie und Beruf?

Welche Lebensweise bevorzugt die jüngere?

Eltern und Kinder müssen sich hier durch das enge Zusammenleben und Zusammenarbeiten sehr intensiv mit ihren unterschiedlichen Überzeugungen auseinandersetzen.

Worum aber auch immer gestritten wird: Alle Beteiligten kostet es viel Kraft, den Streit durchzustehen. So geht der Konflikt oft zu Lasten der Betriebsführung.

Die Hofnachfolge, die Bemessung des Altenteils oder verschiedenen Auffassungen zum Rollenverhalten sind wesentliche Streitpunkte in den Familien. Der Streit selber wird aber häufig ausgelöst von bestimmten Bedürfnissen, die allen vertraut sind. Diese Bedürfnisse haben mit jeder Person für sich allein, aber auch mit ihren sozialen Gruppen zu tun.

Für die meisten Menschen ist die Zeit erst sinnvoll mit erfüllender Arbeit verbracht. Eine Arbeit, die zufrieden macht, soll durch ihren Ertrag nützlich sein, muss ausreichenden Gewinn bringen und am besten selbständig ausgeführt werden.

Neben diesen Bedürfnissen gehören für jeden Menschen die zentralen Bedürfnisse nach Sicherheit und Anerkennung. Sicherheit kann durch die erfolgreiche Arbeit im eigenen Betrieb und durch eine Familie, die zusammensteht, gewährleistet sein. Anerkennung gewinnt jeder Landwirtin und jeder Landwirt von der Gemeinschaft der Familie und der Umgebung des Dorfes sowie von der Öffentlichkeit durch die Wertschätzung der Arbeit, sei sie auf dem Feld, im Stall oder im Haus.

Bestimmte **Konfliktanlässe**, z.B. die Hofübergabe, können bestimmte **Konfliktgründe** haben, etwa das Bedürfnis nach Anerkennung. Der Familienstreit findet darüber hinaus in einer ganz bestimmten Atmosphäre, einem **Konfliktraum** statt.

Von entscheidender Bedeutung ist es natürlich, wie die Generationen zueinander stehen, ob sie emotionale Nähe empfinden und die anderen Familienmitglieder/Hofmitglieder als wichtige und geliebte Person ansehen können oder nicht.

Je inniger die Parteien miteinander in Verbindung stehen, desto tiefergehender wird ein Streit sicherlich empfunden.

Räumliche Nähe

Nicht nur die gefühlsmäßige, auch die räumliche Nähe hat Einfluss auf die Art der Auseinandersetzungen.

Eine gewisse räumliche Nähe ist aber dennoch erforderlich, wenn beide Generationen noch an der Hofarbeit beteiligt sind.

Besondere Merkmale

Besonders für die abgebende Generation stellt sich bei der Übergabe ein großes Problem: Ihr Hof muss nicht nur "abgegeben", sondern in gewissem Sinne auch "aufgegeben" werden. Der Hof als vertrautes Eigentums, über das man so lange verfügen konnte, irgendwann in andere Hände zu geben, schmerzt natürlich.

Lebt ein Landwirt in einem dauernden Gefühl von Unsicherheit und Existenzangst, ist leicht vorstellbar, dass die Übergabe des Betriebes an einen unerfahrenen Nachfolger dieses Gefühl verstärkt.

Immerhin besteht über die Altenteilzahlung eine gewisse Abhängigkeit von dem nächsten Betriebsleiter.

Fühlt sich dieser Landwirt außerdem in seiner Arbeit nicht anerkannt und den Hof, sein Lebenswerk nicht richtig gewürdigt, könnte er versucht sein, sich diese Anerkennung ersatzweise durch hohe Altenteilforderungen zu verschaffen.

Umgekehrt wird ein Erbe, der glaubt, vom Erblasser nicht ganz für voll genommen zu werden, möglicherweise erst recht um eine frühe und bedingungslose Übergabe kämpfen.

Worum streiten wir?

Auseinandersetzungen werden sehr häufig auf zwei Ebenen ausgetragen. Zum einen gibt es konkrete Anlässe für einen Streit, zum anderen liegen dahinter oft grundsätzliche Bedürfnisse, welche die einzelne Person in ihrer Persönlichkeit betreffen.

Der Anlass, woran sich der Streit entzündet, ist oft die Hofübergabe, aber auch die Frage des Altenteils oder verschiedene Auffassungen zum Rollenverhalten.

Wie gehen wir miteinander um?

Eine Voraussetzung für eine konstruktive Konfliktlösung ist die Gleichrangigkeit der Konfliktpartner. Ist eine Partei abhängig, wird die andere Seite gute Möglichkeiten haben, ihre Machtmittel einzusetzen. Für die in der Landwirtschaft tätigen Familien stellt sich dieses Problem ganz besonders.

Wie reden wir miteinander?

Konflikte können erst dann gelöst oder besser ausgehalten werden, wenn es möglich ist, miteinander zu sprechen. Allzu häufig wird aber - auch in landwirtschaftlichen Familien - über Sprachlosigkeit und das Vertagen von Problemen geklagt.

Die Vorstellung, Streit zu vermeiden, indem Probleme gar nicht erst angesprochen werden, ist verständlich. Die nicht ausgesprochenen Probleme sind aber dennoch wirksam und belasten ein oder mehrere Familienmitglieder.

Zur Lösung der anstehenden Probleme braucht es die Beteiligung und Fähigkeit **beider** Parteien.

Unter Einhaltung gemeinsamen Regeln können die Parteien sich einander anzunähern, um einem Kompromiss zu finden.

Wichtig ist, dass niemand das Gefühl bekommt, die eigene Position ganz aufgeben zu müssen, sondern mit dem Kompromiss immer noch ganz einverstanden sein kann.

Jede am Konflikt beteiligte Person trägt daher die Verantwortung, auszudrücken, was ihr wichtig ist.

Dazu gehört auch die Bereitschaft, den Anderen ihre Wünsche und Ängste zu glauben und sie zu akzeptieren.

Anregungen um auf sogenannte Killerphrasen zu reagieren:

Dazu fehlt Dir die notwendige Erfahrung

Welche Erfahrungen bräuchte ich den deiner Ansicht nach dafür?

Das haben wir schon vor zehn Jahren ohne Erfolg ausprobiert

Was waren denn vor zehn Jahren die genauen Ursachen für den Misserfolg?

Das ist viel zu teuer

Verglichen womit?

Du hast auch schon bessere Ideen gehabt

Erkläre mir doch bitte welche Teile meines Vorschlages in Deinen Augen bedenklich sind?

Du hast wohl nicht genug zu tun

Durch welches Verhalten habe ich dies signalisiert?

eigene Ideen:

Grundregeln der Gesprächsführung

1. Auf das Gespräch vorbereiten

Flagge zeigen! Die eigene Person ‚präsentieren‘.
 Mein Ziel? Meine Einstellung? Mein Gefühl zum anderen?
 Meine Fallen/ meine Stärken?
 Um wessen Problem geht es?
 50 % der Energie zur Problemlösung müssen beim Gesprächspartner liegen.

**Ich muss nicht alles sagen, was wahr ist, aber
 was ich sage, muss wahr sein.**

2. Anderen respektvoll begegnen

BESTIMMTES KONKRETES VERHALTEN ANSPRECHEN
 macht die Aussagen nachvollziehbarer und man vermeidet den Partner
 dadurch zu bewerten. Unterstellungen wie z.B.
 typisch ruft ebenso nur Widerspruch hervor.

3. Kontakt herstellen

Blickkontakt!
 SICH ÖFFNEN bedeutet die Gefühle klar und direkt äußern,
 Wünsche und Bedürfnisse ansprechen, beschreiben was in mir vorgeht.

4. Erwartungen klären

Worum geht es und was wollen wir voneinander
 Nicht werten!

5. Informationen zum Thema einholen

Infoflut stoppen -
 strukturieren und auswählen

6. Im ‚Hier und Jetzt‘ arbeiten

BEIM THEMA BLEIBEN ist wichtig, durch „damals...“
 rutscht man leicht vom Thema ab. Was damals war, lenkt oft ab.
 KONKRETE SITUATION ANSPRECHEN damit ist gemeint
 Verallgemeinerung(z.B. immer, nie) zu vermeiden

7. Sage „Ich“ statt ‚man‘ oder ‚du‘

ICH-GEBRAUCH heißt, von eigenen Gedanken und Gefühlen sprechen.
 Die Aussagen werden da durch persönlicher.
 Du-Sätze wie „du könntest auch mal z. B. den Kaffee kochen, oder
 Du enttäuscht mich (besser ich bin enttäuscht, weil....)wirken wie Rechtfertigungen
 oder Anklagen

8. Wichtige Inhalte wiederholen (lassen)

Zusammenfassen;
 den anderen bitten, sein Verständnis des Gesagten zu äußern.

9. Körperausdruck und Gefühle beachten und ggf. ansprechen

Körpersprache

Kontakt herstellen durch Blick und Gestik (Zu-Wendung).

10. So spreche ich:

Öffnende Fragen stellen statt Alternativen vorzugeben.

Kein: wenn nur erst...dann..

Was JETZT?

Wichtig im Gespräch ist vom allem die Mitteilungen möglichst persönlich und verständlich zu formulieren. Ein angenehmer Rahmen und wechselseitige Aufmerksamkeit ist auch von Bedeutung.

WIE kann ich aktiv zuhören?

1. AUFNEHMENDES ZUHÖREN

bedeutet nonverbal zuhören (d.h. nicken, Blickkontakt halten, unterstützendes „aha“ oder „hm“) Wichtig ist auch eine zugewandte Körperhaltung. Ermutigungen wie „ich würde gern mehr darüber erfahren“ verstärken den Partner in seinem Erzählen
Wichtig: Aufmerksamkeit zeigen

Blickkontakt, Zu-Wendung

2. ZUSAMMENFASSEN

in eigenen Worten wesentliche Äußerungen wiederholen, macht dem Partner deutlich ihn verstanden zu haben und strukturiert das Gespräch
wenn ich das bisher Gesagte überblicke wiederhole ich mit meinen eigenen Worten
z.B.umschreiben: „wenn ich Sie richtig verstanden habe..“

3. RÜCKMELDUNG DER GEGÜHLE

gerade bei Streitgesprächen anstatt: „das stimmt doch gar nicht“,
besser „ich bin total überrascht, dass du das so siehst.“

Aber auch positive Gefühle zurückmelden.

„das freut mich, dass du ... mir eine Hilfe bist“

„das verunsichert mich...“ oder:.....

Gefühle benennen: „Ich habe gerade den Eindruck, dass...“

4. OFFENE FRAGEN

helfen zum besseren Verständnis z.B. „Wie geht es dir dabei?“ oder
„Woran hast du das gemerkt?“ (Nicht „das musst du doch gemerkt haben?“)
Vermitteln den Gesprächspartnern Interesse und ermutigen ihn sich tiefer auf das gewählte Thema einzulassen. Z.B. nach Wünschen und Gefühlen

Beachten:

Ich kann nichts für den anderen wollen, was der sich selbst als Ziel setzen müsste!

ABER : - einen Eindruck, eine Absicht, einen Wunsch *deutlich benennen*

5. **LOB FÜR GESPRÄCHSVERHALTEN VERTEILEN** und zwar gegenseitig fürs
Zuhören und Sprechen z.B. „ich versteh dich jetzt viel besser“ „Mir wird vieles klarer, so wie du mir das jetzt sagst.“

Zuhören bedeutet noch lange nicht zustimmen,

doch ist es sehr wichtig für den Gesprächsverlauf.
Durch wechselseitiges Sprechen und Zuhören wird das Gespräch
einfühlbarer und vertieft die Beziehung und es können Ergebnisse verbucht werden.

Durch Gesprächspausen sollte man dem anderen Gelegenheit zum Nachfragen und
Rückmelden geben.

Zum guten Schluss eines Gespräches:

Was ist geklärt?

Was ist offen geblieben?

Welche nächsten Schritte stehen an?

Zusammenfassen und – Einander loben!!!

Literaturhinweise:

Schulz/v. Thun: Wie redest Du mit mir

Vollmer/Hoberg: Kommunikation und Kompetenz

Kienbaum: Konflikt-Management

und :

www.landwirtschaftliche-familienberatung.de