

BVdP und Werkstatt Werte Union ein Eisberg-Modell?



Anfang Juli gründete sich die WWU (Werkstatt Werte Union) als Gegenmodell zu den bestehenden Verbänden, insbesondere zum BVdP.

Die offizielle Begründung und Stellungnahme können Sie, liebe Leser, auf Seite 6 dieser Ausgabe nachlesen.

Zu beleuchten hierzu ist sicherlich der unsichtbare Aspekt dieser Aktion. Der unsichtbare Teil nämlich – wo Konflikte und Widerstände entstehen.

Das wunderbare an Kommunikation ist es doch, dass der allergrößte Teil davon unsichtbar und unbewusst abläuft.

Wir glauben, über das Gleiche zu reden und sind richtiggehend verwundert, wenn wir merken, dass hinter ein und demselben Wort sehr viele unsichtbare Bedeutungen stecken.

Weder kennen wir die inhaltliche Definition unseres Gesprächspartners zu einem Wort, noch ahnen wir die emotionale Bedeutung für ihn. Und trotzdem erwarten wir ständig, dass „der/die andere“ uns versteht. Nicht wirklich klug, wenn wir Veränderungsprozesse führen wollen.

Man nennt dies in den Grundlagen der Verständigung auch das „Eisberg-Modell“.

Dies wird sofort verständlich, wenn man sich den Eisberg als Strichmännchen vorstellt. Der Kopf (Verstand) schaut aus dem Wasser, doch der Körper (Emotionen, Antreiber, Werte, Bedürfnisse) sind unter Wasser. Wenn nun

Menschen aufeinander treffen, sehen sie nur den Teil über Wasser und ignorieren den großen Rest sogar.

Sprüche wie: „Bleib doch mal sachlich“, „beruhig Dich mal wieder“, „lass mal die Emotionen aus dem Spiel“ sind alles Versuche, die Komplexität des Miteinanders zu reduzieren und beherrschbar zu machen.

Nur geht das leider an der Realität des menschlichen Verhaltens vorbei.

Es ist schlicht nicht zielführend, so zu tun, als ob es dieses „unter Wasser“ nicht gäbe. Denn dort unten schlummern nicht nur die Konfliktpotentiale sondern auch die Lösungen für Widerstände und die Schlüssel für die die entscheidenden Hebel, um Veränderungen zu initiieren und nachhaltig laufen zu lassen.

Vereinfacht ausgedrückt rumpeln oder kollidieren Personen sehr oft im Bereich ihrer Werte, Ansichte, Antreiber und Bedürfnisse aneinander und eben NICHT, weil sie auf der Sachebene keine Lösung finden!

Eben ganz so, wie zwei Eisberge über Wasser noch sehr weit voneinander entfernt sind, aber unter Wasser schon zusammenstoßen.

Klar, dass man aus einem solchen Modell auch was lernen kann. Drei ganz wichtige Dinge:

1. Es ist wirklich sinnvoll, wenn man sich der eigenen Motive, Werte und Be-

dürfnisse bewusst wird (sich also selbst besser verstehen).

2. Viel besser begreifen und verstehen, was den/die Anderen wirklich nachhaltig motiviert.

3. Was damit gemeint ist, Betroffene zu Beteiligten zu machen, durch Berücksichtigung ihrer Motive und systematischer Regeln.

Was ist zu tun? Die meisten Menschen streben nach Sicherheit und sind damit automatisch gegen Veränderungen jedweder Art.

Der leichteste Weg zur Veränderung führt immer über den persönlichen Nutzen.

Das ist natürlich und am besten zu akzeptieren. Denn wenn man das tut, kann man sich direkt damit beschäftigen, was ein wirklicher Nutzen für alle Betroffenen ist und damit die Menschen/Mitglieder zum Mitmachen gewinnen.

Herzlich, Ihr

Wolfgang Auer, Chefredakteur