

Anleitung zum (Un)-Glücklichsein in Gemeinschaft

von Eva Stützel

Wie es uns in unserer Gemeinschaft (oder auch im Arbeitsteam, in der Bürgerinitiative, im Volleyballclub) geht, hängt nur zum kleinen Teil an der Gemeinschaft – ganz wesentlich hängt es an uns, unseren Gedanken, unseren Reden und unserer persönlichen Herangehensweise an die realen Herausforderungen in der Gruppe.

Als Gemeinschaftsberaterin hatte ich die Gelegenheit, viele Menschen in vielen Gemeinschaften kennenzulernen, und es gibt ein paar sichere Tipps, wie das Unglücklichsein in Gemeinschaft funktionieren kann. Die möchte ich hier teilen:

Das sicherste Rezept zum Unglücklichsein ist es, verurteilend – abwertend über die Gemeinschaft und das, was darin passiert, zu denken und zu sprechen: „Typisch unser Projekt – das musste ja schiefgehen!“ „Wieder eine Sch...-Stimmung hier!“ „Das sind echt alles Idioten hier!“ „Dass auch keiner mal Verantwortung übernimmt!“

Wenn ich mich in verallgemeinernd-negative Gedanken über meine Gruppe oder auch über einzelne Gruppenmitglieder begeben, schaffe ich damit ein Stückchen Realität. Wenn ich diese Gedanken dann auch noch in Worte fassen und mit anderen teilen, verstärke ich die Stimmung im Projekt und bringe andere dazu, ähnlich zu denken und zu sprechen, und potenziere damit den Prozess, dass diese Gedanken zur Realität werden.

Wie jetzt, soll ich mir selber alles schönreden und nur noch die rosarote Brille aufziehen? Das kann ja wohl nicht wahr sein! Irgendjemand muss die Dinge, wo etwas schief läuft, doch ansprechen!

Über alle Schwierigkeiten hinwegzusehen und sich einzureden, es sei doch alles gut, ist das zweitsicherste Rezept zum langfristigen Unglücklichsein. Denn das geht eine Weile gut, aber unter der Oberfläche staut sich die Unzufriedenheit trotzdem an. Und irgendwann bricht der Damm – und dann gibt es kein Halten mehr und der angestaute Frust ist dann in der Regel so groß, dass sich nach dem Dammbbruch nichts mehr kitten lässt, sondern es zum Eklat kommt.

Was also?

Kritikkultur ist entscheidend!

Wenn wir Kritik dafür nutzen unseren persönlichen Frust abzulassen, oder um uns dadurch über andere zu stellen, tut uns das kurzfristig gut – daher gibt es in jedem von uns eine Tendenz, Kritik genau dafür zu nutzen.

Entladung ist wichtig.

Manchmal braucht wirklich es eine „Entladung“, einen seelischen Mülleimer, bei dem wir unseren Frust ablassen. Das ist auch okay. Wichtig ist, dass bei einer derartigen „Entladung“ beiden – dem Frust ablassenden und dem „Mülleimer“ – bewusst ist, dass das, was hier abgeladen wird, nicht die Wahrheit über „das Projekt“ oder „das A...loch“, das uns gerade geärgert hat, ist. Sondern dass in der einen Person Ärger oder Traurigkeit ist, und dass dies mal ein Ventil braucht.



Nach dem Abladen der Frustration, der Wut, der Traurigkeit, kann wieder anders auf das Konfliktthema geschaut werden. Und dieser nächste Schritt ist wichtig, und entscheidet über unser eigenes Wohlfühlen in Gemeinschaft und auch über das Gruppenklima.

Wie kann eine Kritikkultur aufgebaut werden, die Schwachpunkte anspricht, und trotzdem Verbindung schafft?

Wenn jemand ins „Meckern“ einsteigt, und verurteilend-abwertend über die Gemeinschaft oder über Einzelne spricht – oder man bei sich selber merkt, in diese Tendenz zu verfallen, gibt es einige hilfreiche Schritte, um konstruktive Konfliktkultur aufzubauen.

1. Dem Gefühl dahinter Raum geben:

Es ist wichtig, Empathie für die Frustration und das daraus resultierende Gefühl zu geben, und dadurch der Person die Möglichkeit geben, diese Emotion auch zu spüren und anzunehmen. „Das macht Dich wütend, oder?“ Damit wird klar, dass es nicht ums Abbügeln der Bedürfnisse und der (sicher zumindest in irgendeinem Teil) berechtigter Kritik geht, sondern dass die Person mit ihren Gefühlen und ihren Sichtweisen ernst genommen wird.

Für unsere inneren Dialoge gilt das genauso wie für die Interaktion mit anderen! Viele von uns haben gelernt, Ärger nicht zuzulassen, und ihn mit uns selber auszumachen. Damit verlieren wir aber die Kraft, die darin steckt, dass wir durch den Ärger erkennen: „Hier läuft etwas schief!“ Den Ärger erst einmal wahrnehmen und zu spüren, ist ein wichtiger erster Schritt zur konstruktiven Konfliktbewältigung.

2. Nach konkreten Handlungsansätzen fragen

Der nächste Schritt zu einer konstruktiven Verbesserung des eigenen inneren und des Gemeinschaftsklimas ist dann, nachzufragen, um die destruktiven Gedanken auf ihren konstruktiven Kern hin zu untersuchen. „Warum musste das schiefgehen? Hätte jemand das vorher erkennen können?“ „Hast Du eine Idee, wo die Stimmung herkommt?“ „Ist es immer so oder nur gerade jetzt?“ „Alles Idioten? Wie meinst Du das?“

So wird konkreter sichtbar, wo es Handlungsbedarf gibt, und an welchen Punkten die Gruppe etwas lernen und verändern kann. Auch hier gilt, dass dies genauso im Gespräch mit einem frustrierten Gruppenmitglied wie auch für den inneren Dialog in Konflikt- und Frustrationsmomenten gilt. Es kann enorm hilfreich sein, sich die Fragen einfach selber zu stellen.

3. Die innere Haltung: Love it, change it or leave it.

Alle Menschen sind für eigenes Leben in erster Linie selber verantwortlich. Nur sehr selten ist jemand wirklich gezwungen, in einer unangenehmen Situation zu verharren – gerade in Gemeinschaften, Teams oder Initiativen gibt es fast immer eine Wahl.

Es tut immer gut, sich daran zu erinnern, dass es drei Möglichkeiten gibt:

- Die Situation verlassen, wenn das Negative längerfristig überwiegt.
- Die Situation zu verändern, wenn es nicht so läuft, wie gewünscht.



- Oder sich mit dem zu arrangieren, wie es läuft und das Gute darin zu erkennen, vielleicht sogar, es lieben zu lernen.

Niemand ist das Opfer seiner doofen Gemeinschaft, seines doofen Teams. Jeder hat die Situation auch mit-erschaffen und kann sie auch wieder verändern oder verlassen.

4. Gemeinschaftliche Verabredung zum konstruktiven Umgang mit Frusterfahrungen.

Gemeinsam Frust ablassen schweißt zusammen. Wenn das Frust ablassen aber zu einer Verfestigung von negativen Gedanken führt, wird es die Realität negativ beeinflussen.

Der Frust lässt sich aber gerade in Gemeinschaft konstruktiv umwandeln. Mit einem ganz einfachen Trick: Verabredet untereinander, dass Ihr Euch gegenseitig Raum gebt, Frust „abzulassen“, aber dann auch den Punkt sehr bewusst mit dem Ziel anspricht, die Situation konstruktiv zu verändern! Und dass Ihr Euch darauf aufmerksam machen dürft, wenn es beim „Meckern“ ohne konstruktive Ansätze bleibt.

Fazit

Die eigene Haltung zu und der Umgang mit dem, was nicht so läuft, wie wir uns das vorstellen, ist eine elementare Grundlage sowohl zum eigenen Glücklich-Sein in Gemeinschaft wie auch für das Klima in der ganzen Gemeinschaft.

Eine gelungene Verbindung zwischen „Gefühlen Raum geben“, „Kritikpunkte konstruktiv ansprechen“ und „nach Änderungen suchen, es akzeptieren oder die Situation verlassen“ kann sehr zum eigenen Wohlbefinden und zum Gemeinschaftsklima beitragen.

Eva Stützel

