

«Auf der Nachbaralp hat die Hirtin den Senn rausgeworfen, jetzt käst dort ein Bauer – da drüben hat sich der Küher einen Wohnwagen organisiert, die Mitälpler kritisierten ständig seine Hütetechnik samt Hund – und in diesem Kessi hier haben vor 50 Jahren zwei Hütebuben mal fast den Senn ertränkt, ja, die gingen dann auch nicht mehr zusammen z'Alp ...»

## Das Geschirr an der Wand und wies auf dem Tisch bleiben kann

von Chrigel Schläpfer, Maïke Oestreich und Giorgio Hösli

Wer kennt sie nicht, die wilden Geschichten, von denen eine ÄlplerInnenrunde locker drei Dutzend auftischen kann. Dass Zusammenarbeiten und -leben immer auch ein soziales Experiment ist, wird gerne unterschätzt und vielen erst während der Alpzeit bewusst. Manchen machen Konflikte so zu schaffen, dass sie aufgrund schlechter Erfahrungen im Alpteam die Alprei aufhören oder nur noch alleine z'Alp gehen. Schade. Nachfolgend ein Mini-Ratgeber ohne Anspruch auf Erfolgsgarantie.

### Im Vorfeld

#### **Sorgsame Wahl der MitälplerInnen**

Am einfachsten ist es, mit Leuten auf die Alp zu gehen, deren Stärken und Schwächen man schon zu kennen meint. Doch wirklich kennenlernen, das tut man sich erst auf der Alp. Die ÄlplerInnentreffen in Landquart oder Witzhausen bieten die Möglichkeit, andere Interessierte zu treffen, sich zu informieren und erste Kontakte zu knüpfen.

Einen Klick virtueller kontaktet man über die Stellenbörse [www.zalp.ch](http://www.zalp.ch). Nach Telefon- oder Mailkontakt kommt der unausweichliche Blick- und Händeschüttelkontakt. Es mag mühsam sein, im Winter geeignete Termine und Örtlichkeiten zwischen Flensburg und Bellinzona zu finden, notwendig ist es trotzdem. Man darf den Aufwand nicht scheuen, sich ausgiebig zu beschnuppern und auszutauschen. Dabei sollten auch Fragen bezüglich Konfliktfähigkeit und persönlicher Macken angesprochen werden, spätestens im Sommer kommen sie sowieso an den Tag. Am besten besuchen sich zukünftige Alpteams zu Hause, um sich im Alltag zu erle-

ben. Die Entscheidung für oder gegen einen gemeinsamen Sommer fällt man danach leichter als nach einem kurzen Vorstellungsgespräch im Bahnhofbuffet Andermatt. Sich während des Sommers sagen zu müssen: «Ach, hätte ich mir doch im Winter mehr Zeit genommen, meine MitälplerInnen besser kennenzulernen», ist bitter und für den aktuellen Sommer zu spät.

### Im Alptag

#### **Kritik hin und her, hart und subtil**

Menschen, die zusammen leben und arbeiten, finden sich nicht immer nur toll. Kritik anbringen ist nötiger Bestandteil einer Arbeitsbeziehung wie auch einer Freundschaft. Wer austellt, muss auch einstecken können.

Oft ist an einer Kritik mehr dran, als man im ersten Moment wahrhaben will. Umgang mit Kritik wird einfacher, wenn man von Beginn weg Verständnis erfährt und erfahren lässt: «Ist mir auch schon passiert» und «Ist mir bewusst, dass es nicht einfach ist» usw.

Beim Austeilen harter Kritik darf man sich gerne fragen, ob man sie selber auch annehmen könnte. Dies fragt man sich am besten, bevor man losbrüllt, am zweitbesten danach.

Harte Kritik ist impulsiv, aus dem Bauch heraus und damit direkter und ehrlicher (was nicht heissen soll, auch fairer) als subtile Kritik.

Subtile Kritik ist jene, die sagt, was sie nicht meint, und meint, was sie nicht sagt. Die Sennerin sagt zum Hirten, dass nächstens mal der Zaun der hinteren Nachtweide zu machen sei. Eigentlich meint sie, der Hirt soll jetzt nicht rumsitzen, sondern los an die Arbeit. Der Zuseher fragt, ob denn die Unterseite vom Press-



tisch nicht geputzt werden müsse, und meint: Hallo Sennerin, wieso nörgelst du ständig an mir rum und vergisst selber die wichtigsten Dinge. Der Hirt erklärt, dass er noch den Zaun der Nachtweide mache und daher heute nicht kochen könne, und meint: Ach leckt mich am Arsch, ich koche nicht ständig für euch Stubenhocker.

Sätze wie: «Jetzt hast du schon wieder ..., kannst du nicht einmal ..., hast du immer noch nicht ...» zeigen einen fortgeschrittenen Grad von Zerwürfnis. Wer sich oft so reden hört, muss sich fragen, ob er überhaupt teamfähig ist, und nicht, was die anderen alles falsch machen. In solchen Momenten sind sachliche Aussprachen unumgänglich.

#### **Poltern lassen und durchatmen**

Nicht jedes laute Wort hat seinen Ursprung in zwischenmenschlichen Differenzen. Oft genug stehen Älpler so stark unter Druck (Leistungsdruck, Verantwortung, Müdigkeit ...), dass sie nicht mehr realisieren, wie sie ihren MitälplerInnen auf Füßen und Seele herumtrampeln und andere (bewusst oder unbewusst) für ihr

eigenes Unglück verantwortlich machen. In solchen Fällen lässt man den polternden Mitarbeiter alleine poltern, atmet tief durch – und versucht, sich nicht getroffen zu fühlen. Sollte später erkennbar werden, dass sich die Mitälplerin mit gutem Grund geärgert hat, ist es nicht zu spät, um miteinander zu reden.

Natürlich können Gewitter auch die Luft reinigen. Wenn die lautstarke Ebene beiden Streitparteien entspricht und beide Seiten bereit sind, sich auch wieder zu versöhnen, kann sie auch ein lösendes Stressventil sein.

#### **Gelobt wär zu viel geschwätzt**

Das Los eines Neulings scheint zu sein, dass es alle besser wissen als er und er ständig kritisiert wird. Ein klassisches Beispiel ist das mehrjährige Team, welches mit der Anfangshilfe eigentlich ganz zufrieden ist, aber vergisst, dies mitzuteilen. So entsteht bei ihr der Eindruck, alles falsch zu machen, was man falsch machen kann. «Du musst da noch ein wenig genauer, sauberer, schneller arbeiten ...»

Ein anerkennendes Schulterklopfen kann da Wunder wirken gegen die Strapazen, die ein

Alpneuling erleidet. Auch langjährige ÄplerInnen sind frustriert, wenn sie von den Bauern keine Anerkennung für gute Arbeit und Produkte erhalten. Daher dürfen wir unsere MitäplerInnen gerne mal loben – und ab und zu auch die Bauern.

### **Arbeitsbesprechungen**

Viele ÄplerInnen sträuben sich gegen Befindlichkeitsrunden und «Psychositzungen». Besser klingt «Arbeitsbesprechung», man nimmt sich alle ein bis zwei Wochen Zeit dafür. BesucherInnen von Freundin bis Alpmeister machen dafür Platz und gehen Holz hacken oder Schweinestriegeln.

Zuerst werden arbeitstechnische Wichtigkeiten erörtert. Fließend gelangt man vom Jungviehumtrieb zu den unterschiedlichen Ansprüchen bei der Haushaltsführung (dass es nicht so lässig ist, wenn immer dieselbe Person den ganzen Geschirrbau abarbeiten muss usw.) und landet sanft im zwischenmenschlichen Bereich. Warum zum Beispiel Senn und Hirtin seit ein paar Tagen nicht mehr miteinander reden. Oder weshalb die Zusennerin so genervt auf Besuch reagiert.

Jede Person erzählt, wie sie Alltag und MitäplerInnen erlebt, was ihr gefällt und über was und wen sie sich ärgert. Schuldzuweisungen werden vermieden, alle erzählen von ihren Gefühlen, aus ihrer Warte. Es ist ein Unterschied, ob man sagt: «Warum hast du die verdammte Zaunschnur nicht verräumt, die Hulda hat die halbe Rolle zerkaugt!» oder «Mir stinkt, wenn die Kühe die rumliegende Litze zerkaugen, können wir nicht alle schauen, dass wir in Zukunft abgelegte Zaunschnur richtig verräumen?»

Beim Erzählen wird niemand unterbrochen. Es geht ums Zuhören, nicht ums Bewerten der Aussagen. Angestautes auf den Tisch legen befreit. Zuhören, was den anderen beschäftigt, heisst, ihn kennen und besser verstehen zu lernen. Dabei muss man sich manchen Quatsch anhören, aber keine Angst, selber erzählt man auch solchen. Wer vergesslich ist, schreibt sich die wichtigsten Punkte auf, um später darauf eingehen zu können.

An dieser Stelle sei auch kurz auf den Ansatz der «Gewaltfreien Kommunikation» (GFK) nach M. B. Rosenberg verwiesen. Dabei wird versucht, Konfliktthemen nach folgendem Schema anzusprechen:

1. *Beobachtung*  
was ist – objektiv gesehen – geschehen
2. *Gefühle*  
was hat das bei mir ausgelöst
3. *Bedürfnis*  
was hätte ich gerne anders
4. *Bitte*  
ich möchte Dich/Euch deshalb bitten, in Zukunft ...

Auch wenn nicht alle Probleme mit Reden gelöst werden können, ist es doch hilfreich, zu wissen, wo die anderen stehen. Der Rahmen einer organisierten Gesprächsrunde bietet Schutz und kann manchen die Zunge lockern.

Das Alpteam sollte sich bewusst sein, dass die ganze Arbeit nur gemeinsam gemacht werden kann und alle aufeinander angewiesen sind. Das kann bedeuten, beim Optimieren des Arbeitsablaufs Kompromisse machen zu müssen. Es hilft nicht weiter, sich vorzustellen, dass man mit anderen KollegInnen zusammen vielleicht schneller wäre, denn die anderen sind nicht da. Eine gute Stimmung im Team ist genauso wichtig für einen guten Sommer wie ein perfektes Produkt oder ein früher Feierabend.

### **Top Ten der Ärgernisse**

Manchmal sind die eigenen Abneigungen und Abwehrreaktionen einem Mitäpler gegenüber von diffusen Gefühlen geprägt und nicht konkret begründbar. Aber es nervt, dass der Typ die Käsetücher immer unordentlich aufhängt und sein Zahnbürsteli abends nicht verräumt. Je schiefer der Hüttensegen hängt, umso negativer wird reagiert, eine Spirale, die sich selten von allein unterbricht. Als Vorbereitung für ein anstehendes Konfliktgespräch, aber auch für den eigenen Durchblick, hilft eine Liste mit «Was ärgert mich am meisten an meinem Mitäpler». Allenfalls bemerkst du, dass du auf verschiedenen Alpen immer an die gleichen doofen Typen gerätst und immer die gleichen doofen Bauern um dich hast. Ist das so, dann sei beruhigt, denn das Problem liegt näher bei dir als bei den anderen. Stellst du fest, dass dich das rumliegende Zahn-

bürsteli von Beni nervt, jenes von Anna hingegen nicht, magst du Anna mehr als Beni. Das Zahnbürsteli ist nicht das Problem. Also sei nicht ungerecht gegenüber Beni und versuch, eine normale Arbeitsbeziehung mit ihm zu führen. Insgesamt darfst du von deinen MitäplerInnen erwarten, dass sie dich ernst nehmen und nicht aus Egoismus oder Trotz das Zahnbürsteli liegen lassen. Ein Freund wird das Bürsteli ins Glas stellen, wenn er weiss, dass dir das wichtig ist. Ein möglicher Massstab für den Umgang mit Mitmenschen ist der Grundsatz: Behandle andere, wie du gerne behandelt werden willst. Klingt abgedroschen, hat aber schon oft geholfen, Gleichgültigkeit oder Rachegeanken beiseitezulegen.

### **Zwei Tipps für gute Laune**

#### **Arbeitsplatzverschiebung**

Von den saudoofen Rindviechern im rutschigen Stolpergelände in die gemütliche warme Käseküche – aus der muffligen Sauna des Arbeitswahnsinns Sennerei zu den süssen Kuschelkälbern, rein in die Farbenpracht der Alpweide ...

In einem guten Team bemüht man sich, der MitäplerIn, die dringend eine Klimaveränderung braucht, entgegenzukommen: Man tauscht den Job. Relativierend wirkt das auch auf die bekannten Missgunstkonflikte zwischen angeschimmelten Sennen und hütemüden HirtInnen. Das setzt Gelassenheit und Vertrauen gegenüber dem Mitäpler voraus, ihm den eigenen Verantwortungsbereich zu überlassen.

#### **Ausschlafen, Freizeit, Ausflüge ermöglichen**

*Heute du, übermorgen sie, und ich dann am Donnerstag ...*

Viele «Profis» werden das Angebot, ausschlafen zu dürfen, nicht annehmen können, wodurch sich dummerweise diejenigen, die solch einer Gelegenheit sehnsüchtig entgegenblicken, oft noch schwächer fühlen. Aber auch ein arbeitsfreier Nachmittag für einen Ausflug zum Wasserfall, auf den Hausberg oder zu den NachbaräplerInnen ist nicht zu verachten und er-



möglicht eine Verschnaufpause und ein wenig Distanz zum Arbeitsalltag. Die Arbeit der beurteilten MitälplerInnen wird dabei auf den Rest des Teams verteilt.

### Drei Konfliktmuster aus der Praxis

Da Alpeulinge oft mit einer Situation konfrontiert werden, die mit ihren Vorstellungen und Träumen wenig zu tun hat, sind Überforderung, Frust und Konflikte vorprogrammiert. Da lohnt es sich, vor dem Sprung ins kalte, strudelnde Wasser seine körperliche Belastbarkeit so weit aufzubauen, dass einen die zu erwartenden Anforderungen und Erfahrungen nicht erdrücken.

#### 1. Falsche Erwartungen vom und an den Alpeuling

Ein unerfahrener Zusenn geht mit einer einheimischen Bauernfamilie z'Alp. Anfangs sind sich alle sympathisch. Doch dann ist alles viel strenger, als sich der junge Gehilfe das vorgestellt hat. Aus seiner Sicht gibt er alles, strengt sich voll an – und doch kann er es nicht recht machen. Als Student ist es für ihn noch härter, da er plötzlich nicht mehr der «Gescheite» ist, sondern der Unwissende, der alles erfragen muss. Dauernd wird ihm befohlen, und er versteht nicht, weshalb die Bauern ihn nicht loben, wenn er es gut macht. Er findet, die Bauern seien gemein und bezahlten erst noch zu wenig Lohn. Die Bauern verstehen nicht, weshalb der Gehilfe so empfindlich auf Kritik reagiert: «Er müsste halt mehr fragen und nicht einfach selber wursteln.» Sie wollen die Arbeit nach ihren Vorstellungen gemacht haben und nicht plötzlich nach anderen Ideen. Mit Wort und Lob gehen sie sparsam um. Wenn sie sagen: «Es isch recht», meinen sie, es sei sehr gut.

#### Mögliche Angehensweisen:

- der Alpeuling muss wahrnehmen können, dass er sich in eingespielte, eher traditionelle Arbeits- und Lebensstrukturen begibt, die er nicht einfach auf den Kopf stellen kann, und akzeptiert seine Stellung als Praktikant und Lehrling

- falls er überfordert ist, soll er dies neutral erklären, ohne die andern anzugreifen
- die Bauersleute sollen Verständnis und Geduld für den Alpeuling aufbringen, verbales Schulterklopfen macht es dem Neuling einfacher, die Herausforderung zu meistern
- Aufgabenbereiche sollen klar abgesprochen und auch dem Alpeuling eigene Verantwortungsbereiche eingeräumt werden

#### 2. Kompetenzprobleme

##### a) Bei AnfängerInnen und «wenig» qualifiziertem Personal:

Es ist nicht einfach, gegenüber einem erfahrenen Hirten und einer Spitzsennerin keine Minderwertigkeitskomplexe zu kriegen. Stimmungsfördernd wirken eigene Zuständigkeitsbereiche, das heisst: Das Kochen, die Betreuung durstiger Wandersleute, hungriger Schweine und kasschwanzgiggeriger Hühner kann genauso mit Stolz und Freude gepflegt werden wie die Rinde eines potentiellen 20-Punkte-Käses.

##### b) Bei qualifiziertem Personal:

Eine alperfahrene Sennerin und ein Zusenn, die sonst nichts mit Landwirtschaft zu tun haben, gehen mit einem jungen einheimischen Bauernsohn als Küher z'Alp. Alle drei sind kompetent und wissen, wie es geht, bringen aber unterschiedliche Erfahrungen mit. Schnell tauchen Unstimmigkeiten wegen Kompetenzen auf. Die erfahrene Sennerin möchte bestimmen, wie gemolken wird, doch der Bauernsohn meint, es besser zu wissen als die Akademikerin, und wird noch von den Bauern unterstützt. Verschiedene Ansichten und Kulturen treffen aufeinander.

#### Mögliche Angehensweisen:

- genaue Kompetenz- und Aufgabenverteilung schon vor der Alp festlegen
- Erfahrungen des andern respektieren und anhören, sie als Bereicherung statt Belehrung annehmen, sich vergegenwärtigen, dass verschiedene Wege zum (selben) Ziel führen können

- kommunizieren, warum man was wie macht

#### 3. Überfordert, unter Druck – aber unfehlbar

Die meisten kennen solche Situationen: Man ist übermüdet, am Rennen und Rackern – und dann kommt noch eine unkompetente, absolut ungerechtfertigte Kritik.

Der Senn ist überfordert, angespannt, unsicher, er hat Angst, etwas falsch zu machen, die grosse Verantwortung des Käses lastet schwer auf ihm, ohne dass er das gegenüber den MitälplerInnen zugeben kann. Aus dieser Unsicherheit heraus verträgt er die Kritik der Zusennerin nicht und reagiert äusserst allergisch auf die Besserwisserin. Er hat Angst, Melker und Zusennerin könnten unsaubere Milch aus dem Stall liefern, und meint, sie kontrollieren zu müssen. Die Zusennerin schuftet und chrampt, kanns dem Senn nie recht machen, und wenn sie eigene Ideen und Verbesserungsvorschläge einbringen will, blockt der Senn vehement ab.

#### Mögliche Angehensweisen:

- kann der Senn zu seinen Unsicherheiten und Schwierigkeiten stehen, trägt das schon viel zur Entspannung bei
- der Senn darf auch Hilfe annehmen. Gegenseitige Hilfe bei belastendem Verantwortungsdruck sollte in einem guten Alpteam selbstverständlich sein
- jedeR soll eigene Verantwortungsbereiche haben, wo er bestimmen kann
- mit seinen MitälplerInnen nicht strenger sein als mit sich selbst: Nicht nur die Fehler der andern suchen, auch bereit sein, die eigenen Fehler zu erkennen und dazu stehen
- die eigene Arbeit nicht überbewerten

#### Dank

an Barbara Sulzer vom Alpofofon für die drei Praxisbeispiele, und Dank an all die MitälplerInnen, die uns Stoff für diesen Artikel geliefert haben, mit Streitschaften, Leidenschaften, Freundschaften.

#### Wenn nur noch der Weg ins Tal leuchtet

Nicht alle Konflikte sind lösbar. Manchmal ist die Situation so verfahren, dass die einzelnen Beteiligten nicht mehr miteinander reden können. Dann ist es vorteilhaft, wenn eine neutrale, aussenstehende Person die Rolle einer Gesprächsleiterin für ein Teamgespräch übernehmen kann, möglicherweise der Alpmeister. Es gibt auch Angebote von externer Konfliktvermittlung für Alpteam. Adressen kann die Hotline Alpofofon 078 813 60 85 vermitteln.

Aber klar, manchmal scheint der Absprung unausweichlich, will man nicht zum Mörder werden, die Sennerin ersäufen, den Hirt totschiessen. Die letzte Fairness, die man dann den MitälplerInnen und der Alp antun kann, ist, zu bleiben, bis die Ablösung munter in die Hütte grüsst.

#### Teamlos

Und was machst du, wenn du allein Rinder oder Schafe hütest, und ausser Vieh und Hund ist keiner da, den du anbrüllen kannst, wenn die Kaffeekanne umstürzt, der Zaun kaputt ist, die Tiere nicht wollen so wie du oder zehn Tage Regen wettet?

#### Mögliche Angehensweisen:

- fluche über Borstgras, Steine auf der Weide
- brüll den Berg an, heul mit dem Wind
- mache dich auf die Suche nach einem Sündenbock, oder überlege dir, ob es die Sache wert ist, sich so aufzuregen
- nimm einen Schluck Bachblütentropfen
- geh nächstes Jahr auf eine Kuhalp, wo ein Team ist – da wird alles anders