

Fit für die Vereinsarbeit „Umgang mit Konflikten“



27. Juni 2013

Ablauf

- Konfliktpotential der Ehrenamtlichkeit
- Erfahrungsaustausch
- Basics der Konfliktforschung
- Möglichkeiten der Konfliktbewältigung
- ...ausprobiert an der Praxis

Konfliktpotentiale

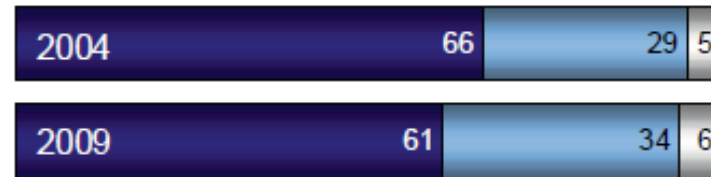
- Verhältnis Ehrenamt – Hauptamt
- Enttäuschte (unausgesprochene) Erwartungen
- Jede Organisation hat die zu ihr passenden Ehrenamtlichen
- Change Management mit „rohen Eiern“

Motive Freiwilliger

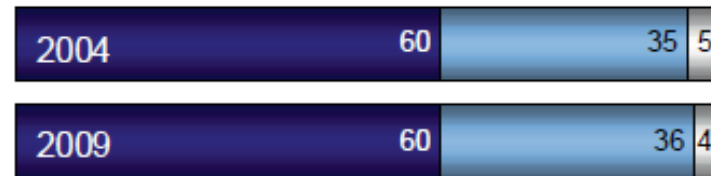


■ voll und ganz ■ teilweise ■ überhaupt nicht

Ich will durch mein Engagement die Gesellschaft zumindest im Kleinen mitgestalten



Ich will durch mein Engagement vor allem mit anderen Menschen zusammenkommen



Ich will durch mein Engagement wichtige Qualifikationen erwerben



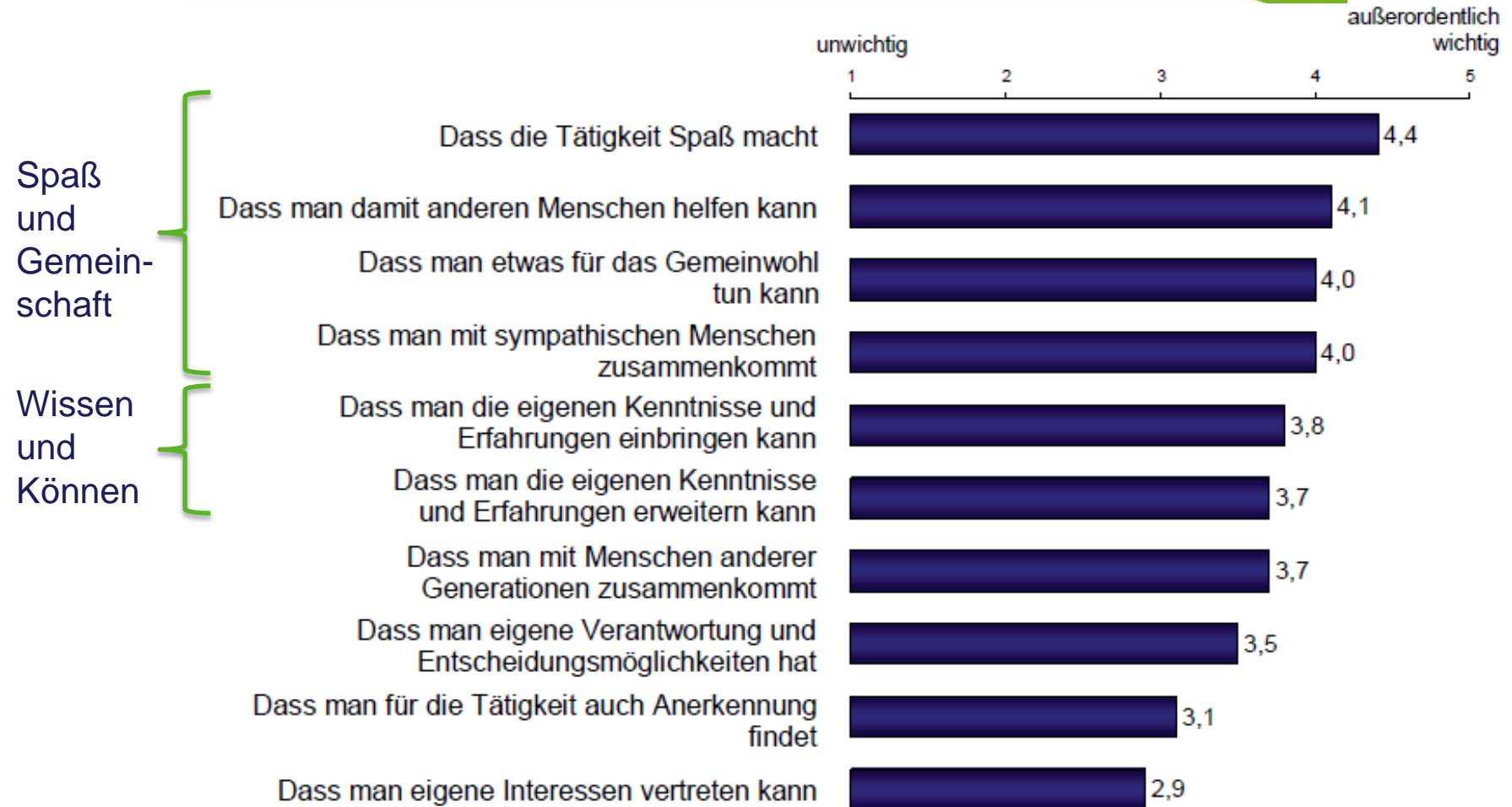
Ich will durch mein Engagement Ansehen und Einfluss in meinem Lebensumfeld erwerben



Ich will durch mein Engagement auch beruflich vorankommen



Erwartungen Freiwilliger



Manchmal braucht man Hilfe...



Probleme
Konflikte

Katastrophen

Konfliktgespräch

Moderation

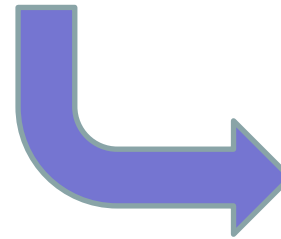
Mediation

Machtanwendung/
juristische Verfahren

Konflikttypen

Erste Reaktionen auf einen Konflikt:

- Oh weh, ein Konflikt!
- Haben wir etwa einen Konflikt?
- Aha, ein Konflikt!
- Hurra, ein Konflikt!





Die Sache mit der Kommunikation oder: Wie wir hören



Kommunikation



Frau Specht hat Ferienprobleme

Konfliktbewältigung



Wie kann das in der
Praxis aussehen?



Konfliktfähigkeit



Konfliktfähigkeit: Mutig und unvollkommen handeln

Konfliktfähigkeit ist, wie wir gesehen haben, eine komplexe Fähigkeit. Sie erfordert

den **Mut**, Konflikte anzusprechen, und die Fähigkeit und Bereitschaft, sie auf respektvolle, gleichwertige Art und Weise darzulegen;

sowohl **Empathie** als auch **analytische Fähigkeiten**, um die Konfliktlage samt der berührten Anliegen, Interessen und Bedürfnissen zu klären;

Kreativität und Festigkeit, um zu einer guten Lösung zu kommen, und schließlich

die **nötige Beharrlichkeit**, um nötigenfalls darauf zu dringen, dass die getroffenen Vereinbarungen auch umgesetzt werden.

4-Stufen-Modell



1. Was wir beobachten ohne Bewertung
(Beschreibung)
2. Wie es uns geht
(Gefühl)
3. Was wir brauchen
(Bedürfnis)
4. Was der andere Mensch tun / sagen kann,
um unser Bedürfnis zu befriedigen
(Wunsch)

[nach Marshall B. Rosenberg]



**Viel Erfolg
bei Ihrer Arbeit!**