

Fortbildung für Ehrenamtliche

Fit für die Vereinsarbeit „Umgang mit Konflikten“



20.09.2018



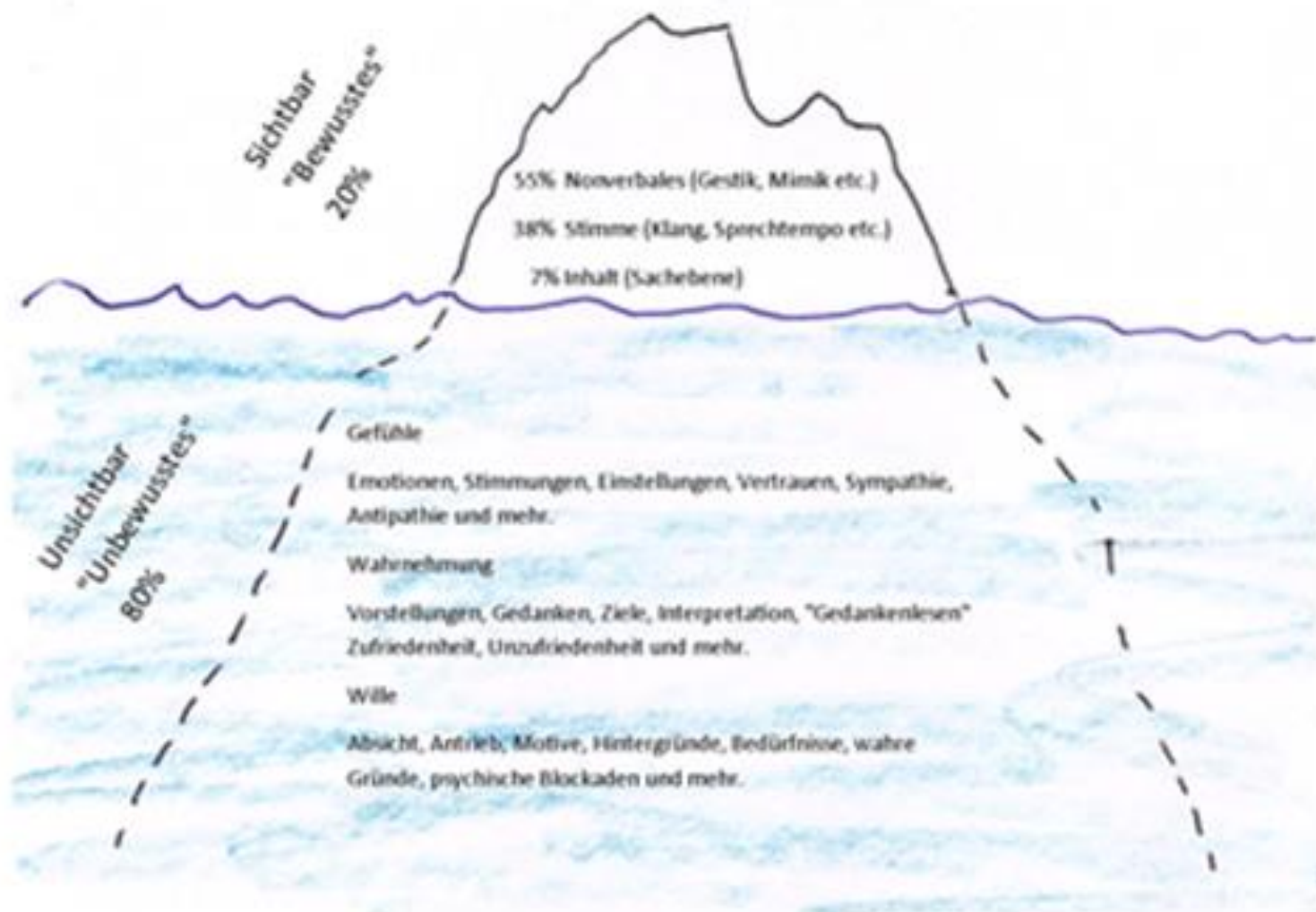
Wer sich in Konfliktfähigkeit trainieren will,
hat im Ehrenamt ein reiches Lernfeld!

„Konfliktpotentiale“



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

Das Eisbergmodell



Motive Freiwilliger

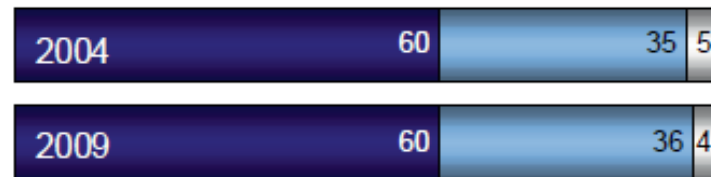


■ voll und ganz ■ teilweise ■ überhaupt nicht

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



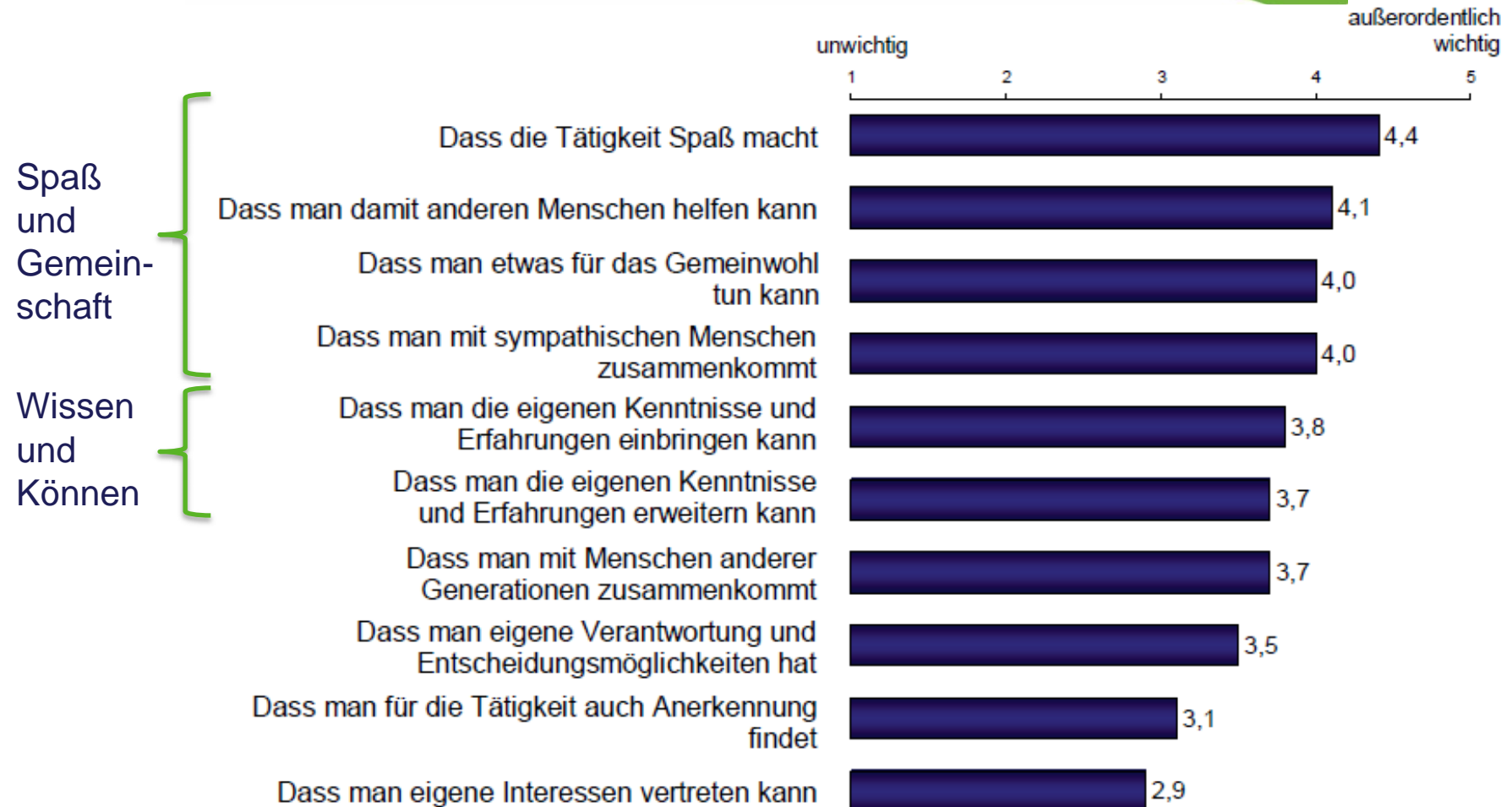
Ich will durch mein Engagement Ansehen und Einfluss in meinem Lebensumfeld erwerben



Ich will durch mein Engagement auch beruflich vorankommen



Erwartungen Freiwilliger



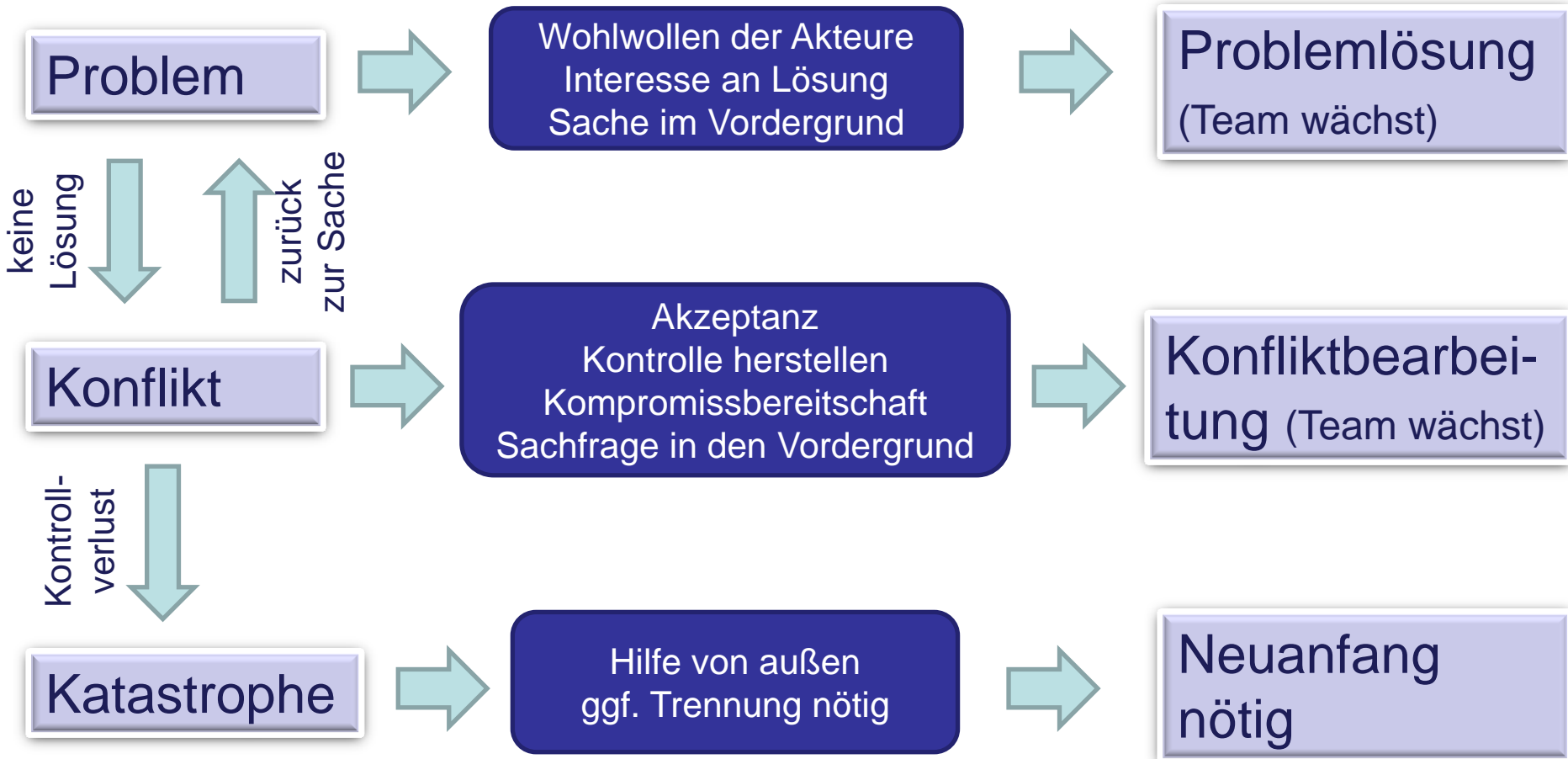
Basics der Konfliktforschung



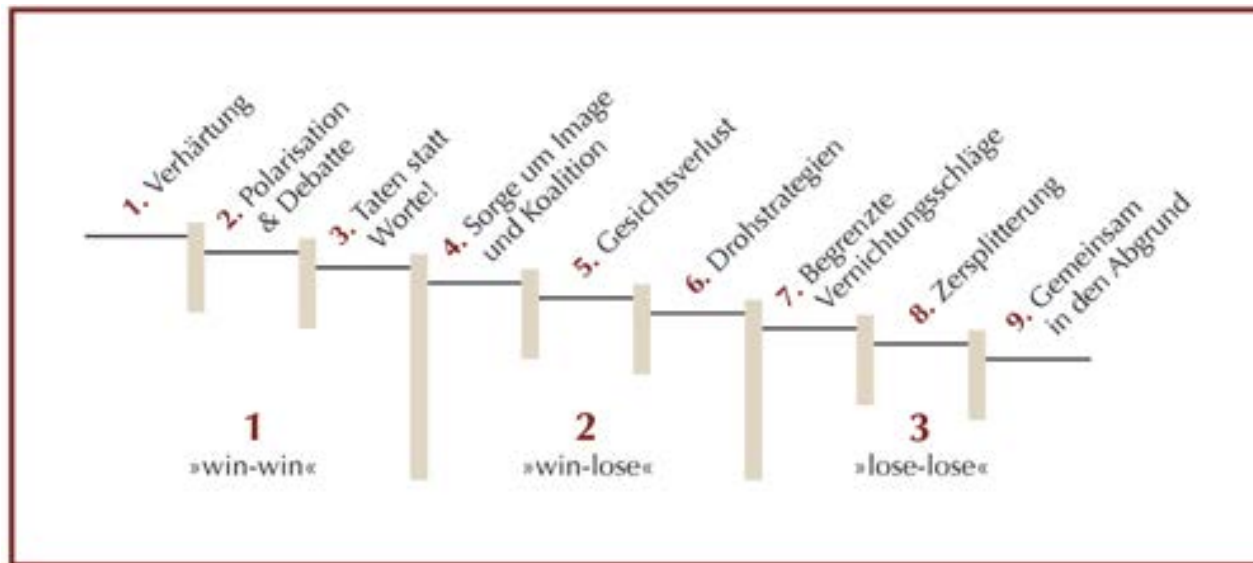
WAS IST EIN KONFLIKT?

Das Aufeinandertreffen gegensätzlicher
Interessen, Wünsche, Vorstellungen, Werte, die sich dann
gegenseitig behindern

Zusammenhänge




Basics der Konfliktforschung



Konflikteskalation nach Glas

Ausprobieren




Notieren Sie bitte eine Begebenheit in Ihrem Verein,
die Ihnen sofort beim Stichwort „Konflikte in der ehrenamtlichen Arbeit“
einfiel.

Schreiben Sie bitte eine Äußerung Ihres Gegenübers auf, die für Sie
besonders konfliktgeladen ist.

Vorbeugen ist besser...

- 
- Schwierige Arbeitsbedingungen
 - Ungünstige Teamzusammenstellungen
 - Falsche Spielerposition
 - Ungerechte Arbeitsverteilung
 - Leistungsunterschiede

Vorbeugen ist besser...

- 
- Mangelnde Unterstützung
 - Unklare Hierarchien - Neue Rangordnung
 - Intoleranz
 - Fehler in der Teamführung: zu viel Dominanz/ zu wenig Führung

Siehe: <https://www.vereinswelt.de/konflikte-im-verein-loesen>

Ausprobieren



**Jeder Widerstand schützt ein
Bedürfnis**

Wie kann ich dieses Bedürfnis achten, ehren,
Raum geben?

Ausprobieren



Beschreiben des Problems

Nachfragen

Identifizieren; Gefühle äußern

Stellungnahme

Lösungsideen

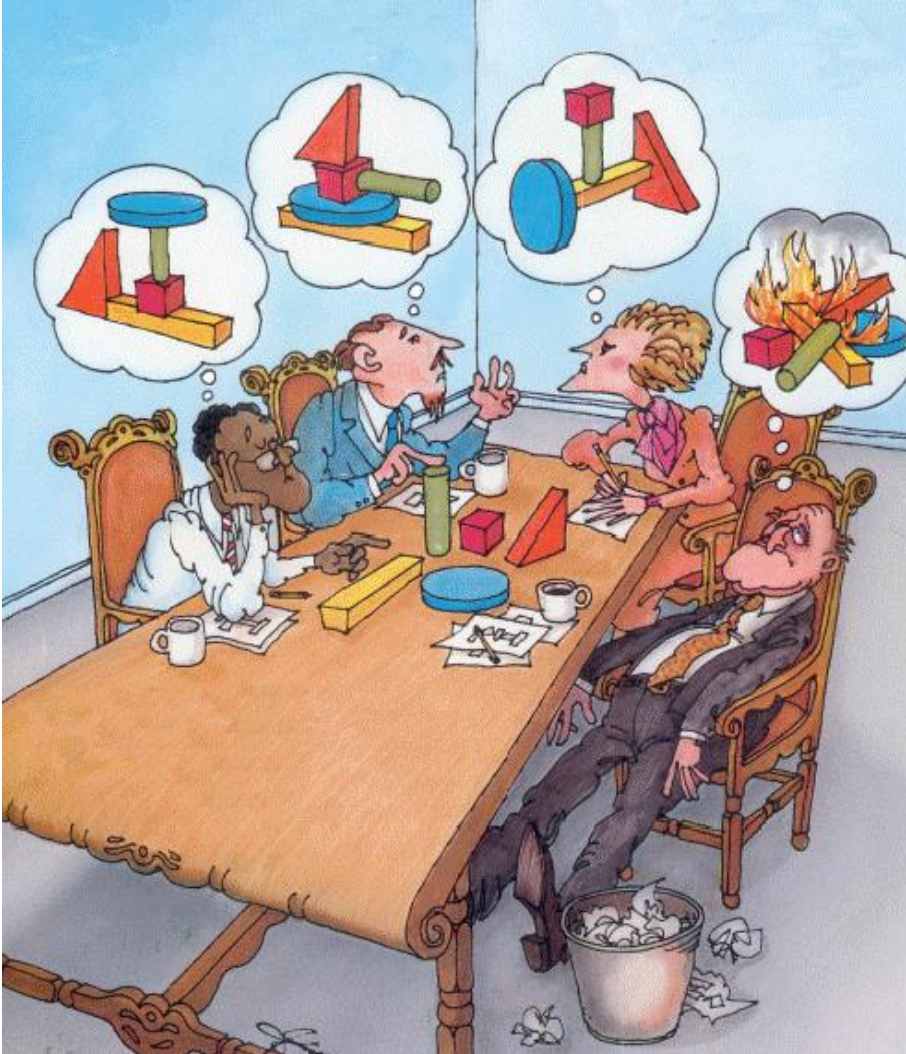
Was passt?



Die Sache mit der Kommunikation oder: Wie wir hören



Alles klar?



- alle reden über dasselbe ...
- ... was wohl noch zu überprüfen wäre


...was wohl noch zu
prüfen wäre...



Frau Specht hat Ferienprobleme

Hessler-
[dresden.de/aktivmethoden/download/Uebung_zum_Zuhoeren.pdf](https://www.klvhs.de/aktivmethoden/download/Uebung_zum_Zuhoeren.pdf)

...was wohl noch zu prüfen wäre...

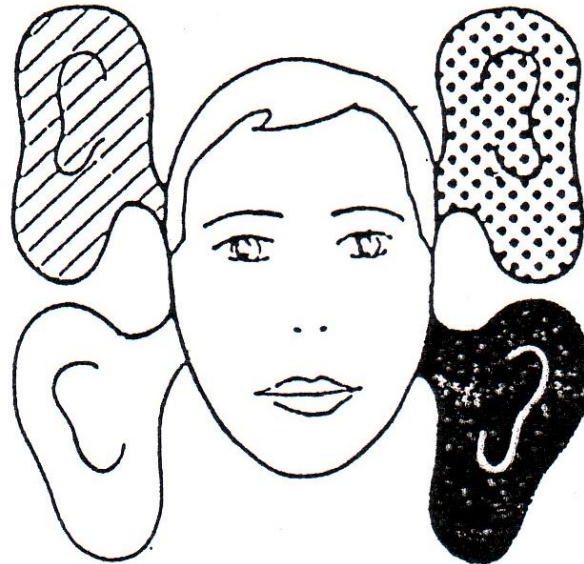


Ein Zweibein sitzt auf einem Dreibein und isst ein Einbein. Da kommt ein Vierbein und nimmt dem Zweibein das Einbein weg. Da nimmt das Zweibein das Dreibein und schlägt das Vierbein.

Der „vierrohrige“ Empfänger

Was ist das
für einer?
Was ist mit ihm?

Wie redet der
eigentlich mit mir?
Wen glaubt er vor
sich zu haben?



Wie ist
der Sachverhalt
zu verstehen?

Was soll ich tun,
denken, fühlen
auf Grund seiner
Mitteilung?

GUTE KOMMUNIKATION FÜR GUTE KONFLIKTKULTUR



Boxen, Handball, Eishockey – es gibt Sportarten, bei denen es ganz schön zur Sache geht.

Trotzdem wird der sportliche Wettkampf nicht zum Ernstfall.

Warum?

Weil es – bei allem Konkurrenzkampf und Siegeswillen – klare Regeln für das Miteinander gibt.



REGELN FÜRS KONFLIKTGESPRÄCH



Ausreden lassen und aktiv zuhören!

Klar und konkret kommunizieren!

Ich-Botschaften senden!

Nachfragen und klären!

Kritisiere die Sache, nicht die Person!

Ruhig und sachlich bleiben!

Keine Verallgemeinerungen!

Niemals Killerphrasen!

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]



FOUL IM STRAFRAUM: WENN KONFLIKTE ESKALIEREN

Fouls gibt es in nahezu jedem Sport: Sie passieren im Eifer des Gefechts, werden vom Schiedsrichter geahndet – und weiter geht's im Spiel. Anders sieht die Sache bei schweren Verstößen aus. Da heißt es knallhart:

Platzverweis! KEINE TOLERANZ BEI MOBBING

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.