

KONFLIKT UND AGGRESSION

Konflikt und Aggression als Gefahr und Chance

Aggression als zerstörerische und positive Kraft

Konflikte und Aggressionen gehören zum Alltag in Gruppen und Treffs und sind überall da, wo sich Menschen treffen und miteinander zu tun haben.

Deshalb ist es wichtig, dass jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin sich diesem Thema stellt. Hier liegt das Potential für ungeheure Veränderungen, wenn jeder und jede bereit ist zu lernen, mit Konflikten umzugehen.

Konflikt und Aggression

Konflikte und Aggressionen sind zwei Worte, die in unserer Sprache in der Regel mit negativen Vorzeichen besetzt sind. Konflikte dürfen nicht sein. Aggressionen sind unchristlich. Gerade deshalb lohnt es sich, beide Worte und deren Inhalte zunächst einmal genauer anzuschauen und zu definieren, bevor ein vorschnelles Urteil gesprochen wird, denn: Das Urteil beendet den Prozess.

Konflikt

Die Wurzel dieses Wortes liegt im Lateinischen und meint das laute Zusammenschlagen der Waffen vor Beginn einer Schlacht: arma configere. Aber ist mit diesem Begriff immer Kampf und Krieg als Folge verbunden? In der chinesischen Sprache setzt sich das Wort „Konflikt“ aus zwei anderen Wörtern zusammen: „Gefahr“ und „Chance“.

Die Bedeutung „Gefahr“ ist jedem geläufig. Die Bedeutung des Wortes „Chance“ ist vermutlich weniger bekannt, deshalb hier der Versuch einer kurzen Definition des Begriffes „Konflikt“:

Ein Konflikt liegt vor, wenn jemand in einem Gegensatz zu einem oder etwas anderem steht. Wenn unterschiedliche Ziele, Meinungen, Interessen, Wünsche sich gegenüberstehen.

Nach dieser Definition sind wir ständig von Konflikten umgeben und es kommt in unserem Leben darauf an, wie wir letztendlich mit ihnen umgehen. Ein paar Beispiele dazu:

Es beginnt schon beim morgendlichen Aufstehen. Bleibe ich liegen, weil ich noch müde bin oder stehe ich auf, weil die Schule/die Arbeit auf mich wartet.

Ich muss mich entscheiden:

- Bleibe ich immer liegen, sind andere Konflikte vorprogrammiert: Ärger in der Schule/in der Arbeit, Folge: kein Verdienst.
- Stehe ich immer früh auf, auch im Urlaub oder wenn ich frei habe, (denn Arbeit gibt es immer für mich, ich werde immer gebraucht) dann gibt es vielleicht eines Tages einen Konflikt mit meinem Körper, der mir sagt: „Ich habe genug von dem Dauerstress, den du mir zumutest, ich werde jetzt krank.“

Wo liegt nun die Chance beim Umgang mit Konflikten? Konflikte sind nicht etwas Statisches, sondern jeder Konflikt hat seine eigene Entwicklung und Dynamik und da liegt die Chance. Die Chance ist: Diese Entwicklung positiv zu gestalten und im rechten Gleichgewicht zu bleiben ohne zu erstarren.

Es gibt immer Konflikte, wenn

- Menschen unterschiedliche Interessen, Ziele, Wünsche haben,
- beide Partner das gleiche haben oder besitzen wollen, z. B. Wasser.

Konflikte sind unvermeidlich, weil Menschen unterschiedlich sind. Wir müssen deshalb lernen, mit dieser unvermeidbaren Situation umzugehen

- mit uns selbst, unseren Ängsten und Gefühlen in Konfliktsituationen,
- mit unserem Gegenüber, sei es in der Gruppenstunde, im offenen Treff, auf Freizeiten oder in der Schule,
- mit einer Situation, die unseren Zielen, Erwartungen, Vorstellungen nicht entspricht.

Aggression

Auch der Begriff „Aggression“ hat seine zwei Seiten. Die ursprüngliche Bedeutung von dem lateinischen Wort „aggradi“ abgeleitet, heißt nichts anderes als: herangehen, heranschreiten.

Es geht also darum, wie ich an etwas herangehe, und das kann ich auf ganz unterschiedliche Art und Weise tun:

- Ich kann an eine Sache herangehen, ich kann etwas anpacken und meine Ideen verwirklichen,
- ich kann mich durchsetzen, für eine Sache oder für andere mich einsetzen,
- ich kann zeigen, was ich kann und wie ich das bekomme, was ich will,
- ich kann jemanden aus Wut oder Ärger schlagen,
- ich kann meine Ängste und Wut gegen Ausländer raus lassen und sie verprügeln,
- und ich kann einen Krieg anzetteln und die Welt in die Luft jagen.

Aus dieser Aufzählung wird deutlich, wie Aggressionen und Konflikte spiralförmig sich immer weiter nach oben schrauben und letztendlich zur Katastrophe führen können, wenn diese Spirale nicht rechtzeitig unterbrochen wird.

Für die Erklärung und Lösung von Konflikten gibt es verschiedene Modelle. Ein wichtiges Modell ist das sogenannte „Eisberg-Modell“, da dieses die Vielschichtigkeit eines Konfliktes klar macht:

Eisbergmodell



„Eisberge haben die Eigenschaft, dass 7/10 ihrer Masse unter der Wasseroberfläche schwimmend nicht gut sichtbar sind.“

Ähnlich verhält es sich mit dem Beziehungs-, Gefühls- und Interessenaspekt unter Streitenden. Wendet sich ein Mensch an einen anderen, um ihn gedanklich oder handelnd in Bewegung zu setzen, kann er auf verschiedenen Ebenen eine Verständigung herstellen oder aber auf diesen

Ebenen Missverständnisse und Gegensätze aufbauen. Nicht alle Ebenen sind deutlich erkennbar. Ähnlich einem Eisberg sind Teile nur verschwommen, zweideutig, undeutlich, missverständlich wahrnehmbar. Mitunter dringen aber gleich kleinen nach oben steigenden Blasen Teile aus der unteren Ebene in die sichtbare Ebene und lassen ahnen, was sich als Beweggründe unter der Oberfläche verbirgt. Die wesentlichen Beweggründe sind

- das Ziel des Handelns mit den Motiven und Wünschen,
- die begleitenden Gefühle des Handelnden,
- die Wertschätzung, die sich der Handelnde selbst und dem anderen zuschreibt.

Aufgabe eines Konfliktlotsen ist es, die unsichtbaren Teile erkennbar zu machen. Dazu muss er wissen, wonach er fragend und vermutend suchen muss.

Konfliktlotsen loten aus, was unter der Wasseroberfläche aneinandergestoßen ist. Das geschieht während der Verhandlungsführung.“

Hinter jedem Konflikt steckt zunächst einmal der sichtbare Teil, der Streit, die Schlägerei. Für die Lösung eines Konfliktes ist es aber wichtig, die Hintergründe und die Ursachen des Konfliktes zu kennen.

Aufgabe eines Gruppenleiters/einer Gruppenleiterin ist es, diese Hintergründe in das gemeinsame Blickfeld zu rücken, wenn Konflikte konstruktiv gelöst werden sollen.

Kommunikationsmodelle zur Konfliktlösung

Ein weiterer wichtiger Aspekt zur Konfliktlösung ist die Kenntnis der Grundregeln der Kommunikation. Da viele Probleme und Konflikte ihre Ursache darin haben, dass beim Hörenden nicht das ankommt, was der Sprechende sagen will, ist dieses Wissen hilfreich um Konflikten näher auf die Spur zu kommen.

Über die reine Sachinformation einer Aussage hinaus werden vom Gesprächspartner/von der Gesprächspartnerin unter anderem auch Informationen über die Beziehung in die Nachricht hinein interpretiert, die zutreffen können aber nicht müssen. Dies kann genauso zu Missverständnissen und Störungen führen, wie wenn von den Gesprächspartnern/Gesprächspartnerinnen einzelne Worte oder Begriffe unterschiedlich ausgelegt oder verstanden werden.

Eine Botschaft besteht nicht nur aus dem gesprochenen Wort. Durch Tonfall, Körperhaltung, Gestik und Mimik kommen beim Gesprächspartner/bei der Gesprächspartnerin zum Teil nicht beabsichtigte Informationen an. Gerade diese nonverbalen Informationen können unterschiedlich interpretiert werden, und auch hier liegt eine häufige Ursache für Missverständnisse.

Um Konflikte wirksam zu lösen ist es wichtig, Kommunikationsmodelle zu kennen und zu üben. Konflikte und ihre Hintergründe lassen sich analysieren und lösen, wenn die möglichen Fehler in einer Kommunikation erkannt und die Hintergründe eines Konfliktes genau angeschaut werden (also besonders den Teil des „Eisbergs“, der unter der Wasseroberfläche ist).

Weitere Ausführungen zur Kommunikation siehe in diesem Handbuch den Artikel zu Grundlagen: Kommunikation. Ein praktisches Modell zur Analyse und Ursachen von Konflikten:

Spinnwebanalyse²

Konfliktsituationen z. B. in Gruppenstunden, bei Diskos, bei Freizeiten können mit folgenden Fragen genauer betrachtet werden:

- WER ist beteiligt?
- WAS tun die einzelnen Personen?
- WARUM handeln diese Personen so und nicht anders. Was wollen sie erreichen?

Beispiel:

Ein „schwieriger“ Junge Peter, der oft von den anderen Gruppenmitgliedern geärgert wird, hört eigentlich ganz aufmerksam zu, als die Gruppenleiterin Jana ein Spiel erklärt. Ein „braves“ Mädchen Nina zwickt den Jungen Peter von anderen unbemerkt ständig in den Arm. Dieser wird nach mehrmaligen Zwicken ärgerlich und gibt Nina eine Ohrfeige. Eine typische Vorurteilsgeschichte vom schwierigen Jungen und dem braven Mädchen, die so passiert ist.

Spinnwebmodell:



Mit diesem Modell können Konflikthintergründe näher beleuchtet werden und es ergeben sich daraus bereits konkrete Schritte zur Lösung. Ausführlich wird dies im Buch „Konflikte selber lösen“ bearbeitet.

Günter Tischer
Jugendreferent Rödental

Literaturhinweise
„Konflikte selber lösen“, K. Faller
„Konfliktlösung“ Katholische Landjugend