

1. Konflikte gibt's nicht, geht nicht!

Kennst Du in Deinem Umfeld auch Leute, die „immer“ sagen:

- ➔Nein, Konflikte gibt's bei uns nicht.
- ➔Wir arbeiten immer einträchtig zusammen.
- ➔Wir leben echte christliche Gemeinschaft, streiten will bei uns keiner!
- ➔Wir verstehen uns immer prächtig!

Und denkst Du dann auch immer an Deine eigene Familie, an Deinen Freundeskreis, Klassengemeinschaft oder Verein? Und da geht es manchmal ganz schön hoch her oder das Verhalten der Beteiligten ist scheinbar so gar nicht mit christlichen Werten vereinbar, ob nun offensichtlich oder eher versteckt abläuft.

Die Realität schaut oftmals anders aus. An allen Ecken und Enden gibt es Zündstoff und von ungestörter Harmonie ist manchmal keine Spur!

Nun, zunächst einmal herzlichen Glückwunsch!

- ➔Deine Familie, Dein Umfeld ist lebendig und jedes Mitglied drückt das auch auf seine Weise aus!
- ➔Verschiedenartige Menschen mit unterschiedlichsten Lebensgeschichten treffen in der Klasse aufeinander und sind gezwungen, miteinander zurecht zu kommen.
- ➔Die Mitglieder wissen auch, was sie wollen und brauchen!
- ➔Es gibt scheinbar so viel Offenheit und Vertrauen, dass die Menschen in Deinem jeweiliges soziale System (Familie, Klasse...) Wünsche und Ideen auch äußern.
- ➔Gemeinsam ringt man um die besten Lösungen und versucht, gemeinsame Interessen zu verwirklichen!
- ➔Die Menschen in Deinem Umfeld/ Organisation geben sich nicht nur mit dem „Status quo“ zufrieden, sondern gehen Veränderungen mit Schwung und Herzblut an.

Du merkst: Konflikte sind für mich grundsätzlich etwas Positives und gehören zu einem lebendigen Miteinander einfach dazu. Und ich gehe sogar einen Schritt weiter: Ich gehe davon aus, dass Konflikte und das jeweilige Verhalten der Beteiligten einen ganz speziellen Sinn haben, den es im Einzel-Fall zu entdecken gilt. Genau dadurch werden Konflikte zu Chancen der Weiterentwicklung und können Gewinn bringend bewältigt werden.

Konflikte sind nicht vermeidbar, sondern sinnvoll und das beste Mittel, persönlich, im Team und in der Sache einen Schritt weiter zu kommen. Statt sie deshalb unter den Teppich zu kehren, wegzureden, schönzufärben, in „Harmonie-soße“ zu ertränken oder als verabscheuungswürdig zu verteufeln, empfehle ich Dir, Deine alltäglichen oder manchmal auch dramatischen Konflikte beherzt anzugehen und das Beste daraus zu machen!

Leicht gesagt, aber wie funktioniert das?

Ein wichtiger Schritt ist dabei, dass man bewusst erkennt, wann man mit einem Konflikt konfrontiert ist.



2. Was ist ein Konflikt?

Dazu gehören mindestens zwei Beteiligte!!!

Das können

- ➔zwei oder mehr Personen,
- ➔zwei oder mehr Gruppen oder
- ➔zwei widersprüchliche Interessen innerhalb einer Person sein.
- ➔Die Beteiligten stehen in einem Verhältnis zueinander. Es kann sein, dass dieses vertraglich geregelt ist (z. B. wer bezahlt wem für welche Arbeit in welcher Qualität welchen Lohn). Es kann aber auch sein, dass sich das Zusammenspiel im Lauf der Zeit entwickelt hat, ohne dass darüber geredet wurde (z. B. wer in einer Gruppe immer das letzte Wort hat, wer aufräumt und wer die Außenvertretung übernimmt). Meist wird aber von allen Beteiligten ein bestimmtes Verhalten in gewissen Situationen erwartet. Diese Verhaltenserwartungen (z. B. Arbeitgeber gibt Arbeit/Mitarbeiter liefert Arbeitsergebnisse) prägen die gegenseitige Abhängigkeit.
- ➔Ein Konflikt liegt vor, wenn einer oder mehrere der Beteiligten sich in diesem Verhältnis in seinen Interessen beeinträchtigt, Vorstellungen behindert, Gefühlen verletzt oder Erwartungen enttäuscht fühlt.
- ➔Dabei reicht es, wenn einer der Beteiligten sich beeinträchtigt fühlt, die anderen müssen dem nicht zustimmen oder es ähnlich empfinden.
- ➔Dabei ist das Empfinden einer Beeinträchtigung ausschlaggebend, tatsächliche Fakten sind dazu nicht zwingend notwendig.

3. Konflikt-Typen

Es gibt verschiedene „Konflikt-Typen“, die es bei genauerem Hinsehen einfacher machen, eine Auseinandersetzung einschätzen oder einordnen zu können.

Sachverhaltskonflikte

Hier geht es um die Sachebene. Auslöser können sein:

- Mangel an Informationen,
- unterschiedliche Meinungen über ein Thema,
- unterschiedliche Interpretationen,
- Fehlinformationen.

Interessenkonflikte

Es geht um Interessen, die hinter den Handlungen und dem Verhalten Einzelner stecken.

- Reale, inhaltliche Interessen (z. B. Gruppenstunde: die einen möchten Kicker spielen, die anderen basteln)
- psychologische Interessen
- Verfahrensinteressen



Beziehungskonflikte

Hier geht es um die Beziehungen von Menschen untereinander und oft sind sie die eigentlichen Auslöser von Konflikten.

Es geht um Fragen, wie: Wer ist beliebt, anerkannt, wer hat die Macht, das Sagen...? Verursacht werden sie durch:

- Starke Gefühle
- Fehlwahrnehmungen (z. B. der schaut immer komisch und kann mich deshalb nicht leiden)
- mangelnde Kommunikation
- negatives Verhalten

Wertekonflikte

Hier geht es um unterschiedliche Grundvorstellungen und Werte, auf denen Handlungen und Einstellungen von Menschen basieren. Auslöser kann sein:

- verschiedene Meinungen zu bestimmten Werten und Normen,
- unterschiedliche Lebensformen, Ideologien, Religionen.

Strukturkonflikte

Hier geht es um äußere Bedingungen, Rahmenbedingungen:

- Ungleichheit zwischen den Beteiligten,
- Ungleichheit bei Macht und Autorität (z. B. Jugendliche wollen eine Party im Gemeindehaus, der Kirchenvorstand und Pfarrer sind dagegen.)
- äußere Schwierigkeiten, z. B. keine passenden Räumlichkeiten, Geldmangel

Fazit

In Reinform gibt es solche Konflikte natürlich selten, trotzdem kann eine Konfliktanalyse helfen, einen besseren „Durchblick“ zu bekommen.

