

Das Fass zum Überlaufen bringen | Konflikten positiv begegnen

Wo Menschen miteinander zu tun haben, treten schon mal von Zeit zu Zeit Konflikte auf. Konflikte gehören zur natürlichen Dynamik in Gruppen und können das Gruppenklima zeitweilig beeinträchtigen. Deshalb ist es wichtig, Krisen anzusprechen, denn der positive Umgang mit ihnen ermöglicht eine Verbesserung in der Gemeinschaft. So intensivieren sich z.B. die persönlichen Beziehungen der Beteiligten und eine gemeinsame Konfliktbewältigung stärkt das Gruppengefühl. Im Folgenden findest du Anregungen, die dir helfen sollen, bevor das nächste Mal das Fass zum Überlaufen kommt.

Einen Streit vom Zaun brechen.

Ob in der eigenen Jugendgruppe, mit Vertreterinnen und Vertretern des Pfarrgemeinderats oder der Gemeinde, mit Erwachsenen und Eltern, Sponsoren und Unterstützern, in der Zusammenarbeit mit anderen Vereinen: Konflikte treten auf unterschiedlichen Ebenen auf und die Ursachen dafür sind vielfältig. Den Ursachen näher kommen und sie aufzuspüren, kann schon eine erste positive Wendung einleiten.

Mögliche Ursachen können sein:

Rollenkonflikte oder Loyalitätskonflikte. Diese Konflikte entstehen, wenn Personen unterschiedlichen und sich gegenseitig ausschließenden Zielen gerecht werden wollen, ihre Rollen sich überschneiden oder nicht klar und offen für alle geregelt sind.

Verschiedene Interessen, Ziele, Vorstellungen oder Wünsche. Ziele sollen für alle Beteiligte attraktiv sein. Für Ausflüge oder Veranstaltungen mit der Jugendgruppe macht es Sinn, dass diese von der Mehrheit auch gewünscht werden. So sind schon bei der Planung viele mit einbezogen und die Teilnahme daran ist interessanter.

Innerhalb der Dorfgemeinschaft können verschiedene Personen oder Personengruppen andere Vorstellungen haben, was in der Jugendgruppe gemacht werden soll. Hier kann eine gute Öffentlichkeitsarbeit Missverständnissen und Unmut vorbeugen. Ein jährliches Austauschtreffen mit anderen Vereinen oder Zuständigen kann Gelegenheit bieten, sich kennenzulernen und Themen anzusprechen.

Beziehungsprobleme. Wenn zwischen zwei verschiedenen Beteiligten die persönliche Stimmung und Beziehung nicht passt, kann es schon mal vorkommen, dass deshalb Argumente von vornherein abgewertet werden. Hier ist es wichtig, dass die Beteiligten den persönlichen Konflikt außen vor lassen und sich im Gespräch auf der sachlichen Ebene begegnen und am eigentlichen Gespräch dran bleiben.

Sachkonflikte. Wenn Personen verschiedene Ideen vorschlagen und keine Kompromisse eingehen wollen, können die Fronten sich schon mal verhärten. Der Konflikt kann aufgearbeitet werden, indem die Interessen, welche hinter den Positionen stehen, für alle offen dargelegt werden. Dafür wird gemeinsam für jede Position das Für und Wider abgewogen und deren Konsequenzen für das Projekt oder die Gruppe aufgezeigt, um eine neue Entscheidung treffen zu können.

Rahmenbedingungen. Stress, Informationsmangel, Druck, Un-Freiwilligkeit, fehlende Materialien, ungeeigneter Raum.... Gemeinsam günstige Rahmenbedingungen schaffen kann das Gruppenklima zum Positiven verändern.

Auf (k)einen grünen Zweig kommen.

Tipps für ein positives Miteinander. Sei es als Mitglied in deiner eigenen Jugendgruppe oder als Vertreterin oder Vertreter nach außen in anderen Gremien - wenn du deine Anliegen vorbringen willst, verhalfen dir die folgenden Tipps zu einem engagierten und kompetenten Auftreten:

- Bereite dich gut vor (Tagesordnung oder Besprechungspunkte festlegen, andere Jugendliche zu Themen befragen, überlegen was eingebracht werden kann).
- Suche dir bei konkreten Anliegen schon vorher Verbündete (z.B. einige Erwachsene informieren und sie darum bitten, dass sie das Anliegen unterstützen).
- Tue Gutes und rede darüber: Berichte über die Aktivitäten mit der Jugendgruppe und informiere die Bevölkerung über zukünftige Projekte. So gelingt es leichter Personen für die Unterstützung zu gewinnen (z.B. Platz im Schaukasten, eigene Facebook-Seite, Ankündigungen im Pfarrbrief, Berichte für das Dorfblatt usw.).
- Zusammenarbeit mit dem Pfarrgemeinderat pflegen und Informationen austauschen (z.B. um die Überschneidung von Veranstaltungen zu verhindern).
- Teile mit, wenn du zu Sitzungen oder Treffen nicht erscheinen kannst.

Hier ein paar Beispiele, wie du auf sogenannte Killerphrasen reagieren könntest:

- ☹️ „Das haben wir schon immer so gemacht!“
- 😊 „Wäre es nicht genau deshalb ein guter Versuch, Neues zuzulassen?“
- 😊 „Wer sind wir und was heißt immer?“
- ☹️ „... sind Ideen, die sich bei uns nicht umsetzen lassen!“
- 😊 „Welche dieser Vorschläge wurde schon versucht?“
- 😊 „Welche wurden schon umgesetzt?“
- 😊 „Was genau fehlt zur Umsetzung?“
- ☹️ „Du hast noch zu wenig Erfahrung, du kannst da nicht mitreden!“
- 😊 „Genau deshalb rede ich mit!“
- 😊 „Welche Erfahrung fehlt mir denn dazu?“
- 😊 „Wenn ich nicht mitreden, kann ich auch keine Erfahrungen sammeln.“
- ☹️ „Haben wir schon mal probiert – funktioniert nicht!“
- 😊 „Wir könnten ja aus den Fehlern von damals lernen.“

Feedback-Regeln

- Gib Feedback, wenn der andere es auch hören kann und sei sensibel.
- Feedback soll so konkret wie möglich sein und möglichst unmittelbar erfolgen..
- Teil deine Wahrnehmungen als Wahrnehmungen, deine Vermutungen als Vermutungen, deine Gefühle als Gefühle mit. Sprich dabei in der Ich-Form: „Ich habe dich so erlebt...“
- Feedback soll auch positive Gefühle und Wahrnehmungen umfassen, nach dem Prinzip: Lob – Kritik – Lob.
- Biete eine Lösung an.
- Die Aufnahme von Feedback ist dann am günstigsten, wenn das Gegenüber es sich wünscht.
- Wenn du Feedback annimmst, hör zunächst ruhig zu, ohne dich zu rechtfertigen. Akzeptiere die Sichtweise des Anderen.

Aus der Haut fahren.

Konflikte lösen Ängste aus, und Ängste sitzen in allen nur möglichen Stellen des Körpers. Seinen eigenen Standpunkt verlassen und flexibel werden, d.h. im wahrsten Sinne des Wortes auch sich körperlich zu bewegen und durch verschiedene Aktivitäten andere Ausdrucksformen und Kommunikationsstrukturen aktivieren, kann schon große Veränderungen im Umgang mit Problemen bewirken. Hier einige Übungen für die eigene Gruppe, um die Perspektive zu wechseln:

Generalstab

Die Teilnehmenden sitzen sich in Paaren gegenüber. Sie haben auf dem Tisch vor sich ein leeres weißes Blatt Papier und einen Stift. Der Stift wird gleichzeitig von beiden gehalten und schon kann drauflos gezeichnet oder geschrieben werden. Die Spielleitung gibt lediglich die Anweisung, dass während der Übung nicht gesprochen werden darf oder vereinbart wird, wer den Stift führt oder die Zeichnung vorgibt. Anschließend spricht das Paar über die eigene Erfahrung. Habe ich mich leiten lassen oder habe ich dominiert? Bin ich auf den anderen eingegangen oder bin ich ihn übergangen? Habe ich verstanden was mein Gegenüber möchte? Habe ich mich verstanden gefühlt?

Leitwolf

Die Gruppe geht wie ein Rudel durch den Raum, hinter einer freiwilligen Person, die die erste Runde anleitet. Der „Leitwolf“ entscheidet sich für eine bestimmte Stimmung, für eine spezielle Art zu gehen und für einen deutlichen Rhythmus. Die übrigen Teilnehmenden folgen ihm in einem dichten Pulk, und versuchen das gesamte Bewegungsmuster des Leitwolfs so exakt wie möglich zu kopieren. Nach etwa zehn bis fünfzehn Sekunden schiebt jemand Neues an die Spitze und beginnt auf ganz andere Art und Weise rhythmisch zu gehen oder zu laufen, und alle anderen folgen und kopieren die Bewegung. Wer eine neue Initiative ins Spiel bringt, muss einen deutlichen Kontrast schaffen, um überhaupt wahrgenommen zu werden. Der neue Leitwolf wird nicht bestimmt, sondern nimmt spontan seinen Platz ein. Das macht die Sache überraschend und reizvoll. Macht die Übung solange, bis alle die Gelegenheit hatten, die Initiative zu ergreifen.

Macht im Anschluss eine kurze Auswertung:

- Hatte ich Lust, die Initiative zu ergreifen?
- Wie fühlte ich mich als Mitglied im Pulk?
- Welches Bewegungsmuster war inspirierend?
- Wieviel Phantasie hat die Gruppe insgesamt zeigen können?

In solchen Situationen kann man immer wieder beobachten, wie einzelne Gruppenmitglieder blockieren und keine Lust haben, die Initiative anderer zu akzeptieren. Offenheit für fremde Vorschläge ist jedoch eine wesentliche Voraussetzung für erfolgreiche Teamarbeit.

Gruppenbild

Einige Bögen Packpapier werden zusammengeklebt und so aufgelegt, dass rundherum alle Teilnehmenden Platz haben. Viele Filzstifte oder Wachskreiden stehen zur Verfügung. Alle malen gleichzeitig und ohne Worte ein Gruppenbild. Nach dem Ende des Zeichnens erhält jeder die Möglichkeit, über seine Erfahrungen zu sprechen.

Impulsfragen dazu können sein:

„Wie gefällt mir das Ganze?“

„Wie gefällt mir mein Beitrag?“

„Was habe ich beim Kontakt mit den anderen auf dem Bild erlebt?“

„Welche symbolischen Ähnlichkeiten zwischen Bild und Gruppe entdeckte ich?“

An einem Strang ziehen

Organisiert in eurem Ort eine Gaudi-Olympiade der etwas anderen Art und ladet verschiedene Personengruppen wie Pfarrgemeinderat, Gemeinderat, Vereine, und andere Jugendliche ein. Überlegt euch vorab ein paar Redewendungen, die man im Zusammenhang mit Streit und Konflikten verwendet und überlegt euch dazu lustige Spielstationen.

Wie wäre es zum Beispiel mit Handtuch (weit)werfen, Bock schießen, Schlips treten, Seil ziehen oder Fass zum Überlaufen bringen?

Andrea Lantschner

Quellen:

Jugend im Pfarrgemeinderat. Behelf der Katholischen Jugend Österreich, Wien.

Das Methoden-Set. Konflikte. 5 Bücher für Referenten und Seminarleiterinnen. AGB, Münster.

Aus: SKJinfos Nr.2 2014/2015