



## Konflikte lösen – die Konfliktebenen

Ein Konflikt liegt immer dann vor, wenn Bedürfnisse, Interessen, Erwartungen, Normen oder Zielvorstellungen aufeinander treffen, die – zumindest in ihrer momentanen Form – nicht in Einklang miteinander zu bringen sind. Konflikte kommen im Zusammenleben zwischen Menschen regelmäßig vor und sollten nicht per se als etwas Bedrohliches angesehen werden. Ganz im Gegenteil: ein konstruktiv gelöster Konflikt kann den Entwicklungsprozess einer Gruppe fördern.

Im Alltag als ÜL können Konflikte z.B. mit der eigenen Familie auftreten, die sich beschwert, dass die ÜL zu viel Zeit mit dem Sportverein verbringt, oder mit den TN in der Übungsgruppe, die mit dem Angebot unzufrieden sind, oder mit dem Vereinsvorstand, der zu wenig Unterstützung bietet.

### Konfliktebenen

Für die Lösung der Herausforderung, Konflikte zu erkennen, ist es hilfreich Konfliktpotentiale zu ermitteln. Unter einem **Konfliktpotential** werden Bedingungen verstanden, die das Auftreten von Konflikten erleichtern oder gar wahrscheinlich werden lassen.

Stufen eines Konfliktes



### Beispiele:

- Die ÜL hat die Leitung einer Sportgruppe nur widerwillig übernommen, weil sie sich vom Vorstand gedrängt und unter Druck gesetzt fühlte, diese Aufgabe zu erfüllen.
- Die Mitglieder der Sportgruppe erwarten unterschiedliche Inhalte (die einen Fußball, die anderen Trampolin).

Sich diese Potentiale im Vorfeld bewusst zu machen führt zu einer größeren Aufmerksamkeit dem eigenen Verhalten oder der Gruppensituation gegenüber, sodass Konflikte schnell entdeckt werden können. Allerdings ist damit auch die Gefahr verbunden, dass durch die verschärfte Aufmerksamkeit Situationen fehlinterpretiert werden: Wenn ein Konflikt erwartet wird, werden alle Anzeichen dahin gehend interpretiert, diesen vermeintlichen Konflikt auch zu erkennen. Sehr häufig treten **verdeckte Konflikte** auf. Sie treten nicht an die Oberfläche sondern „brodeln“ im Untergrund. Sie können sich bemerkbar machen z.B. in:

- fehlender Motivation
- fehlender Herzlichkeit im Umgang miteinander
- „dummen Bemerkungen“

An dieser Stelle ist es wenig sinnvoll, den sich anbahnenden Konflikt zu ignorieren und zu hoffen, dass er nicht an die Oberfläche gelangt. Daher wird die ÜL versuchen, den Konflikt offen zu legen. Kennzeichen eines **offenen Konfliktes** sind, dass die vorhandenen Gegensätze bekannt sind, Unzufriedenheiten benannt und der Konflikt für alle Beteiligten erkennbar ist. Auf dieser Ebene können Regelungen getroffen werden, um befriedigende Bedingungen für alle zu schaffen. Vereinbarungen werden getroffen, Regeln aufgestellt, das Zusammensein in der Gruppe wird auf eine neue Grundlage gestellt.

Nicht immer sind bei offenen Konflikten auch die Hintergründe für das Entstehen dieser Konflikte klar. Man hat sich zwar auf Regelungen geeinigt, aber das dahinterliegende Grundproblem wird nicht immer erkannt und nicht gelöst. Dazu bedarf es der Erkenntnis der klaren Konfliktlage. Bei der **klaren Konfliktlage** erkennen die Beteiligten die Hintergründe, Funktionen, Ursachen hinter dem Erscheinungsbild eines Konfliktes und können den Konflikt besser lösen. Jetzt werden keine nur kurz anhaltende Scheinlösungen und Kompromisse gefunden, sondern der Konflikt wird langfristig gelöst.