

Arbeitsmaterialien für Erzieherinnen und Erzieher

Kinder spielend fördern, Wissen spannend vermitteln! – Kreative Ideen und Materialien für Krippe, Kindergarten, Kita und Hort

Praxishandbuch Elementarpädagogik – Ausgabe 6

Konfliktmanagement – Hinter jedem Konflikt steckt ein Bedürfnis, das gelebt werden will

Anja Mannhard



Produkthinweis

Dieser Beitrag ist Teil einer Printausgabe aus der „Kreativen Ideenbörse Kindergarten“ der Mediengruppe Oberfranken – Fachverlage (Originalquelle siehe Fußzeile des Beitrags)

► Alle Beiträge dieser Ausgabe finden Sie hier.



Piktogramme

In den Beiträgen werden – je nach Fachbereich und Thema – unterschiedliche Piktogramme verwendet.

► Eine Übersicht der verwendeten Piktogramme finden Sie hier.



Haben Sie noch Fragen?

Unser Kundenservice hilft Ihnen gerne weiter:

Schreiben Sie an info@edidact.de oder per Telefon 09221 / 949-204.

Ihr Team von eDidact

Konfliktmanagement – Hinter jedem Konflikt steckt ein Bedürfnis, das gelebt werden will

Anja Mannhard

Inhalt:

1. Ziele
2. Einführung
3. Organisation ICH
4. Konflikte als Prozess
5. Verbündete statt Gegner
6. Rollenkonflikte
7. Prävention
8. Fazit
9. Literatur

1. Ziele

1. Erkennen von Konflikten als Chance
2. Nutzen von Konflikten für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung
3. Integration bislang nicht gelebter Wünsche und Bedürfnisse

2. Einführung

Konflikte sind unangenehm, kratzen an unserem Selbstbewusstsein und können hilflos und wütend machen. Wenn wir sie nicht lösen, können sie auf Dauer sogar als ursächlich für Krankheiten gelten. Leider glauben viele Menschen bei schweren Zerwürfnissen nicht an eine Veränderung. Sie schreiben dem anderen die Schuld und damit das Fortbestehen des Konflikts zu. Es ist ein Missverständnis, dass es in einem Konflikt einen Schuldigen geben muss. Man sieht den eigenen Anteil nicht, denn schließlich reagiert man ja nur auf das Fehlverhalten.

Wir suchen gerne nach eindeutigen Ursachen und nach schwarz und weiß. Dieses lineare und kausale Denken, das in der Wissenschaft anerkannt ist, hilft im zwischenmenschlichen Bereich wenig. Auch die Idee, Konflikte zu vermeiden, ist nicht hilfreich. Diese können vielmehr Anlass sein, die eigenen, meist unbewussten, Träume und Entwicklungswünsche kennenzulernen. Trennende Konfliktlösungsstrategien können aufgegeben werden, und ein neues Miteinander entsteht. Dies geschieht geradezu erst durch die Reibung, durch die wir unsere Interessen vertreten und herausfinden, ob es bei Unterschieden dennoch ein Wir geben kann. Insofern ist ein Konflikt immer auch ein Beziehungsangebot.

3. Organisation ICH

Sind unsere Bedürfnisse versteckt, provozieren wir manchmal Zusammenstöße, um sie besser wahrzunehmen. Neid und Eifersucht können Wegweiser zu dem sein, das wir in uns integrieren möchten. Im Konflikt vertreten wir das, was uns wirklich wichtig ist. Krisen und Veränderungsphasen sind besonders konfliktanfällig. Alte Identitäten und Glaubenssätze müssen aufgegeben und neue Wege gefunden werden. Mit mehr Einsicht in diese Prozesse geht es dann nicht mehr darum, wie man den vermeintlichen Gegner bekämpft, sondern vielmehr fragt man sich, wie man sich persönlich weiterentwickeln kann.

Gehen wir noch einen Schritt weiter und lösen uns von sichtbaren Ereignissen. Es ist begrenzt, wenn wir nur die Personen, mit denen wir kämpfen, und die realen Geschehnisse betrachten. Interessanter ist, tiefer zu blicken und unsere geheimen Wünsche hinter dem Konflikt ernst zu nehmen. Dies ist die „Organisation ICH“. Wir streben immer wieder neu unserer eigenen Stabilität und Ordnung entgegen. Und manchmal gehören Veränderungswünsche auch zu einer ganzen Gruppe oder Gemeinschaft.

4. Konflikte als Prozess

Um die Botschaften unserer Herzenswünsche zu entschlüsseln, benötigen wir einen neuen Blick auf die Konflikte, die uns tiefer beschäftigen. Wir sollten alle Gefühle und Zustände als bedeutsam anerkennen. Aus dem Zusammenspiel von Gegensätzen und Widersprüchen ergibt sich eine Bewegung, und letztendlich auch ein Wandel. In der östlichen Philosophie nimmt man an, dass so, wie sich die Dinge entfalten, auch alles enthalten ist, was einer Lösung dient.

Wenn wir dem natürlichen Fluss mit allen Biegungen und Umwegen folgen, sind wir auf einem guten Weg. Das kann bedeuten, uns im ersten Moment gegen einen Menschen

oder Umstand zur Wehr zu setzen, um ihn im nächsten zu akzeptieren, und um dann ein gemeinsames Ziel zu sehen und die Situation zu verwandeln. Wir können uns dabei die Essenz bewusst machen, die in den Geschehnissen liegt. So können wir zu einer Veränderung der Situation beitragen.

Befinden wir uns in schmerzhaften Auseinandersetzungen, würden wir die Ereignisse jedoch gerne von uns weisen. Wir sehen sie als überflüssig oder störend an. Damit ist der Konflikt in der Regel aber nicht gelöst. Stattdessen können wir uns fragen:

- Was ist gut an diesem Konflikt, wozu dient er?
- Welche Wünsche an eine Entwicklung treten zu Tage?
- Wenn man Polarisierung unterlässt – was zeigt sich als Essenz des Konfliktes?

Die tatsächliche Motivation und was sich in einer Gemeinschaft entwickelt, ist uns meist nicht sofort offen zugänglich. Es braucht eine fragende Grundhaltung, und ein Interesse, hinter die Kulissen zu blicken. Der unbewusste Raum, und wie es C. G. Jung nennt – das persönliche und kollektive Unbewusste – wirkt stärker auf unser Handeln ein, als wir vielleicht glauben. Nach Arnold Mindell besitzen wir eine persönliche Identität und eine in der Gruppe. Es gibt Prozesse und Verhaltensweisen, mit denen wir uns identifizieren, und es gibt welche, wo wir das nicht tun. Wir lehnen ab. Dennoch können wir versuchen, ein Verständnis zu entwickeln. In diesen Polaritäten können wir uns fragen:

- Was sind meine Wünsche, und was die des anderen?
- Was sind die Wünsche der Gruppe, in der wir uns beide befinden?

5. Verbündete statt Gegner

Eine provozierende These ist, dass Personen, die uns stark aufregen, beschäftigen oder die wir sogar ablehnen, etwas in sich oder in ihrem Verhalten tragen, das wir selbst benötigen. Wir lernen im Konflikt mit ihnen unsere Wünsche und Bedürfnisse kennen. Insofern finden wir vielleicht ein gemeinsames Thema, wenn wir tiefer blicken und uns von der Oberfläche der Ereignisse lösen. Genau genommen kann man sich mit dieser Einsicht über jeden stärkeren Konflikt freuen.

Es geht dann nicht mehr darum, wie man ihn oberflächlich schnell behebt oder unter den Teppich kehrt. Die Gefühle und Ansichten aller am Konflikt Beteiligten sollten ausgedrückt werden dürfen. Das können auch schmerzhaft empfundene oder Angst auslösende

sein. Es zeigt umso mehr, welche bedeutsamen Themen dahinterstecken. Hier ist Mitgefühl mit sich selbst und anderen wichtig.

Ein Trugschluss ist, dass man zu viel Harmonie und Konfliktvermeidung mit einer guten Beziehung verwechselt, beispielsweise in der Partnerschaft und in Teams. Es ist dabei kaum möglich, eigene oder andere Entscheidungen zu treffen und sich zu entwickeln. Alles wird dem Harmoniediktat untergeordnet.

Dabei sind wir alle darauf angewiesen, dass wir, auch wenn wir anders denken, fühlen und handeln, immer noch zur Gemeinschaft gehören. Das können wir, wenn wir in konstruktiver und fördernder Weise Konflikte lösen und die dahinter liegenden Prozesse anerkennen. Eine solche Haltung wirkt sich positiv auf unsere Gesundheit und persönliche Weiterentwicklung, und damit auch auf die Gemeinschaft aus.

Was manchmal in privaten und beruflichen Beziehungen fehlt, ist die persönliche Freiheit. Es ist auch die Erlaubnis, Unterschiedliches und vielleicht Trennendes zu denken, zu fühlen und mitzuteilen. Diese können wir uns und anderen aber nur selbst geben und wir müssen auch mit der Angst umgehen, die das vielleicht auslöst. Wenn man sich dennoch als Verbündete erlebt, kann man auch Krisen überstehen und auf einem anderen Niveau weitermachen.

Wenn Sie Ihren Konfliktpartner nicht mehr als Gegner, sondern als Verbündeten sehen wollen, fragen Sie sich:

1. Was genau hat er oder sie getan, oder tut er oder sie immer noch, das Sie so stört?
2. Was könnte er oder sie wirklich wollen, welche Motive könnten hinter dem Konflikt liegen?
3. Wenn hinter dem Konflikt eine verbotene Botschaft stecken würde, wie könnte diese lauten?
4. Was von alledem spricht Sie eigene persönliche Themen betreffend an?
5. Was möchte sich vielleicht in Ihnen oder in Ihrem Leben mehr entfalten?
6. Wie könnten Sie diesen Prozess aktiv unterstützen?
7. Später: Sehen Sie Ihren Konfliktpartner nach diesen Reflexionen immer noch als Gegner an, oder ist er mehr zu einem Verbündeten geworden?