

## Gründe für die Konflikte

Menschen mit unterschiedlichen Interessen, sozialer Herkunft, Umgangsformen und Erfahrungen treffen aufeinander. Im Konfliktfall tritt das eigentlich einende Interesse in den Hintergrund. Persönliche Interessen/Gruppeninteressen treten in den Vordergrund.

Konflikte in Parteien und Vereinen sind deshalb so normal und sicher wie es einen Morgen und Abend im Verlaufe eines Tages gibt. Konflikte gehören dazu.

## Gut zu wissen: Konflikte sind nicht schlecht!

Konflikte sind prinzipiell nicht schlecht! Sie zeigen zum einen das Engagement der Einzelnen und zum anderen „nur“ unterschiedliche Interessen.

Erst dadurch Konflikte unterschiedliche Interessen und Bewertungen zu Tage fördern, kann auf sie auch Bezug genommen werden. Mit dem Darlegen der Konflikte und der Lösungsfindung werden Themen verhandelt, neu bewertet und alle Beteiligten wieder in die Gruppe integriert. Und enorm wichtig: Der Streit um die beste Lösung bringt Entwicklung. Ohne Konflikte gäbe es keine Entwicklung!

## Was sind die möglichen konkreten Auslöser für Konflikte in Parteien und Vereinen?

- Es fehlt im Ehrenamt immer(!) Wertschätzung untereinander.
- Sobald Einsatz ehrenamtlich erfolgt, benötigen die Mitglieder extrem mehr Anerkennung, als wenn es eine Entlohnung geben würde.
- Gründer und Verantwortliche bekommen zu wenig Anerkennung ihrer Leistung und fühlen sich nicht gesehen.
- Persönliche Ziele werden durch die Gruppe abgelehnt.
- Intrapersonelle Themen (z.B. überhöhtes Streben nach Macht, sich durch einen narzisstischen Charakter für schlauer halten, überhöhtes Ego usw.) führen unweigerlich zu zwischenmenschlichen Problemen.
- Unterschiedlicher persönlicher Einsatz und Engagement.

## Verschärfung der Konflikte

Werden die entstehenden Konflikte nicht angegangen, verschärfen sie sich. Folgendes Verhalten eskaliert jede Konfliktsituation:

- über andere anstatt miteinander sprechen
- Konflikte verschweigen oder ablehnen
- Machtinteressen ausleben
- die Situation der Zerrissenheit und Uneinigkeit ausnutzen
- Cliquenbildung stärken und nicht alle Beteiligten einbinden
- Wissensvorsprung ausnutzen
- Konkurrenz fördern
- um Mitglieder zu schädigen billigend in Kauf nehmen, die Partei oder den Verein zu schädigen
- solidarisieren mit Untergruppen
- Schuldzuweisungen
- informelle anstatt transparente Kommunikation

## Die dramatischen Folgen ungelöster Konflikte in Parteien und Vereinen

Werden Konflikte nicht gelöst, gefährdet dies die Partei oder den Verein. Mitglieder treten aus, Vorstandsmitglieder treten zurück. Schlechter Ruf und die miese Atmosphäre schrecken neue Mitglieder ab. Die Energie der Mitglieder wird für die Konflikte und nicht für die Ziele der Organisation verwendet. Die eigentlich wichtige Arbeit bleibt liegen. Die Öffentlichkeit erfährt über Internet und Journalismus über Konflikte.

## Konflikte und ihre Entwicklung

Die Entwicklung von Konflikten gestaltet sich wie folgt in Vereinen und Parteien:

Beginnende Meinungsverschiedenheiten - Diskussion und kein Dialog - Verhärtung und Spannung - Stress - Cliquenbildung - Abwertungen - unfaire Methoden - Beleidigungen - steigende Aggression - Intrigen - Verlust des Blicks auf die Ziele - Eskalation - Unversöhnlichkeit - anderen Schaden zufügen und dabei die Partei oder den Verein schädigen

## Lösungen für die eigene Anwendung durch die Mitglieder

Jeder kann selber dazu beitragen, dass unnötige Konflikte reduziert oder notwendige Konflikte korrekt und wertschätzend ausgetragen werden.

- Eigene Einstellung prüfen: Liegt der Blick auf den gemeinsamen Zielen?
- Einzelgespräche führen und dabei auf den Dialog achten, das heißt den anderen verstehen wollen!
- Gewaltfreie Kommunikation anwenden
- Davon ausgehen, jeder hat aus seiner Perspektive Recht und jeder hat eine andere Wahrheit.
- Priorität auf die Ziele der Partei legen, anstatt auf Gruppenzugehörigkeit.

## Lösungen für die interne Anwendung in der Organisation/Gruppe

Ist ein Konflikt erkannt, so ist dies der erste Schritt. Jetzt kommt es auf die Gruppe an, ob sie es allein schafft den Konflikt klären. Unter anderem gilt:

- aussprechen, was wahrgenommen wird und die Situation eines Konfliktes anerkennen
- Kollegiale Supervision anwenden

## Lösung extern begleitet

Externe Lösungen sollten so schnell wie möglich genutzt werden, wenn sich intern keine zügige Klärung erkennen lässt. Unter anderem sind folgende Methoden anwendbar:

- Moderation
- Coaching
- Supervision
- Mediation