



Ausgefuchst! Wissen. Praxis. Austausch.

Veranstaltung: 18. Mai 2022 | 19.00 -20.30 Uhr

Thema: Wenn nicht alle gleich ticken! Missverständnissen vorbeugen und Probleme lösen!

Referent*innen: Susanne Fuchs (Supervisorin, Mediatorin, Bremen), Mateusz Phouthavong (Coach und Musiker, Würzburg)

Konflikte sind keine Ausnahme, sondern die Regel

Was sind Konflikte? (Definition)

Allgemein:

- Konflikte begegnen uns in verschiedenen Lebensbereichen:
Beruf, Familie, Freunden, Politik, Ehrenamt und Freizeit
- Konflikt: ein Phänomen zwischen Parteien
- Konflikte subjektive Wahrnehmungen: was den einen stört, nimmt der andere gar nicht wahr.

Friedrich Glasl: Österreichischer Ökonom und Konfliktforscher

„Konflikte entstehen zwischen zwei Parteien durch unerfüllte Bedürfnisse.
Bedürfnisse sind nicht miteinander vereinbar oder nicht kommuniziert“.

Folge von unerfüllten Bedürfnissen:

man ist reaktiv, wird wütend, projiziert auf die Umwelt den Unmut der inneren Bedürfniswelt

Ein Phänomen im Dazwischen

Arten von Konflikten bei Ensembles

1. Zwischen zwei Personen im Ensemble (persönlich, als Rolle)
2. Zwischen Gruppen innerhalb des Ensembles (Gruppendynamisch)
3. Zwischen Ensemble(-mitgliedern) und Leitung (Vorstand, musikalische Leitung) (Rollen)
4. Mischformen, etc.

Konflikte als Spannungsfelder

Wo Konflikte sind, sind Spannungen zu bemerken. Mögliche Spannungsfelder im Ensemble:

Anspruch vs. Einsatz

(Spannungsfeld zwischen Moral und Handeln)

Führung vs. Mitentscheidung

(Spannungsfeld zwischen verschiedenen Rollen, Verantwortungen, Diktatur vs. Demokratie)

Regeln vs. Freiraum

(Keine klaren Regeln von außen)

Kommunikation vs. Erwartung



(Nur scheinbare Übereinstimmung, jede/r hält die eigene Haltung für selbstverständlich)
Anerkennung/Lob vs. Arbeitseinsatz/Ehrenamtliches Engagement

Konfliktlösung: Die Distanz überwinden

Spannungen und Uneinigkeiten scheinen unüberwindbar.
Die andere Person ändert sich nicht.
Man resigniert und alles wird schlimmer.
Man kann es nicht verstehen, es wäre doch so einfach!

Josef Rattner (österr. Psychotherapeut)

aus „der schwierige Mitmensch“:

"Man darf sarkastisch feststellen, dass der Mensch inzwischen die Distanz bis zum Mond überwunden hat, aber immer noch daran scheitert, zu seinen Mitmenschen zu gelangen"

Inselmodell (nach Vera Birkenbihl)

Stellen wir uns vor: Mensch würde in einer unsichtbaren Insel leben.
Insel: Erinnerung, Werte, Erwartungen



Wenn zwei Menschen sich begegnen/in Kommunikation treten, hat man entweder Glück oder Pech.

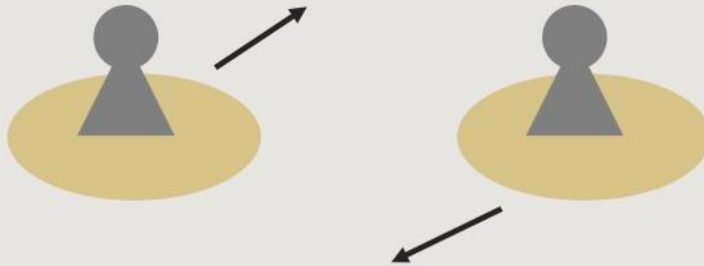
Glück = Überschneidung: leicht, ähnliche Meinung (in dem Moment)
→ Gespräch/Begegnung spannend + interessant
→ Gegenüber intelligent + sympathisch

Pech = Distanz: Distanz zu überwinden ist das allerschwerste, weil wir es nicht gelernt haben, dass Menschen sich auf ihrer Insel wohlfühlen dürfen.

Folge: aneinander vorbei, gegeneinander, voneinander weg

Inselmodell (Vera Birkenbihl)

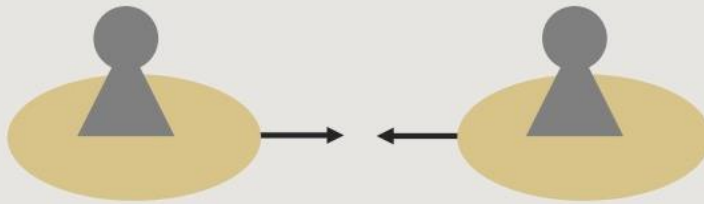
Inselmodell (Vera Birkenbihl)



Aneinander vorbei
(inhaltlich keine Verbindung)

Inselmodell (Vera Birkenbihl)

Inselmodell (Vera Birkenbihl)



Gegeneinander
(Kampf)

Inselmodell (Vera Birkenbihl)

Inselmodell (Vera Birkenbihl)

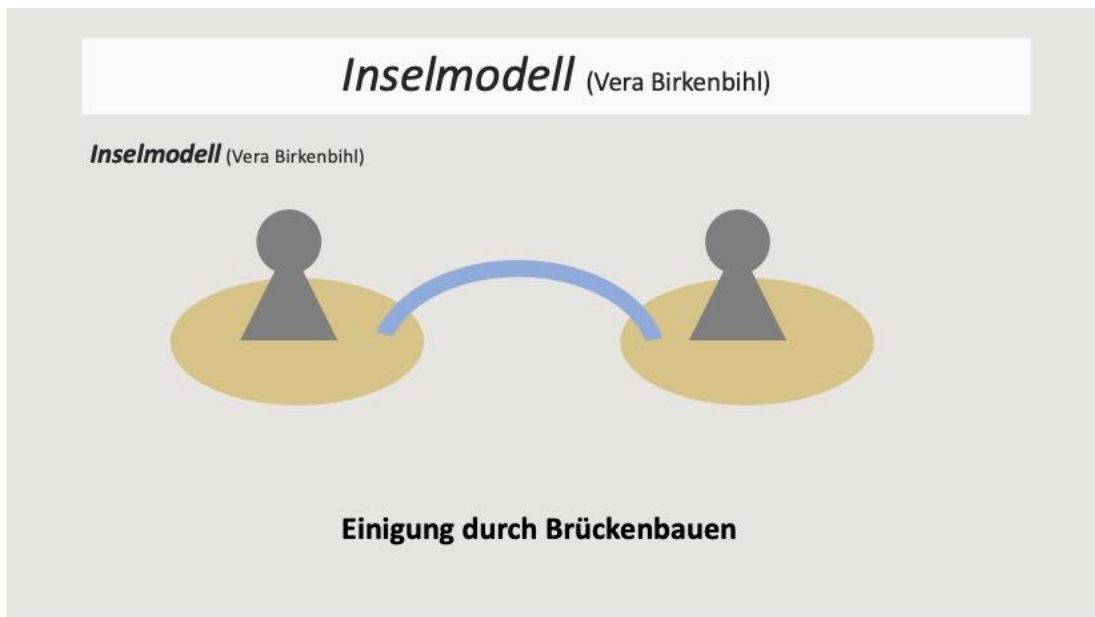


Voneinander weg
(Flucht)

Was wir brauchen ist: „**Können wir die Brücke bauen zur Insel des anderen**“

Brücke als gemeinsame Basis

Auch wenn viele Inselinhalte anders sind und anders bleiben.



Wenn das nicht gelingt:

Zwei-nigkeit: „sich einigen, dass wir bei dem Punkt keine Einigung brauchen“



Den Gedanken fassen:

1. Seine Insel, meine Insel
 2. Er hat das recht seine Insel genauso legitim und gut zu finden wie ich meine
- man wird dann weit weniger verurteilend, beleidigend.
→ Sie sehen das so, darf ich sagen, wie ich das sehe?

Konflikte: Eine Frage der Haltung...

Annehmen statt vermeiden

→ Interessensgegensätze sind nicht die Ausnahme, sondern die Regel

Aktiv gestalten statt passiv „ertragen“

→ Konflikte lösen sich (meistens) nicht von selbst. Mit der Zeit steigt die Spannung und der Leidensdruck

→ Agieren statt Reagieren

Miteinander statt gegeneinander

→ Schuldzuweisung vermeiden

→ nicht du oder ich bin das Problem, sondern

→ geteiltes Leid ist halbes Leid; es ansprechen

Veränderung/Beweglichkeit statt Verhärtung/Starrheit

→ Die Insel des anderen besuchen

→ Auf die eigene Insel einladen

→ sich auf der Brücke treffen

→ neues Land finden

Qualitäten einer **Konstruktive Haltung** gegenüber Konflikten:

positiv, neugierig, interessiert, offen, mutig, beweglich, wohlwollend,
wertschätzend, ergebnisoffen, gemeinschaftlich, aktiv

Und der Perspektive!

Konflikte als Chance...

→ für tragfähige Entscheidungen und gemeinschaftliche Lösungen

→ für (Ensemble-)Identität, Wachstum und Zusammenhalt
(Werte, Selbsterkenntnis, Normen, Regeln, Vereinbarungen)

→ um Routinen zu hinterfragen und durch sie zu diskutieren

(positiv, neugierig, interessiert, offen, mutig, beweglich, wohlwollend,
wertschätzend, ergebnisoffen, gemeinschaftlich, aktiv, ...)

Aus **Haltung** (konstruktiver Umgang mit Konflikten) **Perspektivwechsel** (Konflikte sind eine Chance und ehrenwerte Hindernisse ins **Handeln** treten (Kommunikation, kritische Feedback geben, Konflikt oder Bedürfnisse ansprechen)

Hinweise zum Thema „Kritik üben“

Indirekte Formen der Kritik

- Vorwürfe oder „Genörgel“
- Kritik aus 2. Hand: „Die anderen sagen auch, das...“
- Ironie, Sarkasmus
- ungebetene Hilfe: „Ich mach das schon...“
- Vergleich mit anderen: „Weißt Du, die Sabine macht das so...“
- vage Andeutungen
- Seufzen und Augenrollen

Nachteile indirekter Kritik:

- schlechte Stimmung
- Missverständnisse entstehen
- oft zeigt sich nicht die gewünschte Wirkung
- der/die andere wird „eingeladen“, einfach darüber hinweg zu hören
- über die Inhalte kann nicht miteinander verhandelt werden- unfaires Verhalten
- der eigene Ärger staut sich an

Warum sollte Kritik direkt und offen formuliert werden?

- weil wir selbst ja auch wollen, dass die anderen offen zu uns sind!
- weil Kritik anderen hilft, sich weiter zu entwickeln
- weil sonst meine eigenen Bedürfnisse unerfüllt bleiben
- weil es zu viel Energie kostet, die Konflikte „unter dem Teppich“ zu halten
- weil Ärger sich anstaut

“Es geht kein Ärger auf der Welt verloren!“

- der einzige Weg aus dem Konflikt heraus ist durch den Konflikt hindurch

Kritik als konstruktives Feedback formulieren:

1. Gib Feedback nur dann, wenn der/ die andere es auch hören kann/ will!.
Wähle einen geeigneten Zeitpunkt, jedoch möglichst zeitnah. Kündige an, dass Du etwas besprechen möchtest.
2. Beschreibe genau und konkret, um welches Verhalten es Dir geht, beziehe Dich auf *Verhaltensweisen*, nicht auf *Eigenschaften* der anderen Person.
3. Beziehe Dich auf *aktuelle* Geschehnisse, vermeide Verallgemeinerungen ("immer", "nie")
4. Beschreibe, welche *Wirkung* dieses Verhalten auf Dich hat, benutze Ich-Botschaften, versuche deutlich zu machen, dass dies Deine eigene, subjektive Bewertung ist, keine allgemeine Wahrheit oder Moral
5. Formuliere konkret, was Du Dir wünschst und frage nach, ob die andere Person sich vorstellen kann, deinen Wunsch zu erfüllen oder dir auf andere Art entgegenzukommen.

Feedback empfangen:

1. Kritische Bemerkungen – insbesondere in der Rolle von Vorstand oder Leitung - solltest Du auf gar keinen Fall ignorieren in der Hoffnung, dass sich das Problem von selbst löst- in der Regel tut es das nicht, sondern das Thema spitzt sich zu und wird erst recht zum Konflikt. Kläre diese Themen im Vier-Augen-Gespräch, nicht vor der ganzen Gruppe.
2. Versuche, die Rückmeldung als Geschenk zu betrachten, höre sie ruhig an, ohne Dich gleich zu verteidigen oder in Gegenkritik zu verfallen. Nimm sie als Information über die Bedürfnisse der anderen Person, nicht als Information über dich.
3. Frage nach, vergewissere Dich, ob Du wirklich richtig verstanden hast, worum es der anderen Person geht, welche Wünsche und Werte dahinterstehen
4. Mache deutlich, welche Wünsche Du erfüllen kannst und möchtest - und welche nicht. Erbitte dir evtl. Bedenkzeit.

Hilfreiche Formulierungen:

- *mir persönlich ist es sehr wichtig, das...*
- *ich erlebe dich manchmal als...*
- *ich habe den Eindruck, dass...*
- *ich würde mir wünschen, ...*
- *mir ist aufgefallen, dass...*

Übung in Triaden:

- 1.) Legt fest, wer Feedback gibt, wer Feedback nimmt und wer beobachtet, die beobachtende Person achtet auf die Zeit. Der Dialog sollte max. 5 Minuten dauern, anschließend max. 5 Minuten Auswertung
- 2.) Die Person, die Feedback geben möchte überlegt sich ein eigenes, reales Thema oder nimmt eins von den unten aufgeführten Beispielen
- 3.) Kurzer Dialog, versucht, zu einer Vereinbarung zu kommen
- 4.) Alle drei Gruppenmitglieder schildern kurz ihre Eindrücke aus der Übung
- 5.) Nach spätestens zehn Minuten tauscht ihr die Rollen und beginnt den zweiten Durchgang

„Bausteine“ für ein konstruktives kritisches Feedback:

1. Einleitung, z.B. „Ich würde gerne mal was mit Dir besprechen, ehrlich gesagt, ich habe mich über Dich geärgert...“
2. Das Verhalten, um das es geht, neutral beschreiben, z.B. „Mir ist aufgefallen, dass Du im letzten Monat nur einmal zur Probe gekommen bist.“
3. Die subjektiven Wirkungen des Verhaltens auf mich beschreiben: „Ich merke, dass ich nervös werde, weil wir demnächst den Auftritt haben.“
4. Einen Wunsch formulieren
5. Nachfragen: Wie siehst du das? Was ist der Hintergrund für dein Verhalten? Könntest Du Dir vorstellen, etwas zu verändern? Hast Du einen Vorschlag oder kann ich etwas dazu beitragen?
6. Zu einer Vereinbarung kommen

„Bausteine“ für das Annehmen von Feedback:

1. Das Feedback wertschätzen, sich bedanken: „Finde ich super, dass Du das so offen ansprichst!“
2. Bestätigen, was Du verstanden hast und nachvollziehen kannst.
3. Nachfragen, was du noch nicht verstanden hast und was die andere Person sich wünscht und braucht.
4. Ein Angebot machen, verhandeln
5. Zu einer Vereinbarung kommen- sich vergewissern, dass die andere Person einverstanden ist.

Beispiele für Themen:

- Ein Mitglied des Ensembles kommt regelmäßig zu spät zur Probe (oder: ist unvorbereitet, bringt keine Noten mit, hält die Probenarbeit durch unnötige Diskussionen auf, ist unaufmerksam, unterhält sich mit der Nachbarin etc.)
- Die Ensembleleitung überfordert das Ensemble, geht zu schnell/ zu langsam, unklar vor, das Dirigat ist unklar, die Proben sind nicht vorbereitet etc.
- Der Vorstand kümmert sich nicht um die Organisation von Konzerten, Mitgliederversammlungen oder Probenwochenenden oder verhält sich intransparent etc.