


Fortbildung für Ehrenamtliche

Fit für die Vereinsarbeit „Umgang mit Konflikten“



18.Dezember 2014

Ablauf

- 
- Konfliktpotential der Ehrenamtlichkeit
 - Erfahrungsaustausch
 - Basics der Konfliktforschung
 - Möglichkeiten der Konfliktbewältigung
 - ...ausprobiert an der Praxis
- Konfliktpotential der Ehrenamtlichkeit

Was hat Weihnachten mit Konfliktbewältigung zu tun?



„Konfliktpotentiale“



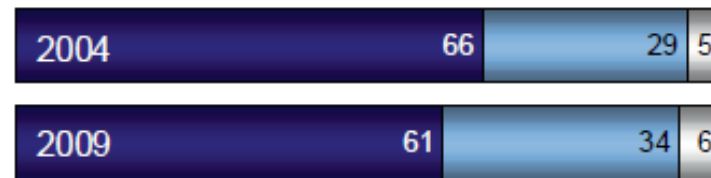
- Verhältnis Ehrenamt – Hauptamt
- Enttäuschte (unausgesprochene) Erwartungen
- Jede Organisation hat die zu ihr passenden Ehrenamtlichen
- Change Management mit „rohen Eiern“

Motive Freiwilliger

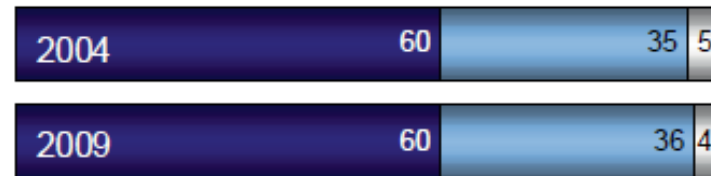


■ voll und ganz ■ teilweise ■ überhaupt nicht

Ich will durch mein Engagement die Gesellschaft zumindest im Kleinen mitgestalten



Ich will durch mein Engagement vor allem mit anderen Menschen zusammenkommen



Ich will durch mein Engagement wichtige Qualifikationen erwerben



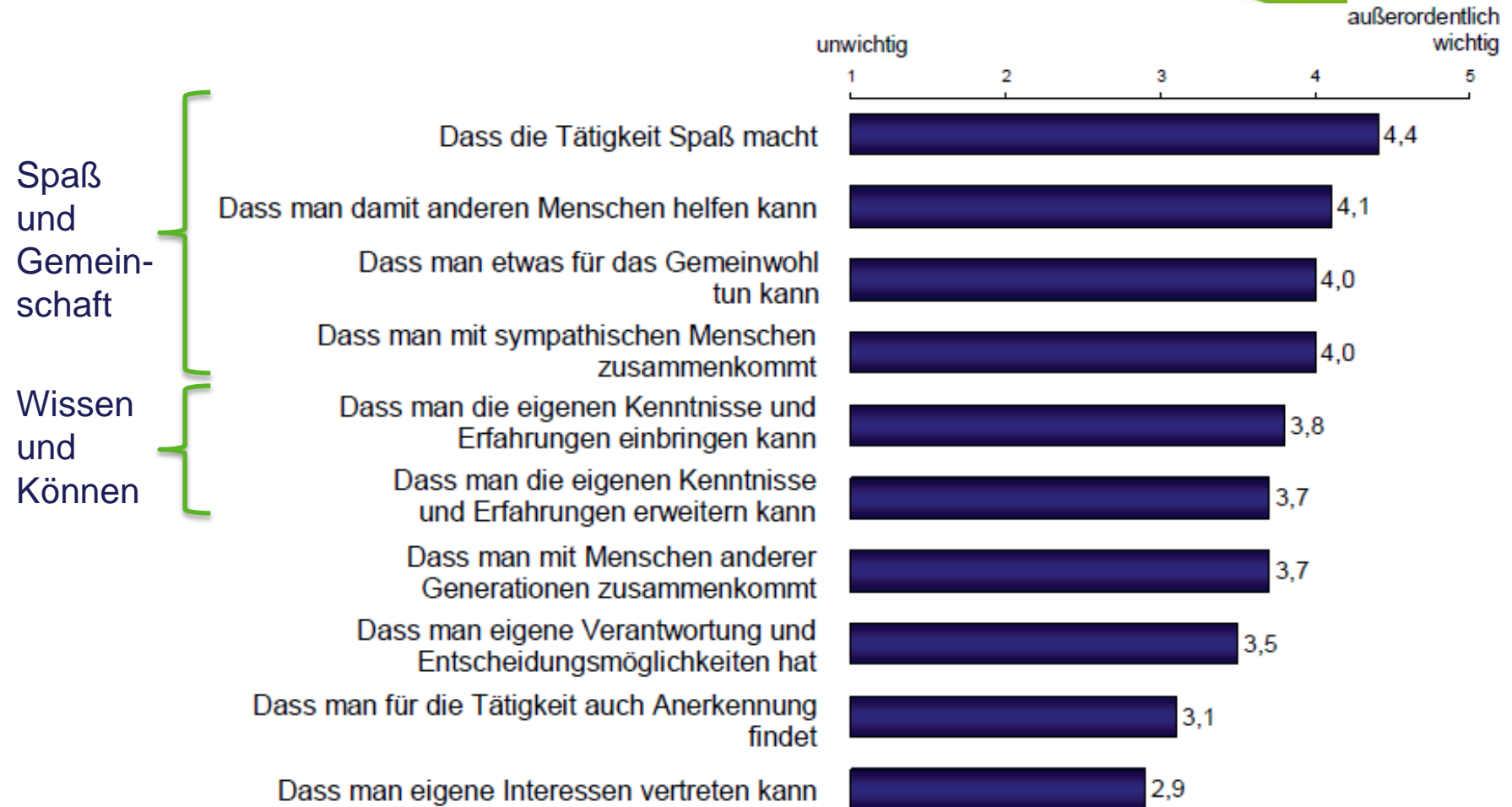
Ich will durch mein Engagement Ansehen und Einfluss in meinem Lebensumfeld erwerben



Ich will durch mein Engagement auch beruflich vorankommen



Erwartungen Freiwilliger

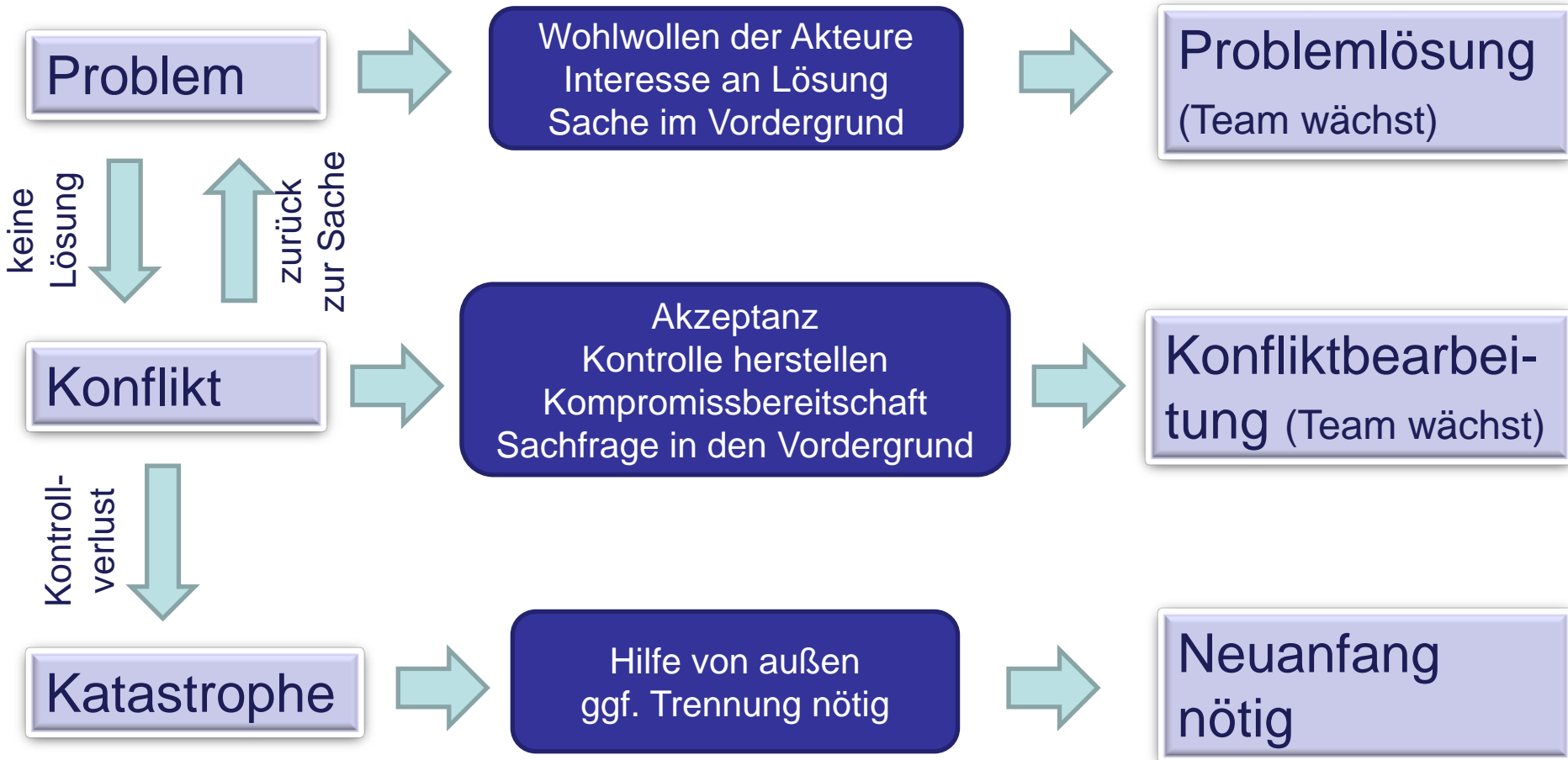


Basics der Konfliktforschung



Probleme
Konflikte
Katastrophen

Zusammenhänge

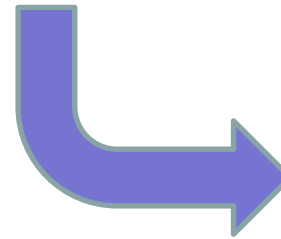


Konflikttypen



Erste Reaktionen auf einen Konflikt:

- Oh weh, ein Konflikt!
- Haben wir etwa einen Konflikt?
- Aha, ein Konflikt!
- Hurra, ein Konflikt!

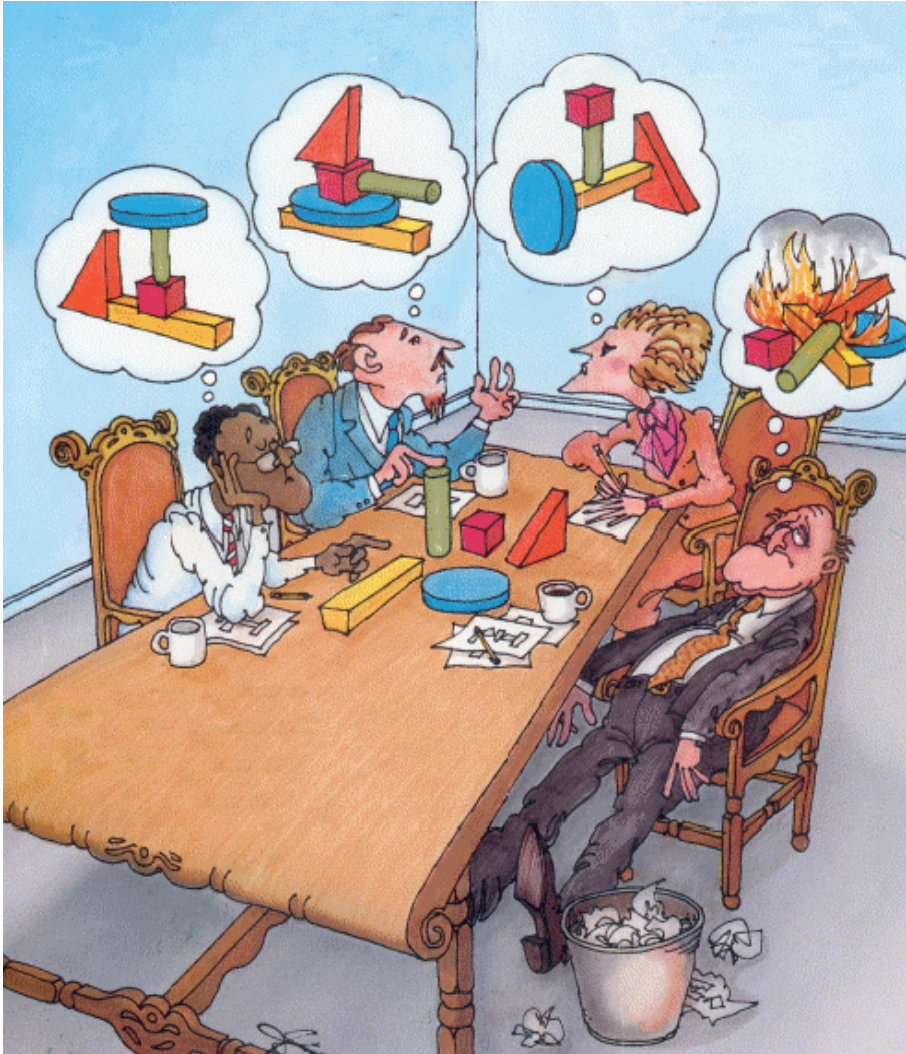




Die Sache mit der Kommunikation oder: Wie wir hören



Alles klar?




- alle reden über dasselbe ...
- ... was wohl noch zu überprüfen wäre

...was wohl noch zu
prüfen wäre...



Frau Specht hat Ferienprobleme

...was wohl noch zu prüfen wäre...



Ein Zweibein sitzt auf einem Dreibein und isst ein Einbein. Da kommt ein Vierbein und nimmt dem Zweibein das Einbein weg. Da nimmt das Zweibein das Dreibein und schlägt das Vierbein.

Der „vierrohrige“ Empfänger

Was ist das
für einer?
Was ist mit ihm?

Wie redet der
eigentlich mit mir?
Wen glaubt er vor
sich zu haben?



Wie ist
der Sachverhalt
zu verstehen?

Was soll ich tun,
denken, fühlen
auf Grund seiner
Mitteilung?



Das 4-Stufen-Modell oder: Wie wir uns mitteilen



4-Stufen-Modell



1. Was wir beobachten ohne Bewertung
(Beschreibung)
2. Wie es uns geht
(Gefühl)
3. Was wir brauchen
(Bedürfnis)
4. Was der andere Mensch tun / sagen kann,
um unser Bedürfnis zu befriedigen
(Wunsch)

[nach Marshall B. Rosenberg]



Wie kann das
in der Praxis aussehen?



Konfliktfähigkeit

Konfliktfähigkeit: **Mutig und unvollkommen** handeln

Konfliktfähigkeit ist, wie wir gesehen haben, eine komplexe Fähigkeit. Sie erfordert den **Mut, Konflikte anzusprechen**, und die Fähigkeit und Bereitschaft, sie auf **respektvolle, gleichwertige Art und Weise** darzulegen;

sowohl **Empathie** als auch **analytische Fähigkeiten**, um die Konfliktlage samt der berührten Anliegen, Interessen und Bedürfnissen zu klären;

Kreativität und Festigkeit, um zu einer guten Lösung zu kommen, und schließlich die **nötige Beharrlichkeit**, um nötigenfalls darauf zu dringen, dass die getroffenen Vereinbarungen auch umgesetzt werden.

Sendung

1. Beschreibung
2. Gefühl
3. Bedürfnis
4. Wunsch

Empfang

- Sache
- Beziehung
- Selbstoffenbarung
- Appell



**Viel Erfolg
bei Ihrer Arbeit!**