

PGR &
KONFLIKTE



ZIELE

- Haltung zu Konflikten hat sich verändert.
- Mögliche Konfliktlinien sind bekannt.
- Verständnis über unterschiedliche Konfliktarten ist hergestellt.
- Handwerkszeug zum Umgang mit Konflikten ist vermittelt.
- Ungleichzeitigkeit von Informationen ist reflektiert.



WAS FÄLLT IHNEN ALS ERSTES EIN, WENN SIE „KONFLIKT“ HÖREN?

Schreiben Sie – ohne viel nachzudenken – drei Begriffe in den Chat.

WAS FÄLLT IHNEN ALS ERSTES EIN, WENN SIE „KONFLIKT“ HÖREN?

Positiv

- Lösung
- Klären
- Dialog
- Respekt

Neutral

- Herausforderung
- Moderation
- Entscheidungsfindung
- Klärung
- Lernen
- Zeit
- Arbeit
- Emotionen
- Meinungsvielfalt
- Zeitaufwand
- Diskussionsraum
- Hierarchie
- Macht
- unterschiedliche Meinungen
- verschiedene Meinungen
- starke Emotionen
- Orga-Entwicklung
- Einzelpersonen
- zurück zur Sachlichkeit
- Zeit zum diskutieren

Negativ

- Streit
- streiten
- Streit
- och, bitte nicht
- Unangenehm
- Anstrengend
- Konfliktsituation
- Streiten
- Streit
- Stress
- Missverständnis
- Ärger
- Angespannte Stimmung
- Gruppen fühlen sich übergangen
- Missverständnisse
- Zu viele Emotionen
- schwierige Persönlichkeiten
- Streit
- Spannung

CHANCEN VON KONFLIKTEN

*„WENN ZWEI
MENSCHEN IMMER
DIE GLEICHE
MEINUNG HABEN, IST
EINER VON IHNEN
ÜBERFLÜSSIG.“*

(WINSTON CHURCHILL)

Weiterentwicklung

Abbau von Spannungen

Grenzen setzen

Sich besser kennenlernen

Wahrung eigener Interessen

Selbstreflexion

Selbstvertrauen gewinnen

Beseitigung von Missständen

SAMMLUNG MÖGLICHE KONFLIKTLINIEN IN DER PFARREI

- Immobilienstrategie // KIS aktuell: Diskussion zw. Zentralisierung und lokaler Kirche
- Zwischen den Kirchorten: Beharrung vs. Veränderung
- Hauptamtliche und Ehrenamtliche
- Mit Gemeindemitgliedern wegen politischen Statements
- Konservatives Lager gegen neue Ideen
- Unterschiedlich starkes Interesse an der Teilnahme der PGR-Sitzungen
- knappe Zeitressourcen in allen Gruppen
- Mit Gemeindereferentin und einem Mitglied im PGR

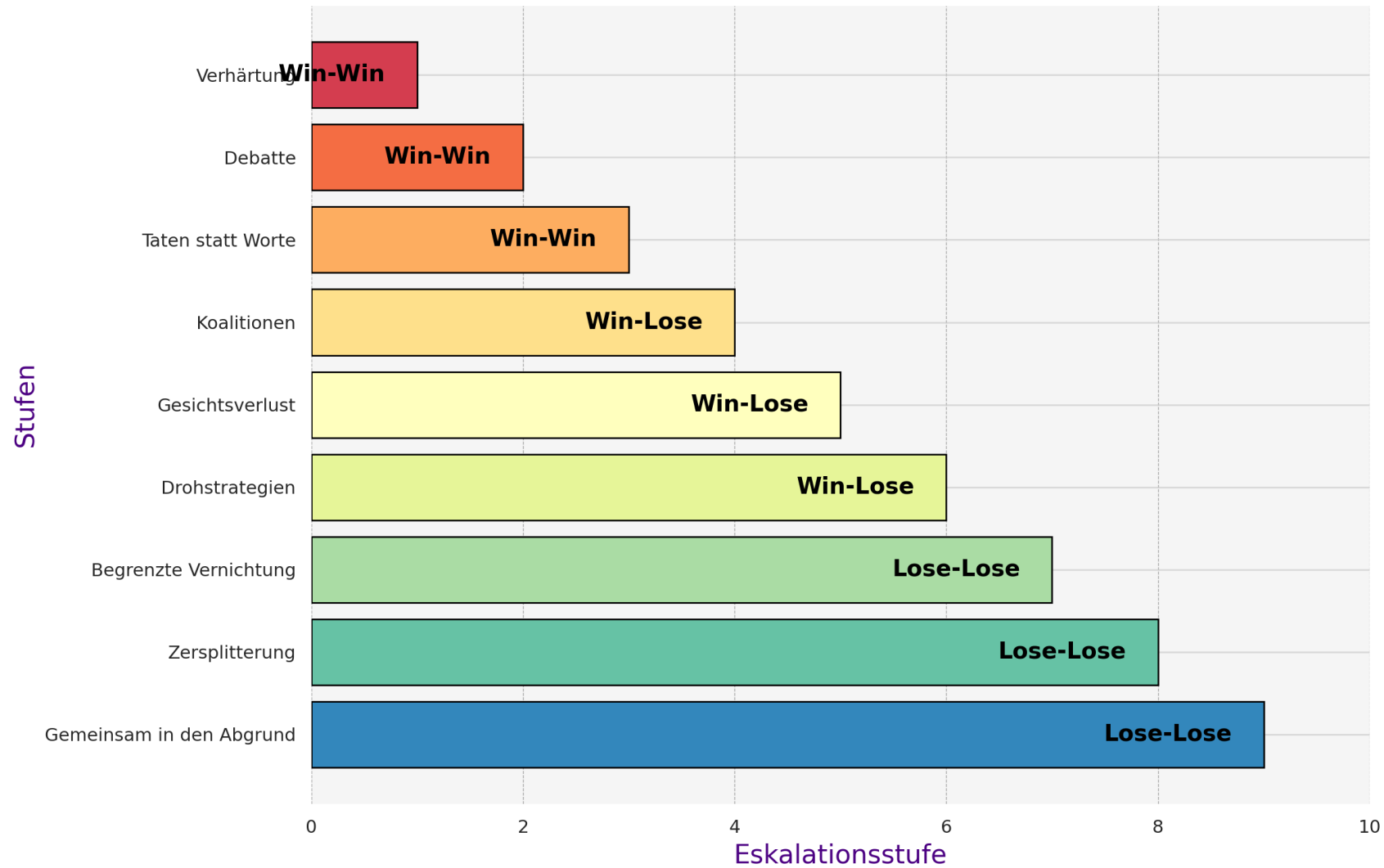
KONFLIKTDEFINITION (GLASL)

Ein Konflikt ist...

- eine Interaktion,
- bei der es Unvereinbarkeiten gibt,
- die als Beeinträchtigung erlebt werden.



Glasl Konflikteskalation



Konflikteskalation nach Glasl

Phasen 1-3

Konkurrenz und Kooperation

win-win möglich

Verhärtung

- * man ärgert sich
- * Standpunkte verhärten sich
- * Teamarbeit leicht belastet

Debatten

- * polarisieren im Denken, Fühlen und Handeln
- * Taktische Finessen

Taten statt Worte

- * man arbeitet nicht mehr miteinander, sondern
- * setzt sich gegenseitig unter Druck

Interne Moderation

- * die die jeweiligen Argumente offen legt,
- * gegenseitiges Verständnis fördert
- * gemeinsame Vereinbarungen trifft.

Phasen 4-6:

Gewinnen oder Verlieren

win - lose

Koalitionen

- * man sucht sich Verbündete
- * Feindbilder entstehen

Gesichtsverlust

- * Gegner*innen demontieren sich
- * Beweise für Verfehlungen werden gesucht

Offene Drohungen

- * Sanktionen und Ultimaten werden angedroht
- * Konflikt wird aggressiver

Externe Moderation

- * vermittelt
- * lockert Fixierungen auf
- * sucht Kompromissansätze, die alle Interessen berücksichtigen

Phasen 7-9:

Ernster Konflikt

lose - lose



Begrenzte Vernichtung

- * Begrenzte Tiefschläge
- * "Den*Die mache ich fertig"

Zersplitterung

- * Ziel ist die Vernichtung des*der Gegenr*in um den eigenen Standpunkt durchzubringen

Gemeinsam in den Abgrund

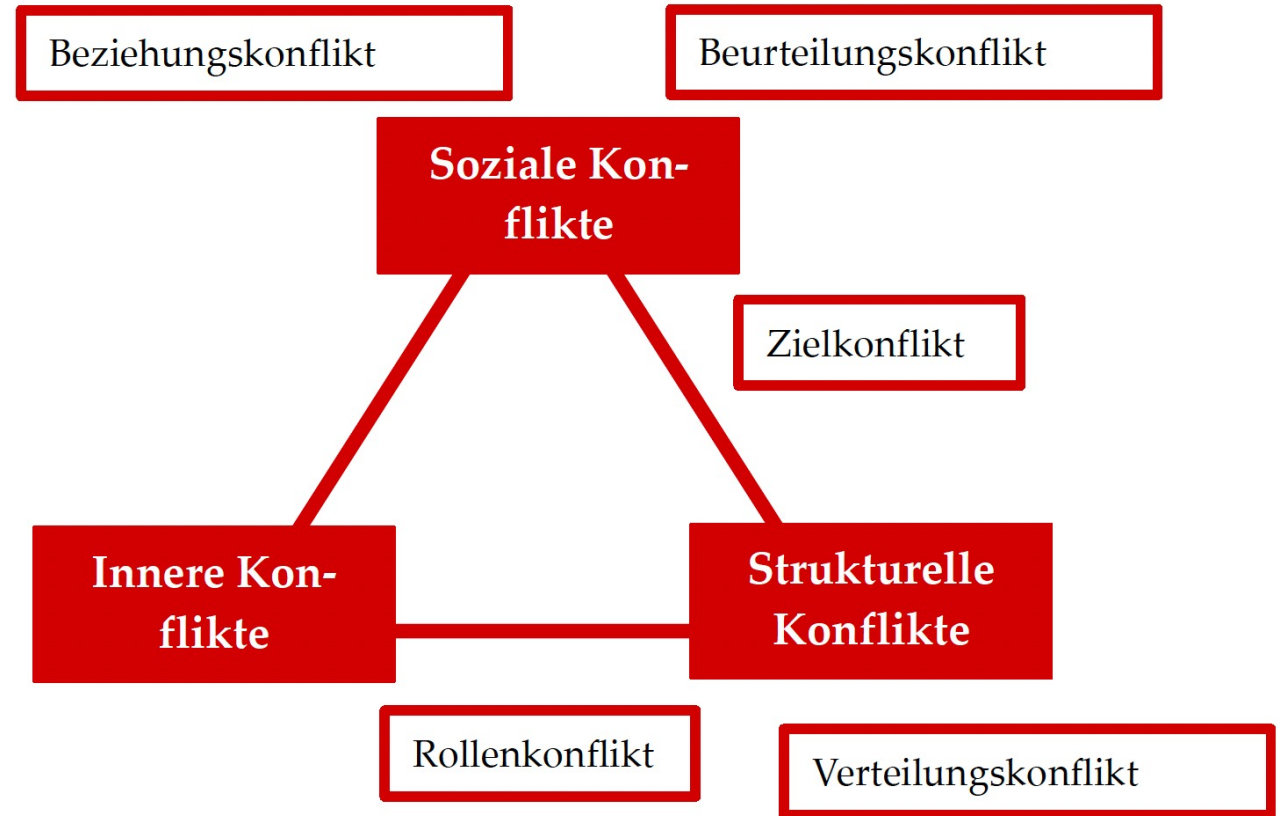
- * Für die Vernichtung des*der Gegener*in wird die eigene Vernichtung billigend in Kauf genommen

Externe*r Mediator*in, Schiedsgutachter*in, Richter*in

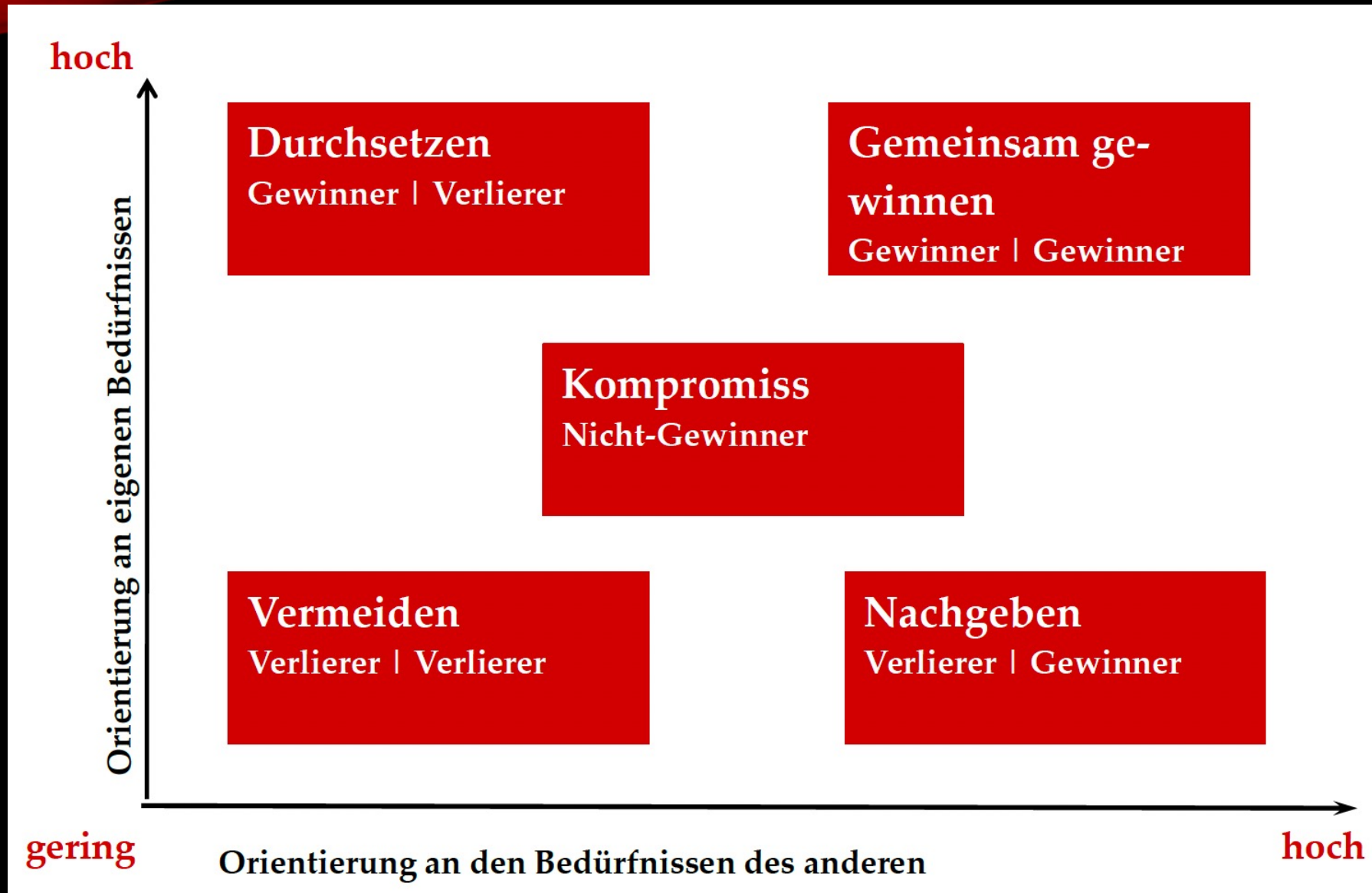
- * macht die konfliktgeladene Vorgänge transparent
- * versachlicht die Diskussion
- Ab Phase 8 meist Machteingriff notwendig

KONFLIKTARTEN

- Zielkonflikte
- Bewertungskonflikte
- Verteilungskonflikte
- Persönliche Konflikte
- Beziehungskonflikte
- Rollenkonflikte



KONFLIKTSTILE



ABSTIMMUNGS- TOOLS

Konsensbildung

- Alle stimmen zu, oft ein Kompromiss

Ja/Nein/Enthaltung

- Klassisches Abstimmungsverhalten → Gewinner*innen und Verlierer*innen

Systemisches Konsensieren/ Widerstandsabfrage

- Wie hoch ist Ihr Widerstand zu Vorschlag a/b/c...?

Konsent-Moderation

- Gewichtige und begründete Einwände werden aufgenommen, so dass eine Entscheidung mit allen möglich ist.

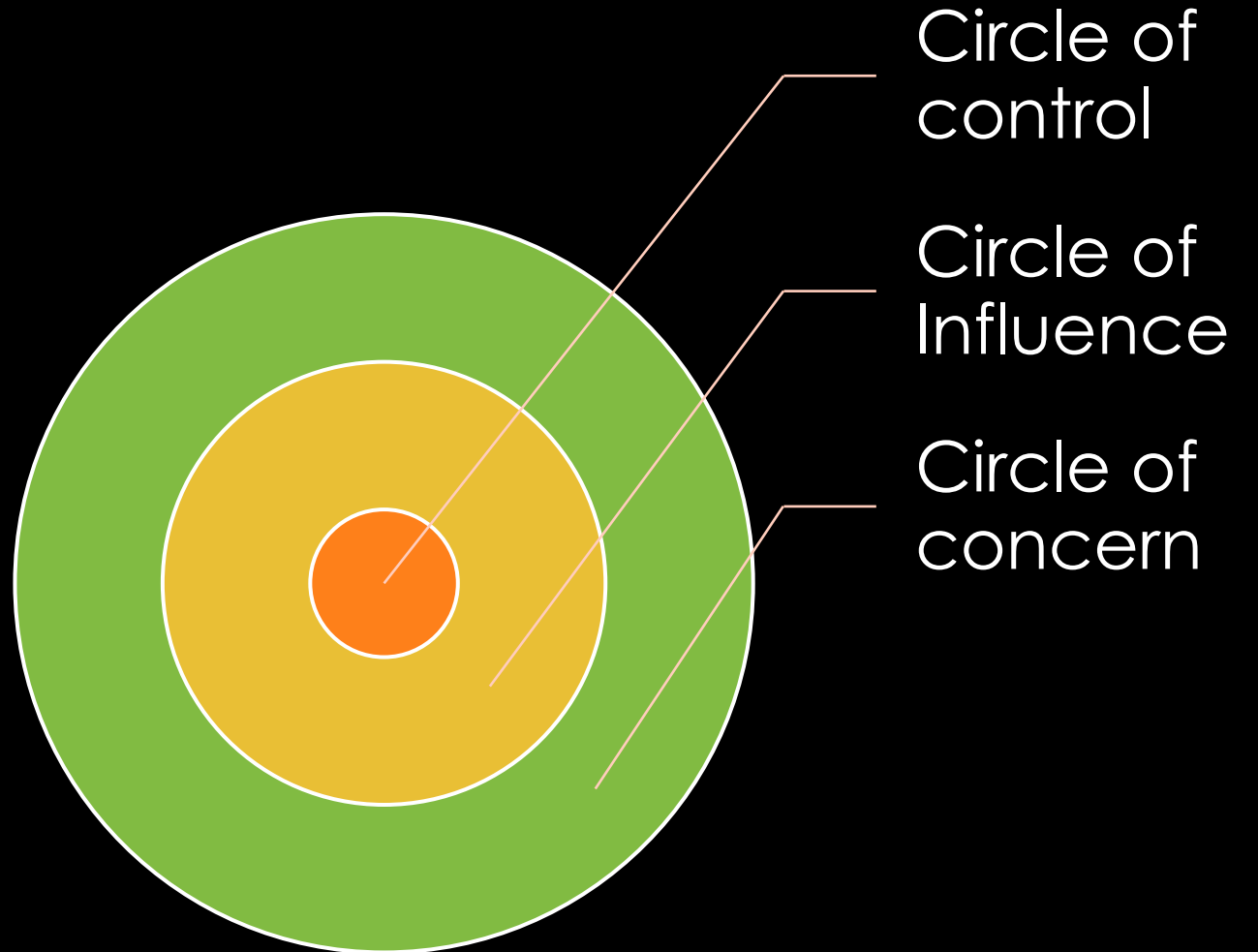
HARVARD-PRINZIP

Prinzipien

- Person und Sache trennen
- Auf Interesse konzentrieren nicht auf Positionen
- Viele Lösungsmöglichkeiten suchen
- Entscheidung zu beiderseitigem Vorteil treffen

CIRCLE OF INFLUENCE

Der Circle of Influence gehört zu einem Modell nach Stephen R. Covey, das insgesamt aus drei ineinander liegenden Kreisen besteht.



SELBSTREFLEXION EINES KONFLIKTES

- Was sind die **unterschiedlichen Positionen** in meinem Konflikt? Wie denke ich? Wie denkt der*die andere?
- Was sind meine **Interessen** bzw. was sind die Interessen des*der anderen bei diesem Thema?
- Welche **Emotionen** empfinde ich gegenüber dem*der Konfliktpartner*in? Wie empfindet wohl der*die andere für mich?
- Was bräuchte es für eine **Lösung**?



KONTAKT

Alexandra Schmitz

Organisationsentwicklerin,
Supervisorin, Betriebswirtin

Fon:

01577-2994730

Mail:

info@organisationsentwickler.in

