



**Präsestagung 2023 vkp, jubla, damp  
10. März 2023  
Pfarreiheim St. Martin Olten**

Sandra Dietschi

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Grundsätzliche Überlegungen zu Konflikten</b>	S. 03
1.1. Definition von Konflikt	S. 03
1.2. Fragen zur Eigenreflexion	S. 04
<b>2. Woran du Konflikte erkennst</b>	S. 05
2.1. Symptome im latenten Konflikt	S. 06
2.2. Analyse Konfliktverlauf	S. 07
2.3. Neun Eskalationsstufen im Konflikt	S. 08
2.3.1. Erklärungen zu den neun Eskalationsstufen	S. 09
<b>3. Methoden</b>	S. 11
3.1. Zählen bis 21	S. 11
3.2. Steine aus dem Weg räumen	S. 12
3.3. Ballon-Übung	S. 13
3.4. Wie viele Vierecke sind es?	S. 14
3.5. Spinnwebanalyse	S. 16
3.6. Babuschka-Methode	S. 18
<b>4. Geschichte vom streitenden Paar</b>	S. 19

## 1. Grundsätzliche Überlegungen zu Konflikten

- Es gibt keine völlig kompatiblen Interessenlagen von zwei oder mehreren Menschen. Mehr oder weniger grosse Differenzen sind das Normale.
- Voraussetzung eines Konfliktes ist nicht nur die Unterschiedlichkeit der Interessen, Vorstellungen, Gefühle etc., sondern auch die Gemeinsamkeit einer Beziehung der Konfliktpartner\*innen.
- Konflikte lösen starke, oft unangenehme und ambivalente Gefühle aus. Gefühle sind aber auch der Motor der Konfliktlösung. Somit haben Gefühle in Konflikten häufig nicht nur eine destruktive Rolle, sondern sind auch Katalysatoren für die Lösung.
- Konflikte werden als Schuld des anderen oder bei Selbstzweiflern als eigene Schuld erlebt. Der eigene Anteil oder auch der Anteil des anderen am Zustandekommen des Konfliktes wird ausgeblendet. Dies führt zu Schwarz-Weiss-Denken.

### 1.1. Definition von Konflikt

*«Soziale Konflikte sind Spannungssituationen  
in denen zwei oder mehrere Parteien,  
die voneinander abhängig sind,  
mit Nachdruck versuchen,  
scheinbare oder tatsächlich unvereinbare Handlungspläne zu verwirklichen  
und sich dabei ihrer Gegnerschaft bewusst sind.»*

(Nach Rüttinger und Glasl)

## 1.2. Fragen zur Eigenreflexion

Die Art und Weise, wie du heute mit Konflikten umgehst, ist unter anderem ein Ergebnis deiner persönlichen Lebensgeschichte.

In der Auseinandersetzung mit dir selbst geht es nicht um irgendwelche Schuldzuweisungen, sondern um ein Wahrnehmen dessen was war und ist.



### ***Fragen zur Reflexion***

- Wie prägte meine Vergangenheit mein gegenwärtiges Konfliktverhalten?
- Welche Konfliktsituationen sind für mich schwierig?
- Welche körperlichen Reaktionen/Gefühle löst das Thema bei mir aus?
- Kenne ich diese Reaktionen/Gefühle aus anderen Zusammenhängen?
- Was wäre im Umgang damit hilfreich für mich?

## 2. Woran du Konflikte erkennst

Anders als viele Menschen vermuten, fallen Konflikte nicht vom Himmel – sie künden sich durch eine ganze Reihe von Signalen an. Denn jeder Konflikt hat eine Vorgeschichte:

### Der latente Konflikt

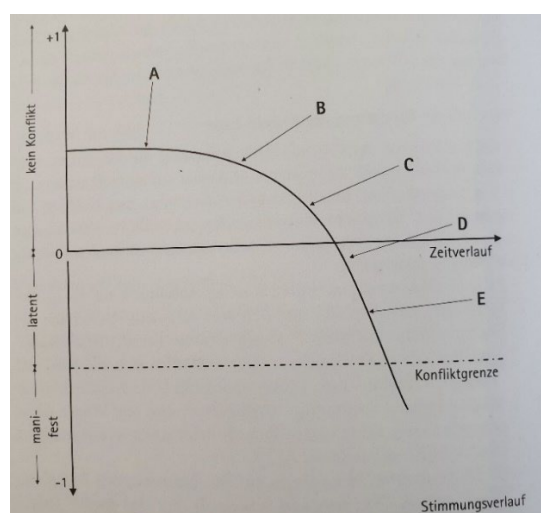
Der Konflikt ist noch nicht als solcher in Erscheinung getreten. Er zeigt sich lediglich in Anzeichen. Häufig kommt es in dieser Phase vor, dass nur eine Partei den eigentlichen Konflikt wahrnimmt, die andere jedoch nicht.

### Der heisse Konflikt

Der Konflikt ist klar erkennbar. Es wird gestritten. In dieser Phase ist den Beteiligten klar, dass eine Konfliktsituation vorliegt.

### Vom latenten (unsichtbaren) zum manifesten (sichtbaren) Konflikt

Ein Konflikt kann nur bearbeitet werden, wenn er beiden Konfliktparteien bewusst ist. D.h., dass nur ein manifester Konflikt bearbeitet werden kann.



Damit ein Konflikt von der latenten zur manifesten Phase übergeht, ist ein Konfliktauslöser nötig. Dabei werden im Konflikt gewisse psychologische Grenzen überschritten, was dann zu einer automatischen Reaktion einer der beiden Konfliktparteien führt. Es kann aber auch sein, dass eine der betroffenen Personen den Konflikt anspricht. Das braucht aber in der Regel gutes Selbstvertrauen und eine Portion Mut.

## 2.1. Symptome im latenten Konflikt

Bei folgenden Signalen solltest du aufmerksam sein, wenn du Konflikte in der Gruppe möglichst frühzeitig erkennen willst:

- Ständiges Widersprechen, Ablehnung und Trotz
- Dominieren, auf den Tisch hauen, sticheln, jemanden auflaufen lassen
- Hartnäckigkeit und Unsicherheit, Rechthaberei
- Sich Anforderungen und Kritik nicht stellen
- Unsicherheit und Selbstzweifel
- Desinteresse und Niedergeschlagenheit
- Überanpassung und Mitläufertum
- Übertriebene Freundlichkeit und einschmeicheln

Alle diese möglichen Konfliktsymptome können im Gruppengeschehen auf einen Konflikt hindeuten, müssen aber nicht. Aber: Je mehr dieser Symptome in der Gruppe auftauchen, desto wahrscheinlicher ist ein Konflikt.

## 2.2. Analyse Konfliktverlauf

Wenn sich ein Konflikt manifestiert hat ist es für dich als Präses wichtig, eine sogenannte Konfliktanalyse zu erstellen. Diese machst du zu deiner persönlichen Orientierung.

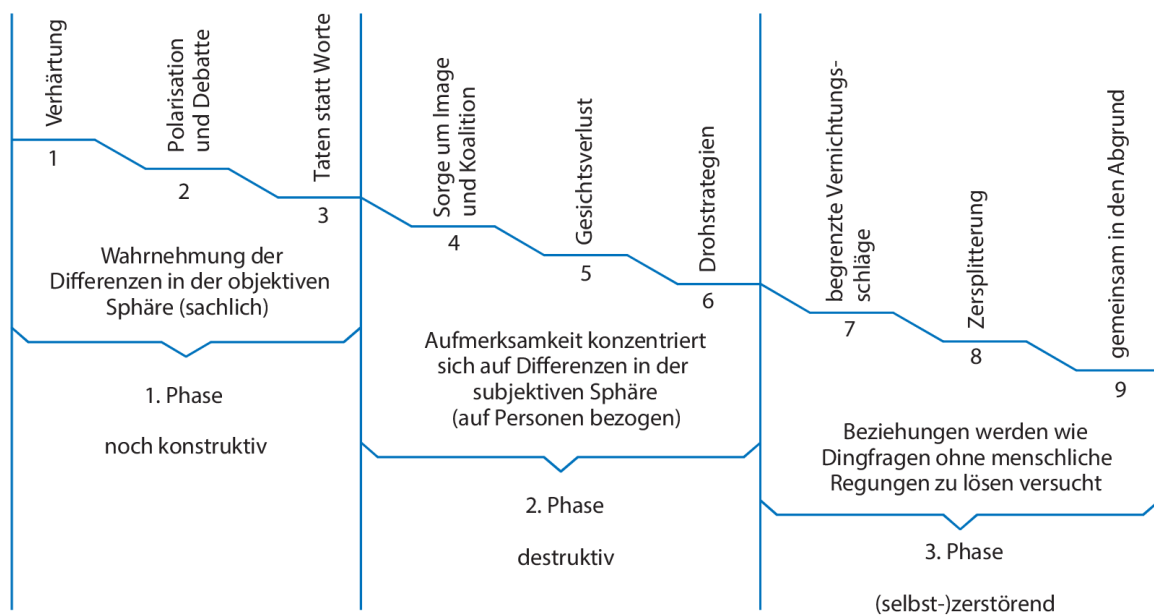
<i>Analyse des tatsächlichen Konfliktverlaufs</i>
Was ist der eigentliche Konfliktgegenstand?
Wodurch wurde der Konflikt ausgelöst?
Woran hast du erkannt, dass es sich um einen Konflikt handelt? (Konfliktsymptome)
Wie ist der Konflikt verlaufen? (Beschreibe kurz das Verhalten beider Seiten)
Was war das Konfliktergebnis?
Wie schätzt du den Konflikt ein?

## 2.3. Neun Eskalationsstufen im Konflikt

Der Konfliktforscher Friedrich Glasl beschreibt in seinem Modell neun Intensitätsstufen. Mit zunehmender Intensität wird es immer schwieriger, den Konflikt konstruktiv aufzulösen.

Die neun Stufen lassen sich in drei Phasen gliedern. In der ersten Phase können noch beide Parteien gewinnen, während in der zweiten Phase von Stufe 4 bis 6 eine Partei auf Kosten der anderen Partei gewinnt. In der dritten Phase, von Stufe 7 bis 9, gehen beide Parteien als Verlierer aus dem Konflikt.

### Konflikteskalation





### 2.3.1. Erklärung zu den neun Eskalationsstufen

Stufe	Erläuterung
<b>1: Verhärtung</b>	Auf dieser Stufe finden viele tägliche Streitigkeiten statt, die auf dieser Stufe bleiben. Die Bereitschaft zur Kooperation ist noch stärker als das Konkurrenzdenken.
<b>2: Debatte</b>	Es gibt erste Anzeichen für Schwarz-Weiss-Denken. Noch werden Unstimmigkeiten angesprochen, es wird aber kaum auf die Argumente der Gegenpartei eingegangen.
<b>3: Taten statt Worte</b>	Es wird nicht mehr an eine Lösungsfindung geglaubt. Das führt dazu, dass nun Taten folgen müssen. Am Ende dieser Stufe bricht häufig die Kommunikation ab.
<b>4: Soziale Ausweitung</b>	Das Konfliktgeschehen weitet sich aus, weil beide Parteien um Anhänger werben. Misstrauen nimmt Überhand und die Einstellungen werden zunehmend negativer.
<b>5: Gesichtsverlust</b>	Eine Partei provoziert einen öffentlichen Gesichtsverlust. Es wird versucht, die Gegenpartei blosszustellen oder zu demaskieren.
<b>6: Drohstrategien</b>	Die Konfliktparteien präsentieren Forderungen und wollen sich gegenseitig zum Nachgeben zwingen. Um der Forderung Gewicht zu verleihen, werden Sanktionen angedroht.
<b>7: Begrenzte Vernichtungsschläge</b>	Drohungen werden in Taten umgesetzt. Entscheidend ist nur noch, ob der Verlust auf der gegnerischen Seite grösser ist als der eigene Schaden.
<b>8: Zersplitterung</b>	Es findet eine eklatante Steigerung der gegenseitigen Angriffe statt und der Fokus richtet sich darauf, den Gegner zu treffen.
<b>9: Gemeinsam in den Abgrund</b>	Auf dieser Stufe ist mindestens eine Partei bereit, hemmungslos bis zum Äussersten zu gehen. Sie scheut kein Mittel mehr, um den Gegner endgültig zu vernichten.

## Eigene Notizen

### 3. Methoden

Im Folgenden werden ein paar Methoden, für eine konstruktive Konfliktbearbeitung vorgeschlagen. Wähle jene aus, die für dich passend sind und von welchen du dich angesprochen fühlst.

#### 3.1. Zählen bis 21

Material:	keines
Dauer:	Ca. 10 Min.
Teilnehmende:	mindestens 6

Dieses Spiel sensibilisiert die Teilnehmenden für den Umgang miteinander und bestärkt sie darin, auf die Signale der anderen zu achten.

1. Bildet einen Kreis. Die Teilnehmenden werden gebeten, die Augen zu schliessen und sich zu konzentrieren.
2. Ziel der Gruppe ist es, mit geschlossenen Augen von 1 bis 21 zu zählen. Die Schwierigkeit besteht darin, dass immer nur eine Person allein die nächste Zahl sagen darf – und zwar ohne Absprache und System.
3. Sprechen zwei Personen gleichzeitig, muss die Gruppe wieder mit der Zahl 1 beginnen.
4. Gib den Teilnehmenden mit auf den Weg, worauf es bei dieser Übung ankommt: sich Zeit lassen, den «richtigen» Moment für sich erspüren.

### 3.2. Steine aus dem Weg räumen

Material: Pro TN einen Domino-Stein oder Ähnliches

Dauer: Ca. 20 Min.

Teilnehmende: Gruppe

Diese Übung eignet sich gut, um auf anschauliche Weise über Probleme in der Gruppe zu sprechen, ohne allzu emotional zu werden.

1. Alle bekommen einen Stein
2. Der Reihe nach berichten die Teilnehmenden, was sie oder ihn in der Gruppe stört, wo es öfters zu Konflikten kommt, bei welchen Gelegenheiten gestritten wird etc. Danach wird der Stein in die Mitte gelegt.
3. In der zweiten Runde überlegen die Teilnehmenden, was sie/er oder andere tun können, um eines der in der Runde zuvor genannten Probleme zu lösen, damit sich alle Beteiligten wieder besser und wohler fühlen.
4. Bei dieser Runde wird bei jeder Nennung eines positiven Verhaltens, eines gruppenfördernden Prozesses etc., ein Stein aus dem Weg geräumt.

### 3.3. Ballon-Übung

Material:	-
Dauer:	ca. 10 Min.
Teilnehmende:	Ich allein oder Gruppe

Diese Übung hilft, in verfahrenen Situationen sich zu entspannen, Ruhe einkehren zu lassen und sich einen Moment aus dem heissen Konflikt raus zu nehmen.

Du kannst sie selbst machen, bevor du die Moderation einer Konfliktlösung vornimmst, du kannst aber auch zu dieser Übung anleiten. Da ist es ganz wichtig, dass eine Atmosphäre der Ruhe geschaffen werden kann.

1. Setz dich bequem hin und schliesse die Augen
2. Stell dir jetzt vor, du wärst in einem Raum voller roter Luftballons. Diese Ballons symbolisieren all das Schwere und Belastende, dass dir in diesem Konflikt begegnet.
3. Nimm nun eine lange Nadel, mit der du systematisch alle Ballons zum Platzen bringst
4. Öffne nun wieder die Augen und spüre nach, wie es dir nach dieser Übung geht.
5. Im Plenum können die Erfahrungen ausgetauscht werden. Da ist es wichtig, dass niemand zum Reden gezwungen wird.

### 3.1. Wie viele Vierecke sind es?

Material: Pro Gruppe ein Arbeitsblatt

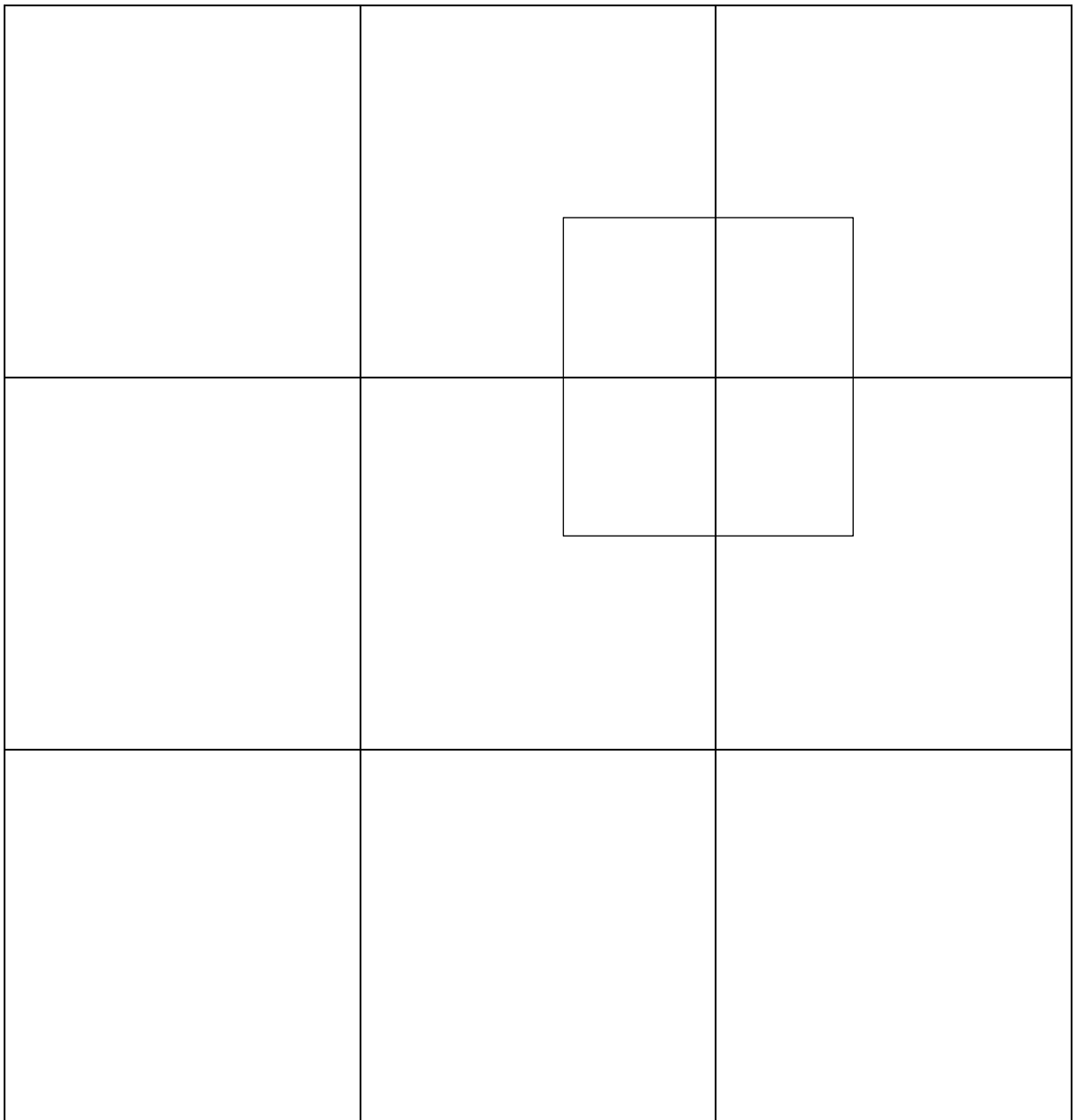
Dauer: ca. 10 Min.

Teilnehmende: Gruppe

Bei dieser Übung soll herausgefunden werden, wie viele Vierecke sich auf dem Blatt versteckt haben.

1. Die Gruppe wird in 3er oder 4er-Gruppen eingeteilt.
2. Anschliessend bekommt jede Gruppe die nebenstehende Skizze.  
Aufgabenstellung: Die Teilnehmenden sollen herausfinden, wie viele Vierecke sich in der Zeichnung versteckt haben.
3. Nach 5 Minuten werden die Antworten eingeholt und notiert.
4. Schlussendlich wird das Geheimnis gelüftet. Es gibt insgesamt 45 Vierecke.  
Der eigentliche Lerneffekt mit Blick auf Konfliktlösungen sollte sein, dass es immer mehrere Sichtweisen auf einen Konflikt gibt.

Angaben zur Auflösung: Es gibt ein grosses Quadrat: Dieses besteht aus neuen kleinen Quadraten, zwölf Rechtecken mit je zwei Würfeln, sechs Rechtecken mit je drei Würfeln, vier Quadraten mit je vier Würfeln und vier Rechtecken mit jeweils sechs Würfeln (insgesamt 36). Und dann ist da noch das kleine Quadrat im rechten oberen Teil, bestehend aus vier kleineren Quadraten und vier Rechtecken mit je zwei kleinen Würfeln (neun) – gesamt also 45.



### 3.5. Spinnwebanalyse

Material:	pro TN ein kopiertes Arbeitsblatt «Spinnwebanalyse»
Dauer:	ca. 45 Minuten
Teilnehmende:	ganze Gruppe

Diese Methode dient zur Konfliktbearbeitung für Fortgeschrittene. Sie eignet sich z.B. für Lagerleiter\*innen, für Präses, etc.

1. Diese Übung kommt dann zum Einsatz, wenn schon vieles ausprobiert wurde, das nicht zur Lösung geführt hat.
2. Das nebenstehende Arbeitsblatt wird ausgeteilt. In der Skizze wird festgehalten:
  - a. WORUM es geht. Deshalb wird zuerst ein Name für den Konflikt gefunden und in den Kreis geschrieben.
  - b. WER am Konflikt beteiligt ist.
  - c. WAS die einzelnen Beteiligten tun. Was ist vorgefallen?
  - d. WARUM jede\*r Einzelne so gehandelt hat. Warum ist das passiert? Welche Gründe gibt es? Was wollen die Beteiligten damit erreichen? Ursachen, Gefühle und Wünsche der Beteiligten sollen geklärt werden.
3. Als letzten Schritt kann man in der Gruppe zum entscheidenden Punkt kommen und auf Lösungssuche gehen. Es sollen qualitativ ansprechende Vorschläge gefunden und in den unteren «Spinnenbeinen» aufgelistet werden. Nach der Beurteilung kann die vermeintlich beste und fairste ausgesucht und ausprobiert werden.



**WAS?**

**WER?**

**WARUM?**

Empty rounded rectangular box for 'WAS?' (top left).

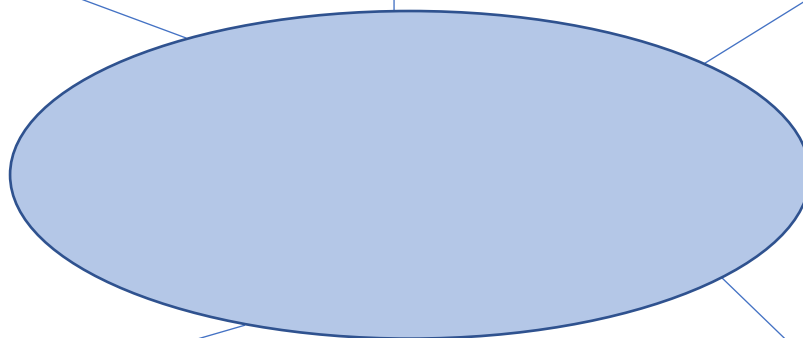
Empty rounded rectangular box for 'WER?' (top middle).

Empty rounded rectangular box for 'WARUM?' (top right).

Empty rounded rectangular box for 'WAS?' (middle left).

Empty rounded rectangular box for 'WER?' (middle middle).

Empty rounded rectangular box for 'WARUM?' (middle right).



**Name des Konflikts**

Empty rectangular box for 'Lösung 1' (bottom left).

Empty rectangular box for 'Lösung 2' (bottom middle).

Empty rectangular box for 'Lösung 3' (bottom right).

**Lösung 1**

**Lösung 2**

**Lösung 3**

### 3.6. Babuschka-Methode

Material: Eine Babuschka-Puppe, kleine Post-it

Zeit: 30 – 60 Min.

Teilnehmende 1 – 15 Personen

Kennst du das Überraschungsei aus Schokolade? Die Babuschka-Methode macht sich dieses Prinzip zu eigen.

1. Benennt den Konflikt und schreibt einen entsprechenden Titel auf ein kleines Post-it. Dieses klebt ihr auf die Babuschka-Puppe
2. Nun stellt euch als Gruppe oder Einzelperson die Frage: «Was steckt wohl dahinter?»
3. Schreibt die Antwort wiederum auf ein kleines Post-it. Öffnet die Babuschka-Puppe und klebt die Antwort auf die zum Vorschein kommende Babuschka-Puppe.
4. Auf die neue Antwort überlegt ihr euch als Gruppe wieder: «Was steckt wohl dahinter?». Diese Antwort schreibt ihr wiederum auf Post-it und klebt dieses auf die nächste Babuschka-Puppe, die zum Vorschein kommt.
5. Wenn ihr alle Puppen geöffnet habt, klebt an jeder Puppe ein Notizzettel mit einer Antwort außer an der Ursprungs-Babuschka. An ihr klebt sozusagen der Ursprungsgedanke.
6. Nun sind alle Antworten sichtbar. Nutzt die Möglichkeit die einzelnen Antworten nach ihrer Wichtigkeit zu bewerten: „Was ist uns besonders wichtig?“

#### 4. Geschichte vom streitenden Paar und dem weisen Rabbi

*Es war einmal ein Ehepaar, das sich in einen erbitterten Kampf verstrickt hatte. Mann und Frau konnten sich nicht einigen. Sie liebten einander aber so sehr, dass sie ihre Beziehung nicht aufs Spiel setzen wollten. Darum beschlossen beide, zu ihrem Rabbi zu gehen und seinen Rat einzuholen.*

*Zuerst hörte der Rabbi der Ehefrau aufmerksam zu und sagt dann: «Deine Argumente sind vernünftig und nachvollziehbar. Ich stimme voll mit dir überein.» Aber dann trug der Mann das Problem aus seiner Sicht vor, und der Rabbi war von seinen Worten sehr beeindruckt: «Du hast vollkommen recht,» sagte er. «Aus deiner Meinung spricht der gesunde Menschenverstand und ich möchte allem, was du gesagt hast, vollkommen zustimmen.»*

*Bei diesem Gespräch war nun auch die Frau des Rabbis anwesend, die in einer Ecke des Raumes Wäsche zusammengelegt hatte. Plötzlich trat sie vor und rief: «Mein lieber Mann, du hast jeder Partei zugestimmt. Das ist völlig unlogisch. Es ist unmöglich, dass beide recht haben.» Da antwortete der Rabbi: «Ja meine liebe Frau, ich stimme dir zu. Auch du hast vollkommen recht.»*

Konflikte lassen sich nur entschärfen, und tragfähige Lösungen können nur gewonnen werden, wenn beide Parteien Respekt voreinander und der jeweiligen Position haben.

