

KONZEPT KONFLIKT- UND GEWALTPRÄVENTION

I. Konfliktprävention und Konfliktbewältigung

1. Bewusstseinsbildung

a. Vorstand

Der Vorstand hat bis im Juli 2008 die gesamten Unterlagen zum Projekt „Sport-verein-t“ erarbeitet. An diversen Sitzungen, letztmals am 18. Juli 2008, hat er das Gesamtpaket, insbesondere den Themenbereich Konflikt - Gewalt, noch einmal durchgearbeitet und einstimmig verabschiedet. Die Themen Konflikte und Gewalt sind ein fixes Thema in allen künftigen Vorstandssitzungen.

b. Funktionäre

Die Vorstandsmitglieder (Ressortleiter) informieren ihre Mitarbeiter, Trainer und Leiter an ihren jeweiligen Ressortsitzungen über das Projekt „Sport-verein-t“ und instruieren sie zu ihren Aufgaben in Bezug auf Konfliktprävention und Konfliktbewältigung. Das Thema Konfliktprävention und -bewältigung soll inskünftig bei allen Sitzungen ein Traktandum bilden und allen insoweit präsent sein, als dass bereits bei ersten Anzeichen kompetent gehandelt werden kann.

c. Vereinsmitglieder

Die Vereinsmitglieder wurden an der Mitgliederversammlung vom 20. Juni 2008 von den Projektverantwortlichen des Skiclub Gossau, erstmals umfassend zum Projekt „Sport-verein-t“ informiert.

Die gesamten Unterlagen, die mit der Umsetzung von „Sport-verein-t“ zusammenhängen, werden nach Erhalt des Labels im Cluborgan „Im Schnee“ und auf der Homepage www.skiclub-gossau.ch veröffentlicht. Die Mitglieder werden mit allen Massnahmen vertraut gemacht, die der Verein im Zusammenhang mit Gewalt und Konflikten unternimmt. Namentlich finden sie auch den Link zum Betreuer des Sorgenbriefkastens.



2. Konflikt- und Gewaltprävention

Alle Funktionäre sprechen in ihren Bereichen diejenigen Personen an, die erste Anzeichen von Konflikten oder Gewaltanwendung zeigen und stehen allen Vereinsmitgliedern zur Verfügung, die mit ihnen das Gespräch suchen.

Bei einem Konflikt gilt grundsätzlich: Sachlage und Personen werden getrennt. Dabei geltend die betroffenen Vereinsmitglieder in jedem Fall als gleichwertige Gesprächspartner. Die Sachlage wird vom Funktionär eindeutig beurteilt (z.B. „Das ist für mich absolut inakzeptabel“). Gleichzeitig hat sich der Funktionär um eine konstruktive Auslegung der unterschiedlichen Standpunkte der Konfliktparteien zu bemühen. Dabei steht ihm auch die Möglichkeit offen, sich bei ihren Ressortleitern oder bei den Projektbeauftragten im Verein, Unterstützung zu holen.

Die Funktionäre besprechen in allen Ressortsitzungen ihre Erfahrung im Zusammenhang mit dem Thema „Gewalt und Konflikte. Die Ressortleiter beraten ihre Ressortmitarbeiter zu diesem Themenkreis und werten ihre Erfahrungen an den Vorstandssitzungen aus. Im Vorstand werden die erforderlichen Massnahmen im Hinblick auf eine sich verändernde Sachlage getroffen.

3. Konfliktbewältigung

Die mit der Konfliktbewältigung beauftragten Personen sprechen die Konfliktparteien an und versuchen, sie in den Lösungsprozess einzubeziehen. Zunächst soll nach der gemeinsamen Basis gesucht und festgestellt werden, wozu die Konfliktparteien noch bereit und fähig sind. Dabei sollen die Ursachen vorerst in den Hintergrund gerückt und der Weg für eine konstruktive Lösung ins Blickfeld gesetzt werden. Allfällige Änderungsmöglichkeiten im Hinblick auf eine Entschärfung der Krise sollen aufgezeigt werden. Grundsätzlich soll die Lösung des Konflikts angestrebt werden. Von Anfang an soll auch die Möglichkeit eines allfälligen Scheiterns thematisiert werden. Bei Schwierigkeiten kann jeder Konfliktbeteiligter innerhalb des Vereins bei der zuständigen Stelle um Hilfe und Unterstützung ersuchen oder sich an eine Sportorganisation (Swiss-Olympic, IG St. Galler Sportverbände, etc) wenden.



II. Thesen zum Umgang mit akuten Konfliktsituationen:

1. Pragmatisch Denken

Nicht an die Ursache denken, sondern nach möglichen Lösungen suchen.

2. Ressourcen aktivieren

Welche Ressourcen bestehen?

3. Einschätzung der Lage

Wer ist zu was fähig? Keep easy and simple.

4. Integrativ Arbeiten

Alle Konfliktparteien ansprechen und in den Lösungsprozess einbeziehen.

5. Deeskalation

Alle Bemühungen sollen darauf ausgerichtet sein, eine weitere Eskalation des Konflikts zu verhindern.

6. Eigene Positionierung

Sich selbst nicht in den Vordergrund stellen und die Möglichkeit des Scheiterns mit in den Prozess einbeziehen.

7. Gelassenheit als Lebenshaltung

Lösungsorientiertes Denken und sich nicht von einzelnen Ereignissen blockieren lassen.

8. Konkrete Änderung

Damit sich eine Situation entschärft oder eine Krise bewältigt wird, braucht es eine Änderung, die auch von Aussenpersonen bemerkt wird.



III. Thesen zur Vermeidung von akuten Konfliktsituationen:

1. Konstruktive Wahrnehmung

Das eigentliche Problem ist nicht unser Verhalten, sondern unsere Wahrnehmung einer Situation: Wer subjektiv eine Störung der Gleichwertigkeit zu seinen Ungunsten empfindet, das Gefühl hat, unterlegen, angegriffen oder in die Ecke gedrängt zu werden, sucht immer nach Handlungsmöglichkeiten, sich ihn in eine überlegene Position bringen. Damit jedoch wählt er zwangsläufig Handlungsstrategien, die konfliktverschärfend und eskalierend wirken.

2. Konsequenter konstruktiv agieren

Der konstruktive Umgang mit Konflikten ist grundsätzlich nicht schwer: Im Wesentlichen liegt er darin, seinen Konfliktpartnern auf der Basis von Akzeptanz und Gleichwertigkeit zu begegnen.

3. Deutliche Kommunikation

Grundsätzlich gilt: "Tat und Täter trennen". Ein bestimmtes Verhalten soll klar missbilligt werden, gleichzeitig aber soll die konfliktauslösende Person als gleichwertiger Mitmensch akzeptiert werden. Die Missbilligung der "Tat" kann und soll in aller Deutlichkeit angesprochen werden, ohne damit aber den "Täter" anzugreifen oder zu entwerten.

4. Wenn eine Konfliktpartei nicht mitspielt

Entscheidend an einem konstruktiven Konfliktverhalten ist, dass das eigene Verhalten nicht von demjenigen des Konfliktpartners abhängig gemacht wird. Solange beide Konfliktparteien auf ihrem Verhalten beharren, droht die Eskalation. Nur wer konsequent nach dem eigenen konstruktiven Verständnis agiert, destruktive Querschüsse nicht beachtet und das Gegenüber als gleichwertigen Partner hat bei schwierigen Konfliktsituationen eine Chance.

5. Maximum des Erreichbaren

Konstruktives Vorgehen liefert keine Erfolgsgarantie, erhöht aber die Erfolgswahrscheinlichkeit, mithin das Maximum des Erreichbaren. Auf diese Weise können mehr Konflikte rasch und positiv bewältigt werden, als über Machtkämpfe und aggressive Auseinandersetzungen.



IV. Konflikte - Konfliktpotential und -prävention im Skiclub Gossau

1. Konfliktarten im Skiclub Gossau

1.1. Rassistische Gewalt

Der Sport bietet eine Vielzahl von Begegnungsmöglichkeiten zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft, Hautfarbe und Religion. Auf spielerische Weise und beim fairen Wettkampf kann der Sport viel dazu beitragen, Vorurteile und Ängste gegenüber Unbekanntem abzubauen.

1.2 Sexuelle Gewalt

Als wichtiger Lebens- und Freizeitbereich ist auch der Sport von sexuellen Übergriffen betroffen. Swiss Olympic und das Bundesamt für Sport (BASPO) gehen das Thema in ihrer breit abgestützten Kampagne «Keine sexuellen Übergriffe im Sport!» im Rahmen der nationalen Fairplay-Kampagne aktiv an: Den Jugendlichen stehen verschiedene Information- und Beratungsangebote zur Verfügung. Die Kampagne bietet aber auch Eltern, Vereinsverantwortlichen sowie Trainer bei Bedarf konkrete Unterstützung.

Als sexuelle Gewalt an Kindern/Jugendlichen oder sexuelle Ausbeutung ihnen wird jede Handlung einer meist erwachsenen Person mit oder an einem Kind/Jugendlichen bezeichnet, die der sexuellen Erregung oder Befriedigung des Täters dient. Der Täter ist Kindern/Jugendlichen sowohl geistig als auch körperlich überlegen. Diese Machtposition sowie oftmals die gleichzeitige Abhängigkeit des Kindes/Jugendlichen nutzt der Täter zur Befriedigung seiner Bedürfnisse aus.

1.2.1 Formen

Es gibt viele verschiedene Formen sexueller Ausbeutung. Häufig beginnt eine solche mit scheinbar zufälligen Berührungen an Brust oder Genitalien oder beim Betrachten von Videos, etc.

Beispiele: Voyeurismus, Exhibitionismus, Konfrontation mit Pornographie, Berührungen mit sexueller Absicht, Beischlaf, Verleitung und Zwang zur Prostitution.

1.2.2 Umfeld/Ursprung

Sexuelle Ausbeutung kommt unabhängig von ethnischer Herkunft, Alter, Beruf und religiöser Zugehörigkeit in allen Gesellschaftsschichten vor.

Nur ein kleiner Teil der Täter sind dem Kind/Jugendlichen fremd. Der Täter stammt in der Regel aus dem sozialen oder familiären Umfeld des Kindes/Jugendlichen, ist ihm also bekannt.

Der Täter ist meistens männlich, eher selten weiblich.

Ein Kind/Jugendlicher wird oft ohne Gewaltanwendung, sondern subtil zu sexuellen Handlungen verleitet: Seine Zweifel werden zerstreut und sein Widerstand wird systematisch übergangen.

Es gibt Täter, die ihre Übergriffe planen, andere handeln spontan.

Der Täter hält das Opfer oft zur Geheimhaltung an, mithin ist er sich des Unrechts bewusst. Durch das Schweigegebot wird das Opfer zur Sprachlosigkeit verurteilt und in die Hilflosigkeit und Isolation getrieben.



1.2.3 Symptome/Folgen

Abgesehen von den physischen Folgen - gibt es keine typischen Symptome, die eindeutige Rückschlüsse auf sexuelle Gewalt erlauben.

Physische Folgen, z.B. Verletzungen im genitalen, analen oder oralen Bereich und an andren Körperstellen, Infektionen, Reizungen, Blutungen oder Fremdkörper im analen oder vaginalen Bereich oder in der Harnröhre, Schwangerschaften.

Psychische, psychosomatische und soziale Folgen: z.B. Chronische Depression, Selbstmordversuche, Selbstverstümmelung, Zeichen des Entwertens des Körpers (Übergewicht, Magersucht, Einnässen), Ausreissen, Schulversagen, Angstzustände oder Versagen im Beruf, gestörte Beziehung zur Sexualität.

Die vorgenannten Folgen sind im Allgemeinen umso schwerwiegender, je häufiger und ausgeprägter die sexuelle Gewalt ausgeübt wurde und je näher die Tatperson dem Opfer steht. Die Folgen hängen unter anderem von der individuellen Fähigkeit des Opfers, das Erlebte zu verarbeiten und von der dabei erhaltenen Hilfe ab.

Die seelischen Folgen sexueller Gewalt gehen oft sehr tief und belasten das Opfer über Jahre. Dies häufig auch deshalb, weil Kinder/Jugendliche durch ihnen nahe stehende Erwachsene missbraucht werden, die sie eigentlich beschützen sollten, von denen sie abhängig sind und die ihr Vertrauen oder eine Machtposition missbrauchen.

Ausgebeutete Kinder/Jugendliche leiden nicht nur unter einem eigentlichen Chaos der Gefühle, sondern auch unter vielfachen Ängsten. Angst vor Wiederholung, Angst, dass ihnen nicht geglaubt wird, dass die Aufdeckung des Missbrauchs die Familie in eine Krise stürzen könnte. Diese Ängste sowie die Gefühle von Isolation, Ohnmacht und Schuld führen oft dazu, dass die Opfer über das Erlebte nicht sprechen können. Das Überhören von Signalen kann dazu führen, dass ein Kind, das schwer misshandelt wurde, über Jahre in Schweigen versinkt und die Hoffnung auf eine Offenlegung und Verarbeitung des Erlebten aufgibt.

1.3 Gewalt in der Familie

1.3.1 Misshandlung von Ehe- und Lebenspartnern

Gewalt in der Ehe/Partnerschaft kommt in allen Gesellschaftsschichten vor. Frauen sind, aufgrund ihrer schwächeren Körperkräfte weniger oft gewalttätig und oftmals nur zur Selbstverteidigung.

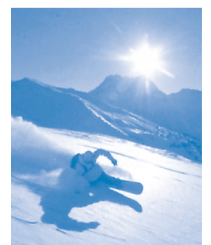
Gewalt in der Ehe/Partnerschaft kommt vielfach in sozial isolierten Familien vor, deren Mitglieder nur wenig Freunde haben und ihre Freizeit selten mit anderen Menschen verbringen. Sie versuchen, alle Bedürfnisse innerhalb der Familie zu befriedigen, was leicht zur Überforderung der anderen Personen führen kann. Viele gewalttätige Ehemänner wurden in ihrer Kindheit selbst misshandelt oder erlebten Gewalt an anderen Familienmitgliedern. Gewalt in der Familie ist für sie etwas "Normales".

1.3.2 Gewalt gegen alte Familienmitglieder

In manchen Familien kommt es auch zur Gewaltanwendung gegenüber alten oder pflegebedürftigen Mitgliedern. In diesen Fällen leiden viele Täter unter Persönlichkeitsstörungen, besitzen wenig Selbstkontrolle, sind unreif, unsicher, wenig belastbar, impulsiv und intolerant. Sie sind ihren alten oder pflegebedürftigen Elternteilen gegenüber autoritär, dominant, kontrollierend und zeigen nur wenig Respekt für sie. Häufig verstehen sie Alterungsprozesse nicht und fassen deshalb störende und auffällige Verhaltensweisen als Provokation auf.

1.3.3 Kindesmisshandlung

In der Kindererziehung wird nach wie vor körperliche Gewalt angewendet. Oft kommt es auch zur Vernachlässigung insbesondere von kleineren Kindern. Sie erhalten nicht die für eine gesunde Entwicklung notwendige Ernährung, Pflege, Schutz, Aufsicht



und Erziehung. Während Kindesmisshandlung in allen sozialen Schichten vorkommt, kommt es bei Armut, sozialer Randständigkeit und Suchtmittelmissbrauch in der Familie zu Vernachlässigungen.

1.3.4 Sexueller Missbrauch und Inzest

Es werden vorwiegend Mädchen sexuell missbraucht; etwa 95% der Täter sind männlich. In rund 80% der Fälle kennen die Kinder den Täter aus der Familie oder dem Bekanntenkreis.

1.4 Mobbing

Mobbing (von Englisch *to mob* „anpöbeln, angreifen, über jemanden herfallen“) steht im engeren Sinn für „Psychoterror am Arbeitsplatz mit dem Ziel, den Betroffenen aus dem Betrieb hinauszuekeln.“ Im weiteren Sinn bedeutet Mobbing, einen Kollegen ständig zu schikanieren, quälen und verletzen, beispielsweise in der Schule, am Arbeitsplatz, im Sportverein, im Altersheim oder im Gefängnis. Typische Mobbinghandlungen sind Verbreitung falscher Gerüchte, Zuweisung sinnloser Arbeitsaufgaben, Gewaltandrohung, soziale Isolation oder ständige Kritik an der Arbeit. Mobbing liegt nur dann vor, wenn die Handlungen systematisch und wiederholt auftreten und sich über einen gewissen Zeitraum erstrecken.

1.5 Dopingmissbrauch

Unter Doping versteht man gemeinhin die Einnahme von unerlaubten Substanzen oder die Nutzung von unerlaubten Methoden zur Steigerung der sportlichen Leistung. Arten von Doping:

- Mittel, die kurz vor oder während eines Wettkampfes eingenommen werden, z.B. Stimulanzien, Narkotika, Beta-Blocker und Diuretika. Diese Mittel wirken nicht bei jedem und jeder Sportart gleich. Gelegentlich dienen sie auch dazu da, andere Doping-Mittel schwerer nachweisbar zu machen.
- Mittel, die langfristig wirkend, z.B. Hormone, Anabolika, Erythropoietin (EPO), Blutdoping. Mit EPO soll die Zahl der roten Blutkörperchen gesteigert werden, um die Ausdauerleistungsfähigkeit zu beeinflussen. Das Blutdoping ist eine Methode zur künstlichen Erhöhung der Hämoglobinkonzentraion im Blut eines Sportlers durch per Transfusion zugeführte Blutkonserven roter Blutkörperchen. Höhere Hämoglobinkonzentrationen verbessern die Sauerstoffaufnahme sowie Sauerstofftransportkapazität des Blutes, welche dem blutgedopten Sportler eine Steigerung seiner Ausdauerleistung ermöglichen. Die für die Transfusionen benötigten Blutkonserven können zuvor durch Eigenblutspenden (autologe Bluttransfusion) oder Fremdblutspenden einer bzw. mehrerer geeigneter fremder Personen (homologe Bluttransfusion) angelegt werden.

1.6 Burn-out

Burnout-Syndrom (vom Englischen *ausbrennen*) – bezeichnet eine besonders ausgeprägte berufliche und/oder familiäre Erschöpfung. Ständige Frustration, das Nichterreichen eines Zieles, zu hohe persönliche Erwartungen an eigene Leistungen, Überlastungen etc. können erschöpfen. Das Burnout-Syndrom ist vielfältig und individuell in Auftreten und Ausmass: Erschöpfung und Niedergeschlagenheit, aber auch körperliche Beschwerden wie Schlafstörungen, Kopfschmerzen, Magenkrämpfe oder körperliche Dysfunktionen. Typisch sind auch Schuldgefühle oder Versagensängste. Der „Ausgebrannte“ erlebt seine Umwelt im Allgemeinen als nicht mehr kontrollierbar und zieht sich eher in sich zurück, ohne eventuelle Hilfe (von Verwandten oder Freunden) anzunehmen. Notwendiger erster Schritt ist die sofortige Verringerung der Belastung. Burnout kann nahezu alle sozialen Gruppen treffen - von Schülern über Forscher bis hin zu Arbeitslosen und Rentnern sind alle Fälle bereits nachgewiesen.



1.6.2 Burn-out -Symptome

Die charakteristischen Merkmale sind eine körperliche und emotionale Erschöpfung, anhaltende physische und psychische Leistungs- und Antriebsschwäche, sowie der Verlust der Fähigkeit, sich zu erholen. Ebenso ist eine zynische, abweisende Grundstimmung gegenüber Kollegen, Klienten und der eigenen Arbeit festzustellen. Auf der körperlichen Ebene treten vielfach Schlafstörungen, Kopfschmerzen, Schwindel, schmerzhafte Muskelverspannungen im Nacken und Rücken, Verdauungsstörungen, gehäufte Infekte, Atembeschwerden, Kreislaufstörungen oder plötzliche Gewichtsschwankungen auf.

1.6.3 Ursachen

Ein Burn-out - Syndrom lässt sich nicht auf eine einzige Ursache zurückführen und entsteht immer über einen längeren Zeitraum. Ausschlaggebend ist das Persönlichkeitsprofil des betroffenen Menschen und eine Vielzahl von Aufgaben. Dabei spielt es keine Rolle, ob diese real an den Erkrankten herangetragen wurden oder es sich um zwanghaft selbst übernommene Verantwortlichkeiten.

1.6.4 Verlauf verschiedener Phasen

Burnout ist immer als ein Prozess zu verstehen, der in verschiedene Phasen unterteilt werden kann. Es gibt allerdings nicht den typischen Verlauf des Burnouts. Es können grundsätzlich folgende Phasen unterschieden werden: Enthusiasmus, Stagnation, Frustration, Apathie, Depression.

2. Was ist ein Konflikt - wie entsteht er

Ein Konflikt ist eine meist gewaltsame Auseinandersetzung zwischen zwei oder mehreren Konfliktparteien und entspringt Tendenzen oder Absichten, deren gleichzeitige Verwirklichung den Konfliktparteien nicht möglich scheint.

2.1 Konfliktprävention: Die effizienteste Form von Konfliktmanagement

Die effizienteste Art, mit Konflikten umzugehen, ist sie gar nicht erst entstehen zu lassen. Dies setzt indes voraus, dass man ihre Vorboten frühzeitig erkennt und sofort Klärung sucht. Professionelle Konfliktprävention wird deshalb nur von einer aufmerksamen Umgebung wahrgenommen.

2.1.1 Schlüssel Erwartungsmanagement

Ein Konflikt liegt immer dann vor, wenn Bedürfnisse, Interessen, Handlungen, Erwartungen oder Zielvorstellungen aufeinandertreffen, die nicht miteinander vereinbar sind. Sachliche Meinungsverschiedenheiten sind so lange kein Konflikt, wie beide Seiten die Unterschiedlichkeit der Sichtweisen hinnehmen. Erst durch die Erwartung, der andere müsse sich der eigenen Meinung anschließen, entsteht ein Konflikt. Konflikte sind so lange kein wirkliches Problem, wie die Beteiligten anständig miteinander umgehen und nach einer für beide Parteien annehmbaren Lösung suchen. Unangenehm und bedrohlich werden Konflikte dann, wenn eine Seite versucht, der anderen ihre Vorstellungen aufzuzwingen. Eine "Nötigung" kann auf unterschiedlichste Art und Weise versucht werden: durch das Schaffen vollendeter Tatsachen, Manipulation, moralischen Druck oder das Erzeugen eines schlechten Gewissens. Wenn sich die andere Seite dem nicht unterwirft, kann sich der Konflikt rasch ausweiten. Aus solchen Eskalationen entstehen jene negativen Erfahrungen, die das persönliche Bild eines jeden von Konflikten prägen. Mit dieser Erfahrung gehen wir neue Konflikte an.



2.1.2 Tatsächliche und vermeintliche Konfliktfreiheit

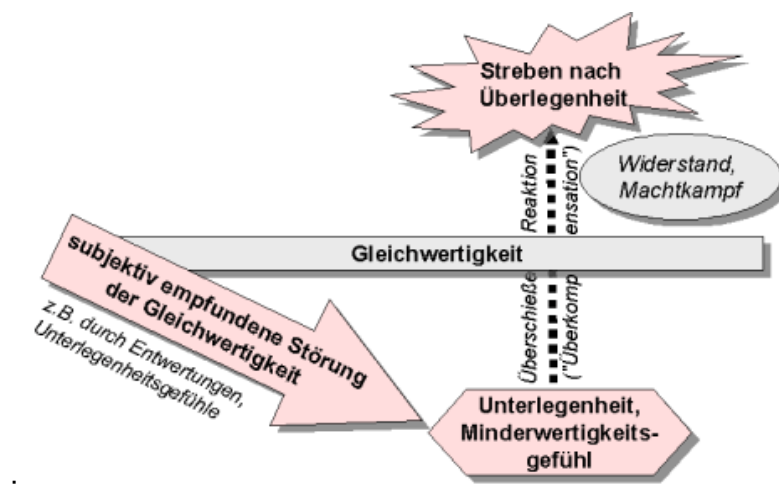
Einen konfliktfreien Zustand gibt es nur in der absoluten Routine, z. B. bei einem lang verheirateten Ehepaar. Es hat den gesamten Alltag in feststehenden Ritualen organisiert, weshalb die Notwendigkeit für das Klären widersprüchlicher Handlungsintentionen nicht bedarf. Ähnlich funktionieren auch Bükratien: Der Preis für Konfliktfreiheit ist die Erstarrung. Dem gegenüber ist es in einem dynamischen Umfeld konfliktanfälliger. Entsprechend höher sind die Anforderungen an die Konfliktfähigkeit und die Konfliktbewältigungskompetenz der Beteiligten.

Bei frisch Verliebten könnte Konfliktfreiheit vermutet werden. Entgegen dieser Vermutung gibt es auch zwischen frisch verliebten Menschen Konflikte. Bei Verliebten stören auftretende Konflikte kaum, sie werden nicht einmal wahrgenommen. Diese Besonderheiten sind lehrreich. Verliebten ist ihre Beziehung so wichtig, dass sie auch bei Meinungsverschiedenheiten pfleglich miteinander umgehen, was entspannend und entlastend wirkt: Es relativiert die Bedeutung der Differenzen und bewirkt, dass sich beide Seiten um eine annehmbare Lösung bemühen. Verliebte fühlen sich sodann gleichwertig und angenommen. Sie fühlen sich durch Wünsche des Partners, welche ihren eigenen Erwartungen oder Intentionen zuwiderlaufen, in der Regel nicht bedroht. Deshalb lösen Konflikte bei Verliebten keine Beziehungsstörung aus.

Welche Erkenntnisse können daraus gewonnen werden? Solange zwischen den Beteiligten eine verlässliche Basis von gegenseitiger Akzeptanz besteht und keine Seite sich durchsetzen will, kann nach einer für beide Seiten annehmbaren Konfliktlösung gesucht werden.

2.1.3 Zuspitzung und Eskalation

Sobald eine Auseinandersetzung "persönlich wird", das heißt sich die Beteiligten nicht akzeptieren, sondern angreifen, entwerten und in die eigene Richtung zu zwingen versuchen, droht die Eskalation.



Ausgangspunkt der Zuspitzung einer Eskalation ist eine subjektiv empfundene Störung der Gleichwertigkeit: Einer der Konfliktpartner fühlt sich unterlegen, angegriffen oder in die Ecke gedrängt, er wehrt sich mit einer überschießenden Reaktion ("Überkompensation").



Diese Störung der Gleichwertigkeit kann von aussen, durch das Verhalten des Kontrahenten, oder aber von innen, allein durch die Gedanken und Bewertungen des Betroffenen entstehen. Auch ohne das Zutun des Konfliktpartners können Menschen also eine Störung der Gleichwertigkeit empfinden, indem sie sich dem Gegenüber in der Sache oder der Person - aufgrund der Sprache, Ausbildung, gesellschaftlichen Stellung- unterlegen fühlen. Solche Unterlegenheitsgefühle sind schwer zu ertragen und verlangen nach einer sofortigen Korrektur („Kompensation“). Diese Korrektur erschöpft sich allerdings nicht im Wiederherstellen der Gleichwertigkeit, sondern zielt auf Überlegenheit („Überkompensation“). Das Streben nach Überlegenheit löst seinerseits den Widerstand des Konfliktpartners aus: Aus einer - sofern jemals bestandenen - gleichwertigen Beziehung, ist ein Ringen um Über- und Unterlegenheit geworden. Damit ist die Grundlage für einen Machtkampf gelegt. Einer der wichtigsten Auslöser von überzogenen Reaktionen im Konflikt ist die Angst, die Angst, dem anderen nicht gewachsen zu sein.

2.1.4 Die Bedeutung enttäuschter Erwartungen

Was veranlasst den Menschen, in Konfliktsituationen aggressiv, feindselig und entwertend mit anderen Menschen umzugehen? Neben der bereits erwähnten Angst sind dies vor allem Verärgerung, Empörung und Enttäuschung über das Verhalten des Partners beziehungsweise Erwartungen an den Partner. Mit ihrem feindseligen, entwertenden Verhalten "bestraft" die enttäuschte Partei die andere Seite. Diese wiederum fühlt sich angegriffen und reagiert - der Konflikt ist entstanden. Bezeichnend für die Entstehung des Konflikts ist, dass die Erwartungen der einen Partei meist nicht offen ausgesprochen wurden, was letztlich darauf zurückzuführen ist, dass die Menschen Unterschiedliches als selbstverständlich erachten.

2.1.5 Das Geheimnis der Konfliktfähigkeit

Die Konfliktfähigkeit eines Menschen hängt entscheidend davon ab, wie sehr er dazu neigt, sich in einer Position der Unterlegenheit zu sehen und darauf mit einer überschüssigen Reaktion zu antworten. Es gibt Menschen, die eher gelassen mit Konfliktsituationen umgehen. Andere fühlen sich sehr schnell angegriffen und reagieren entsprechen schnell und heftig. Im Übrigen hat auch jeder Mensch seine „wunden Punkte“, an denen er sich besonders leicht angegriffen fühlt und demzufolge besonders heftig reagiert. Solche wunden Punkte sind nichts anderes als spezifische Empfindlichkeiten, die oftmals mit Erlebnissen in der Vergangenheit zusammenhängen.

Wer seine Konfliktfähigkeit verbessern will, kommt nicht darum herum, ein Stück Vergangenheitsbewältigung zu betreiben. Er muss sich mit seinen persönlichen Konfliktmustern und Verletzlichkeiten auseinandersetzen, destruktive Muster im eigenen Denken und Handeln erkennen und sich von ihnen zu lösen zu versuchen, mithin muss er bereit sein, das eigene Handeln zu ändern. Je besser jemand seine Schwachstellen kennt und sie durchgearbeitet hat, desto besser ist er dazu in der Lage, gelassen und konstruktiv mit Konflikten umzugehen. Ein beharrlich konstruktives Verhalten entlastet das Verhältnis zu den Konfliktpartnern und ermutigt sie so zu einem konstruktiven Verhalten. Eine wirkliche Weiterentwicklung der eigenen Konfliktfähigkeit ist indes oft nur mit kompetenter, konstruktiver Fachhilfe möglich.



2.1.6 Konstruktives Konfliktverhalten

Der konstruktive Umgang mit Konflikten ist im Grunde nicht so schwer: Er liegt im Wesentlichen darin, seinen Konfliktpartnern auf der Basis von Akzeptanz und Gleichwertigkeit zu begegnen. Dies geht so lange gut, wie die persönliche Beziehung zwischen den Beteiligten gut. Schwieriger wird es, wenn das Verhältnis zu der anderen Person entweder generell angespannt ist oder durch eine akute Enttäuschung belastet ist. Dann ist die Wahrscheinlichkeit gross, dass die Gleichwertigkeit vergessen und zum Angriff übergegangen wird. In solchen Fällen stehen vor der Alternative: Abreagieren und den anderen bestrafen oder trotz der bestehenden Verstimmungen oder gerade ihretwegen aktiv zu einer positiven Entwicklung beitragen.

Dabei geht der Versuch, emotionale Entlastung und konstruktive Konfliktbewältigung miteinander zu verbinden, in aller Regel schief und es kommt zur Eskalation. Um auch im Konflikt konstruktiv und gleichwertig mit anderen Menschen umzugehen, hat sich das Prinzip "Tat und Täter trennen" bewährt. Ein bestimmtes Verhalten soll mit aller Deutlichkeit missbilligt, gleichzeitig aber der "Täter" als gleichwertigen Mitmenschen akzeptiert werden. Dennoch kann es sein, dass sich der andere durch eine solch deutliche Aussage angegriffen oder in die Ecke gedrängt fühlt und entsprechend überschüssend reagiert. In diesem Fall ist wichtig, nicht in eine Eskalation einzusteigen, trotzdem aber auf seinen Punkt zu bestehen.

2.1.7 Was, wenn der andere nicht mitspielt?

Der entscheidende Punkt an einem konstruktiven Konfliktverhalten ist, dass wir uns mit unserem Handeln von dem vorausgegangenen Verhalten des Konfliktpartners abhängig zu machen. Solange wir nur reagieren, geraten wir bei destruktivem Verhalten der anderen Seite unweigerlich in die Eskalation. Nur wenn wir konsequent nach unserem eigenen konstruktiven Verständnis handeln, und uns durch nichts davon abbringen lassen, den anderen zu akzeptieren und ihn als gleichwertigen Partner zu behandeln, haben wir bei schwierigen Konfliktpartnern eine Chance. Doch auch bei konsequent konstruktivem Handeln ist ein Scheitern nicht ausgeschlossen, es erhöht aber die Erfolgswahrscheinlichkeit. Am Ende werden wir auf diese Weise mehr Konflikte rascher und positiver bewältigen als über Machtkämpfe und aggressive Auseinandersetzungen. In diesem Sinne kann mit Martin Luther King gesagt werden: Es gibt keinen Weg zum Frieden, wenn nicht der Weg schon Frieden ist.



V. Konflikt: Konkrete Massnahmen beim Skiclub Gossau

1. Alle Unterlagen, die beim Skiclub Gossau zur Konfliktbewältigung und -prävention erarbeitet wurden, werden auf unserer Homepage www.skiclub-gossau.ch aufgeschaltet. Auf Verlangen werden die Dossiers an die Mitglieder weitergegeben.

2. Alle JO-Trainer, Kondi-Trainer und Schneesport-Lehrer werden von ihren Ressortleitern und diese vom Projektleiter „sport-verein-t“ in den Thesen zum Verhalten in Konfliktsituationen und zur Vermeidung von Konfliktsituationen unterwiesen und kontrolliert.

3. Es wird auf der Homepage ein Sorgenbriefkasten eingerichtet, der wöchentlich vom Projektleiter „sport-verein-t“ geleert wird. Zum gleichen Zweck wird eine E-Mail-Adresse angeboten. Die Anliegen werden von dieser Stelle unter Wahrung von absoluter Diskretion weiter bearbeitet, entweder durch direkte Hilfe, direkte Schlichtung eines Konfliktes zwischen zwei oder mehr Parteien oder durch Einbringen des Anliegens im Vorstand. Die Nennung von Namen ist nur zulässig, wenn die betroffenen Personen damit einverstanden sind. Die Betroffenen werden direkt und in jedem Fall vom Projektleiter über das Resultat informiert.

4. Es werden den Hilfesuchenden externe Informations- und Hilfsmöglichkeiten angeboten (anklicken, um Link zu öffnen)

- [Hilfe bei Mobbing](#)
- [Schweiz. Rotes Kreuz; Konstruktiver Umgang mit Konflikten](#)
- [Beratungsnetz für Rassismuskopfer](#)
- [Kompetenzzentrum für Interkulturelle Konflikte](#)
- [ProJuventute](#)
- [Bundesamt für Sport](#)
- [Institut für Konfliktmanagement](#)
- [Gewaltlos - Fachgruppe für Gewaltprävention](#)

- [Schulpsychologischer Dienst des Kantons St. Gallen](#) (Tel. 071 858 71 08)
- [Krisenintervention des Schulpsychologischen Dienstes](#) (Tel. 0848 0848 48)
- [Beratungsstelle Opferhilfe](#), Teufenerstr. 11, 9001 St. Gallen (Tel. 071 227 11 00)

5. Erfahrungsaustausch unter den Funktionären organisieren

6. Sensibilisierung der Vereinsmitglieder durch regelmässige Infomassnahmen in den Sportstätten und auf der Homepage.

