



context



konflikte

Tipps, Tricks & Tools:

konflikten in der
gruppenleiter/innen-runde vorbeugen

Thema:

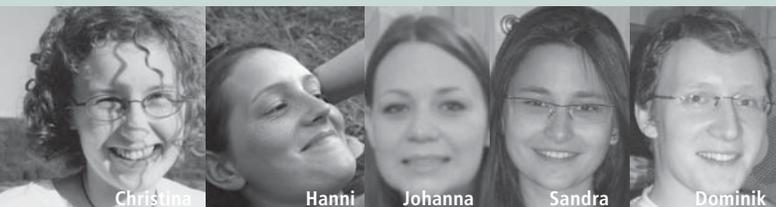
meine rolle als pfarrverantwortliche/r
in konfliktfällen

Modell:

schwierige situationen in der gruppe



Liebe pfarr-
~~Lieber Pfarr-~~
 verantwortliche!
 verantwortlicher!



Konflikte sind Teil unseres Lebens – ob uns das nun gefällt oder nicht. Deshalb kommt es auch bei der Arbeit in der Jungschar und bei deinen Aufgaben als Pfarrverantwortliche/r immer wieder zu Meinungsverschiedenheiten, Auseinandersetzungen, Streit, ... – kurz: zu Konflikten!

Manche Konflikte lassen sich durch vorausschauendes Handeln vermeiden, andere scheinen unausweichlich zu sein. Auch wenn Konflikte dazugehören, sind sie doch zumeist unangenehm. Mit diesem **context** wollen wir dir Unterstützung beim Umgang mit Konflikten und deren Vorbeugung bieten.

Gutes Gelingen bei deinem Tun wünschen dir

*Hanni
 Christina Johanna
 Sandra Dominik*

- was ist ein konflikt?_2
- damit es gar nicht so weit kommt_4
- konflikten in der gruppenleiter/innen-runde vorbeugen_6
 Wenn der Hut brennt...
- konfliktbewältigung in der gruppenleiter/innen-runde_9
 Meine Rolle als Pfarrverantwortliche/r in Konfliktfällen
- konflikte mit jungschar-externen personen_10
- konflikte am lager_12
- was soll ich nur machen?_14
 Modell zum Thema „Schwierige Situationen in der Gruppe“
- pfarrbesuch_16

was ist e

Das Wort Konflikt hat seinen Ursprung im Lateinischen und meint übersetzt „Zusammenstoß, Kampf“. Wen wundert es also, dass wir es in erster Linie mit einem negativen Gefühl in Zusammenhang bringen. Konflikte sind seit jeher unsere stetigen Begleiter, ob bewusst oder unbewusst. Sie helfen uns, einer Gruppe oder einer Organisation bei der Weiterentwicklung in jeglicher Hinsicht.

Erst durch Auseinandersetzungen mit sich selbst oder mit anderen ist oftmals eine Erweiterung der eigenen Perspektiven möglich. So gesehen ist es eher ungerechtfertigt, Konflikte als etwas rein Negatives zu betrachten, im Gegenteil, meist haben sie, wenn es die Möglichkeit einer Lösung gibt, auf lange Sicht eine positive Wirkung.

Wie entstehen Konflikte?

Für Konflikte zwischen zwei oder mehreren Personen können viele Ursachen genannt werden wie zum Beispiel: Unterschiedliche Ansichten, Wertvorstellungen, Arbeitsweisen, Zielsetzungen oder Arbeitsaufteilungen. Zwangsläufig kommt es in einer Gruppe von mehreren Menschen, die zusammen arbeiten zu Konflikten und das ist auch gut so, denn nur so kann jede/r gehört werden, sich jede/r einbringen und sich weiterentwickeln. Wäre dem nicht so, würde die Gruppe in ihrer Entwicklung steckenbleiben.

Aber nicht nur auf dieser Ebene, also zwischen zwei oder mehreren Menschen tragen wir Konflikte aus, auch mit uns selbst. Meist liegt die Ursache hier in der eigenen Erwartungshaltung. Man steht beispielsweise unter ständigem Leistungsdruck aufgrund der Anforderungen, die man an sich selbst stellt und die wenn sie zu hoch gesetzt sind, oft nicht erfüllbar sind und man somit ständig unter den eigenen Erwartungen leidet. So trägt man Tag für Tag einen innerseelischen Konflikt mit sich selbst aus.

Auf diese Art und Weise kann sich ein solcher Konflikt irgendwann auf die Gruppe oder andere übertragen, denn

Impressum context

Zeitschrift für Pfarrverantwortliche,
 Heft September – Februar 2008/6
 Medieninhaberin:
 Erzdiözese Wien; Katholische Jungschar der Erzdiözese Wien
 Herausgeberin:
 Diözesanleitung der Katholischen Jungschar Wien
 1010 Wien, Stephansplatz 6/6/618, Tel. 01/51 552-3396
 E-Mail: dlwien@jungschar.at
 Redaktion:
 Christina Schneider, Sandra Fiedler, Hanni Traxler,
 Johanna Fuchshuber, Dominik Mach
 Quelle:
 Team „Konflikte“
 Fotos: Christina Schneider Layout: helmut@habiger.at

in Konflikt?

wir neigen dazu, an uns selbst gestellte Ansprüche auf andere zu projizieren. Wenn diese die Erwartungen nicht erfüllen können oder wollen bietet auch das ein hohes Konfliktpotential.

Dynamik eines Konflikts

Grundsätzlich sind Konflikte wichtig. Für den Verlauf und die Lösung eines Problems sind die Betroffenen und ihre Handlungsweise ausschlaggebend. Zuerst müssen sich alle Beteiligten des Konflikts der Tatsache, dass es einen solchen gibt, bewusst werden. Verdrängung ist hier eine ineffektive Variante, denn sie endet oft in Frust und gelöst werden kann dann schlussendlich gar nichts.

Denn auch hier ist es so, dass das Problem zwar erkannt, es aber nicht thematisiert wird. Somit kann es nicht nur nicht behandelt und gelöst werden, sondern wird „runtergeschluckt“, was durchaus dazu führen kann, dass sich der Ärger über diese Problem, innerlich noch vergrößert, da man eben nie die Möglichkeit hatte, sich zu äußern und sich ein bisschen Luft zu machen.

Oft ist es nämlich wesentlich hilfreicher zu wissen, wie die anderen Beteiligten zu diesem Konflikt stehen, damit er dann auch schneller gelöst werden kann. Möglicherweise stellt sich heraus, das alles nur auf einem Missverständnis basiert und wenn man nicht darüber spricht, kennt man selbstverständlich nur seinen eigenen Standpunkt. So wird aus einem anfänglich eher kleinen Problem irgendwann ein großes.

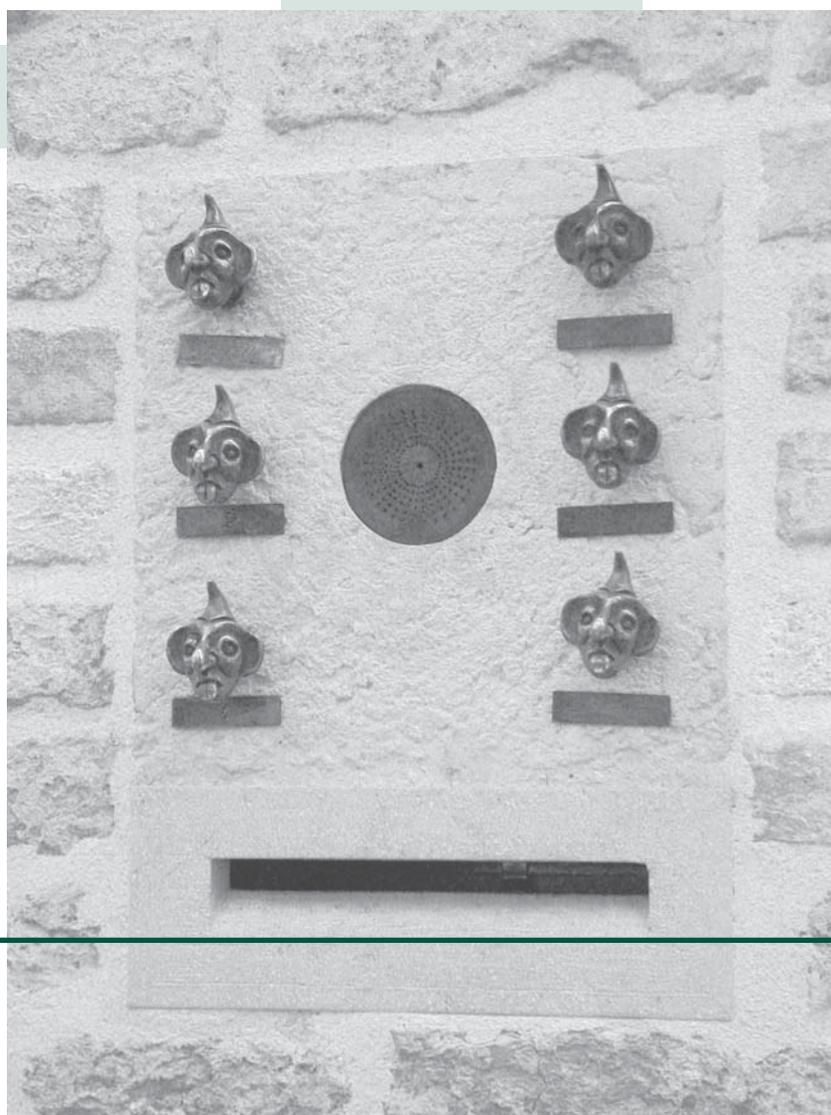
Es gibt allerdings mehrere Möglichkeiten eines Konfliktverlaufs sowie Grundmuster, die immer wieder in Konfliktsituationen zu finden sind.

- Eine/r der Beteiligten entzieht sich der Situation und verweigert somit jegliche weitere Kommunikation, was nicht heißt, dass der Konflikt gelöst oder ausgetragen ist, sondern mehr dazu führt, dass er totgeschwiegen wird. Es kann dann in weiterer Folge dazu kommen, dass das Problem erneut und vielleicht noch viel heftiger aufflammt, da nicht alle Beteiligten mit der Ursache abschließen konnten.
- Es kann natürlich passieren, dass der/die Eine dem/der Anderen seinen/ihren Willen aufzwingt, beziehungsweise in die andere Richtung, der/die Eine sich dem/der Anderen unterordnet. Auch hier ist nicht dafür gesorgt, dass die Beteiligten den Konflikt positiv beilegen, sondern hier gilt eher das Prinzip: Der/die Stärkere gewinnt.
- Kompromiss ist das nächste Stichwort, bei dieser Variante bemühen sich die „Streitparteien“, eine gemeinsame Lösung zu finden, mit der zumindest alle halbwegs zufrieden sind, was aber bedeutet, dass alle Beteiligten einen Teil ihres ursprünglichen Anliegens aufgeben.
- Der Konsens, also die Übereinstimmung, ist wahrscheinlich die wünschenswerteste Strategie. Hier bestreben also X und Y gegebenenfalls mit Z eine Lösung, die alle zufrieden stellt, möglicherweise auch einen Denkansatz zu finden, der in der Runde noch gar nicht aufgekommen ist, auf jeden Fall so gewählt, dass es dann weder verdeckten noch offenen Widerspruch gibt, sondern dass alle gut mit diesem Vorschlag leben können.

Oft kann es aber auch geschehen, dass Konflikte eskalieren, dass Themen angeschnitten werden, die in der Diskussion beispielsweise überhaupt nichts verloren haben, dass verbale Angriffe ausgesprochen werden, die andere verletzen und Kritik nicht mehr konstruktiv sondern boshaft wird. Ratsam ist in so einer Situation, eine/n Außenstehende/n hinzuzuziehen, der/die klare Grenzen im Gesprächsverhalten festlegen und so manche explosive Diskussion entschärfen kann.

Jeder Mensch muss sich mit anderen auseinandersetzen, wichtig ist, einen Konflikt zu erkennen, ihn zu thematisieren und dann eine passende Lösung zu finden und wenn man dabei Hilfe braucht, auch danach zu fragen, denn so ein richtiges Donnerwetter, auch wenn es im ersten Moment unangenehm erscheint, ist wesentlich besser als ein Magen-geschwür.

xxx
Johanna



Damit es gar nicht so konflikten in der Gruppenleiter

Die Besprechung fängt an und man kann eine gewisse Spannung im Raum spüren. Die Atmosphäre ist etwas unterkühlt und ihr beginnt gleich mit dem ersten Punkt der Tagesordnung, dem Spielefest in zwei Wochen. Als es daran geht einzuteilen, wer welches Material besorgt und wer sich um die Getränke kümmert, kommen einige spitze Bemerkungen à la „Wenn der XY das macht, wird das doch nie was.“ oder „Eh klar, die XY kann wieder alles besser.“ Plötzlich fangen zwei Gruppenleiter/innen an, miteinander zu streiten und binnen kürzester Zeit haben sich Parteien rund um die beiden gebildet. Nun ist der Moment da, an dem man die Besprechung des Spielefests vergessen kann, da sich alles nur noch um den Konflikt dreht...

Doch so weit muss es nicht kommen! Die meisten Konflikte, die im Zuge der Jungschararbeit auftauchen, lassen sich durch einige Maßnahmen, die rechtzeitig getroffen werden, vermeiden. Schwierigkeiten in der Gruppenleiter/innen-Runde können unendlich viele verschiedene Ursachen haben, grob lassen sie sich jedoch in persönliche und sachliche Konflikte unterteilen. Dieser Artikel stellt zu beiden Kategorien Ideen und Strategien zur Vorbeugung vor.

Sachliche Konflikte

Meist resultieren Konflikte auf der Sach-Ebene aus Unklarheiten, was die Aufgabengebiete und die damit verbundene Verantwortung der einzelnen Personen in der Gruppenleiter/innen-Runde betrifft. Um dem vorzubeugen, ist es unumgänglich, die anfallenden Aufgaben so untereinander aufzuteilen, dass niemand überlastet oder völlig unterbeschäftigt ist. Je größer die Gruppenleiter/innen-Runde ist, desto wichtiger wird diese klar ausgesprochene Arbeitsteilung. Mit nur zwei weiteren Personen ist es zwar leichter, Aufgaben kurzfristig und anlassbezogen aufzuteilen als mit 15, doch die Gefahr, dass jemand aus Pflichtgefühl ständig im Stress ist und daraus Unstimmigkeiten entstehen, ist auch hier gegeben.

Nehmt euch zu Beginn des Arbeitsjahres Zeit um zu sammeln, was alles im Laufe des Jahres zur Erledigung anfallen wird und was sich jede/r einzelne vorstellen kann, zu übernehmen. Hilfreich sind auch fixe Zuständigkeiten für zusammenhängende Aufgabengebiete. So kann sich beispielsweise jemand für das Material zuständig fühlen, im Auge behalten, was es im Jungscharkasten gibt und was besorgt werden muss und das auch bei jeder Veranstaltung im Hinterkopf behalten. Das heißt natürlich nicht, dass diese Person das alles immer auch selbst besorgen, her- und wieder wegräumen muss, sondern nur, dass sie daran denkt und den Punkt wenn nötig in Besprechungen einbringt, wo man sich dann anschauen kann, wer was macht.

Weitere mögliche Zuständigkeiten (die auch fix verortet sein können) sind Finanzen, Minis, die Sternsingeraktion, die Vertretung der Jungschar im Pfarrgemeinderat, Homepage bzw. Schaukasten und vieles mehr. Diese Zuständigkeiten können selbstverständlich jedes Jahr neu verteilt werden, da sich ja auch Zeitressourcen, Kompetenzen und nicht zuletzt die Gruppenleiter/innen-Runde immer wieder verändern.

Auch bei Veranstaltungen der Jungschar – sei es das Krippenspiel, das Faschingsfest oder das Sommerlager – ist es fein, eine/n Hauptverantwortliche/n zu haben, der/die schon früher da ist, den Überblick behält und Ansprechperson für die anderen Gruppenleiter/innen ist. Auch hier gilt: Hauptverantwortlich zu sein heißt nicht, alles selbst machen zu müssen, sondern im Kopf zu haben, was es zu tun gibt, zu delegieren und für Fragen zur Verfügung zu stehen!

so weit kommt r/innen-Runde vorbeugen

Alle diese Vereinbarungen zum gemeinsamen Arbeitsstil, der gegenseitigen Verbindlichkeit und die konkrete Aufgabenverteilung können das Thema einer Jahresklausur sein. Eine Klausur hat den Vorteil, dass ihr genügend Zeit habt, euch grundlegend damit zu beschäftigen. Außerdem arbeitet ihr an diesen Tagen nicht nur miteinander, sondern kocht, spielt und lebt auch gemeinsam, wodurch ihr euch besser kennen lernt.

Deshalb solltet ihr auch genügend Zeit zum gemeinsamen Spielen und Spaß haben auf der Klausur einplanen. Doch nicht nur auf der Klausur sondern auch unterm Jahr ist es wichtig, neben dem „Alltagsgeschäft“ auch ab und zu ein Treffen zu haben, das nur für das Team da ist. Egal ob ihr jetzt ein Eis essen geht oder einen Spieleabend macht – gemeinsame Aktivitäten abseits der Arbeit verbinden eine Gruppe!

Persönliche Konflikte

Neben Konflikten die auf der Sach-Ebene entstehen, gibt es selbstverständlich auch Konflikte, die auf persönlicher Ebene stattfinden. Im Umgang mit solchen Konflikten ist es wichtig, sich bewusst zu machen, dass diese eigentlich privater Natur sind und im besten Falle, die GL Runde nicht beeinträchtigen sollten. Trotzdem passiert uns allen genau das immer wieder, denn es gibt kein Patentrezept wie man eben dieses vermeiden kann.

Wichtig und vorrangig ist, dass ihr miteinander gut klar-kommt. Wenn es also jemanden in deiner Gruppenleiter/innen-Runde gibt den/die du momentan „nicht ausstehen“ kannst, könntest du doch einfach versuchen, das ganze auf professioneller Ebene zu betrachten. Überleg dir zum Beispiel, was du an seiner/ihrer Arbeitsweise schätzt und rücke dies in den Vordergrund. Denn nur weil du jemanden nicht als vertraute/n Freund/in haben willst, muss das noch lange nicht bedeuten, dass du mit dem-/derjenigen nicht trotzdem klar kommen kannst.

Wie schon oben erwähnt kann es helfen, Aktivitäten außerhalb eurer Jungschararbeit zu haben, um ein gutes und entspanntes Klima zu schaffen. Jedoch sollte es für niemanden in der Runde ein Zwang sein, mit jedem/jeder Einzelnen befreundet zu sein. Das heißt allerdings nicht, dass die Menschen, mit denen du in der Jungschar zusammenarbeitest nicht auch deine Freunde sein können. Oft ist das sogar der Fall, denn je mehr Zeit du mit Menschen verbringst, desto besser lernst du sie kennen und daraus resultieren natürlich oft fundierte Freundschaften.

Ähnlich ist es mit Beziehungen innerhalb der Gruppenleiter-runde. Ist ja ganz klar, dass ab und an zwei dabei sind die

sich mehr als nur mögen. Auch diese Entwicklung ist ganz natürlich, das kann ja überall passieren und ist auch völlig in Ordnung. Aber man sollte sich auch hier bewusst machen, dass man eben nicht nur die private Zeit miteinander teilt, sondern auch zusammen arbeitet, was sich oft als sehr schwierig herausstellt, sowohl für das Paar selbst als auch für alle anderen Gruppenleiter/innen.

Zusammengefasst gilt, dass den meisten Konflikten, die im Jungscharalltag entstehen können schon allein dadurch vorgebeugt werden kann, indem man sich der Möglichkeit eines Konfliktes bewusst ist und versucht, die Ursachen dafür möglichst aus dem Weg zu räumen – sei es durch gute Planung, durch eine offene Besprechungs- und Entscheidungskultur oder durch klärende Gespräche, die eine neue Situation zum Thema haben.

xxx

Sandra und Johanna



wenn der Hut brennt....

was tun bei Konflikten in der Gruppenleiter/innen-Runde

„Wo gehobelt wird, fallen Späne“ – sagt ein altes Sprichwort. Meinungsverschiedenheiten, Streit und Konflikte gibt es überall dort, wo mehrere Menschen an einem gemeinsamen Projekt arbeiten. Konflikte sind daher nichts Außergewöhnliches und nichts, wofür man sich schämen oder worüber man entsetzt sein muss.

Im Folgenden findet ihr Tipps und Methoden, wie mit einem bereits vorhanden Konflikt umgegangen werden kann.

Feedback

Oftmals wissen die an einem Konflikt beteiligten Personen gar nicht, dass ein Konflikt vorliegt bzw. ist ihnen nicht klar, wie ihr Verhalten oder von ihnen getroffene Aussagen auf andere Personen wirken. Gerade wenn ein Konflikt schon im Gange ist, automatisieren sich Kommunikationsabläufe leicht, und plötzlich werfen sich zwei Menschen Dinge an den Kopf, die sie sonst nie so sagen würden.

In solchen Situationen ist es besonders wichtig, Konfliktpartner/innen darüber zu informieren, wie man sie selbst wahrnimmt.

Feedback ist eine Mitteilung, die die betreffende Person darüber informiert, wie ihr Verhalten von anderen wahrgenommen, verstanden, erlebt wird. Das mögliche Maß an Feedback wird weitgehend davon bestimmt, wie groß das Vertrauen in der Gruppe bzw. zwischen den Personen ist.

Feedback geben:

- beschreiben: eigene Reaktion beschreiben, keine moralischen Wertungen
- konkret: nicht Allgemeines, sondern konkrete Verhaltensweisen / Situationen beschreiben
- angemessen: an die Bedürfnisse des/der Empfängers/in denken
- erbeten: Feedback nicht aufzwingen, ideal: auf Bitte des Empfängers zur rechten Zeit, je kürzer der zeitliche Abstand zwischen Verhalten und Feedback, desto besser

Feedback bekommen:

- zuhören, evtl. nachfragen
- versuchen zu verstehen
- nicht verteidigen und argumentieren

Für die Gruppenleiter/innen-Runde...

Feedback ist, wenn es noch nicht geübt ist, zu Beginn etwas sehr Ungewohntes. Wenn es in deiner Gruppenleiter/innen-Runde also noch keine solche Feedback-Kultur gibt, bemühe dich, Schritt für Schritt damit zu beginnen. Erste kurze Runden am Beginn jeder Besprechung, in denen die Gruppenleiter/innen einander mit einem Satz, einer Zahl o.ä. sagen, wie es ihnen geht, kann so ein Start sein.

Anerkennung & Kritik

Nach Möglichkeit sollte Anerkennung und Kritik miteinander kombiniert werden – wer Anerkennung bekommt, kann auch mit Kritik besser umgehen.

Anerkennung sollte:

- möglichst sofort kommen
- differenziert sein
- nicht nur herausragende Leistungen betreffen
- persönlich sein

Für eine gute Kommunikation ist es unerlässlich, neben situationsabhängiger Anerkennung auch eine Kultur der Alltags-Wertschätzung einzuführen.

Für die Gruppenleiter/innen-Runde...

Wenn ein Streit mal so richtig brodelt, bekommt man sehr leicht ein ganz einseitiges Bild von den Streitenden. Dann ist auf einmal die eine Person „komplett verrückt“, die andere „hat 100%ig recht!“. Bemüht euch in eben solchen Situationen auch die guten Seiten am Gegenüber zu bemerken. Eben so kann ungeheure Spannung aus einer Situation genommen werden, in der zwei Konflikt-Parteien kurz davor stehen, einander (sprichwörtlich oder real) an die Gurgel zu gehen. Sich die Stärken der/s Anderen bewusst zu machen, kann gleichzeitig auch schon Ideen für eine Lösung des Konfliktes liefern!

Killerphrasen

Killerphrasen sind pauschale und abwertende Angriffe in einer Diskussion. Sie sind nicht an der Sache orientiert, wollen nicht eigene Ziele argumentieren sondern nur die Argumente der Gegenseite unterbinden. Oftmals passieren diese Killerphrasen unbeabsichtigt, „rutschen“ sozusagen in einer hitzigen Diskussion raus.

Beispiele für solche Killer-Phrasen sind:

„Das haben wir schon alles versucht, das geht nicht.“

„Das war immer schon so.“

„Das ist ja typisch Mann/Frau.“

Für die Gruppenleiter/innen-Runde...

Auf Killerphrasen kann je nach Situation unterschiedlich reagiert werden:

→ Rückführung zum Kernthema:

Oft ist es aufgrund von Zeitdruck notwendig, in relativ kurzer Zeit Entscheidungen zu treffen. Fällt in einer solchen, unter Zeitdruck stehenden Diskussion ein sogenannte „Killerphrase“, so ist es besser, direkt zum Thema zurückzuführen und die Killer-Phrase als solche nicht weiter zu behandeln. Eine Auseinandersetzung damit zu einem späteren Zeitpunkt ist jedoch empfehlenswert.

→ Thematisieren:

Je nach Art und Weise der Zusammenarbeit kann es notwendig sein, Killer-Phrasen zu thematisieren. Dies sollte jedoch immer in einer wertschätzenden Art und Weise geschehen, niemals mit „gleichen Waffen“, also ebenfalls mit Killer-Phrasen.

→ Bewusstes Ignorieren:

Immer wieder fallen Killerphrasen unbeabsichtigt, aus einer Emotion heraus. Da kann der beste Weg auch der sein, eine solche Äußerung einfach mal zu ignorieren. Dies solltest du je nach Stimmung während eurer Sitzung abwägen.

→ Direktes Nachfragen:

Eine der besten Möglichkeiten mit Killer-Phrasen umzugehen, ohne dass eine der beteiligten Personen bloßgestellt wird, ist möglichst unemotionales, direktes Nachfragen. Sätze wie „Habe ich das richtig verstanden, dass du...“ oder „Wie meinst du das jetzt genau?“ geben dem Gegenüber die Möglichkeit, Gehässigkeiten zurückzunehmen, ohne sich vor allen blamieren zu müssen.



Die richtige Sprache

Besprechungen scheitern immer wieder einfach daran, dass sich Menschen nicht verstehen – das liegt hauptsächlich daran, dass wir alle ein unterschiedliches Sprachniveau haben. Dieses Sprachniveau sollte für alle Teilnehmer/innen einer Besprechung auf einem ähnlichen Level liegen, sonst wird es laufend zu Missverständnissen kommen. So wie du mit Kindern und Jugendlichen eine andere Sprache wählen wirst, solltest du deine Sprache auch bei unterschiedlichen Erwachsenen ändern – jeweils vom Anlassfall und dem Gegenüber anhängig.

Für die Gruppenleiter/innen-Runde...

Gerade wenn eine Diskussion hitziger wird, sinkt erfahrungsgemäß das Sprachniveau – es kommt zu Gehässigkeiten, verbalen Sticheleien, Beschimpfungen und Beleidigungen. Helfen kann, wenn ihr euch schon vorher Gesprächsregeln ausgemacht habt, zum Beispiel:

- Beschuldigungen vermeiden
- Den/die Gesprächspartner/in direkt auf Beleidigungen aufmerksam machen
- Wenn du spürst, dass dir jetzt gleich etwas „auskommen“ wird – 3x durchatmen

Deeskalieren

Wenn die Emotionen hochgehen und der Blutdruck steigt, dann arbeitet unser Mund manchmal ganz selbstständig und sagt Dinge, die wir bereuen, sobald sie ausgesprochen sind. Bemühe dich daher, in solchen Situationen um Deeskalation. Nimm dir selbst einfach mal Zeit, zehn Sekunden lang durchzuatmen und nimm die erste Aufregung und Spannung aus Konfliktsituationen. Ein einfaches „Setzen wir uns doch alle mal nieder!“ reicht oft schon, um akut vor größeren Beleidigungen vorzubeugen.

Für die Gruppenleiter/innen-Runde...

In solchen Situationen helfen vorher vereinbarte Rituale, zum Beispiel:

- Ortwechsel, nicht direkt dort beginnen zu diskutieren, wo der Streit seinen Ausgangspunkt hat oder ein spezieller fix vereinbarter Ort, den man aufsucht, wenn es zum Streit kommt
- alle holen sich erstmal ein Glas Wasser oder Saft (Alkohol ist nicht empfehlenswert!)
- Dem/der Pfarrverantwortlichen oder den anderen mitteilen, dass man jetzt Streit-Zeit braucht

Diese manchmal nur einige Sekunden brauchen, die erste Spannung aus einer Situation zu nehmen und helfen, ein Konfliktgespräch auch gleich ergebnisorientierter angehen zu können als dies direkt im ersten Moment möglich ist.

Zuhören, zuhören, zuhören

„Ach, so hast du das gemeint!“ Am Ende von Konflikten erkennt man oft, wie leicht und einfach es gewesen wäre, eben diesen zu vermeiden. Aktives Zuhören hilft dir dabei, Konflikte zu lösen oder erst gar nicht entstehen zu lassen. Beim aktiven Zuhören geht es darum, nicht nur bloß zuzuhören, sondern durch Nachfragen und Wiederholungen ein Gespräch zu gestalten. So zeigst du deinem/deiner Gesprächspartner/in, dass du ihn/sie wertschätzt, dass es dir nicht egal ist, was er/sie sagt und dass du dich bemühst, ihn/sie zu verstehen.

Für die Gruppenleiter/innen-Runde...

Manchmal muss man sich direkt dazu zwingen, beim Gegenüber nachzufragen, weil man fast schon auf einen Grund wartet, um mal so richtig alles loswerden zu können, was man immer schon sagen wollte.

Direkt danach denkt man sich oft „Ach, hätte ich das der/dem doch anders gesagt“ oder „Wenn ich da bloß noch was dazu sagen hätte können, der/die hat mich falsch verstanden!“ Gib in solchen Situationen dem Gegenüber eine Chance, eine Aussage zu relativieren bzw. diese neu zu formulieren.

Gefühle ansprechen

Konflikte haben ihren Ursprung oftmals in ganz kleinen Kränkungen, die nicht aufgearbeitet wurden. Spiegle deinen Gesprächspartner/innen, welche Wirkung ihre Aussagen und ihr Angriffe auf dich haben und schaffe ein Klima, in dem auch alle anderen dies können. Nach einem Konflikt, wenn

sich die Betroffenen wieder vertragen, hört man sie sagen: „Ich wollte dich nicht verletzen!“ oder „Das war nicht so gemeint!“ – in einem Klima, in dem Gruppenleiter/innen ihre Gefühle direkt ansprechen können, kommt es gar nicht erst soweit.

Für die Gruppenleiter/innen-Runde...

Menschen haben unterschiedliche Wahrnehmungen von Kommunikation. Formulierungen und Wörter die für dich ganz normal sind, können andere kränken und verletzen. Setze also dein eigenes Empfinden nie absolut und geh nicht davon aus, dass alle so empfinden wie du.

Über Gefühle zu sprechen ist nicht einfach. In einem angeleiteten Konfliktgespräch kann es hilfreich sein, Emotionskärtchen zu verteilen. Wenn sich ein/e Teilnehmer/ in gekränkt oder beleidigt fühlt, hält man diese Karte (Emoticons) in die Höhe. So ist auf einen Blick ersichtlich, ob eine Aussage gerade beleidigend war.

Gemeinsamkeiten suchen

Konflikte erscheinen am Anfang immer riesengroß und unbewältigbar, oft sieht es so aus, als ob nur mehr Gegensätze aufeinanderprallen. Aus einer solchen Stimmung heraus ist es sehr schwer, positive Energien zu schöpfen, eine Lösung erscheint fern und unerreichbar. Nehmt euch daher mal Zeit, und findet eure Gemeinsamkeiten, eure gemeinsamen Ziele und Visionen die euch an einer gemeinsamen Sache arbeiten lassen. Diese Gemeinsamkeiten geben Kraft und Hoffnung und zeigen euch, dass nicht alles so dunkel ist, wie es im ersten Moment scheint.

Für die Gruppenleiter/innen-Runde...

Ziel einer Gruppenleiter/innen-Runde ist es, gemeinsam Jungschar- und Miniarbeit gut zu gestalten. Dieses Ziel solltet ihr nie aus den Augen verlieren! Eine Methode dazu kann sein, alle gemeinsamen Veranstaltungen und Herausforderungen der letzten Zeit auf einem Plakat zu sammeln. Die Gruppenleiter/innen-Runde bewertet nun mit Klebepunkten auf einer Skala von 0-10, wie gut das Lager, die JS-Messe, etc. ihrer Meinung nach funktioniert hat.

In Situationen, in denen alle den Eindruck haben, dass es nichts Gemeinsames mehr gibt und gar nichts mehr funktioniert, hilft ein solches Plakat, um einander vor Augen zu führen, dass die Wahrnehmung oft eine verzerrte ist, dass Negatives oft das Positive gefühlsmäßig überdeckt.

Perspektive wechseln

„Ich verstehe überhaupt nicht, warum du so reagierst!“ Menschen haben auf die gleiche Sache unterschiedliche Sichtweisen und reagieren auf die gleiche Situation, auf die gleiche Aussage, oft völlig verschieden. Ein Perspektivenwechsel kann helfen, die Seite des anderen besser zu verstehen.

Für die Gruppenleiter/innen-Runde...

Versetz dich in die Lage eines/r Konfliktpartners/in und versuche, das Problem einmal aus seiner/ihrer Sicht zu sehen – so wird auf einmal viel klarer, warum jemand vielleicht ganz anderes und für dich selbst überhaupt nicht nachvollziehbar agiert und reagiert. Besonders wenn Konfliktpartner/innen bei einem Gespräch nicht anwesend sein können, ist eine solche Übung für den weiteren Verlauf der Konfliktbewältigung sehr wichtig.

Manchmal hilft es, diesen Rollenwechsel auch optisch sichtbar zu vollziehen, beispielsweise durch das wechseln von Sitzplätzen in einer Besprechung oder ähnliches.

Zielzustand beschreiben

Wo wollen wir denn eigentlich hin? Manchmal passiert es, dass eine Gruppenleiter/innen-Runde das gemeinsame Ziel

aus den Augen verloren hat und nur mehr der Streit im Vordergrund steht. Oft wurde über das Ziel auch nicht gesprochen und Gruppenleiter/innen haben ganz unterschiedliche Vorstellungen davon. Dieses gemeinsame Ziel ist es, das bei jedem Konflikt im Blickpunkt und Zentrum des Interesses stehen sollte.

Für die Gruppenleiter/innen-Runde...

Nehmt euch gemeinsam die Zeit und findet heraus, wo ihr denn eigentlich hin wollt. Manchmal ist der Grund für einen Konflikt, dass dieses gemeinsame Ziel nicht mehr für alle das Gleiche ist. Visualisiert dieses Ziel beispielsweise mit dem fiktiven Ablaufplan eines JS-Lagers. Beginnt aber nicht, so wie normal, mit dem Ausmachen von Thema oder Quartier, sondern mit dem anderen Ende der Skala. Tauscht euch darüber aus, was am Ende des Lagers eure Ziele sind und kommt so in ein Gespräch darüber, wie diese Ziele erreicht werden können.

Sag, was du willst...

...und nicht, was du nicht willst! Vielleicht kennst du Gespräche, bei denen dein Gegenüber die ganze Zeit nur davon redet, was auf keinen Fall sein und passieren darf. Und jetzt? Eine Grundregel der Konfliktbewältigung ist es, zu jedem Negativ-Argument (ich will nicht, dass...) auch ein Positiv-Argument (ich will, dass wir/ich...) formuliert werden muss. Mit solchen Positiv-Argumenten kann deutlich besser und produktiver an einer Konfliktlösung gearbeitet werden – weil sie konkret sind und zeigen, was die Vorstellungen sind, und nicht nur, was die Ängste sind.

Für die Gruppenleiter/innen-Runde...

Als Gesprächsleiter/in bei einem Konfliktgespräch solltest du gut darauf achten, dass immer das Lösen des Konfliktes im Vordergrund steht. Leider fällt es Menschen viel leichter, Negatives zu formulieren und auszusprechen, was sie alles nicht wollen, als zu sagen, was ihre Wünsche und Bedürfnisse sind. Motiviere die Teilnehmer/innen dazu, zu formulieren, was ihre Anliegen sind!

Mein Problem ≠ Unser Problem

Nicht immer ist ein Konflikt, den zwei Gruppenleiter/innen miteinander haben, automatisch ein Konflikt für die ganze Runde. Leider ist dies zu Beginn eines Konfliktes meist nicht gleich absehbar. Empfehlenswert ist es aber auf jeden Fall, zuerst von einem kleinen, persönlichen Konflikt auszugehen.

Für die Gruppenleiter/innen-Runde...

Animiere deine Gruppenleiter/innen dazu, persönliche Konflikte untereinander zu lösen und hilf ihnen dabei, so gut du kannst. Trag den Konflikt erst dann in die Gruppenleiter/innen-Runde, wenn dies auch wirklich notwendig ist. Viele kleine Alltagskonflikte unter Einzelnen lassen sich besser lösen, wenn dies im direkten Gespräch und nicht in der Großgruppe geschieht.

XXX
Dominik

meine ROLLE als pfarrverantwortliche/r in konfliktfällen

Einen Streit oder schwierige Situationen zu lösen, ist keine leichte Sache. Du als Pfarrverantwortliche/r hast die Wahl, dich entweder auf Konflikte einzulassen, oder sie zu ignorieren. Aus Erfahrung weiß ich, dass Letzteres das Problem meist eher noch schlimmer macht, als es zu lösen. Konzentrieren wir uns also auf die erste Wahl: Konfliktsituationen ernst nehmen und (miteinander) eine Lösung finden.

Als Pfarrverantwortliche/r genießt man in der Gruppenleiter/innen-Runde einen gewissen Stellenwert. Die Gruppenleiter/innen schätzen es hoffentlich, dass du dich dieser verantwortungsvollen Aufgabe annimmst und respektieren daher oftmals auch, wie du was entscheidest. Das kann vor allem in Konfliktsituationen sehr wichtig sein, da hier oft eine Entscheidung, ein klärendes Gespräch oder eine passende Handlung von den Verantwortlichen erwartet wird.

Du als Pfarrverantwortliche/r hast die Chance, mit deinen Gruppenleiter/innen einen Weg zu finden, wie man wertschätzend und auf ruhige Art Probleme lösen kann.

Was sind meine Aufgaben in Konfliktfällen?

Als (wahrscheinlich) außenstehende Person solltest du dir, bevor du eingreifst, zuerst ein Bild von der Situation machen und herausfinden, wie es denn zu diesem Konflikt kommen konnte. Versuche nicht schon von vornherein Leute abzustempeln, sondern höre dir immer beide Seiten an. So vermittelst du, dass du objektiv zu einer sinnvollen, fairen Lösung kommen möchtest.

Wenn es um Konflikte mit externen Personen wie Anrainer/innen, Vermieter/innen usw. geht, dann ist es wichtig, dass du dich in jedem Fall hinter Kinder und Gruppenleiter/innen stellst. „In der Jungschar sind wir eine Gemeinschaft...“ und das sollte auch für andere Menschen sichtbar sein.

Du bist in der Jungschar nicht nur für das Wohl der Kinder verantwortlich, sondern auch für den Rahmen, in dem sich Kinder und Gruppenleiter/innen bewegen. Daher liegt es in erster Linie an dir, den Konflikt zu behandeln. Versuche, Kinder und unbeteiligte Gruppenleiter/innen dabei rauszuhalten.

Was sind NICHT meine Aufgaben in Konfliktfällen?

Wenn du in eine Situation gerätst, die dich augenblicklich zum Toben bringen würde, gilt für dich erst einmal durchzuatmen und ruhig zu bleiben. Niemand hat etwas davon, wenn du unkontrolliert in die Runde schimpfst. Denn dann seid ihr von einer Konfliktlösung weit entfernt.

Als Pfarrverantwortliche/r solltest du zwar versuchen, ein gutes Klima innerhalb der Jungschar zu bewahren, allerdings ist es nicht sinnvoll, wenn du jede Zwistigkeit unter Kindern oder Gruppenleiter/innen zum Problem für die ganze Runde machst. Versuche abzuwägen, wann es notwendig ist, dass alle davon erfahren und wann es besser ist, gewisse Konflikte im kleinen Rahmen auszutragen.

Wann liegt die Letztentscheidung bei mir?

Wenn der gute Wille nicht mehr hilft und ein Problem in der Gruppenleiter/innen-Runde schon bis ins kleinste Detail diskutiert wurde, ohne zu einem brauchbaren Ergebnis zu kommen, dann braucht es jemanden, der/die die Letztentscheidung trifft: der/die Pfarrverantwortliche bzw. die Lagerleitung.

Das kann für die betroffene Person manchmal einen Gewissenskonflikt bedeuten: Wie sieht es mit der Frage aus, ob ein Kind vom Lager nach Hause geschickt werden soll? Ich persönlich würde ernsthaft davon abraten, das alleine zu entscheiden. So lange ihr die Möglichkeit habt, im Lagerteam darüber zu beraten, solltet ihr das tun. So eine Entscheidung sollte nicht leichtfertig gefällt werden. Es gilt, alle Vor- und Nachteile gründlich durchzudenken.



Wenn ihr dennoch zu keinem Ergebnis kommt, dann liegt es natürlich an dir, zu entscheiden, was ihr weiter tun wollt. Wenn du dich am Ende zu einer Entscheidung gezwungen fühlst, aber kein gutes Gefühl dabei hast, solltest du das sagen – denn du hast im Endeffekt die Verantwortung für das Lager bzw. die Situation während des Jungscharjahres und da solltest du den für dich passenden Weg einschlagen.

Potentieller Konfliktlösungs-Guru? ...

... Nein, das sollst du nicht werden. Die oben erwähnten Tipps sind keine Garantie dafür, dass du in Zukunft jeden Konflikt lösen wirst. Sie können dir aber dabei helfen, manche Situation schon vorher zu entschärfen und ein gewisses Konfliktpotential gar nicht erst entstehen zu lassen.

Nicht immer liegt es an dir, alleine endgültige Entscheidungen zu treffen. Denn du kannst Leute dazu bringen, selber auf gute Lösungen zu kommen, indem du auf das Arbeitsklima, die Gesprächskultur, persönliche Differenzen, usw. achtest. Wichtig ist, dass es für alle die Möglichkeit gibt, sich einzubringen und ihre Meinung zu sagen, um Konflikte fair zu lösen.



konflikte mit jungschar- externen personen

In der Jungschar können – wie auch in allen übrigen Lebensbereichen – Konflikte mit verschiedenen Personen oder Personengruppen entstehen. Neben solchen in der Kindergruppe oder in der Gruppenleiter/innen-Runde sind Konflikte mit Menschen von „außen“ besonders häufig. Sei es mit Eltern der Jungscharkinder oder Ministrant/innen, mit dem Pfarrer, dem/der Pastoralassistenten/in oder gar mit dem Pfarrgemeinderat.

Diese Schwierigkeiten können in ihrer Intensität vom kleinen Missverständnis, das bald aus der Welt geschafft ist über ein häufigeres Aneinandergeraten gegensätzlicher Meinungen bis hin zum handfesten Streit reichen. Doch egal, wie (un-)erheblich der jeweilige Konflikt auch sein mag, meist macht er allen Beteiligten das Leben schwer – zumindest schwerer als es sein müsste. Dabei kann man dem Großteil dieser Streitigkeiten durch gelungene Kommunikation vorbeugen.

Eltern

Im Normalfall werden Eltern wissen wollen, wem sie ihre Kinder anvertrauen und was in der Zeit geschieht, in der sie nicht dabei sind. Erfahren sie das nicht oder nur unzureichend, kann das die Ursache vieler Unklarheiten und Missverständnisse sein. Deshalb ist es hilfreich, wenn sich die jeweiligen Gruppenleiter/innen zu Beginn einer neuen Gruppe nicht nur den Kindern, sondern besonders auch den Eltern vorstellen und kurz erzählen, was in den Gruppenstunden passieren wird.

Besonders wichtig ist es auch, für die Eltern erreichbar zu sein und für etwaige Fragen zur Verfügung zu stehen. Das kann eine Telefonnummer sein, oder auch eine Zeit nach der Gruppenstunde, in der die Eltern wissen, dass der/die Gruppenleiter/in noch da ist, um Fragen zu beantworten oder zu plaudern.

Genauso wichtig wie die Ansprechbarkeit ist es, die Eltern über Programm zu informieren, das länger dauert, zu einem anderen als dem gewohnten Zeitpunkt stattfindet oder außerhalb des bekannten Raumes geplant ist. Regelmäßige Elternbriefe dienen nicht nur der reinen Informationsweitergabe und beugen damit klassischen Missverständnissen vor, sondern vermitteln auch, dass das was mit ihren Kindern geschieht gut durchdacht und vorbereitet ist.

Den Eltern kann zu Beginn des Jahres mitgeteilt werden, dass die Kinder etwa vierteljährlich einen Brief mit allen wichtigen Mitteilungen über die kommenden Monate bekommen. So können sich die Familien in ihrer Planung auch nach den Jungschar-Terminen richten und es wird weniger häufig vorkommen, dass ein Kind bei einem längeren Geländespiel oder einem Ausflug keine Zeit hat.

Für größere Veranstaltungen außerhalb der Gruppenstunde (z.B. ein Lager) sollte zu einem Elternabend eingeladen werden, bei dem sich alle beteiligten Gruppenleiter/innen oder Helfer/innen vorstellen, genauere Informationen über den Ablauf gegeben werden und genügend Zeit für die Beantwortung aller Fragen ist.



Pfarrer

In jeder Pfarre sind die Aufgabenverteilungen anders und jeder Pfarrer definiert sich und seine Aufgaben anders. So bringen sie sich – vom jährlichen Besuch auf dem Sommerlager zur Messe bis hin zur stetigen Begleitung der Gruppenleiter/innen-Runde – unterschiedlich intensiv in die Jungchararbeit ein. Deshalb ist es hier von Bedeutung, die gegenseitigen Erwartungen abzuklären. Stimmen sie überein – wunderbar.

Es gibt wechselseitig jedoch immer wieder Erwartungen und Wünsche, die der/die andere nicht erfüllen will oder kann. Hier hilft oft schon die Verständigung darüber, warum das so ist, um die Position des/der jeweils anderen verstehen und akzeptieren zu können. Oft finden sich auch Kompromisse, mit denen sowohl der Pfarrer als auch die Gruppenleiter/innen zufrieden sind.

Genauso, wie die Eltern darüber informiert werden wollen, was mit ihren Kindern passiert, so will meist auch der Pfarrer wissen, was in der Pfarre und in den einzelnen Gruppen gerade los ist. Deshalb ist es fein, ihm ab und zu zu berichten, was gerade in der Jungchar passiert und was ihr demnächst plant.

Bei diesem Besuch kann man beispielsweise auch neue Gruppenleiter/innen oder Helfer/innen vorstellen. Außerdem hilft es, ein gutes Gesprächs- und Arbeitsklima zu bewahren, wenn Informationen oder Bitten, die den Pfarrer selbst betreffen, ihm rechtzeitig vorher (noch einmal) zu sagen. Das kann eine „Vorwarnung“ sein, wenn sich etwas im Messablauf ändert (z.B. weil die Sternsinger am 6. Jänner vor dem Segen noch ein Lied singen und ihre Sprüche aufsagen) oder auch die Bitte, einen Teil bei einer Jungchar-Veranstaltung zu übernehmen (z.B. die Begrüßung, ein Gebet und den Segen bei der Kinderkrippenandacht zu Weihnachten).

Pfarrgemeinderat (PGR)

Der PGR ist das oberste Entscheidungsgremium einer Pfarrgemeinde und es wäre wünschenswert, dass auch eine/n Vertreter/in der Jungchar dabei ist. So kann beispielsweise zu kritischen Äußerungen sofort Stellung bezogen werden, man erfährt Dinge aus erster Hand und kann mitentscheiden.

Sollte es nicht möglich sein, dass jemand für die Jungchar im PGR sitzt, so ist es ratsam, zumindest bei Punkten, die die Jungchar direkt betreffen als Gast anwesend zu sein. Ihr habt dann zwar kein Stimmrecht, aber könnt euren Standpunkt klar machen oder ein Anliegen persönlich vorbringen und argumentieren.

Auf der Tagesordnung des PGR steht in regelmäßigen Abständen auch der Punkt „Berichte“, bei dem (wie der Name schon sagt) von aktuellen Ereignissen und von Gruppen im Allgemeinen berichtet wird. Hier ist eine gute Gelegenheit, die Jungchar und die Minis einmal pro Jahr zu präsentieren und über kommende Projekte zu informieren. Dadurch kann eure Arbeit wertgeschätzt werden, ihr bleibt präsent und werdet bei wichtigen Entscheidungen weniger leicht übersehen.

Da dem PGR die Entscheidung über das Pfarr-Budget obliegt, müssen finanzielle Fragen, die über den Rahmen des für die Jungchar vorgesehenen Budgets hinausgehen, in Abstimmung mit dem PGR geklärt werden. Jedes Jahr (meist im Mai oder Juni) werden der Abschluss des letzten Jahres und das Budget für das nächste Jahr vorgelegt. Einige Wochen vorher kann man den Vorschlag für das Budget einsehen und Änderungswünsche anmelden – in der Sitzung, in der das Budget beschlossen wird, ist es meist zu spät für Änderungen! Im Falle eines solchen Wunsches von Seiten der Jungchar ist es neben guten Argumenten oft auch hilfreich, im Vorfeld Lobby-Arbeit bei PGR-Mitgliedern wie dem Pfarrer oder den Vorständen/innen geleistet zu haben.

Abschließend lässt sich sagen, dass es besser ist, eine Information zu viel weiterzugeben als eine zu wenig. Wenn sich alle (wenn auch nur indirekt) betroffenen Personen gut informiert fühlen, kommt es weit weniger häufig zu Unzufriedenheit und damit zu Konflikten.

xxx
Sandra



konflikte am Lager

Das Lager ist für viele Personen eine Ausnahmesituation. Nicht nur wegen der tollen Stimmung und dem Spaß, sondern auch wegen ungewohnten Betten, vielen Menschen auf einem Fleck, Essen, das nicht von der Mama ist, usw. So ist es nicht verwunderlich, dass in so ungewohnten Situationen auch hin und wieder Konflikte entstehen.

Wenn während dem Lager ein Konflikt entsteht, dann fühlt man sich als Verantwortliche/r oft vor den Kopf gestoßen, weil man mit der einen oder anderen Situation nicht gerechnet hat.

Was tut man, wenn auf einmal wütende Anrainer/innen oder unfreundliche Vermieter/innen auftauchen? Wie geht man mit Kindern um, die den Lageralltag stark erschweren?

Im folgenden Artikel findest du ein paar Tipps, die dir helfen können, mit der einen oder anderen Konfliktsituation besser umzugehen.

Probleme mit Anrainer/innen

Seit diesem Sommer weiß auch ich, was es heißt, mit wütenden Anrainer/innen zu kämpfen. Sätze wie: „Die Kinder sind mir wurscht, um zehn müssen sie leise sein!“ oder „Den ganzen Tag ist pausenloser Lärm, das gehört verboten!“ haben wir heuer auf unserem Lager oft zu hören bekommen.

Zuerst einmal, der Lärm untertags kann euch nicht vorgeworfen werden. Solange keine extrem laute Musik gespielt wird oder starker Lärm, zum Beispiel durch hupende Autos, entsteht, braucht ihr eure Kinder in dieser Hinsicht auch nicht einschränken.

Was die Nachtruhe betrifft, gibt es vom Gesetz eine klare Vorgabe, ab 22.00 Uhr herrscht Nachtruhe. Auch wenn es schwer und sehr unangenehm ist, müsst ihr euch an diese Zeit halten. Die Anrainer/innen sitzen leider am längeren Ast, falls es nach 22.00 Uhr zu laut sein sollte.

Um dieses Problem aber vorab schon ein bisschen zu entschärfen, wäre es gut, wenn sich die Lagerleitung zu Beginn des Lagers schon bei den Anrainer/innen vorstellen geht. So wissen die Leute, dass ihr da sein und sie lernen euch gleich persönlich kennen. Diesen positiven Effekt darf man nicht unterschätzen.

Wenn ihr euch vorstellen geht, könnt ihr folgende Punkte erwähnen, damit die Anrainer/innen eine Ahnung davon haben, was sie zukommt:

- Wir sind ehrenamtliche Gruppenleiter/innen der Katholischen Jungschar und veranstalten ein Kinderlager, das ... Tage dauert.
- Jungschar ist für die Kinder **der** Platz, wo sie noch Kinder sein können und das auch ausleben dürfen.
- Ja, es sind viele Kinder da und wir spielen mit ihnen untertags, auch im Gelände.
- Natürlich versuchen wir, den Lärm einzudämmen, aber wir bitten um Ihr Verständnis.
- Die Kinder lieben diesen Platz hier und genießen es, in der Natur zu sein, die für alle da ist.
- Hier sind unsere Nummern: Wenn sie etwas brauchen, können Sie sich gerne bei uns melden.

Solche Maßnahmen lassen ein gewisses Konfliktpotential vielleicht gar nicht erst entstehen.



Probleme mit Vermieter/innen

Auch in diesem Fall gilt es, sich einmal vorzustellen und in Ruhe darüber zu plaudern, wer die Lagerverantwortlichen sind und was auf so einem Jungscharlager überhaupt passiert. Falls es während des Lagers zu einem Konflikt kommt, ist es wichtig, einmal Ruhe zu bewahren und möglichst ohne Emotionen über die Probleme zu diskutieren.

Solche Diskussionen sollten nicht zwischen Tür und Angel stattfinden und auch nicht so, dass es alle Kinder sehen können. Sucht euch einen geeigneten Raum und sprecht mit euren Vermieter/innen über eure und deren Anliegen. Natürlich seid ihr nur die Mieter/innen des Quartiers, aber auch ihr habt Rechte und solltet eure Wünsche und Anliegen anbringen können.

Damit es am Ende des Lagers zu keinen falschen Beschuldigungen kommen kann, wenn es um Beschädigungen geht, solltet ihr zu Beginn des Lagers eine Liste machen und vermerken, wo ihr Mängel und Beschädigungen festgestellt habt. Diese Liste sollten eure Vermieter/innen dann auch gleich bekommen. So kann man späteren Konflikten vorbeugen.

Probleme mit Kindern, die den Lageralltag erschweren

Für viele Kinder ist so ein Jungschar-Lager eine neue Situation. Sie sind weg von zu Hause, sie haben niemanden, der sich 24 Stunden lang nur um sie kümmert, sie stehen vielleicht nicht mehr so im Mittelpunkt wie gewohnt, sie müssen sich selbstständig um ihre Sachen kümmern, usw. Dass es da zu schwierigen Situationen mit Kindern kommt, lässt sich nicht vermeiden.

Egal, um welche Situation es sich auch handelt, wichtig ist, dass ihr Kinder nicht schon vorab verurteilt. Oft kommt man auf die Schiene: „Der stört in der Gruppenstunde auch immer!“ oder „Die ist immer schon so nervig gewesen!“.

Wenn es ein Kind gibt, dass es sich zur Aufgabe gemacht hat, permanent andere Kinder zu ärgern oder Gruppenleiter/innen zu ignorieren, dann solltet ihr das nicht unterschätzen und versuchen diesem Verhalten auf den Grund zu gehen. Das ist natürlich nicht ganz einfach und es liegt auch oft nicht in der Macht einer Gruppenleiterin, eines Gruppenleiters oder einer Lagerleitung, zu ergründen, warum manche Kinder so sind wie sie sind. In der Jungschar wollen wir natürlich versuchen, alle Kinder mit ihren unterschiedlichen Charakteren, Talenten und Fähigkeiten aufzunehmen.

Doch irgendwann kann ein Kind auch einmal zu weit gehen. Wenn du als Lagerleiter/in das Gefühl hast, jetzt ist der Punkt erreicht, an dem ihr ein Kind ernsthaft nach Hause schicken müsst, dann solltet ihr als Gruppenleiter/innen-Runde gut darüber beraten. Oft kann ein Austausch über die Situation neue Blickwinkel eröffnen und eine Konfliktsituation vielleicht entschärfen.

Ich persönlich finde, dass man über so eine Situation nicht leichtfertig entscheiden sollte. Kinder merken oft nicht, dass ihr Verhalten unangenehme Folgen für andere Betroffene oder auch für sie selbst hat. Es ist also sinnvoll, Kinder erst einmal zurechtzuweisen und den Ernst der Lage klar zu machen. Versucht, dem Kind noch eine Chance zu geben, die Sache in Zukunft besser zu machen. Wenn das Kind das nicht einsieht und sein Verhalten nicht ändert, dann sollte die Gruppenleiter/innen-Runde eine Entscheidung über die weitere Vorgangsweise treffen.

Wenn ihr zu einer Entscheidung kommt, die von der Gruppenleiter/innen-Runde getragen wird, dann bekommt die Sache ein gewisses Gewicht und ist sowohl vom betroffenen Kind, als auch von den Eltern ernst zu nehmen. Die Entscheidung sollte also nicht nur bei dir alleine als Lagerleiter/in liegen, sondern du solltest den Rückhalt deiner Gruppenleiter/innen haben.

Ein Erfolgsrezept für Situationen wie diese gibt es leider nicht, aber ihr solltet nicht aufgeben, aus jeder Situation das Beste zu machen. Kinder sollten auf einem Lager die Möglichkeit haben, so zu sein, wie sie eben sind.

xxx
Hanni



was soll ich nur machen?

Ideen, wie sich die Gruppenleiter/innen-Runde mit dem Thema „schwierige Situationen in der Gruppe“ auseinandersetzen kann

In jeder Gruppe kommt es immer wieder zu unterschiedlichen Konflikten. Manche sind einfach zu lösen, andere erweisen sich als langwieriger oder komplizierter. Da kann es hilfreich sein, auch einmal mit anderen gemeinsam darüber nachzudenken und zu überlegen, was man tun könnte.

Im folgenden Artikel findest du einige Hintergrundinfos zum Thema und Ideen, wie ihr euch in der Gruppenleiter/innen-Runde mit dem Thema befassen könnt.

Grundsätzliches zum Thema

Immer wieder ist die Rede von „auffälligen“ oder „schwierigen“ Kindern. Diese Beschreibungen sind allerdings abhängig davon, wer gerade beurteilt und wer in welchen Zusammenhängen beurteilt wird. Vielleicht kennst du das auch aus eigener Erfahrung: Du kommst mit Kindern recht gut zurecht, die für andere „schwierig“ sind – und umgekehrt.

Wenn Schwierigkeiten in der Gruppe auftreten, ist es hilfreich, sich in einem ruhigen Moment Zeit zu nehmen und möglichst konkret über die Situation nachzudenken:

- Was ist es, was als störend empfunden wird?
- Sind es laute, wilde Kinder, oder die schüchternen, stillen?
- Sind es die, die immer alles haben wollen, überall vorne dabei sind, oder die lustlosen, denen alles zu fad und zu blöd ist?
- Sind es die, die sich abgrenzen und wehren, oder die, die alles einstecken und schlucken?
- Die Maulheld/innen, die Besserwisser/innen, die, die andere verpetzen, oder die, die immer um dich herumstreichen?

Je genauer du benennen kannst, was dich stört, umso leichter kann es auch sein, mit dem betreffenden Kind zu sprechen.

Und was könnte die Ursache dafür sein: Sind es die konkreten Rahmenbedingungen der Jungschargruppe, dein eigenes Verhalten oder das der anderen Kinder, ein aktueller Anlass, der Unbehagen auslöst, oder etwas, das das Kind „von außen“ in die Gruppe mitgebracht hat?

Mach dir immer auch bewusst, dass du selbst unterschiedlich belastbar bist. Es wird Tage geben, an denen du z.B. Lärm und Durcheinander in der Gruppe leichter aushältst als an anderen Tagen.

Versuche, dich auch in die Verhaltensweisen der Kinder hineinzuempfinden und diese so gut es geht zu verstehen. Wenn du Zusammenhänge erkennen kannst, dann wird es dir leichter gelingen, Klarheit für das eigene Verhalten zu bekommen.

Wenn du mit dem Kind sprichst, versuche möglichst sachlich zu bleiben und deine Erwartungen an das Verhalten der Kinder möglichst klar und eindeutig zu formulieren. Sage, was die Kinder tun sollen und nicht, was sie nicht tun sollen (vielleicht tun sie genau das, weil ihnen nichts anderes einfällt). Überlege auch, ob deine Erwartungen sinnvoll und von den Kindern einhaltbar sind.

Zu guter Letzt, versuche dir auch immer vor Augen zu führen, was du an dem betreffenden Kind schätzt. Oft fällt es leichter, Störendes auszuhalten, wenn man das Kind prinzipiell mag. Auch hier hilft es, möglichst konkrete Dinge (und seien sie noch so klein) zu überlegen.

Wie du Gruppenleiter/innen unterstützen kannst

Wenn einzelne Gruppenleiter/innen ein „schwieriges“ Kind in der Gruppe haben, dann ist es sinnvoll, gemeinsam mit dem/



der Betroffenen zu überlegen, ob und wie ihm/ihr geholfen werden kann. Oft erweist es sich als hilfreich, über einige Zeit hinweg immer wieder gemeinsam über das Kind nachzudenken und Veränderungen zu beobachten bzw. verschiedene Handlungsmöglichkeiten auszuprobieren. Öfter (mit etwas zeitlichem Abstand dazwischen) darüber zu sprechen ist auch deswegen sinnvoll, weil einem viele Dinge nicht sofort auffallen oder sie erst beim mehrmaligen Besprechen klarer werden.

Als Thema in der Gruppenleiter/innen-Runde

Wenn „schwierige“ Kinder für viele Gruppenleiter/innen ein Thema sind, dann könntet ihr euch in der Gruppenleiter/innen-Runde Zeit nehmen, euch mit dem Thema zu befassen und euch gegenseitig ein Stück weiterzuhelfen. Folgende zwei Methoden können euch dabei in der Auseinandersetzung unterstützen:

Ich denke an ein „schwieriges Kind“

Zu Beginn erhält jede/r Gruppenleiter/in einen Fragebogen mit folgenden Fragen:

- Was tut das Kind?
- Was tun die anderen Kinder?
- Was tue ich?
- Welche Gefühle löst das in mir aus?
- Was weiß ich sonst noch über das Kind?
- Was könnten mögliche Hintergründe des Verhaltens sein?
- Was erwarte ich, das anders wird?
- Was ist dann in der Gruppe anders?

Jede/r denkt nun an ein konkretes Kind in der eigenen Gruppe mit dem er/sie Schwierigkeiten hat und füllt für sich den Fragebogen aus. Nehmt euch ausreichend Zeit, um alle Fragen auch schriftlich für jede/n persönlich zu beantworten.

Anschließend tut ihr euch in Gruppen zu zweit oder zu dritt zusammen. Tauscht euch aus und überlegt gemeinsam, was in der Situation hilfreich sein könnte. Nutzt dabei die Chance, dass die anderen mit einer gewissen Außensicht auf die Situation sehen und deswegen neue Blickwinkel oder andere Sichtweisen einbringen können.

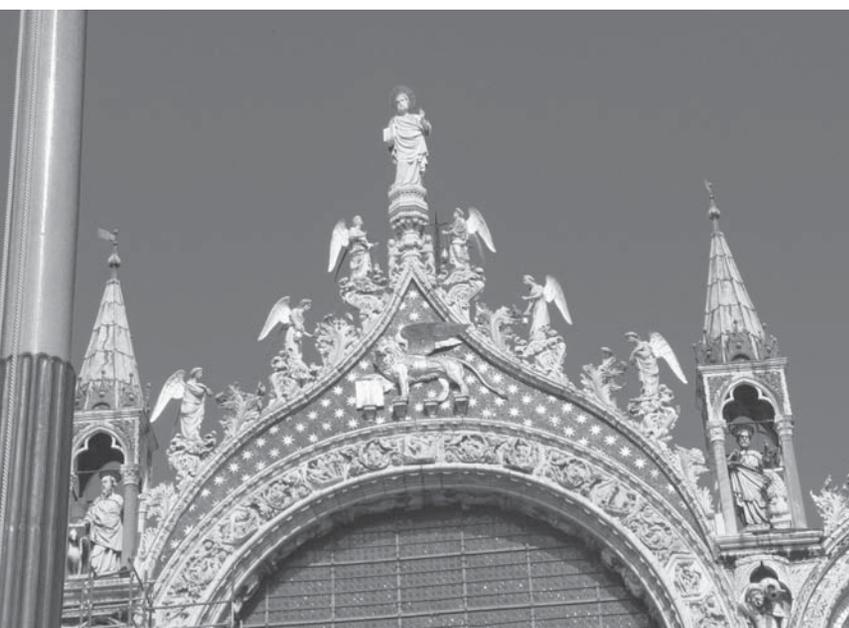
Kreative Konfliktlösung

Bei dieser Methode schildert ein/e Gruppenleiter/in eine konkrete Situation, in der er/sie gerne anders gehandelt hätte. Je konkreter die Schilderung (was wurde gesagt, wo hat sich die Situation abgespielt,...) umso besser können sich die anderen hineinversetzen.

Ist für alle die Situation verständlich geworden, beginnt ein gemeinsames Brainstorming aller anwesenden Gruppenleiter/innen, bei dem alle genannten Handlungsmöglichkeiten der Reihe nach auf eine Plakat geschrieben werden. Wichtig ist dabei, auch die zunächst ausschließlich absurd klingenden Vorschläge aufzuschreiben, da auch in diesen oft Lösungspotential steckt.

Sind alle Ideen notiert, darf der/die betroffene Gruppenleiter/in nun die Liste durchgehen und Vorschläge wegstreichen, kommentieren, nachfragen,... bis vielleicht der eine oder andere übrig ist, den er/sie ausprobieren möchte oder über den es sich lohnt, weiter nachzudenken.

xxx
X-ina



Wenn du alleine nicht weiterkommst, dann überlege dir eine Möglichkeit, Beratung in Anspruch zu nehmen. Das kann mit anderen Gruppenleiter/innen sein, aber auch mit außenstehenden Personen wie Ex-Gruppenleiter/innen,... die Erfahrung im Umgang mit Kindern haben. Auch im Jungscharbüro stehen wir für Beratung zur Verfügung bzw. kommen wir zu euch in die Pfarre zu einem Pfarrbesuch. Näheres dazu findest du auf der nächsten Seite.

wie wär's mit einem Pfarrbesuch?

- Die Ferien sind vorbei und ihr braucht wieder neue Ideen für das kommende Jahr?
- In eurer Pfarre gibt es neue Gruppenleiter/innen, die ein paar „Basics“ für die Arbeit mit Kindern in der Jungschar gut gebrauchen könnten?
- Ihr wollt neue Spiele kennen lernen, die für die Anzahl und das Alter eurer Kinder genau passen?
- Ihr habt Konflikte in eurer Gruppenleiter/innen-Runde, bei denen ihr gerne unsere Unterstützung hättet?

Dann braucht ihr eindeutig einen Pfarrbesuch!

Wie läuft das ab?

Ein bis zwei Personen aus der Diözesanleitung – die ihr vielleicht schon von Veranstaltungen oder Grundkursen kennt und die auch das **context** herausgeben – besuchen euch in eurer Pfarre. Sie arbeiten gerne mit euch zu eurem gewählten Thema, zu dem es dann interessante Ideen und praktische Tipps sowie Vieles für euch zum selber Ausprobieren gibt.

Wie kommt man zu einem Pfarrbesuch?

1. Ihr sucht euch in der Gruppenleiter/innen-Runde ein Thema aus – je genauer ihr uns das sagen könnt, umso besser können wir euren Erwartungen entsprechen.
2. Macht euch drei mögliche Termine aus und meldet euch möglichst früh, mindestens aber vier Wochen vor den gewünschten Terminen im Jungscharbüro (dlwien@jungschar.at oder 01/51 552-3396) – ein Pfarrbesuch kostet natürlich nichts!

mögliche Themen für Pfarrbesuche:

Aller Anfang ist...

In deiner Pfarre gibt es viele neue Gruppenleiter/innen oder ihr baut gerade Jungschar auf? Was will ich mit den Kindern in der Jungschar tun? Wie gestalte ich Gruppenstunden? Was kann ich tun, damit sich die Kinder wohl fühlen? Welche Unterstützung gibt es für mich?

Spiele in der Kindergruppe

Als Gruppenleiter/in kann man nie genug Spiele kennen. Bei diesem Pfarrbesuch probieren wir Spiele aus und widmen uns Fragen wie: Was sind gute Spiele? Gibt es schlechte Spiele? Worauf muss ich achten, wenn ich mit Kindern spiele?

Schwierige Kinder, schwierige Situationen

Schwierige Situationen mit Kindern kennen wohl alle, die mit Kindern zu tun haben – was ist ein „schwieriges“ Kind? Wie kann ich in solchen Situationen handeln? Hier habt ihr die Möglichkeit, konkrete Fälle aus euren Gruppenstunden zu besprechen, Lösungswege zu erarbeiten und auszuprobieren.

Konflikte in der Gruppenleiter/innen-Runde

Wenn mehrere Menschen gemeinsam an einer Sache arbeiten, dann kann das hin und wieder auch zu Konflikten führen. Wenn ihr mittlerweile an einem Punkt angekommen seid, an dem ihr keine Lösung findet, kann es manchmal helfen sich Unterstützung von außen zu holen.

