

Konfliktdynamik / Eskalationstufen im Konflikt

Konflikte beginnen nicht im Eskalationsstadium, sondern sie entwickeln sich dynamisch nach einer sozusagen typischen Reihenfolge. Hierzu können Konflikte in unterschiedliche Phasen eingeteilt werden. Die nachfolgenden neun Stufen der Eskalation werden häufig verwendet, um die Verschlimmerung eines Konflikts oder einer Auseinandersetzung zu beschreiben. Jeder Stufe sind ein praktisches Beispiel und ein möglicher Lösungsansatz hinzugefügt.

Konfliktstufen	Beschreibung	Lösungsansatz:
1. Latente Konflikte:	<p>Ausgangsstufe, in der Konflikte noch nicht offensichtlich sind, sondern sich unter der Oberfläche aufbauen.</p> <p>Beispiel: Es können in einem Verein latente Konflikte zwischen Ehrenamtlichen aufgrund unterschiedlicher Arbeitsstile oder Werte vorhanden sein.</p>	<p>Eine offene Kommunikation ist entscheidend. Regelmäßige Gespräche innerhalb des Vorstands und der Abteilungen und das Schaffen einer offenen Atmosphäre können dazu beitragen, latente Konflikte zu identifizieren.</p>
2. Wahrnehmbare Konflikte:	<p>In dieser Stufe werden Konflikte offensichtlich, aber sie sind noch nicht eskaliert.</p> <p>Beispiel: Ein Vorstandsmitglied fängt an, seine Unzufriedenheit zu einem anderen Vorstandsmitglied zu äußern.</p>	<p>In dieser Phase ist es wichtig, die Anliegen und Bedenken der Beteiligten einzugehen und nach Lösungen zu suchen, um den Konflikt zu entschärfen. Jemand muss also die Rolle des Mediators oder Konfliktberaters einnehmen.</p>

<p>3. Eskalation:</p>	<p>Der Konflikt beginnt sich zu verschärfen und die Parteien werden emotionaler.</p> <p>Beispiel: Bei einem Treffen mit den Jugendtrainern und der Abteilungsleitung kommt es zu einer lauten Auseinandersetzung zwischen zwei Teilnehmern.</p>	<p>In dieser Phase sollten Konflikte moderiert werden, um die Parteien zu beruhigen und gemeinsam an einer Lösung zu arbeiten.</p>
<p>4. Krisenpunkt:</p>	<p>Der Konflikt erreicht seinen Höhepunkt. In dieser Phase können die Beteiligten handgreiflich werden oder die ehrenamtliche Arbeit wird ernsthaft beeinträchtigt.</p> <p>Beispiel: Trikots werden gekauft, obwohl kein Budget dafür freigegeben wurde. Nach einer emotionalen Auseinandersetzung möchte der Abteilungsleiter die Trikots „[...] auf jeden Fall behalten“ und der Kassierer wird die Rechnung „[...] auf gar keinen Fall von der Abteilungskasse bezahlen.“</p>	<p>In dieser Stufe ist es wichtig, dass alle Beteiligten zu gewöhnlichen Konfliktparteien werden. Die Konfliktpartei sollte gewöhnlich und „neutrale“ Unterstützung durch Mediation oder Konfliktberatung dringend erforderlich.</p>
<p>5. Dekompression:</p>	<p>Nach einem Krisenpunkt kann es zu einer vorübergehenden Beruhigung kommen, wenn die Beteiligten erschöpft sind oder die Situation vorübergehend gelöst scheint.</p> <p>Beispiel: (Fortführung Beispiel 4. Krisenpunkt) die Trikots werden verteilt und genutzt, die Rechnung wird nicht bezahlt. Alles scheint in Ordnung, bis die erste Mahnung zu der Trikotrechnung durch den Verkäufer gesendet wird.</p>	<p>Diese Phase bietet zwei Möglichkeiten. Zum einen die Möglichkeit, Lösungen zu entwickeln und sicherzustellen, dass ein solcher Konflikt nicht erneut entstehen kann. Zum anderen bietet die vorübergehende Beruhigung die Möglichkeit, die Lösung zu entwickeln, damit der Konflikt nicht eskaliert.</p>
<p>6. Akkumulation:</p>	<p>Wenn die Probleme nicht gelöst werden, können sich neue Konflikte sammeln oder</p>	<p>Es ist wichtig, die Lösungsmöglichkeiten (kurz- und langfristige) zu kommunizieren.</p>

	<p>alte wieder auftauchen. Dies kann zu einem erneuten Anstieg der Spannungen führen.</p>	<p>mithilfe der betreffenden V auszugestalten, sodass sie Vereinsstrukturen funktion neue Konflikte zum Sachv können. Wichtig ist auch, d Themen vorausschauend mögliches Konfliktpotential werden, gerade wenn neu Verein geschaffen oder ein ehrenamtlichen Funktionen Aufgabenbereichen stattfir</p>
7. Eskalation der Eskalation:	<p>Der Konflikt nimmt wieder an Intensität zu und die Beteiligten könnten auf frühere „Verletzungen“ aufsetzen.</p> <p>Beispiel:</p> <p>(Fortführung Beispiel 4. Krisenpunkt): der Kassierer beschimpft den Abteilungsleiter, dass er die Mahnung nicht bezahlen wird und fordert die Rücksendung der Trikots, worauf der Abteilungsleiter erwidert, dass die Trikots sowieso nicht zurückgesendet werden können aufgrund der individuellen Gestaltung und da sie schon mehrfach getragen worden seien.</p>	<p>Eine erneute Eskalation er schnelle Reaktion, um die stabilisieren.</p>
8. Chronischer Konflikt:	<p>In dieser Phase kann der Konflikt zu einem dauerhaften Problem werden, das die Produktivität und das Arbeitsumfeld erheblich beeinträchtigt.</p> <p>Beispiel:</p> <p>(Fortführung Beispiel 4. Krisenpunkt) Der Kassierer bezahlt generell keine Rechnungen mehr für diese Abteilung und bricht die Kommunikation zum Abteilungsleiter ab. Der Abteilungsleiter spricht ebenfalls nicht mehr mit dem</p>	<p>Ab hier ist es wichtig, die k Auswirkungen auf das Tea ehrenamtliche Vereinsarbe berücksichtigen. Eine umfa Überarbeitung der Teamdy Vereinskultur kann erforde</p>

	Kassierer und schickt Rechnungen irgendwann direkt an den 1. Vorsitzenden mit „Bitte um Bearbeitung“.	
9. Auflösung oder Eskalation:	Schließlich wird der Konflikt entweder erfolgreich gelöst, oder er eskaliert weiter und führt möglicherweise zur Trennung der beteiligten Parteien oder zu anderen schwerwiegenden Konsequenzen.	Die Auflösung erfordert in umfassender Lösung, die die Interessen aller Beteiligten berücksichtigt, sicherstellt, dass ähnliche Konflikte in Zukunft vermieden werden können.

Tabelle 3 Neun Konfliktstufen

Es ist wichtig zu beachten, dass nicht alle Konflikte zwangsläufig durch alle neun Stufen gehen. Ein rechtzeitiges Erkennen und angemessenes Handeln in den frühen Stadien können dazu beitragen, Eskalation zu verhindern oder zu minimieren.