

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: | Ausgangsstufe, in der Konflikte noch nicht offensichtlich sind, sondern sich unter der Oberfläche aufbauen. | Eine offene Kommunikatio entscheidend. Regelmäßig innerhalb des Vorstands u Abteilungen und das Scha offenen Atmosphäre könne beitragen, latente Konflikte |
| | Beispiel: Es können in einem Verein latente Konflikte zwischen Ehrenamtlichen aufgrund unterschiedlicher Arbeitsstile ode Werte vorhanden sein. | identifizieren. |
| 2. Wahrnehmbare Konflikte: | In dieser Stufe werden Konflikte offensichtlich, aber sie sind noch nicht eskaliert. | In dieser Phase ist es wich Anliegen und Bedenken de einzugehen und nach Löst suchen, um den Konflikt zu Jemand muss also die Ro oder Konfliktberater einnel |
| | Beispiel: Ein Vorstandsmitglied fängt an, seine Unzufriedenheit zu einem anderen Vorstandsmitglied zu äußern. | |

| 3. Eskalation: | und die Parteien werden emotionaler. | In dieser Phase sollten Ko moderiert werden, um die beruhigen und gemeinsam Lösung zu arbeiten. |
|-------------------|---|--|
| | Beispiel: Bei einem Treffen mit den Jugendtrainern und der Abteilungsleitung kommt es zu einer lauten Auseinandersetzung zwischen zwei Teilnehmern. | |
| 4. Krisenpunkt: | dieser Phase können die Beteiligten handgreiflich werden oder die ehrenamtliche Arbeit wird ernsthaft beeinträchtigt. | In dieser Stufe ist es wicht aller Beteiligten zu gewähr Konfliktbeteiligte sollten ge und "neutrale" Unterstützu Mediation oder Konfliktber dringend erforderlich. |
| | 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." | |
| 5. Dekompression: | vorübergehenden Beruhigung kommen, wenn die Beteiligten erschöpft sind oder die Situation vorübergehend gelöst scheint. Beispiel: (Fortführung Beispiel 4. Krisenpunkt) die Trikots werden verteilt und genutzt, die Rechnung wird nicht bezahlt. Alles scheint in Ordnung, bis die erst | nicht erneut entstehen kan Abläufe, Genehmigungspr Zum anderen bietet die vo Beruhigung die Möglichkei Jentwickeln, damit der Konf eskaliert. |
| 6. Akkumulation: | - | Es ist wichtig, die Lösungs und langfristige) zu kommu |

| alte wieder auftauchen. Dies kann zu einem erneuten Anstieg der Spannungen führen. | mithilfe der betreffenden V auszugestalten, sodass sie Vereinsstrukturen funktion neue Konflikte zum Sachve können. Wichtig ist auch, o Themen vorausschauend mögliches Konfliktpotentia werden, gerade wenn neu Verein geschaffen oder eir ehrenamtlichen Funktioner Aufgabenbereichen stattfir |
|---|---|
| | |
| Der Konflikt nimmt wieder an Intensität zu und die Beteiligten könnten auf frühere "Verletzungen" aufsetzen. | Eine erneute Eskalation er schnelle Reaktion, um die stabilisieren. |
| Beispiel: | |
| (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. | |
| | |
| In dieser Phase kann der Konflikt zu einem dauerhaften Problem werden, das die Produktivität und das Arbeitsumfeld erheblich beeinträchtigt. | Ab hier ist es wichtig, die la Auswirkungen auf das Tea ehrenamtliche Vereinsarbe berücksichtigen. Eine umfa Überarbeitung der Teamdy Vereinskultur kann erforde |
| Beispiel: | |
| (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 | |
| | einem erneuten Anstieg der Spannungen führen. Der Konflikt nimmt wieder an Intensität zu und die Beteiligten könnten auf frühere "Verletzungen" aufsetzen. Beispiel: (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. In dieser Phase kann der Konflikt zu einem dauerhaften Problem werden, das die Produktivität und das Arbeitsumfeld erheblich beeinträchtigt. Beispiel: (Fortführung Beispiel 4. Krisenpunkt) Der Kassierer bezahlt generell keine Rechnungen mehr für diese Abteilung und bricht die Kommunikation zum Abteilungsleiter ab. Der Abteilungsleiter |

| | Kassierer und schickt Rechnungen irgendwann direkt an den 1. Vorsitzenden mit "Bitte um Bearbeitung". | |
|-------------------------------|---|---|
| 9. Auflösung oder Eskalation: | erfolgreich gelöst, oder er eskaliert weiter und führt möglicherweise zur Trennung der beteiligten Parteien oder zu anderen | Die Auflösung erfordert in umfassende Lösung, die d aller Beteiligten berücksich sicherstellt, dass ähnliche Zukunft vermieden werder |

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.