

Kommunikation und Konflikt in der Arbeit im Pfarrgemeinderat 21. März 2012

Christopher Maaß

(Referent für Gemeindeentwicklung/Gemeindeberater/Mediator)

Ziele und Ablauf des Workshops:

Ziel: Einführung, Sensibilisierung,
Handlungsmöglichkeiten eröffnen

Ablauf:

- Begrüßung – Vorstellung – Ablauf
- Was bringen Sie mit?
- Was ist Kommunikation?
Übung und Impuls
- So kann Kommunikation gelingen!
- Was ist ein Konflikt?
Übung, Impuls und Arbeitsgruppen
- Konfliktlösung und Konfliktbearbeitung

„... so waltet doch unter allen eine wahre Gleichheit in der allen Gläubigen gemeinsamen Würde und Tätigkeit zum Aufbau des Leibes Christi.“

(2. Vatikanisches Konzil, LG 33)

„... (durch Taufe und Firmung), werden sie (sc.: die Laien) vom Herrn selbst mit dem Apostolat betraut. Sie werden zu einer königlichen Priesterschaft und zu einem heiligen Volk (vgl. 1 Petr 2, 4-10) geweiht.“

(2. Vatikanisches Konzil, LG 33)

„Konsensprinzip“

„Um der Einheit und Geschwisterlichkeit in der Gemeinde wirksam zu dienen, muss der Pfarrgemeinderat bei seinen Beratungen und Beschlüssen eine größtmögliche Übereinstimmung herbeiführen.

Eine Beschlussfassung sollte auf die nächste, sofort festzulegende Sitzung vertagt werden, wenn die Gefahr besteht, dass auch nur eine Minderheit des Pfarrgemeinderates oder der Gemeinde in einer berechtigten Sorge übergangen wird.“

(§12,2 PGR-Satzung)

„**Veto-Recht**“

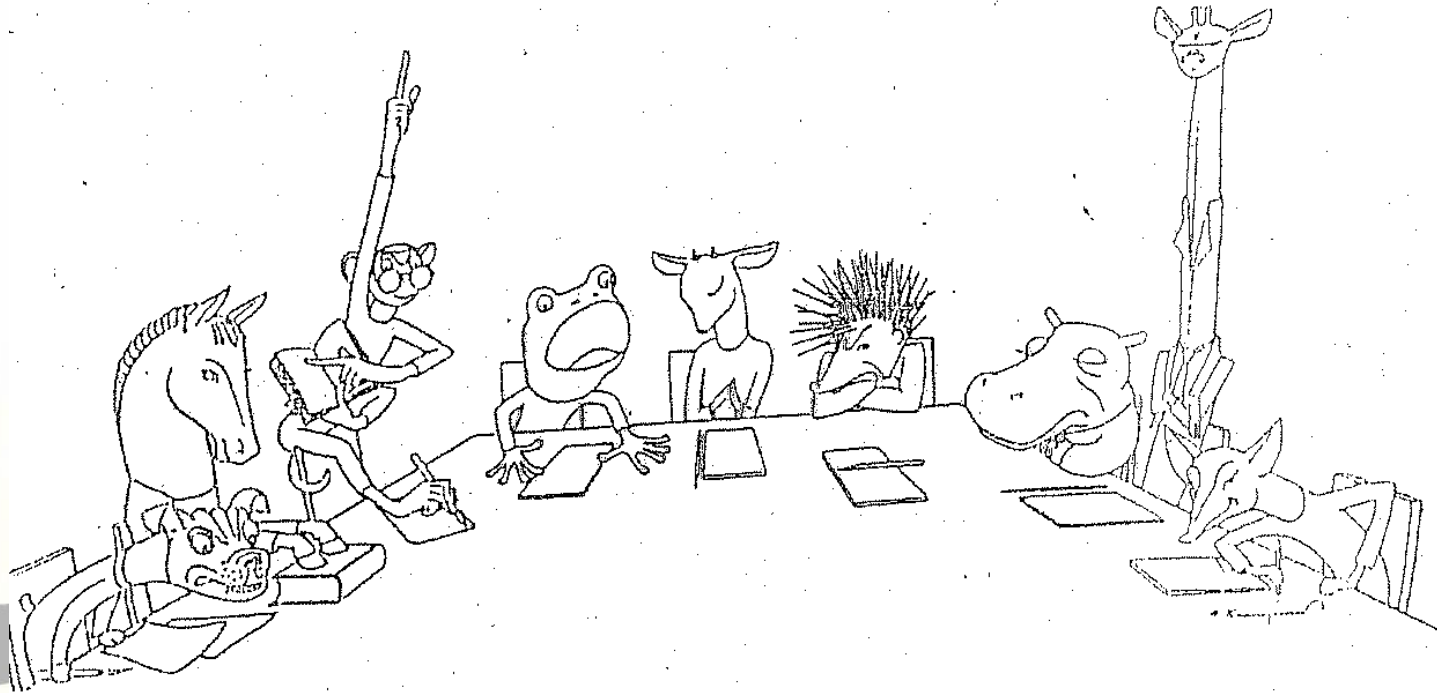
„Erklärt der Pfarrer **förmlich** aufgrund der durch sein Amt gegebenen pastoralen Verantwortung **und unter Angabe der Gründe**, dass er gegen einen Beschluss stimmen muss, so ist in dieser Sitzung eine Beschlussfassung nicht möglich. Die anstehende Frage ist im Pfarrgemeinderat in angemessener Frist erneut zu beraten. Kommt auch hier eine Einigung nicht zustande, kann der Erzbischof angerufen werden.“

(§12,4 , Hervorhebungen im Text sind hinzugefügt!)

„Unverträglichkeit“

„Ist nach Meinung der Mehrheit des Pfarrgemeinderates oder des Pfarrers eine gedeihliche Zusammenarbeit im Pfarrgemeinderat nicht mehr gegeben, kann der Erzbischof angerufen werden. Gelingt es nicht, eine Einigung herbeizuführen, verfügt der Erzbischof die erforderlichen Maßnahmen.
Er kann Neuwahlen anordnen.“ (§17,2)

Unterschiedliche Charaktere in Gruppen:

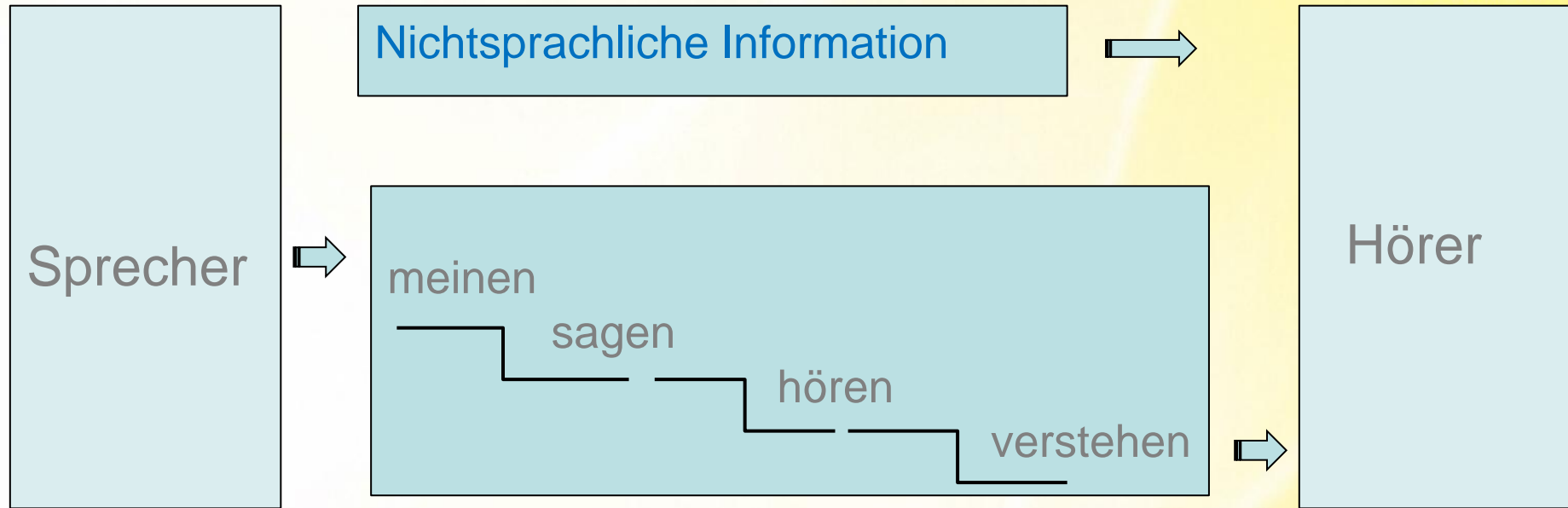


Übung : Der Schwebende Stab

- Die Teilnehmenden stehen sich versetzt gegenüber und strecken die Zeigefinger aus. Auf die ausgestreckten Zeigefinger wird ein langer Stab gelegt.
- Aufgabe: Legen Sie den Stab auf dem Boden ab, ohne dass die Zeigefinger den Kontakt mit dem Stab verlieren.

Kommunikation

- Austausch von Information
- Zwischenmenschliche Beziehung
- Verbale Kommunikation
Inhalt, Sprache
- Paraverbale Kommunikation
Betonung, Tonfall, Artikulation
- Nonverbale Kommunikation
Gestik, Mimik, Auftreten, Bewegung



Verschiedene Botschaften in einer Nachricht:

(Vgl. F. Schulz von Thun, Miteinander Reden)

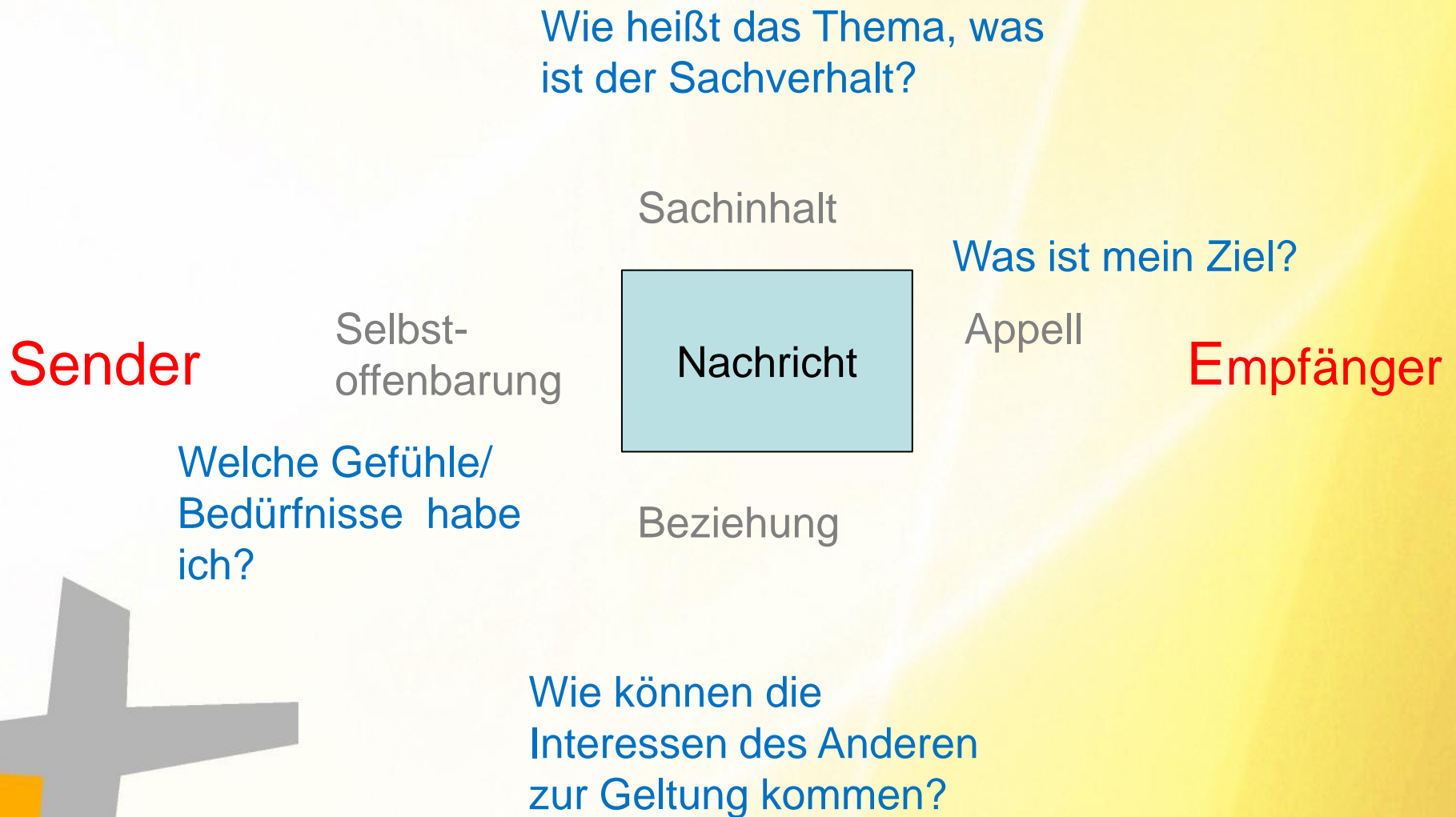


Impulsfrage:

Wie kann Kommunikation im PGR gelingen?



Die vier Aspekte einer Nachricht als Vorbereitung auf ein Thema:



Zehn kleine Regeln für gelingende Kommunikation

- Offenheit
- Ziele klären
- Verantwortung übernehmen: Ich – Stil
- Ausreden lassen
- Verallgemeinerungen vermeiden
- Nachfragen, wenn ich etwas nicht verstehe.
- Interpretationen vermeiden – Gedanken, Eindrücke Gefühle äußern
- Kritik konstruktiv und angemessen äußern
- Lösungen suchen
- Aktiv zuhören!

Konflikt

Übung:

Was ist ein Konflikt?

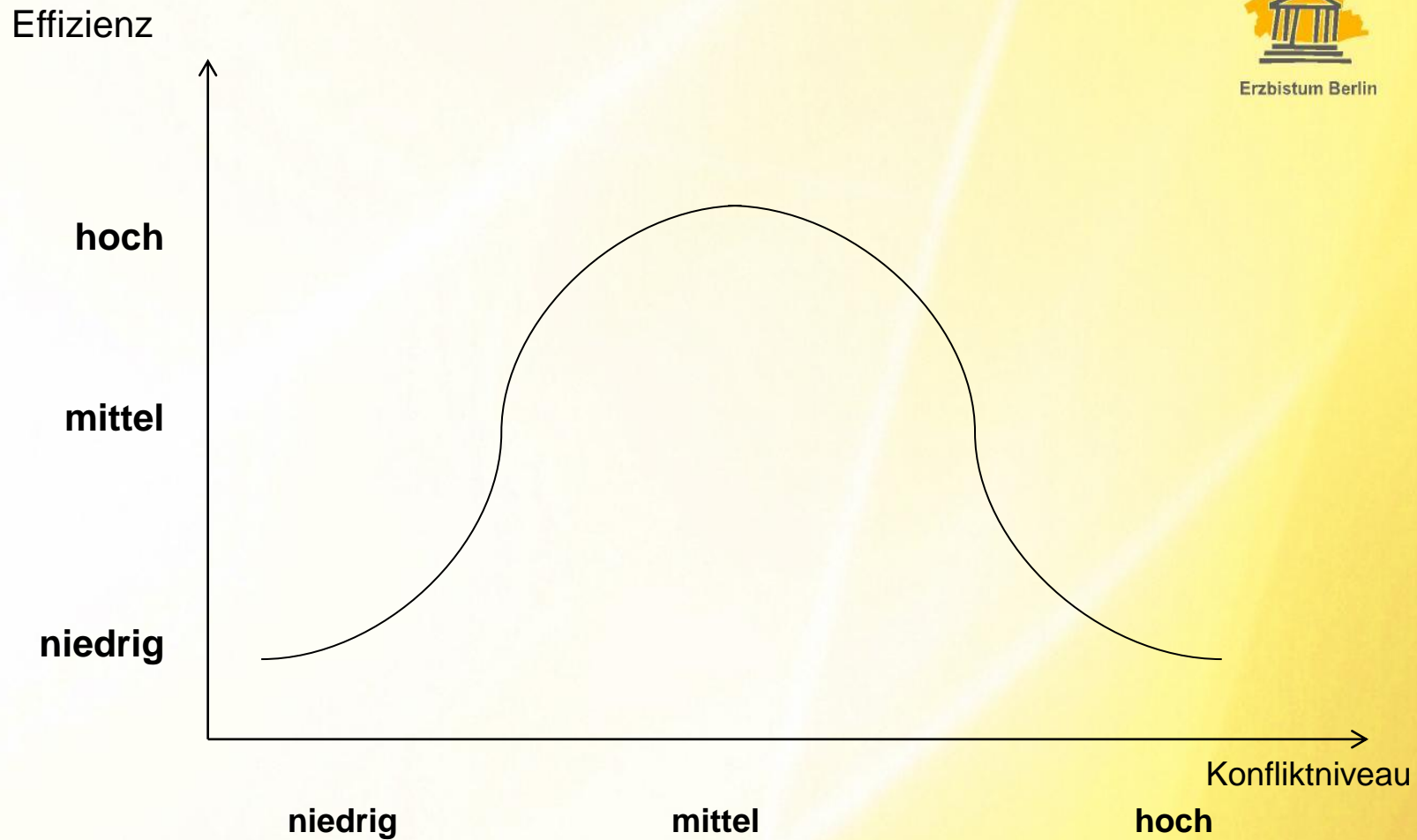
Konfliktdefinition (1)

- „Sozialer Konflikt ist eine Interaktion
- - zwischen Aktoren,
- - wobei wenigstens ein Akteur
- - Unvereinbarkeiten
im Denken/Vorstellen/Wahrnehmen
und/oder Fühlen
und/oder Wollen
- mit dem anderen Akteur in der Art erlebt,
- dass im Rahmen eine Beeinträchtigung
- durch einen anderen Akteur erfolge.“

(F. Glasl, Konfliktmanagement, Bern/Stuttgart 2002, S. 14-15.)

Konfliktdefinition (2)

Wenn mindestens zwei Beteiligte (Parteien) in Bezug auf einen Gegenstand (Vorhaben, Ziel, Methode,...) zur selben Zeit unterschiedliches entscheiden, erreichen oder verwirklichen wollen, wobei die beiden Vorhaben sich mindestens zum Teil ausschließen liegt ein Konflikt vor.



(Vgl. Schmidt /Berg, Beraten mit Kontakt, Offenbach 1995, S. 318)

Konfliktarten:

- Sachverhalts-Konflikte
- Interessen-Konflikte
- Beziehungs-Konflikte
- Werte-Konflikte
- Rollenkonflikte
- Struktur-Konflikte

Konflikt

- Sachverhalts-Konflikte
 - Interessen-Konflikte
 - Beziehungs-Konflikte
 - Werte-Konflikte
 - Struktur-Konflikte
-
- Impulsfrage:
 - Welche Konflikte kennen Sie im PGR ?

Konflikt

Unterscheidung :

Heiße Konflikte

Die Konfliktparteien setzen sich laut streitend auseinander.

Kalte Konflikte

Von außen sind kalte Konflikte nicht unbedingt erkennbar. Sie existieren, man weiß von ihnen oder sie lassen sich erahnen.

Konfliktstufen

(Vgl. F. Glasl, Konfliktmanagement, 218-219.)



Erzbistum Berlin



Selbsthilfe

Externe Prozessbegleitung
Mediation

Machteingriff

Grenze der Selbsthilfe

Konflikt - Eisbergmodell



Konfliktdiagnose

Gegenstand

- Worum geht es eigentlich ursprünglich?
- Welche Konfliktthemen sind dazu gekommen?
- Welche sind aktuell?

Beteiligte

- Wer ist überhaupt beteiligt?
- ...mit welcher Auffassung?
- Welchen Grad oder welche Dauer der Beteiligung sehen sie?

Verbreitung

- Welche Bereiche der Gemeinde sind vom Konflikt erfasst?

Geschichte

- Was ist wann unter Beteiligung von wem passiert?
- Wann gab es welche Eskalation?
- Wie hat er sich wohin verbreitet?

Allgemein: Formen der **Konfliktlösung**

- Verhandlung
- Moderation
- Versöhnung
- Vermittlung
- Schlichtung
- Richterspruch

Mögliche Wege der Konfliktbearbeitung:

Konfliktbearbeitung 1

Die Stufen für den Konsens

1. Was ist das Problem?
Die unterschiedlichen Sichtweisen werden eingeholt.
2. Welche Ängste und/oder Bedürfnisse stehen für jede/n hinter dem Problem?
3. Welche Details zu Handlungsvorschlägen könnten diesen Ängsten und/oder Bedürfnissen Rechnung tragen?
Vorschläge sammeln!
4. Gibt es einen Konsensvorschlag
5. Welche Qualität hat der Vorschlag für die Einzelnen?
Nötigenfalls einen neuen Vorschlag formulieren!
6. Formulierung festhalten!
7. Vereinbarung treffen!

Konfliktbearbeitung 2

Konfliktgespräch in 7 Schritten

1. Die Störung benennen:

Was ist das Problem?

2. Störungen in Wünsche umformulieren:

So würde es passen, das möchten wir eigentlich...

3. Sammeln von möglichen Lösungen:

Was könnte man machen, damit beide Parteien auf ihre Rechnung kommen? (Achtung: nur sammeln, noch nicht diskutieren, was geht und was nicht!)

4. Die verschiedenen Vorschläge prüfen:

Die Für und Wider abwägen, Einwände bringen, Vorschläge kritisch beleuchten: Was führt zu möglichst hoher Zufriedenheit aller Beteiligten, was nicht?

5. Sich auf die beste (= möglichst von allen getragene) Lösung einigen:

Dazu können beide Parteien ja sagen; das entspricht beiden am meisten...

6. Genaue Abmachungen treffen,

wie die Lösung praktisch durchgeführt werden kann:
Was / macht wer/ mit wem/ bis wann?

7. Später nochmals überprüfen:

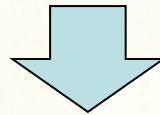
Hat sich die Lösung bewährt? Müssen wir evtl. unsere Abmachungen ändern?

Konfliktbearbeitung 3

- Was ist das Problem?
- Wer ist beteiligt?
- Welche Ängste und Bedürfnisse stehen für jede/n hinter dem Problem?
- Lösungsvorschläge entlang der Bedürfnisse sammeln.
- Lösungsvorschläge prüfen – Konsens herstellen.
- Genaue Vereinbarungen treffen!

Umgang mit Widerstand

- Es gibt keine Veränderung ohne Widerstand!
- Widerstand enthält immer eine „verschlüsselte Botschaft“ (Befürchtungen, Ängste,...)!
- Die Nichtbeachtung von Widerstand führt zu Blockaden!
- Nicht gegen den Widerstand, sondern mit ihm!



- Druck wegnehmen – dem Widerstand Raum geben!
- In den Dialog treten, Gründe erforschen!
- Gemeinsam Absprachen/Vorgehen neu festlegen!

Der Streit um die Apfelsine

Zwei Geschwister streiten sich um eine Orange. Beide wollen sie unbedingt haben, der Streit eskaliert.

Die Eltern greifen ein, suchen einen Kompromissweg und teilen die Apfelsine in zwei Teile: jedes Kind erhält eine Hälfte.

Hätten diese sich jedoch nach den Interessen der Kinder erkundigt, so hätte sich herausgestellt:

Die Eine wollte einen Saft pressen, der Andere zum Kuchen backen die Schale verwenden.

So hätte sich eine bessere Lösung gezeigt: Die Eine hätte das gesamte Fruchtfleisch, der Andere die gesamte Schale erhalten.