

Pat Patfoort - Konfliktmodell

Normal

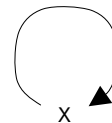
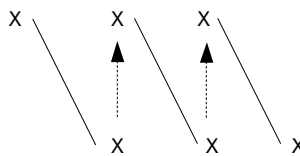
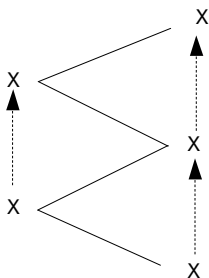
Normalerweise stehen sich in einem Konflikt mindestens zwei oder sogar mehrere Konfliktparteien gegenüber. Oft besteht ein Gefälle zwischen einer stärkeren, überlegenen Konfliktpartei und einer schwächeren, unterlegenen Gegenseite (Mehr- und Minderposition).



Dies bezieht sich sowohl auf Konflikte im persönlichen Bereich (z.B. Eltern - Kind), als auch im größeren gesellschaftlichen Bereich (z.B. Arbeitgeber - Arbeitnehmer) oder sogar im staatlichen Bereich (Mehrheit - Minderheit; Krieg zwischen Nationen). Meist hängt das Gefälle von den realen Machtverhältnissen ab. Es gibt aber auch Konflikte, in denen sich beide Seiten subjektiv als die zu kurz gekommenen vorkommen.

Drei typische Konfliktmechanismen:

Wer sich im Konflikt in der Minderposition fühlt, leidet darunter. Denn der oder die Unterlegene hat das Gefühl, als Schwächere mit den eigenen Anliegen nicht gehört und ernst genommen zu werden, sich nicht durchsetzen zu können. Gefühle von Frustration, Ärger und Wut kommen auf. Die Minderpartei setzt Ihre ganze Lebensenergie ein, um aus der Minderposition herauszukommen. Drei gängige Wege sind dabei möglich:



1. Eskalation

Die Minderpartei rüstet auf, und strebt danach, in die Mehrposition zu kommen, um selber ihren Willen diktieren zu können: Die Gewalt schaukelt sich auf, die Gewaltspirale dreht sich.

2. Sündenbock

Die Minderpartei sieht gegen die Mehrpartei direkt keine Chance: Sie lässt ihren Frust an schwächeren Dritten aus, sucht sich einen Sündenbock (Vater - Mutter - Kind - Hund.)

3. Selbstzerstörung

Wenn beide vorherigen Wege nicht möglich sind, kann sich die Aggression der Minderpartei gegen sich selber wenden: Magengeschwür, Depression usw.

Argumente:

Normalerweise versucht jede Konfliktpartei, ihre Position mit Argumenten zu verteidigen und zu verstärken. Dabei lassen sich 3 Eskalationsstufen unterscheiden:

1. Schwache Stufe: Argumente, welche die **eigene** Position verstärken und aufwerten
2. Starke Stufe; Argumente, welche die **Gegen**position abwerten und schwächen
3. Superstarke, heisse Stufe: Argumente, welche die **Person** der Gegenseite abwerten

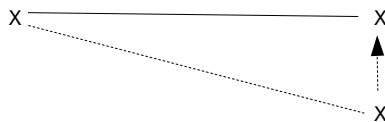
Gewaltfrei

Für eine gewaltfreie Konfliktlösung sind vor allem zwei Aspekte wichtig:

1. Gleichwertigkeit

Gleichwertigkeit bedeutet: Gleiche Chancen für beide resp. alle Konfliktparteien.

Gleichwertig ist nicht zu verwechseln mit Gleich oder Gleichmacherei; Im Apartheidkonflikt in Südafrika z.B. geht es nicht darum, dass die Schwarzen und die Weissen gleich werden (= grau?), sondern dass ihre je eigene kulturelle Eigenart als gleichwertig respektiert und geschätzt wird. Gleichwertig bedeutet darum, dass die Auseinandersetzung möglichst auf der gleichen Ebene stattfindet, und jede Konfliktpartei die gleichen Chancen hat, ihre Anliegen zu Gehör zu bringen.



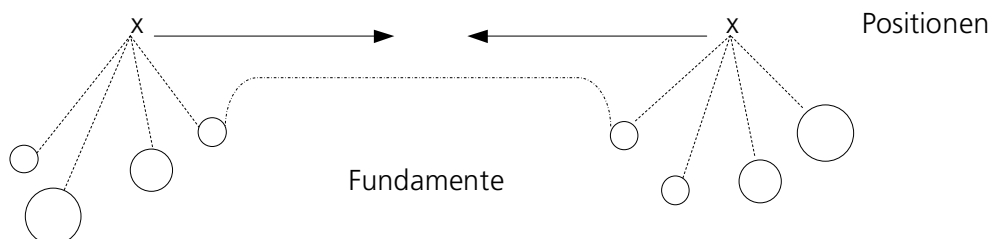
Bei Konflikten mit Machtgefälle kann das zweierlei heissen:

- Dass die Minderpartei versucht, das reale Machtgefälle zu ihren Gunsten zu verändern, indem sie ihre Position verstärkt, z.B. durch Zusammenschluss mit andern Unterlegenen oder Hilfe von aussen, und so die Machtbalance ins Gleichgewicht bringt.
- Dass die unterlegene, ohnmächtige Minderpartei schon einmal innerlich sich ihres grundsätzlichen Wertes und Ebenbürtigkeit bewusst ist, die Rolle des hilflosen Opfers ablehnt und sich innerlich in der Auseinandersetzung auf die gleiche Ebene stellt.

2. Fundamente

Im normalen Konfliktablauf stehen sich häufig unverrückbare, sich ausschliessende Positionen gegenüber. Jede Partei versucht, ihre Position der andern aufzuzwingen: Ein Kampf um die stärkere Position findet statt (mit Argumenten oder sogar Fäusten).

Hinter den Positionen verstecken sich aber oft tiefere **Anliegen, Interessen, Beweggründe**, welche die **Fundamente**, die eigentlichen Motivationen für unser Handeln und unsere Positionen bilden. Deshalb gilt es, hinter die Positionen zurückzufragen nach den eigentlichen Fundamenten. Und zwar sowohl auf der eigenen wie auf der Gegenseite. Die Warum - Frage ist der Schlüssel dazu. Sie setzt die Bereitschaft voraus, sich in die Haut der Gegenseite hineinzusetzen - aber auch die eigenen Anliegen offen und mutig auf den Tisch zu legen. Fundamente können dabei nicht nur Sachanliegen, sondern auch Ängste, Verletzungen oder starke Gefühle sein.



Resultat: Durch das Offenlegen der eigentlichen Beweggründe werden die wichtigen Anliegen, die beiderseitig auf dem Spiel stehen, sichtbar. Oft werden dadurch gemeinsame Ansätze erkennbar, oder eröffnen sich neue, überraschende Lösungsmöglichkeiten. Aber auch wo keine optimale gemeinsame Lösung möglich ist, hilft das geduldige Nachfragen und Abwägen der Fundamente dazu, dass sich beide Seiten wirklich angehört und ernst genommen fühlen - und dann eher auch mal nachgeben können.

PS: Auch wo die Bereitschaft der Gegenseite fehlt, kann ich als Konfliktpartei von mir aus einseitig versuchen, Gleichwertigkeit herzustellen, und nach den beidseitigen Fundamenten zu fragen, um so ein offenes, gewaltfreies Klima zu schaffen. Eine ehrliche Warum - Frage kann Mauern durchbrechen!