

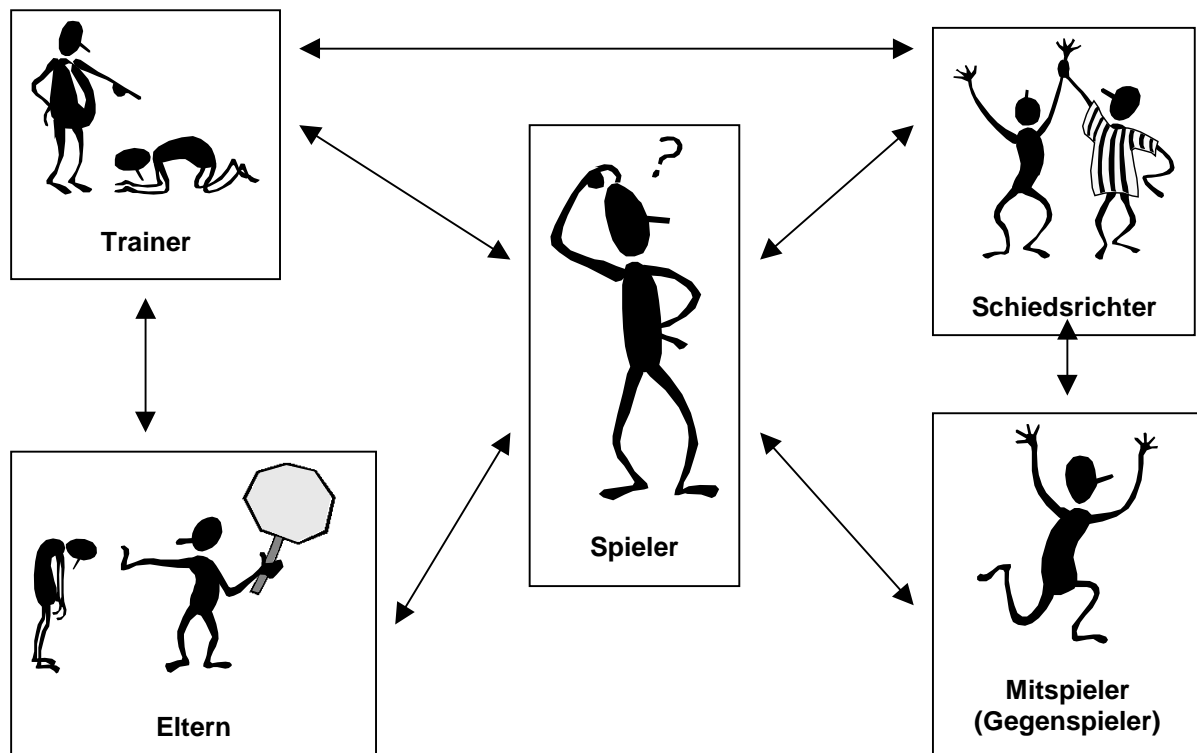
Spannungsfelder im Basketball

Jenny Rosendahl
Thüringer Basketballverband e.V.

Spannungen, Konflikte und Krisen im Basketball

Konfliktthemen sind vielfältig
ebenso die Kombination involvierter Parteien / Personen...

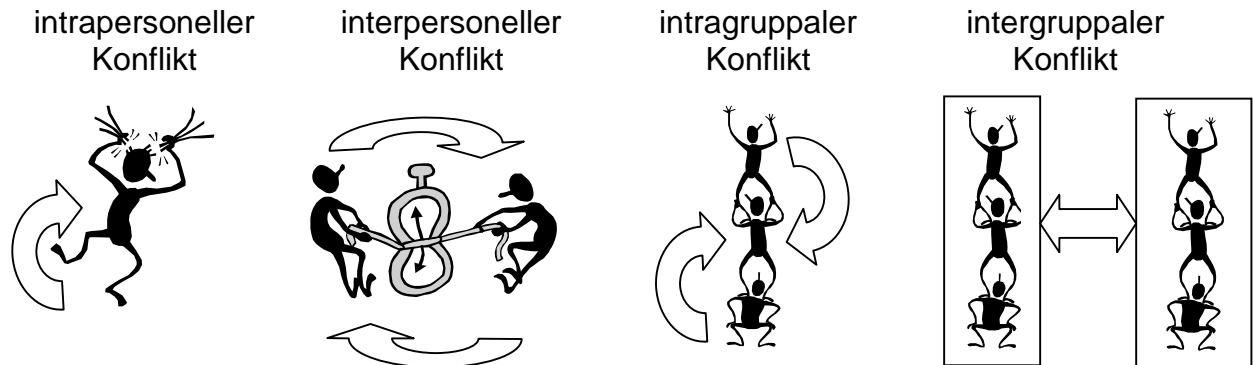
mögliches "Konfliktfeld" im Basketball



Konflikt

= wahrgenommene Divergenz von Interessen bzw. der Glaube, dass die gegenwärtigen Ziele der Beteiligten nicht gleichzeitig erreicht werden können

Arten von Konflikten



Merkmale von Konflikten:

- mind. 2 Parteien vorhanden
(kann auch 1 Person sein, = intrapersoneller Konflikt)
- gemeinsames Konfliktfeld
- unterschiedliche Handlungsabsichten
- Vorhandensein von Gefühlen
(z.B. Wut, Ärger usw.)
- Beeinflussungsversuche
(ggf. auch indirekt, d.h. über Dritte)

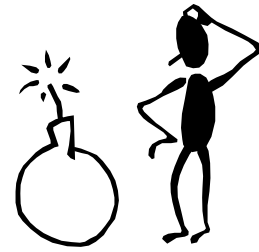
Vorteile von Konflikten

Konflikte...

- sind Voraussetzung für Veränderung.
- fördern die Gruppenidentität.
(i.d.R. bei intergruppalen Konflikten, resultierend aus der Wahrnehmung eines *gemeinsamen Feindes*)
- erleichtern es, legitime Interessen von Menschen miteinander in Einklang zu bringen.

Nachteile von Konflikten

Eskalation möglich!



Die Wahrscheinlichkeit einer Eskalation steigt, wenn...

- sich die Teilnehmer selbst als machtvoll wahrnehmen (Macht, den anderen verändern zu können)
- das wahrgenommene "integrative Potential" gering ist (es also keine gemeinsame, für beide günstige Lösung gibt)
- hohe Anforderungen auf beiden Seiten bestehen

Konflikte drohen zu eskalieren, wenn folgende Veränderungen zu beobachten sind:

- Einsatz immer "Schwererer Taktiken" (weg von Versprechungen, Einschmeicheln hin zu Drohungen, evtl. Gewalt)
- Entwicklung des Zieles, dem anderen zu schaden (in zunehmendem Maße geht es darum, härter zurückzuschlagen als der andere)
- Steigende Zahl von Teilnehmern im Konflikt (Ausdehnung zu einer kollektiven Angelegenheit)
- Relevante Streitpunkte vermehren sich stark und werden immer allgemeiner (hin zu genereller Intoleranz ggü. dem/den anderen)
- Verschlechterung der Beziehung; negativere Einstellungen ggü. dem Gegner

Negative Einstellungen und Wahrnehmungen fördern Eskalation und verhindern die Lösung eines Konfliktes, in dem sie...

- die Tendenz fördern, den Gegner für die eigenen unangenehmen Erfahrungen schuldig zu machen
- erwirken, den Gegner besonders dann als bedrohlich anzusehen, wenn dessen Verhalten als zweideutig interpretiert wird
- die Aggressionen zwischen den Streitenden fördern
- die Empathie mit dem Gegner erschweren und Misstrauen erhöhen
- die Kommunikation zwischen beiden Personen bzw. Parteien stören
- die Tendenz fördern, den Konflikt als „Krieg“ zwischen den Beteiligten anzusehen



Strategien der Konfliktbewältigung

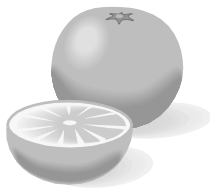
Strategien der Bewältigung	<i>Streiten</i>	<p>Aufzwingen einer bevorzugten Lösung</p> <p>ist wahrscheinlich, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ die Resistenz des anderen ggü. Nachgeben gering ist ▪ genügend eigene Kapazitäten vorhanden sind
	<i>Nachgeben</i>	<p>Senkung der eigenen Ziele auf ein Niveau unterhalb des Angestrebten</p>
	<i>Problemlösen</i>	<p>Suche nach einer Alternative, die die Ziele beider Seiten erfüllt</p> <p>ist wahrscheinlich, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ man die Bereitschaft des anderen zum Problemlösen wahrnimmt ▪ mögliche Alternativen vorhanden sind, die beide zufriedenstellen ▪ man an die eigenen Problemlösefähigkeiten glaubt ▪ man mit Problemlösen in früheren Kontroversen Erfolg hatte ▪ man <i>Vertrauen</i> zum anderen hat
Strategien der Vermeidung	<i>Zurückziehen</i>	<p>Entscheidung, die Konfliktszene physisch oder psychisch zu verlassen</p>
	<i>Untätigkeit</i>	<p>Nichtstun, Warten, Konflikt „aussitzen“</p> <p>ist unwahrscheinlich, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ der Zeitdruck hoch ist, den Konflikt zu lösen

Streit um die Orange oder: Jeder will gewinnen

Zwei Personen streiten sich um eine Orange. Beide wollen sie unbedingt haben, das Tauziehen geht hin und her. Die Auseinandersetzung eskaliert, keiner will nachgeben. Endlich einigen sich beide doch auf einen Kompromiss: Sie schneiden die Orange in der Mitte durch und jeder bekommt die Hälfte.

Eine vernünftige Lösung.

Oder?



Die eigentlichen Interessen

Wären die beiden auf die Idee gekommen, sich nach den eigentlichen Interessen ihres Kontrahenten zu erkundigen, dann hätte sich herausgestellt: Die eine Person wollte einen Orangensaft pressen, die andere wollte einen Kuchen backen und benötigte dafür ausschließlich die Schale der Orange.

Wäre zumindest eine der beiden Personen in Sachen Konfliktmanagement geschult gewesen, so hätte sich eine für beide Seiten erheblich bessere Lösung gefunden: Einer bekommt die komplette Schale, die andere das gesamte Fruchtfleisch.

Konfliktmanagement

Viele Menschen betrachten Konflikte grundsätzlich als sog. "Nullsummenspiele", d.h. jeder Vorteil für den Gegner bedeutet einen Nachteil für die eigene Person und umgekehrt.

Für manche Konflikte kann dies so zutreffen, für viele andere lassen sich allerdings durchaus "Positivsummenspiel"-Lösungen finden. Das setzt jedoch voraus, das man *aktiv nach diesen Lösungen sucht!*

Wichtig ist, sich in erster Linie nicht auf die geäußerte Position des Gegners zu konzentrieren, sondern die dahinter liegenden Interessen zu erkunden. Diese lassen sich u.U. auf eine ganz andere Weise befriedigen als es sich zunächst darstellt.

Der Trainer kann dabei, sofern nicht selbst in den Konflikt verwickelt, als Moderator dienen und Sachkompetenz sowie Objektivität einbringen.

Phasen des Konfliktmanagement

1. Kontaktphase
 - so früh wie möglich, so spät wie nötig
 - sachliche Atmosphäre
2. Aufmerksamkeitsphase
 - Aufmerksamkeit auf den Konflikt lenken
3. Unterredung
 - Einverständnis aller, an der Konfliktlösung mitzuarbeiten
 - Darstellung der Sicht der einzelnen Personen / Parteien - keine Diskussion!
 - Diskussion der 1. Uneinigkeit und der jeweils in Frage kommenden Lösungen
 - Diskussion der 2. Uneinigkeit und der jeweils in Frage kommenden Lösungen solange, bis alle Konfliktthemen bearbeitet wurden
4. Beschluss
 - Wiederholung der getroffenen Vereinbarungen und Prüfung auf Akzeptanz der beiden Parteien

Konfliktprävention

Situationen sollten zu Stabilität tendieren:

- Aufstellung klarer eingrenzender Regeln und Normen
soziale Normen, nicht aber Normen, die vorschreiben, wer welche Entscheidung trifft
- Soziale Beziehungen der potentiellen Konfliktgegner zu einer dritten Person
Soziale Bindung als Quelle für Stabilität, fördert Nachgeben und Problemlösen als Bewältigungsmöglichkeiten



Diese Aufgaben / Funktionen sollten durch den Trainer übernommen werden.