

Vorgehen bei Konfliktlösung

Beilage 5.1

Nicht immer können Konflikte vermieden werden und auch für den Umgang mit ihnen gibt es kein Patentrezept. Eine Orientierungshilfe, die beim Umgang mit Konflikten gute Dienste leisten kann, stellt das folgende Vorgehen dar: Es strukturiert den Umgang mit einem Konflikt klar und hilft so, mögliche Lösungen zu finden.

Wenn Eltern Konflikte feststellen, melden sie dies direkt dem Leiterteam.

Kurzbeschreibung

Ein Konflikt kann verschiedene Ursachen oder Auslöser haben:

Ursache/ Auslöser	Fehlverhalten eines Athleten, einer Athletin Fehlverhalten mehrerer Athleten, Athletinnen Fehlverhalten eines Trainers, einer Trainerin, eines Leiters, einer Leiterin Fehlverhalten eines oder mehrerer Jugendlicher oder Erwachsener innerhalb oder ausserhalb des Vereins
-------------------	--

Das Vorgehen ist folgendermassen für „mich“ als Verantwortliche(r) geplant:

1. **Bemerken eines Konfliktes**
2. **Ansprechen des Konfliktes**
3. **Lösungen suchen, vorschlagen und schliesslich finden**
4. **Umsetzen des Lösungsvorschlages**
5. **Sexuelle Übergriffe auf Kinder/Jugendliche**

Im Einzelnen gehen die Leiterinnen, Leiter, Trainerinnen, Trainer (LeiterIn/ TrainerIn) folgendermassen vor:

1. **Bemerken eines Konfliktes**

Ich nehme einen Konflikt wahr und will zu seiner Lösung beitragen. Ich stelle mir folgende Fragen und mache mir differenzierte Überlegungen:

1. Was genau ist eigentlich der Konflikt? Was ist los? Betroffene erzählen, was passiert ist.

2. Habe ich alles richtig verstanden? Ich wiederhole die Versionen beider Seiten.
3. Was stört mich selbst an dem Konflikt? Was ärgert mich daran? Wie fühlen sich die beiden Kontrahenten?
4. Ich versetze mich in die Lage der anderen Person(en): Warum reagieren sie so? Wie sehen sie den Konflikt?
5. Ich spreche mit anderen Beteiligten den Konflikt an. Falls notwendig setzen wir gemeinsam dafür einen genauen Termin oder eine Frist.

2. Ansprechen des Konfliktes

1. Auch wenn ein Termin nicht nötig scheint, will ich – besonders wenn der Konflikt schon seit längerem “keimt” – die Person “vorinformieren”, damit sie sich darauf einstellen kann. Dabei bin ich mir bewusst, dass niemand gerne mit unangenehmen Dingen “überfallen” wird. Dies verinnerliche ich mir vor jedem Mal, bevor ich die Person mit dem Thema brüskiere und schaue darauf, dass der Umgang immer fair ist. Den nur dadurch kann eine nachhaltige Lösung des Konfliktes entstehen kann.
2. Wenn Ich den Konflikt dann anspreche, stelle ich zunächst Fragen, um meinem Gegenüber die Möglichkeit zu geben, seine Sichtweise darzustellen (“Wie sehen Sie das Problem?”). Nur wenn ich die Sichtweise meines Gegenübers kenne, kann ich mein Gegenüber – und somit den Konflikt – verstehen.
3. Ich lasse meinem Gegenüber Zeit zu antworten und höre dabei gut und auch neutral zu. Ich stelle – wenn nötig – weitere Fragen, um ihn zu verstehen.
4. Ich stelle anschliessend das Problem aus meiner Sicht dar. Ich mache hierbei deutlich, wie ich den Konflikt sehe. Verschiedene Sichtweisen können dabei nebeneinander stehen bleiben! Wenn alles so weit klar ist, gehe ich zum nächsten Schritt über.

3. Lösungen finden

1. Ich betrachte mein Gegenüber nicht als Feind, sondern als Partner! Ich bleibe gelassen, kritisiere die Vorschläge nicht sofort. Ich sammle stattdessen möglichst viele Möglichkeiten, den Konflikt zu lösen.
2. Ich beziehe mein Gegenüber durch Fragen auf der Suche nach Lösungen mit ein (“Was können wir da machen?”, “Wie können wir das klären?”, “Was können wir ändern?”, “Wie wäre es für Sie am besten?”, “Ist das realisierbar?”, ...).
3. Ich versuche, mich auf eine Lösung (SMART) zu einigen. **Wir** setzen einen verbindlichen Termin fest, bis zu dem die Lösung umgesetzt wird.

4. Umsetzen des Lösungsvorschlages

1. **Wir** halten den festgelegten Termin ein, um den Lösungsvorschlag auszuprobieren und konkret umzusetzen. Wir sprechen anschliessend darüber, wie gut die Lösung funktioniert hat. Falls der Konflikt weiterhin besteht, müssen wir ihn erneut ansprechen, klären und weitere Lösungen mit der technischen Leitung oder dem LAG-Vorstand besprechen.

5. Sexuelle Übergriffe auf Kinder/Jugendliche

Bsp.: “Einer unserer TrainerIn wird beschuldigt, sexuelle Übergriffe gegenüber Kindern zu begehen. Wir wollen richtig reagieren. Wie?”

Richtig reagieren heisst hier:

1. Sexuelle Übergriffe stellen grundsätzlich Straftatbestände dar.
2. Bei einer klaren Verdachtslage bzw. Gewissheit auf einen sexuellen Übergriff, der nicht als leichtes Vergehen oder als blosser Übertretung zu bezeichnen ist, besteht für alle Trainer und Trainerinnen sowie für den Vorstand und Hilfspersonen von der LAG Gossau Anzeigepflicht.
3. Wenn kein klarer Tatverdacht hinsichtlich eines sexuellen Übergriffs besteht, kann auf eine Anzeige verzichtet werden, sofern eine vom Kanton anerkannte Kinderschutzzfachstelle informiert wird. Die Kinderschutzzfachstelle gibt Rat und Auskunft zum weiteren Vorgehen, insbesondere auch bezüglich der Notwendigkeit einer Anzeige.
4. Als blosser Übertretung gilt z.B. sexuelle Belästigung in Form des unzüchtigen Redens. Als Verbrechen gilt hingegen z.B. sexuelle Belästigung durch Vornahme sexueller Handlungen vor Kindern unter 16 Jahren oder durch sexuelle Tötlichkeit gegenüber solchen Kindern. Zudem wiegen sexuelle Handlungen von TrainerIn gegenüber ihren Mitgliedern immer schwer, d.h. unabhängig vom Alter und Geschlecht.
5. Bei Unklarheiten bezüglich des richtigen Vorgehens oder der Schwere einer (vermuteten) Straftat kann man sich mit der anonymen Schilderung des Sachverhaltes an den LAG-Vorstand, die technische Leitung oder an eine kantonale Kinderschutzzfachstelle wenden.
6. Weiter gilt es zu beachten: Sich mit Vorsicht zu äussern (weder überstürzen noch zu lange verschweigen).
7. LAG-Vorstand oder die technische Leitung ist über einen Verdacht zu informieren.
8. Weitere Schritte:
 1. Absprechen, wer wie wo informiert: technische Leitung, LeiterIn, Kinder, Eltern, LAG-Vorstand, Medien.
 2. Vereinbaren, dass allfällige Kontakte mit den Medien nur über den Präsidenten bzw. Vizepräsident der LAG laufen.