

Konfliktbewältigung

Leitfaden für Vorstandsmitglieder, Trainer und weitere
Amtsträger des FC Trübbach

| | | |
|-------|--------------------------------|---|
| 1 | Begriffe und Abkürzungen | 3 |
| 2 | Grundlage | 3 |
| 3 | Ausgangssituation | 3 |
| 3.1 | Faktor Mensch | 3 |
| 3.1.1 | Persönlichkeitsmerkmale | 3 |
| 3.1.2 | Umfeld..... | 4 |
| 3.2 | Vorbildfunktion | 4 |
| 4 | Konflikte | 4 |
| 4.1 | Auswirkungen..... | 4 |
| 4.2 | Zielsetzung..... | 4 |
| 5 | Checkliste..... | 5 |
| 5.1 | Konflikterkennung | 5 |
| 5.2 | Konfliktprävention..... | 6 |
| 5.3 | Konfliktbeschreibung..... | 6 |
| 5.4 | Konfliktbearbeitung..... | 8 |
| 6 | Besonderes..... | 9 |

1 Begriffe und Abkürzungen

Abkürzung Bezeichnung

FCT FC Trübbach

2 Grundlage

Das Leitbild des FC Trübbach (FCT) bildet die Grundlage für unser Handeln und unsere ehrenamtliche Tätigkeit. Die nachfolgend aufgeführten Leitsätze der Clubstruktur, in gesellschaftlichen und sportlichen Bereichen sind unsere Motivation und Zielsetzung.

Clubkultur

- Der FCT ist politisch und konfessionell neutral.
- Der FCT verfolgt durch eine breite Unterstützung eine finanziell gesunde Clubpolitik. Als attraktiver Dorfclub bewahrt sich der FCT die Unabhängigkeit.
- Beim FCT ist jedermann willkommen, der bereit ist, die Clubstatuten und das Leitbild zu respektieren und mithilft die Clubsinteressen zu wahren.

Gesellschaftlich

- Der FCT prägt das gesellschaftliche Leben im Wartau mit.
- Der FCT engagiert sich für die Jugend primär in der Gemeinde Wartau.
- Innerhalb des FCT entsteht ein Beziehungsnetz zwischen Jung und Alt, unabhängig vom sozialen, gesellschaftlichen und religiösen Status.
- Der FCT ermöglicht es in gemütlicher Atmosphäre Kontakte zu schaffen und zu pflegen.
- Der FCT pflegt Kontakte zu anderen Sportclubs.

Sportlich

- Der FCT als Fussballclub pflegt den Breiten- und Hobbysport in allen Altersklassen.

3 Ausgangssituation

Die Geschichte lehrt uns, dass eine Konfliktsituation meist aus einer Aneinanderreihung von Fehlinterpretationen, Missgeschicken, unglücklichen Entscheidungen und situationsfremden Verhalten entsteht. Dieses Dokument soll den Amtsträgern des FC Trübbach helfen, solche Situationen nach Möglichkeit nicht entstehen zu lassen, sie frühzeitig zu erkennen und im Falle einer Eskalation ihnen situationsbezogen zu begegnen.

3.1 Faktor Mensch

Jeder Mensch hat seinen Charakter und bewegt sich in einem persönlichen Umfeld (Familie / Arbeit / Freunde / Kollegen / Herkunft / Kultur). Diese beiden Faktoren prägen ihn nachhaltig und bestimmen sein Wirken im Sportclub. Eine Einflussnahme auf diese beiden Faktoren ist möglich, beschränkt sich aber in einem Sportclub auf die wenigen Momente des Zusammenkommens (Wettkampf / Training / gemütliches Zusammensein).

3.1.1 Persönlichkeitsmerkmale

Bei einem Mensch entstehen die Persönlichkeitsmerkmale in der frühen Kindheit und Jugend. Sie können sich im mittleren und hohen Lebensalter, d.h. über die gesamte Lebensspanne verändern

3.1.2 Umfeld

Zur Beurteilung über das Handeln eines jeden Menschen ist eine grobe Kenntnis seines Umfelds unerlässlich. In einem funktionierenden, ausgeglichenen Umfeld treten Konfliktsituationen weniger ausgeprägt auf und können relativ einfach in deren Ansätzen begegnet werden. Bewegt sich ein Mensch in einem problembelasteten Umfeld (z.B. Integrationsprobleme / Arbeitslosigkeit etc.) steigt die Gefahr von eskalierenden Konfliktsituationen.

3.2 Vorbildfunktion

Jeder Amtsträger des FCT geht mit seiner Bereitschaft ein Amt zu übernehmen Verpflichtungen ein. Sein Tun und Handeln im Sportclub steht im Fokus gegen Innen und gegen aussen. Er übernimmt eine wichtige Vorbildfunktion gegenüber den Clubmitgliedern. Seine Akzeptanz steht und fällt mit seinem Verhalten.

4 Konflikte

Konflikte im Sportclub können auf den unterschiedlichsten Ebenen stattfinden, sei dies im Trainingsalltag, während einem oder nach dem Spiel sowie innerhalb des Leitungsteams. Hierbei kann auf die unterschiedlichsten Mittel zurückgegriffen werden: die Kommunikation mit dem Trainer wird verweigert, es kommt zu verbalen und allenfalls zu tätlichen Auseinandersetzungen zwischen Einzelnen / Gruppen / Trainern / Dritten.

4.1 Auswirkungen

Das Klima in der Mannschaft oder allenfalls in der Clubführung wird vergiftet. Sportliche Leistungen können allenfalls nicht mehr zur vollen Zufriedenheit erbracht werden. Ziele werden nicht erreicht.

4.2 Zielsetzung

Deshalb sollten alle Amtsträger im Sportclub darauf bedacht sein, Konflikte früh zu erkennen und ihnen vorbeugend entgegen zu wirken, um eine Eskalation zu vermeiden. Gerade zu Beginn verbreiten sich Konflikte eher unterschwellig, hier ist eine hohe Sensibilität des Amtsträgers gefordert.

5 Checkliste

5.1 Konflikterkennung

| | Allgemeine Merkmale |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | Entscheidungen und Anweisungen werden wiederholt angezweifelt. |
| <input type="checkbox"/> | Trainer/Amtsträger müssen sich verstärkt um die Einhaltung von Regeln und Anweisungen bemühen. Wenn Trainer/Amtsträger wiederholt gezwungen sind, Spieler auf festgelegte Verhaltensweisen hinzuweisen, könnte das auf die Unzufriedenheit der Spieler und Unakzeptanz der Führungsweise hinweisen. |
| <input type="checkbox"/> | Spieler berufen sich verstärkt auf Regeln und Anweisungen Verfahren Spieler streng nach den Regeln und weisen ihre Mitspieler wiederholt auf selbige hin, kann das Spannungen in der Mannschaft signalisieren und auf ein gestörtes Kommunikationsverhältnis hinweisen. |
| <input type="checkbox"/> | Bei Problemen werden Schuldige gesucht, nicht Lösungen Schnelle Schuldzuweisungen zeugen von wenig Konfliktbewusstsein und Mängeln im Bereich der internen Kommunikation. Die Spieler sollten für lösungsorientiertes Denken sensibilisiert werden. |
| <input type="checkbox"/> | Es werden Entscheidungen auf falscher Informationsgrundlage getroffen. Kommt es zu Konflikten zwischen Spielern, können Informationen absichtlich falsch wiedergegeben werden. Deshalb ist den Ursachen für solche Vorkommnisse unverzüglich auf den Grund zu gehen. |
| <input type="checkbox"/> | Der Spieler erledigt seine Aufgaben nicht mehr mit der sonst üblichen Sorgfalt und Aufmerksamkeit. |
| <input type="checkbox"/> | Der Spieler zieht sich plötzlich sozial zurück. In diesem Fall sollte das Gespräch mit dem Spieler gesucht werden, persönliche oder mannschaftsinterne Vorkommnisse und Gegebenheiten könnten die Ursache sein. |

| | Spezialfall: Mobbing |
|--------------------------|---|
| | Hierbei handelt es sich ausschliesslich um Beispiele möglicher Mobbinghandlungen. Ihnen muss nicht zwingend Mobbing zu Grunde liegen, näheres sollte stets in einem persönlichen Gespräch geklärt werden. |
| <input type="checkbox"/> | Die Person kann sich nur eingeschränkt oder gar nicht äussern. |
| <input type="checkbox"/> | Der Person wird der Kontakt verweigert, sie wird von ihren Kollegen ausgegrenzt und wie Luft behandelt. |
| <input type="checkbox"/> | Die Person wird lächerlich gemacht und es werden Gerüchte über sie verbreitet, die die Person diskreditieren. |
| <input type="checkbox"/> | Die Person wird imitiert oder ihr werden Schimpfwörter nachgerufen. |
| <input type="checkbox"/> | Politische oder religiöse Ansichten stehen im Zentrum des Spotts. |
| <input type="checkbox"/> | Die Person wird Opfer von Gewalt gleich welchen Ausmasses und welcher Ausprägungsform. |

| | |
|--------------------------|--|
| | Spezialfall: Sexuelle Belästigung |
| | Hierbei handelt es sich um einige Beispiele für Handlungen, welche als sexuelle Belästigung gewertet werden könnten. Näheres sollte stets in einem persönlichen Gespräch geklärt werden. |
| <input type="checkbox"/> | Anzügliche und peinliche Bemerkungen. |
| <input type="checkbox"/> | Aufdringliche Blicke. |
| <input type="checkbox"/> | Sexistische Witze und Sprüche. |
| <input type="checkbox"/> | Vorzeigen, Aufhängen oder Auflegen von pornographischem Material. |
| <input type="checkbox"/> | Aufdringliche, unerwünschte Einladungen |
| <input type="checkbox"/> | Unerwünschte Körperkontakte. |

5.2 Konfliktprävention

| | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | Klare Organisationsstrukturen schaffen. Frühzeitige Klärung, wer was machen darf, soll oder muss. Klare Kompetenzverteilungen wirken stabilisierend. Gleiches gilt für die Informationswege, sie sollten jedem Club-/Teammitglied klar und verständlich sein. |
| <input type="checkbox"/> | Beteiligung der Club-/Teammitglieder bei wichtigen Entwicklungsprozessen. Bei einer Umgestaltung des Clubs oder wichtigen Projekten sind die Mitglieder am besten direkt einzubinden. Das gewährleistet schnellere Akzeptanz und beispielsweise Verständlichkeit neuer Strukturen. |
| <input type="checkbox"/> | Gutes Club-/Teamklima schaffen und das Gefühl einer Gemeinschaft aufbauen. Förderung des Wir-Gefühls, kein Mitglied/Spieler sollte sich ausgegrenzt fühlen. Wer gerne dabei ist, bringt sich stärker ein. |
| <input type="checkbox"/> | In Zusammenarbeit zwischen Trainer/Amtsträger und Spielern/Mitgliedern sind klare Verhaltensregeln zu erarbeiten und zu etablieren. Wie sollen sich die Spieler nach aussen präsentieren und wie sollen sie miteinander umgehen? An wen soll man sich bei Problemen wenden und wie soll mit Konflikten umgegangen werden. Nur das Aufstellen von klaren Verhaltensregeln, beugt solchen Fragestellungen vor. |
| <input type="checkbox"/> | Schon frühzeitig bei Amtsübernahme ist zu besprechen, welche Erwartungen der Trainer/Amtsträger und der Spieler/Mitglied an eine Zusammenarbeit knüpft. |
| <input type="checkbox"/> | Sich offen zeigen für Anregungen und Annahme von Kritik. Signalisierung von Bereitschaft zur Veränderung und Ausüben der Vorbildfunktion. |
| <input type="checkbox"/> | Bereitschaft den Spielern/Mitgliedern die Anerkennung ihrer Leistung zu zeigen. Aussprechen von Lob. Kreative Kritik ist durchaus sinnvoll. |

5.3 Konfliktbeschreibung

Die folgenden Punkte sollen dem Trainer/Amtsträger helfen, Konflikte transparenter zu machen und ihnen erleichtern, gezielt zu agieren. Es sind lediglich Denkanstöße, welche den individuellen Bedürfnissen anzupassen sind.

Wie ist der Konflikt zu klassifizieren?

- | | |
|---|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Zielkonflikt | <input type="checkbox"/> Mobbing |
| <input type="checkbox"/> Massnahmenkonflikt | <input type="checkbox"/> andere: |
| <input type="checkbox"/> sexuelle Belästigung | _____ |
| | _____ |

Wann ist der Konflikt zum ersten Mal aufgetreten? _____

Wie ist es zum Konflikt gekommen? Was sind mögliche Ursachen?

Wer streitet mit wem?

- vertikaler Konflikt (auf unterschiedlichen hierarchischen Ebenen)
- horizontaler Konflikt (auf derselben hierarchischen Ebene)

Wer ist am Konflikt unmittelbar, wer mittelbar beteiligt und in welcher Form?

| Person | Form der Beteiligung |
|--------|----------------------|
|--------|----------------------|

| | |
|----------|-------|
| 1. _____ | _____ |
| 2. _____ | _____ |
| 3. _____ | _____ |
| 4. _____ | _____ |
| 5. _____ | _____ |

Wie wird der Konflikt derzeit ausgetragen?

Worauf zielen die Konfliktparteien? Welche Interessen haben sie?

| Person | Interessenlage |
|--------|----------------|
|--------|----------------|

| | |
|----------|-------|
| 1. _____ | _____ |
| 2. _____ | _____ |
| 3. _____ | _____ |
| 4. _____ | _____ |
| 5. _____ | _____ |

Welche Effekte hat der Konflikt (positive – negative)?

- Was wurde bereits zur Konfliktlösung unternommen?

5.4 Konfliktbearbeitung

Wie kann mit Konflikten umgegangen werden?

| | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | Checkliste / Eskalationsschema FCT konsultieren. |
| <input type="checkbox"/> | Überlegtes Handeln. |
| <input type="checkbox"/> | Keine vorschnellen Schuldzuweisungen treffen. |
| <input type="checkbox"/> | Andere Meinungen einholen. |
| <input type="checkbox"/> | Verdachtsmomente ruhig und genau angehen. |
| <input type="checkbox"/> | Ergründung der Sichtweisen der einzelnen Konfliktparteien. |
| <input type="checkbox"/> | Ursachenforschung betreiben. |
| <input type="checkbox"/> | Ergründung des emotionalen Empfinden des Spielers/Mitglieds |
| <input type="checkbox"/> | Persönliches Gespräch mit dem Spieler/Mitglied führen. |
| <input type="checkbox"/> | Abklären, ob erste Vermittlungsversuche im kleinen Kreis bereits fehlgeschlagen haben. |
| <input type="checkbox"/> | Abklären, ob das Heranziehen einer Drittperson hilfreich ist. |
| <input type="checkbox"/> | Ist absehbar, dass ohnehin bald andere Personen und/oder Instanzen in den Fall einbezogen werden? Soll daher jetzt informiert oder interveniert werden? |
| <input type="checkbox"/> | Kann der Konflikt durch Versetzung einer Konfliktpartei beigelegt werden? |

6 Besonderes

Dieser Leitfaden wird jedem Amtsträger/Trainer des FCT mit seinem Amtsantritt abgegeben.

Fontnas, 15.10.2011

Ressort Projekte
Roger Walker
Tel. G: 051 / 220 67 84 – Mobile: 079 / 213 05 19
E-Mail: roger.walker@sbb.ch

Eingesehen
Azmoos, 18.10.2011

Präsident
Markus Schlegel
Tel. G: 00423 388 48 45 – Mobile: 079 311 73 70
E-Mail: markus.schlegel@oerlikon.com

Beilagen:

- Eskalationsschema FCT
- Deeskalationsschema FCT
- Adressliste Krisenmanagement