

Regionalbüros Alter, Pflege und Demenz

Eine gemeinsame Initiative zur Strukturentwicklung der Landesregierung
und der Träger der Pflegeversicherung NRW

Fortbildung „Konflikte in Familien effektiv bearbeiten“



Regionalbüros
Alter, Pflege und Demenz

Eine gemeinsame Initiative zur Strukturentwicklung der
Landesregierung und der Träger der Pflegeversicherung NRW

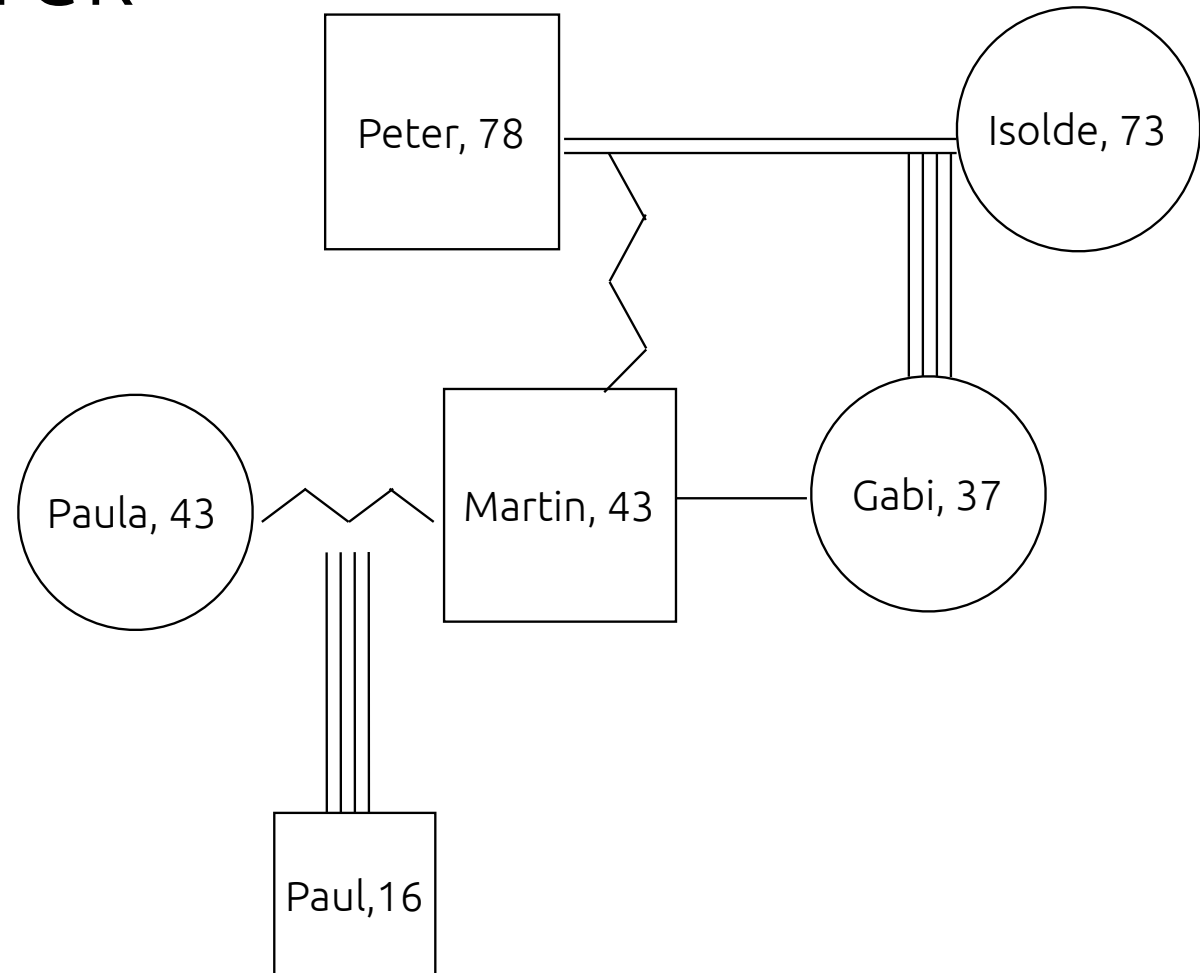
Konflikte durch chronische Erkrankungen im System Familie

Prof. Dr. André Posenau

Überblick

- Warum überhaupt das Thema Konflikte?
- Was sind Konflikte?
- Konfliktmerkmale
- Verhaltensweisen im Konflikt
- „Typische“ Konflikte in Familien

Familie Schemmrek



Legende

- enge Beziehung
- mäßige Beziehung
- lose Beziehung
- sehr lose Beziehung
- negative Beziehung

Was sind eigentlich Konflikte?

„In einem allgemeinen Sinn steht der Begriff Konflikt zunächst einmal für Zwiespalt, Widerstreit, Widerspruch und Auseinandersetzung. In der Soziologie geht es vor allem um Konflikte, insoweit sie durch soziale Beziehungen und Strukturen bedingt sind bzw. in ihnen zum Ausdruck kommen.“

(Vester, 2009)

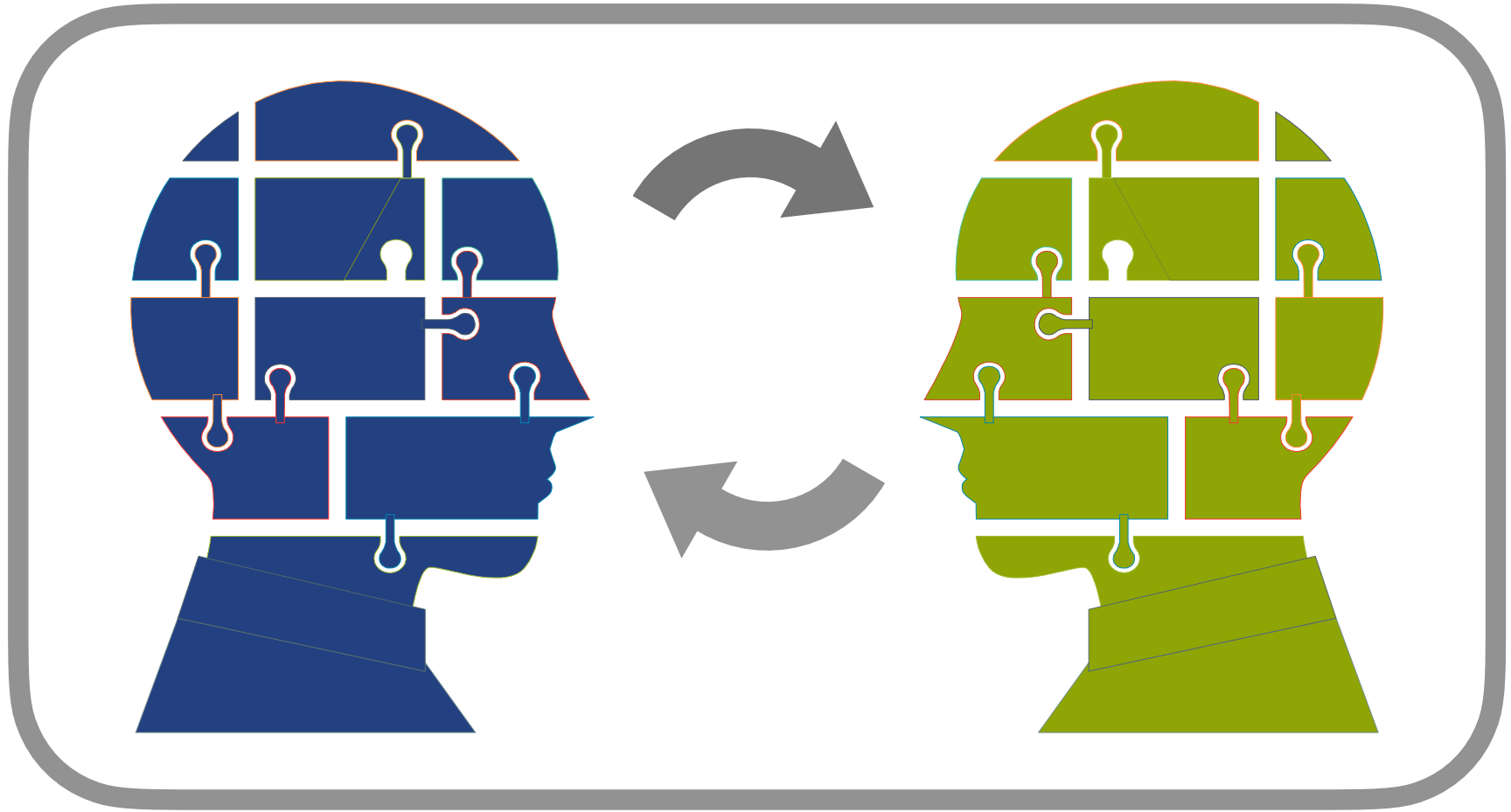
- Auseinandersetzungen von mindestens 2 Menschen, mit diametralen Interessen,
- die eine spezifische Abhängigkeit haben,
- wobei jedoch ein Handlungsspielraum bei den einzelnen Parteien besteht.

(Vester, 2009)

Merkmale eines Konflikts

- Die Ursache eines Konfliktes schwierig zu benennen, da die Konfliktparteien dies häufig unterschiedlich interpretieren,
- sie schränken das Handeln der Beteiligten in irgendeiner Art und Weise ein und
- es geht den konfligierenden Parteien um das Gewinnen!

(Vester, 2009)



Konfliktarten

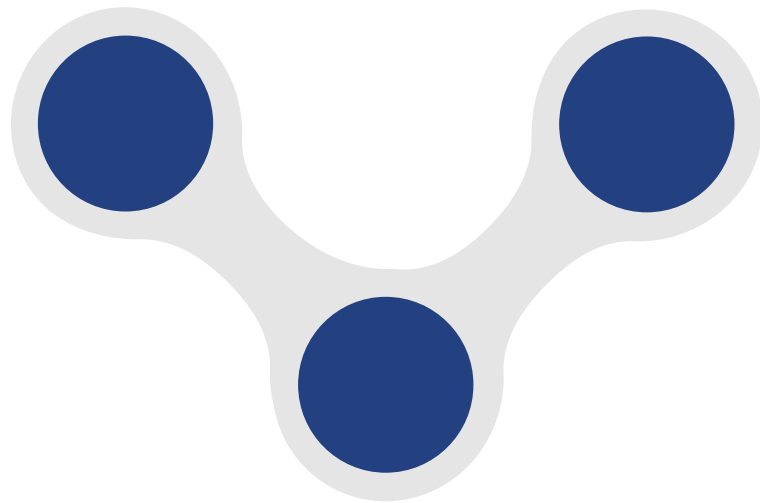
- **Zielkonflikte** (das, was angestrebt wird, beeinflusst die Zielerreichung der konfligierenden Parteien)
- **Methodenkonflikte** (mit Methode ist der „Weg“ zum Ziel gemeint)
- **Wertekonflikte** (die zugrunde liegenden Werte sind Gegenstand des Konflikts)
- **Verteilungskonflikte** (die Verteilung von Ressourcen steht im Mittelpunkt der Auseinandersetzung)
- **Rollenkonflikte** (die Personen haben aufgrund ihrer Rollen in der Interaktion einen Konflikt)

(Vester, 2009)

Exkurs: Rollenkonflikte

Erwartung des Mannes

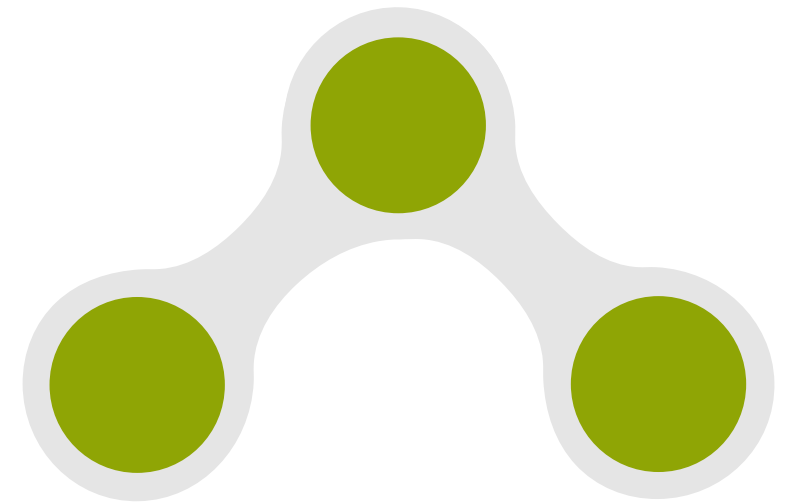
Erwartung der Kinder



Rolle: Ehefrau

Intrarollenkonflikt: Konflikt zwischen den Erwartungen unterschiedlicher Bezugsgruppen

Erwartung des Vaters



Rolle: Tochter

Rolle: Vormund

Interrollenkonflikt: Konflikt zwischen den Rollen in einer Person

Beteiligungs- und Beziehungsarten

- **Direkt beteiligte** Agierende sind Personen, die aktiv für den Konflikt verantwortlich sind.
- **Indirekt beteiligte** Agierende sind Personen, die, warum auch immer, unverschuldet, am Konflikt teilnehmen „müssen“.

Stehen zueinander in ...

- ...**symmetrischen Beziehungen** haben beide Parteien dieselben Rechte und Pflichten, sind sozusagen gleichrangig und auch die Machtverteilung ist ausgeglichen.
- ...**komplementären Beziehungen** sind die Verteilungen unterschiedlich. Eine Partei hat, warum auch immer, in irgendeiner Form mehr Macht als die andere.

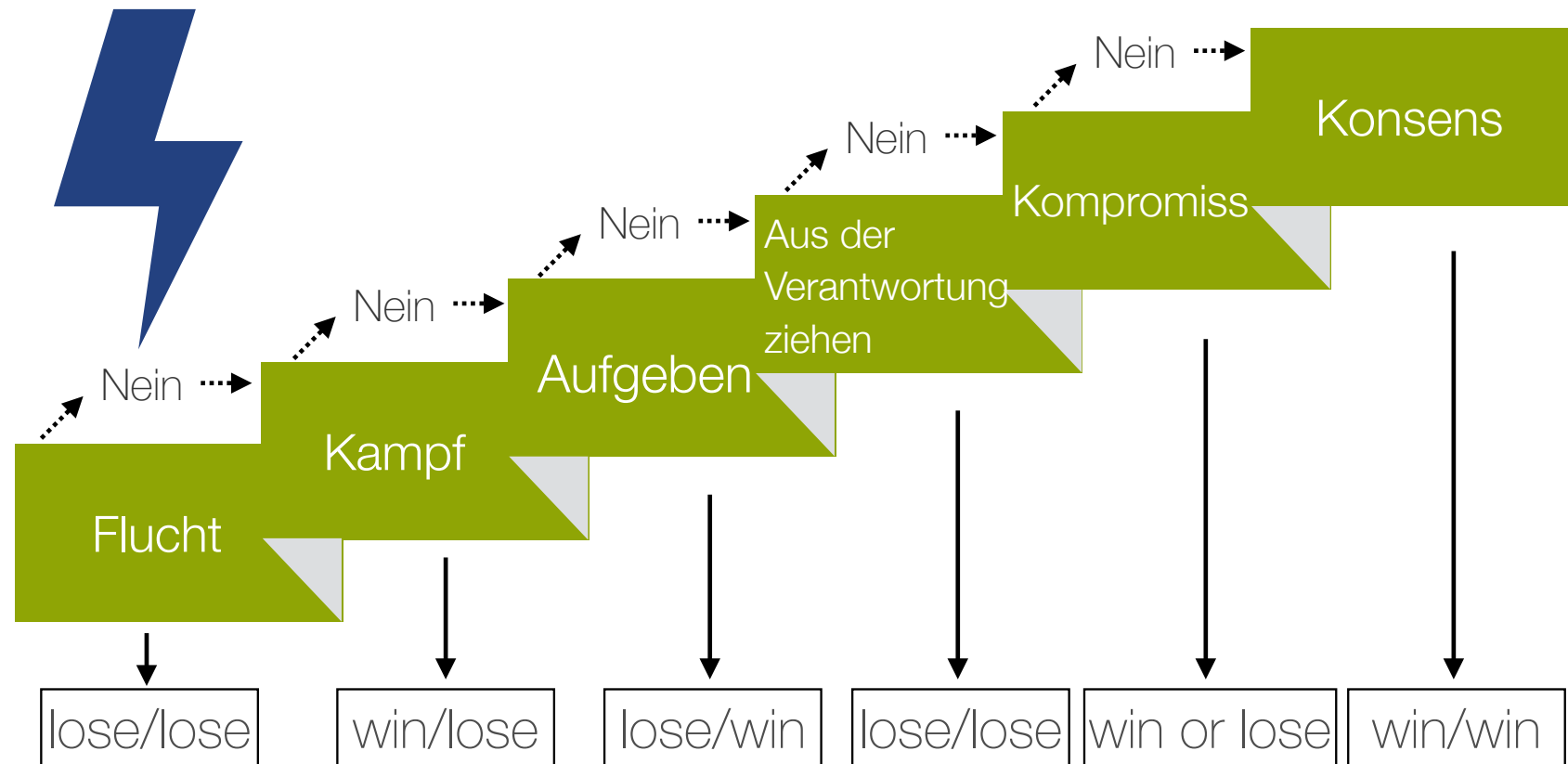
(Posenau, 2019)

„Sichtbar“ vs. „Unsichtbar“

- **Demotivation:** die Bereitschaft zu kooperieren nimmt ab.
- **Gereiztes Verhalten:** „Kleinigkeiten“ erzeugen direkt Streitigkeiten.
- **Blockaden:** konstruktive Vorschläge zur weiteren Zusammenarbeit werden bagatellisiert und belächelt.
- **Abweisende Körperhaltung:** die Beteiligten vermeiden eine zugewandte Körperhaltung und blicken sich kaum mehr an.

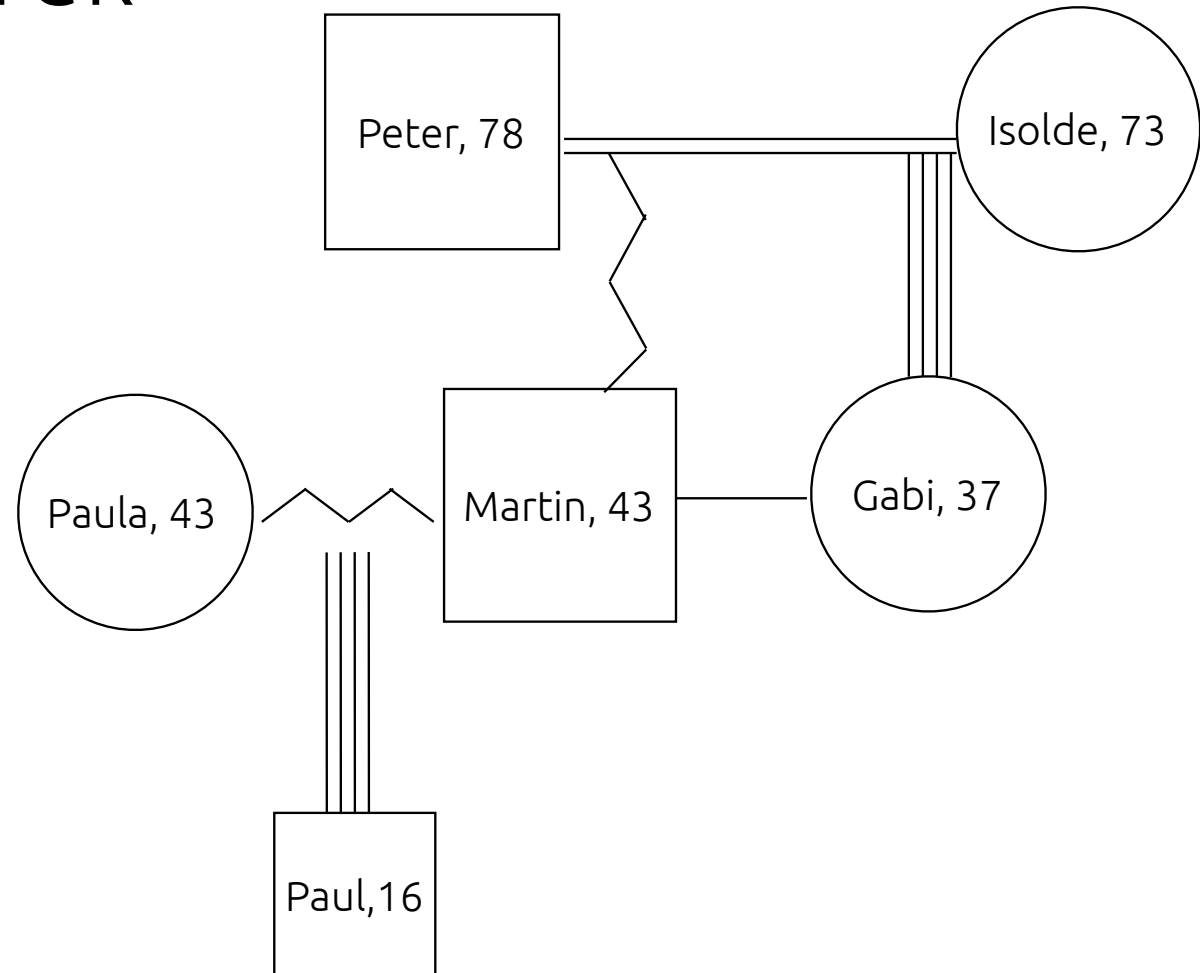
(Posenau, 2019)

Verhaltensweisen im Konflikt



(Glasl, 1980)

Familie Schemmrek



Legende

- enge Beziehung
- mäßige Beziehung
- lose Beziehung
- sehr lose Beziehung
- negative Beziehung

Typische Gegenstände von Familienkonflikten

- Emotionen und Gefühle
- Macht
- Geld
- Autonomiebestrebungen
- Entscheidungen
- Rollen

Konklusion

Jeder kennt Konflikte und löst sie tagtäglich, aber wie sie sich klassifizieren lassen, ist den meisten im Alltag nicht bewusst. Aber genau dieses Wissen ist wichtig, um im zwischenmenschlichen Austausch produktiv mit Konflikten umzugehen. Zielführend ist zunächst eine distanzierte Analyse der Ausgangssituation und die Integration der Perspektiven aller direkter Akteure. Ohne diese Grundlage ist das Bearbeiten kaum bzw. un-möglich.

Reflexionsfragen

- Was sind die häufigsten Konfliktursachen in Ihrer Beratungspraxis und wie bearbeiten sie diese?
- Wann ziehen sie sich aktiv zurück?
- Wie reflektieren Sie ihr Verhalten in Konfliktsituationen?
- Wie gehen Sie damit um, wenn Sie Gegenstand des Konflikts werden?



Vielen Dank!

Gefördert von:

**Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen**



**LANDESVERBÄNDE
DER PFLEGEKASSEN**



Verband der Privaten
Krankenversicherung

Bibliografie

Glasl, F. (1980) Konfliktmanagement. Diagnose und Behandlung von Konflikten in Organisationen. Bern: Haupt Verlag.

Posenau, A. (2018) Interprofessionelle Zusammenarbeit - Kooperation 2.0. Bochum: HSG University Press.

Vester, H.-G. (2009) Kompendium der Soziologie I: Grundbegriffe. Wiesbaden: Springer.

Wright, M. L., & Leahey, M. (2009) Familienzentrierte Pflege. Assessment und familienbezogene Interventionen. Hans Huber: Bern.