

DIGITALES MATERIAL ZUM METHODEN-HANDBUCH

Methode #20

Solution Café



Hinweise zum Ausdrucken

Auf den folgenden Seiten findet Ihr die „Fallen“ für Methode #20.

Sie helfen dabei, die ungewollten Nebeneffekte zu reflektieren und in der Gruppe Strategien zum Umgang mit ihnen zu erarbeiten.

Druckt die Karten gerne auf etwas dickerem Papier aus. Das macht es angenehmer, sie in der Gruppe zu nutzen, und sie gehen nicht so schnell kaputt.

Viel Spaß!

Inhalte: Germanwatch e.V.

Handabdrucklogo: Benjamin Bertram

Rebound-Falle

Was ist das?

Die Rebound-Falle versteckt sich in vielen scheinbar erfolgreichen Projekten. Dabei wird durch eine nachhaltige Veränderung an einer Stelle, das Gegenteil dessen was eigentlich beabsichtigt war, an einer anderen Stelle ausgelöst. Ursprünglich wurde das Problem im Zusammenhang mit Energieeffizienzsteigerungen deutlich. Forscher:innen haben beobachtet, dass Energie-Einsparungen – etwa durch effizientere Technologien – letztendlich dazu führten, dass zum Beispiel die entsprechenden neuen Geräte häufiger genutzt werden oder dass die Einsparungen in Form von Geld für weiteren Konsum und damit zusätzlichen Energieverbrauch eingesetzt werden.

Ursachen:

Diese Rebound-Effekte können finanziellen Ursprungs sein (z.B.: *“Wenn das Auto weniger Benzin verbraucht, dann kann ich es mir auch leisten, längere Strecken zu fahren.”*) oder aber auch psychologische Gründe haben (z.B.: *“Ich habe das ganze Jahr Müll getrennt, jetzt kann ich auch mal wieder in den Urlaub fliegen!”*). Eine tatsächliche Einsparung an Ressourcen, Energie oder Emissionen gibt es daher bei manchen Projekten zwar unmittelbar. Indirekt können dadurch jedoch andere Prozesse in Gang getreten werden, die den positiven Effekt schmälern oder sogar ins Negative verlagern.

Quellen:

Hamann, K.; Baumann, A.; Löschinger, D. (2016): Psychologie im Umweltschutz: Handbuch zur Förderung nachhaltigen Handelns. Oekom Verlag, München.

<https://doi.org/10.14512/9783960061182>

Madlener, R.; Alcott, B. (2011): Herausforderungen für die technisch-ökonomische Entkoppelung von Natur-Verbrauch und Wirtschaftswachstum. Unter besonderer Berücksichtigung der Systematisierung von Rebound-Effekten und Problemverschiebungen. Im Auftrag der Enquete-Kommission „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität“ des Deutschen Bundestages. URL: <https://webarchiv.bundestag.de/archive/2013/0510/bundestag/gremien/enquete/wachstum/gutachten/m17-26-13.pdf>

Santarius, T. (2012): Der Rebound-Effekt: Über die unerwünschten Folgen der erwünschten Energieeffizienz. Herausgegeben in der Reihe „Impulse zur WachstumsWende“ des Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie GmbH. URL:

<https://epub.wupperinst.org/frontdoor/deliver/index/docId/4219/file/ImpW5.pdf>

Beispiel:

Die Initiative fLotte in Berlin stellt gegen Registrierung kostenlos Lastenfahräder zu Verfügung (aber die Initiative freut sich über Spenden). Diese Lastenräder stehen über die Stadt verteilt an zahlreichen Standorten.

- Infos zu Standort und dort buchbaren Rädern werden nach Marker-Anwahl angezeigt.
- Welche Räder an welchem Tag buchbar sind, siehst du in der **Karte mit Verfügbarkeit** oder im **Verfügbarkeitskalender**.
- Weitere Karten: **fLotte Standorte pro Bezirk**, **fLotte Potsdam**, **fLotte Brandenburg**



Screenshot von: <https://flotte-berlin.de/lastenrad-ausleihen/standorte/>

55 Lastenräder

Karte: für heute, für morgen

FLOTTE EVENTS

Treff die fLotte live: wo und wann

NEUES VON DER FLOTTE

- fLoter Stadtradeln 2023
3. Juni 2023
- #KdK25: fossilfreier dank fLotte
28. Mai 2023
- Die fLotte knackt die 30.000!
17. Mai 2023

mehr

WANTED: FLOTTE RAD-BETREUUNG

Die fLotte wächst und sucht noch Rad-Patinnen und Rad-Sanitäter:innen

EIN PROJEKT DES

adfc
Berlin

Insgesamt schaffen innerhalb von 2 Jahren 50 Personen ihr Auto ab. Das spart diesen Personen mindestens 2000€ an Versicherung, Benzin, Parkplatz und Reparatur. 20 der 50 Menschen freuen sich, dass sie sich dieses Jahr einen größeren Urlaub in Kanada, der Karibik oder Neuseeland leisten können. 10 Menschen beschließen in eine größere Wohnung zu ziehen...

Mögliche Lösungsansätze

- Überlegt Euch im Vorhinein Mechanismen & Strukturen, die ein „Rebound-Verhalten“ unwahrscheinlicher machen (auch wenn dies nicht vollständig vermeidbar ist).
- Schafft Bewusstsein für den Rebound-Effekt.
- Leitet Einsparungen direkt in ökologische, sinnvolle Produkte und / oder Dienstleistungen um.

Für das Beispiel könnte das bedeuten, dass Lottes Flotte anbietet, einen ungefähr kalkulierten Einsparungsbetrag etwa als Zuschuss für ein „Lastenrad-Abo“ zu zahlen oder diesen Betrag an ein Projekt, mit dem sie kooperieren, zu spenden. Außerdem könnte Lottes Flotte in ihren Infomaterialien oder auf ihrer Website auf den Rebound-Effekt hinweisen.

Fragen:

- Welche Rebound-Effekte könnte Euer Projekt verursachen?
- Welche Strategien könntet Ihr jetzt schon entwickeln, um diese Effekte so gut es geht zu vermeiden?

Outgroup-Falle

Was ist das?

In die Outgroup-Falle tappen so manche besonders ambitionierte Gruppen. Damit ist gemeint, dass sie moralische Urteile über ihre:n Verhandlungspartner:in haben, ihr Gegenüber das unterschwellig wahrnimmt und nicht mehr bereit ist, zu kooperieren. Mit Outgroup ist dabei gemeint, dass die Aktiven ihre eigene Einstellung in der Ingroup als „richtig“ definieren und die der anderen als „falsch“. So kann eine Zusammenarbeit sehr schwer werden.

Ursachen:

Die Vorurteile gegenüber der Outgroup beruhen meistens gar nicht auf Feindlichkeit, sondern entstehen viel mehr durch die Stärkung der eigenen Gruppenidentität und das Aufrechterhalten eines positiven Bilds von der eigenen Gruppe durch die Abwertung anderer Gruppen. Vorurteile gegenüber anderen Gruppen können sehr divers sein und in Zusammenhang stehen zu gesellschaftlichen Kategorien wie Geschlecht, Beruf, Alter und soziale oder ethnische Herkunft (Stichwort: Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit). Dies kann sich in ausgrenzenden Handlungen oder sogar Gewalt zeigen. Natürlich sind aber nicht alle Formen von Ausgrenzung einzelner Personen ein Ausdruck von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Vorurteile können auch auf unterschiedlichen Werten & Lebensstilen basieren (z.B. wie ökologisch sich die Gruppe verhält), die dazu führen, dass sich eine Person oder Gruppe über eine andere erhebt. Durch Vorurteile gegenüber anderen Gruppen kann es zu Wahrnehmungsverzerrungen kommen, die eine Kooperation erschweren. Oftmals geschehen diese Prozesse unbewusst. Mitglieder der Ingroup erkennen nicht, wie sie Outgroup-Mitglieder ausschließen oder abwerten. Als Betroffene hingegen bekommen Outgroup-Mitglieder die Abwertungen in der Regel mit und fühlen sich angegriffen oder abgewertet. Eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe ist dann leider nicht mehr möglich. Dies kann den Weg zu wichtigen Kooperationen verbauen.

Quellen:

Amadeu Antonio Stiftung (2023): Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit - Was ist das? Amadeu Antonio Stiftung. URL: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit/>

Küpper, B.; Zick, A. (2015): Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Bundeszentrale für politische Bildung. URL: <https://www.bpb.de/themen/rechtsextremismus/dossier-rechtsextremismus/214192/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit/>

Anslinger, J.; Athenstaedt, U. (2015): Diskriminierung – Eine sozialpsychologische Ursachensuche: Vorurteile, Stereotype und Intergruppenprozesse. In: Scherke, K. (Hrsg.): Spannungsfeld »Gesellschaftliche Vielfalt«. Begegnungen zwischen Wissenschaft und Praxis. Transcript Verlag. Bielefeld: 53-74.

Beispiel:

Die Gruppe „No Meat Today“ setzt sich für weniger Fleischgerichte in der Mensa ein. Dafür machen sie eine Ausstellung in dem Mensafoyer mit Bildern leidender Tiere aus der Massentierhaltung. In folgenden Verhandlungen mit der Mensaleitung ist diese nicht bereit zu kooperieren.

Mögliche Lösungsansätze:

- Mache Dir die Outgroup-Falle bewusst und bemühe Dich aktiv darum, unvoreingenommen in den Dialog mit Menschen anderer Meinungen und Erfahrungshintergründe zu treten. Informiere Dich dazu weiter über die Formen und Ursachen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeiten (siehe Quellen).
- Versetzt Euch in die Lage der Outgroup und beobachtet statt zu bewerten.
- Versucht im Dialog zu verstehen, welche Bedürfnisse hinter den Meinungen und Verhaltensweisen stehen, die sich von Euren eigenen unterscheiden.
- Diskutiert die Dynamiken und Gefahren der Outgroup-Falle mit der eigenen Gruppe.
- Gestaltet die eigene Gruppe möglichst divers und offen für Menschen, die unterschiedliche Erfahrungshintergründe mitbringen und nicht exakt die gleichen Ansichten vertreten wie Ihr.

Für das Beispiel könnte das bedeuten, dass sich die Gruppe „No Meat Today“ im Vorhinein genau überlegt, welche Effekte ihre Aktion etwa auf die Studierenden und die Angestellten der Mensa haben kann. Hier ist auch wichtig mitzudenken, dass auch die Gruppen Studierende und Angestellte verschieden sein können. Es besteht außerdem die Gefahr, mit einer radikalen Aktion die Kooperationspartner:innen vor den Kopf zu stoßen, die für die Veränderung des Mensa-Angebots entscheidend sind. Gerade im ersten Schritt macht ein offenes und wertschätzendes Gespräch mit einer leitenden Person der Mensa, sowie Mitarbeiter:innen aus verschiedenen Bereichen Sinn. Eine unvoreingenommene Haltung macht das Erreichen der Ziele wahrscheinlicher.

Fragen:

- Wie bewusst sind Euch Eure Urteile?
- Wie groß ist Euer Verständnis für das Verhalten anderer Personen?
- Mit welcher Haltung begegnet Ihr eure Ansprechpartner:innen?
- Welche Argumente und Methoden sind zielführend, welche nicht?
- Welche negativen und positiven Konsequenzen hat euer Projekt für andere Gruppen?

Außenseiter:innen-Falle

Was ist das?

Politische Maßnahmen und zivilgesellschaftliche Projekte, die Strukturen verändern und unsere Gesellschaft sozialer oder ökologischer machen, sind wichtig. Für eine sozial-ökologische Transformation braucht es unbedingt mehr Aktive in partnerschaftlicher Zusammenarbeit. Es kann jedoch passieren, dass manche Personen oder soziale Gruppen durch die angestoßenen Veränderungen Nachteile erfahren. Zum Beispiel sollten wir nicht Autos abschaffen, ohne an Lösungen für diejenigen Menschen zu denken, die selber kein Fahrrad fahren können oder sich nicht zu Fuß bewegen können (z.B.: Menschen mit körperlichen Einschränkungen, ältere Menschen oder Menschen, die kein Fahrrad fahren können).

Ursachen:

Häufig bewegen wir uns in unserer eigenen Blase. Das heißt, unsere Erfahrungen, Perspektiven und Positionen im Privaten, im Job und in anderen Lebensbereichen sind geprägt von unserem Wissen, von unserer Herkunft und von den existierenden Machtstrukturen (z.B.: Zugang zu Orten, finanziellen Ressourcen). Die Möglichkeiten der Menschen, sich in politische Prozesse einzubringen und an Entscheidungen teilzuhaben, sind außerdem sehr unterschiedlich.

Bei strukturellen Veränderungen ist es daher wichtig, möglichst viele Interessens- und Bevölkerungsgruppen miteinzubeziehen. Alle Menschen, die von einer strukturellen Veränderung betroffen sind, sollten eine Stimme haben. So kann erstens wertvolles Wissen über Bedürfnisse verschiedener Akteur:innen sowie ihre unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen berücksichtigt werden, das sonst eventuell übersehen wird. Zweitens kann das dazu beitragen, möglichst viele Menschen zu begeistern und die Identifikation für das Thema zu vergrößern. Denn, um Strukturen nachhaltig zu verändern, braucht es eine möglichst breite Akzeptanz unter den beteiligten Akteur:innen. Hierbei sind besonders die Gruppen zu beachten, die sowieso schon unter Benachteiligung und Diskriminierung leiden.

Quellen:

Bahn, E.; Guhr, S.; Heinz, R.; Moraes Barros, A.; Norpoth, J.; Siever, L.-L. (2022): Rechteinhaber*innen wirksam in Multi-Stakeholder-Initiativen einbeziehen. Positionspapier im Rahmen des Projektes „NRO-Koordinierungsstelle NAP-Branchendialoge“. URL: https://www.germanwatch.org/sites/default/files/einbeziehung_von_rechteinhaberinnen_in_msi_final_v_11_2022_0.pdf

Hemmati, M.; Schmidt, C. (2020): Beteiligung und Mitwirkung im kommunalen Klimaschutz. Erkenntnisse und Ergebnisse aus dem Vorhaben Klima-KomPakt. Bericht im Rahmen des Projektes „Klima-KomPakt: Bedarfserfassung, Beteiligung und Verstärkung im kommunalen Klimaschutz“ erstellt. URL: https://www.klimaschutz.de/sites/default/files/Beteiligung_Klimaschutz_Klima-KomPakt%20barrierefrei_1.pdf

Beispiel:

Die Initiative "Mensa-Garten" in Oldenburg schafft es, einen Unigarten neben der Mensa anzulegen. Das Gemüse kann von der Mensa genutzt werden. Auch der Biomüll aus der Mensa soll weiter genutzt und jetzt kompostiert werden.

Das bedeutet auch, dass die Mitarbeitenden der Mensa täglich viele Kilogramm Kompost in den Garten tragen müssen. Diese Zusatzaufgabe ist sehr anstrengend, zeitintensiv und verursacht Rückenschmerzen.

Mögliche Lösungsansätze

- Überlegt bei jedem Schritt im Vorhinein genau, welche Akteur:innen beteiligt sind und inwiefern diese betroffen sind.
- Sucht Lösungen, um ungewollte Nebeneffekte zu vermeiden, idealerweise zusammen mit den Akteur:innen. So könnt ihr nicht nur den ungewollten Nebeneffekt vermeiden, sondern durch die gemeinsame Lösung auch noch mehr Verbündete für euer Projekt finden, die die Umsetzung vorantreiben.

Für die Initiative "Mensa-Garten" könnte das bedeuten, dass die Initiative Mensa-Garten bei jedem Schritt ihres Projektes überlegt, welche Personen beteiligt sind und diese/ bzw. deren Vertretung an der Konzeption des Unigartens teilnehmen oder Vorschläge äußern lässt. Nach einer anfänglichen Laufzeit evaluiert die Gruppe das Projekt, indem sie die Beteiligten nach Feedback fragt. Daraufhin wird eine Sackkarre angeschafft, mit der die Kisten mit Bioabfall ganz leicht transportiert werden können.

Fragen:

- Welche Personen oder Gruppen könnten von eurem Projekt Nachteile haben?
- Mit welchen Lösungen könntet ihr diesem „blinden“ Fleck entgegenwirken?

Burnout-Falle

Was ist das?

Wer sich für Chancengleichheit engagiert, für stärkeren Klimaschutz eintritt oder gegen Diskriminierung (z.B.: Rassismus, Sexismus, Antisemitismus etc.) kämpft, hat häufig das Gefühl, man bewegt zu wenig bzw. könnte immer noch mehr tun. Nicht selten verausgaben sich politisch aktive Personen über ihre eigene Belastungsgrenze hinaus.

Ursachen:

Die Ursachen für ein Burnout sind komplex und können hier nur angedeutet werden. Zu den Faktoren, die ein Burnout begünstigen, gehört jedoch ein hohes Problembewusstsein. In Kombination mit einem stark ausgeprägten Verantwortungsgefühl und einem Gefühl von Hilflosigkeit angesichts der Tragweite der ökologischen und sozialen Folgen, die mit dem Problem einhergehen, kann das aktive Personen sehr belasten. Dazu kommen externe Einflüsse, wie eine hohe Arbeitsbelastung durch Aktivismus, langsame Erfolge oder öffentliche Anfeindungen durch Vertreter:innen gegnerischer Positionen.

Manche Aktive vernachlässigen die Selbstfürsorge oder kennen nicht genügend Strategien im Umgang mit Belastungen. In der Folge nehmen sie sich kaum Zeiten der Regeneration und für andere Themen und Freizeitaktivitäten. Das kann auf Dauer zu einer starken psychischen und körperlichen Belastung führen - bis hin zu einem Zustand völliger Erschöpfung (Burnout). Ein Burnout belastet das gesamte Wohlbefinden und kann zu Angststörungen und Depressionen führen. Häufige Symptome sind Schlaflosigkeit, verminderte Leistungsfähigkeit und sozialer Rückzug. Expert:innen betrachten die Häufigkeit von Burnout bei Freiwilligen und Aktivist:innen als eine der größten Hürden für soziale Bewegungen, ihr gesellschaftliches Engagement über längere Zeit aufrecht zu erhalten. Um langfristig für Nachhaltigkeitsthemen aktiv zu sein, ist ein nachhaltiger Umgang mit den eigenen Bedürfnissen, Emotionen und Ressourcen deshalb eine wichtige Grundlage.

Quellen:

Frick, V.; Gossen, M.; Holzhauer, B. (2022): Junge Menschen in der Klimakrise. Eine Untersuchung zu emotionaler Belastung, Bewältigungsstrategien und Unterstützungsangeboten im Kontext von Klimawandel und Umweltproblemen in der Studie "Zukunft? Jugend fragen! 2021". Herausgegeben vom Umweltbundesamt. URL:

https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/479/publikationen/texte_127-2022_junge_menschen_in_der_klimakrise.pdf

Amnesty International (2020): Widerstandsfähig bleiben und die Welt verändern: Ein Bulletin für Aktivist:innen und Freiwillige. URL: <https://www.amnesty.de/sites/default/files/2021-02/Amnesty-Ratgeber-fuer-junge-Menschen-Activism-Resilienz-Teil-Eins-April-2020-Deutsch.PDF>

Beispiel:

Lisa ist sehr engagiert bei Fridays for Future, sie schließt dazu gerade ihr Abitur ab und muss sich entscheiden, was sie studieren möchte.

Sie kann abends oft nicht einschlafen, reagiert häufig gereizt, hat keinen Appetit, trifft kaum noch Freund:innen außerhalb des Aktivismus und streitet viel mit ihren Eltern.



Copyright: Germanwatch | Illustration: Johannes Fuchs

Mögliche Lösungsansätze

- Praktiziert Selbstfürsorge und achtet darauf regelmäßig Pausen zu machen.
- Nutzt Hobbies und Freizeitaktivitäten (Sport, Musik etc.), die nicht einem bestimmten gesellschaftspolitischen Ziel dienen.
- Feiert regelmäßig auch die kleinen Schritte und Erfolge.
- Tauscht Erfahrungen und Strategien zum Umgang mit Stress mit anderen Engagierten aus.

Für Lisa könnte das heißen, dass sie sich klare Prioritäten setzt, was für sie momentan das Wichtigste ist und sie ihren Terminkalender dementsprechend verändert. Sie plant aktiv Zeiten für Sport, zum Kreativ-Sein sowie Pausen ein und kommuniziert ihrer FFF-Gruppe, dass sie Sonntags nicht auf ihr Handy schaut. Sie plant, wieder Basketball zu spielen und kontaktiert ihren alten Verein. Das hat ihr immer Spaß gemacht, aber sie hat aufgehört, weil sie keine Zeit mehr für das Training hatte. Und sie setzt sich aktiv Termine in den Kalender, an denen sie gar nichts macht, weder Schule, noch Hobby, noch Aktivismus.

Fragen:

- In welchen Zeiten ruht Ihr euch aus oder feiert kleine und große Erfolge zusammen? Reicht das aus?
- Wie und wo tankt Ihr neue Energie? Macht ihr das oft genug?
- Welche individuellen und kollektiven Ressourcen (Rituale, Umgangsformen, Kultur der Wertschätzung und des gegenseitig Aufeinanderachtens etc.) können Euch in Eurer Gruppe helfen, Euer Engagement nachhaltig zu gestalten?

Konflikt-Falle

Was ist das?

In einigen Projekten müssen viele Entscheidungen abgewogen und getroffen werden, bevor man wirklich ins Handeln kommen kann. Einerseits ist es sehr wichtig Entscheidungen gut zu durchdenken und alle Beteiligten mitzunehmen. Wenn die Mitglieder der Gruppe unterschiedliche Bedürfnisse und Ziele haben, kann das andererseits sehr nervenaufreibend und kräftezehrend sein.

Ursachen:

Widersprüche, Streitigkeiten und Konflikte sind allgegenwärtig und auf allen Ebenen zu finden – zwischen Staaten, im Arbeitsleben, in den eigenen vier Wänden oder auch im ehrenamtlichen Engagement. Das liegt daran, dass Mitglieder einer Gruppe, die sich gemeinsam engagieren wollen, trotzdem unterschiedliche Bedürfnisse und Meinungen haben können oder unterschiedliche Wege bevorzugen das gemeinsame Ziel zu erreichen. Ein Konflikt zwischen zwei oder mehreren Konfliktparteien besteht nach Schrader (2018) aus drei Elementen:

- ein uneinsichtiges Verhalten der Konfliktparteien, das den Konflikt oft weiter verschärft (z.B. Achtlosigkeit, Provokation, Anschuldigungen, Gewalt)
- unvereinbar erscheinende Interessen und Ziele der Konfliktparteien (z.B. Streben nach sozialer Anerkennung, materiellem Gewinn)
- unterschiedliche Annahmen und Haltungen der Beteiligten in Bezug auf die Ursachen des Konflikts, ihre eigene Rolle und die Bewertung der Konfliktparteien

Konflikte sind nicht grundsätzlich negativ zu bewerten. Sie sind sogar "eine unvermeidbare und für den sozialen Wandel notwendige Begleiterscheinung des Zusammenlebens in allen Gesellschaften" (Ropers 2002: 11). Ohne Konflikte kein Weiterkommen und damit auch keine Transformation hin zu einer sozial-ökologischen Gesellschaft. Es gibt außerdem unterschiedliche Konfliktarten: Bewertungs-, Beurteilungs-, Verteilungs- und Beziehungskonflikte (u.a. Stangl 2020), die verschiedene Lösungsstrategien brauchen. Manchmal sind Konflikte auch nicht ohne externe Hilfe zu lösen. Statt Konflikte zu vermeiden und damit die Veränderungsprozesse zu blockieren, ist eine intensive Auseinandersetzung mit dem Konflikt nötig, um Mittel und Wege zu finden, wie Konflikte gewaltfrei und konstruktiv ausgetragen werden können und alle Beteiligte möglichst produktive Lern- und Veränderungsimpulse mitnehmen. Oft gibt es auch nicht die perfekte Lösung und Handlungsfähigkeit entsteht erst mit Kompromissen.

Quellen:

Ropers, N. (2002): Friedensentwicklung, Krisenprävention und Konfliktbearbeitung. Technische Zusammenarbeit im Kontext von Krisen, Konflikten und Katastrophen. Eschborn: GTZ.

Schrader, L. (2018): Was ist ein Konflikt?. Bundeszentrale für politische Bildung.

<https://www.bpb.de/themen/kriege-konflikte/dossier-kriege-konflikte/54499/was-ist-ein-konflikt/#node-content-title-0>

Beispiel:

Die Gruppe, die den Radentscheid in deiner Stadt organisiert, ist sich seit Wochen uneinig darüber, ob sie die geplante Protestaktion umsetzen soll oder nicht. Das liegt daran, dass die Aktionsform für Teile der Gruppe zu radikal ist. Diese schlagen stattdessen vor in den Dialog mit der Stadt zu gehen, um zu schauen, welche Lösungen es schon gibt und was bereits gut läuft. Die Gruppe hat sich durch diesen Konflikt in zwei Konfliktparteien aufgespalten, die nicht mehr konstruktiv miteinander planen können. Die Gruppe droht sich komplett zu zerstreuen und handlungsfähig zu werden.

Mögliche Lösungsansätze

- Widersprüche und Konflikte in Gruppenprozessen und gemeinsamen Engagement sind normal, denn wir haben alle unterschiedliche Hintergründe und Wertvorstellungen. Akzeptiert diese Widersprüche und versteht sie als Teil des Prozesses. Je weniger ihr sie unter den Teppich kehrt, desto weniger könnt ihr darüber stolpern!
- Findet gemeinsame Kompromisse, statt ewig nach der perfekten Lösung zu suchen oder zwei Optionen zu diskutieren und gegeneinander aufzuwiegen. So bleibt Ihr handlungsfähig.
- Informiert euch zu den Themen (Gewaltfreie) Kommunikation, Moderation, Konflikt- und Changemanagement sowie Teamführung und nutzt Methoden, um den Prozess in eurer Gruppe von Anfang an strategisch zu planen. Der Plan sollte genug Raum enthalten, um getroffene Entscheidungen regelmäßig zu reflektieren und zukünftige Entscheidungen vorzubereiten.
- Achtet auf eine gute Atmosphäre in der Gruppe. Eine Kultur der Wertschätzung und der Augenhöhe fördert Verständnis für die Perspektiven der anderen in der Gruppe und wird dazu beitragen, dass ihr Herausforderungen und Konflikte gemeinsam lösen könnt.
- Stärkt eure Gemeinsamkeiten und verständigt euch über eure Werte. Wenn ihr die gut kennt und transparent macht, dann wird es euch leichter fallen gemeinsame Entscheidungen zu treffen, hinter denen alle beteiligten stehen

Fragen:

- Welche Werte vertrittet ihr? Welche Gemeinsamkeiten verbinden euch und inwiefern können diese euch helfen gemeinsam eventuelle Konflikte zu lösen.
- Welche negativen ökologischen oder sozialen Folgen könnte Euer Projekt auch für Menschen und Gruppen außerhalb eurer Gruppe nach sich ziehen?
- Wie könntet ihr diesen Widersprüchen frühzeitig begegnen?
- Welche Konfliktlösungs- und Moderationsmethoden und -tools kennt Ihr? Welche wollt ihr noch lernen?
- Was habt ihr schon aus Konflikten gelernt und was könnt ihr daraus für zukünftige Konflikte mitnehmen?

Verstetigungs-Falle

Was ist das?

Viele Projekte schlafen nach einiger Zeit wieder ein, weil die Teilnehmenden den Ort verlassen, der Nachwuchs fehlt und sich niemand mehr für die Leitung und Durchführung des Projekts verantwortlich fühlt. Außerdem passiert es häufig, dass die nicht nachhaltigen Strukturen nicht verändert wurden, sondern nur unter immer neuem Aufwand nachhaltige Alternativen geschaffen werden, die nicht mehr verfügbar sind, sobald die Verantwortlichen Menschen ihr Engagement beenden.

Ursachen:

Es gibt viele Menschen, die sich in einer Einrichtung, ihrem Verein, dem Arbeitsplatz oder dem Lernort, für Nachhaltigkeit engagieren. Ihr Ehrenamt ermöglicht anderen Menschen, sich vereinzelt nachhaltiger zu verhalten und regt zum Nachdenken an. Häufig aber setzt das Engagement nicht an den Strukturen an, die dafür verantwortlich sind, dass nachhaltiges Verhalten nicht der Standard ist, sondern versucht nur diese zu umgehen. Wird die nachhaltige Struktur nicht festgeschrieben und durch Richtlinien verankert, hängt das nachhaltige Verhalten allerdings am Engagement einzelner Personen und wird somit nicht bleiben, wenn diese den Ort verlassen oder aus anderen Gründen temporär weniger aktiv sind. Eine transformative Wirkung hat das Engagement nur, wenn es an den nicht nachhaltigen Rahmenbedingungen ansetzt und diese hin zu mehr Nachhaltigkeit verändert, Nachhaltigkeit also automatisch zum Normal wird.

Quellen:

Heitfeld, M.; Reif, A. (2020): Transformation gestalten lernen. Publikation von germanwatch e.V.: S. 23-25. URL: https://www.germanwatch.org/sites/default/files/Transformation%20gestalten%20lernen_0.pdf

Beispiel:

Das Unternehmen Naturalia setzt jetzt an allen Automaten auf fairen Kaffee. Verantwortlich dafür ist Gudrun, die es über Kontakte geschafft hat, ohne Preissteigerung fairen Kaffee einzukaufen.

Nach drei Jahren geht Gudrun in eine andere Firma. Die Kontakte bleiben nicht erhalten, niemand ist für die Kontaktaufnahme verantwortlich und es gibt auch keine Regel, die festlegt, dass der Kaffee immer fair eingekauft werden muss, wodurch wieder auf konventionellen Kaffee umgestellt wird.

Mögliche Lösungsansätze

- Die nachhaltige Option als Standard in der Satzung der Einrichtung festschreiben.
- Dabei mehrere Verantwortliche festlegen und ein Verfahren zur langfristigen Erhaltung aufstellen.

Für Naturalia bedeutet das, dass Gudrun sich nicht nur für fairen Kaffee am Automaten engagieren sollte, sondern vor allem dafür, dass eine Regelung beschlossen wird, dass es im Unternehmen ab jetzt nur noch fairen Kaffee geben wird und immer ein Team von mehreren Personen dafür verantwortlich ist. So hat sie alleine weniger Arbeit und die langfristige Verstetigung ist gesichert. Außerdem kann es helfen, eine Struktur zum Nachhaltigkeitsmanagement für Kontakte zu nachhaltigen Anbietern wie dem Anbieter vom fairen Kaffee aufzubauen.

Fragen:

- Welche Strukturen verhindern gerade, dass wir uns nachhaltiger verhalten?
- Wo können Regeln beschlossen und festgeschrieben werden, die nachhaltige Standardoptionen verpflichtend verankern?
- Wo können die Kontaktdaten interner und externer Ansprechpartner:innen gesammelt werden?
- Was ist wichtig, damit das Projekt auch ohne die aktuellen Ansprechpartner:innen weiter läuft?