



Inhalte

0 Ankommen

Methoden

I Konflikttheorie und -analyse

- Was ist ein Konflikt?
- Welche Konflikttypen gibt es?
- Was sind Auslöser von Konflikten?

II Konfliktsozialisierung

Eigene Biographie und Konfliktstyle in der Gruppe

III Konfliktbearbeitung

- Deeskalationsstrategien
- Praxiswerkstatt:

Transition Theater / Kollegiale Fallberatung / Individuelles Beratungssetting – 2 Phasen







I Was ist ein Konflikt?

- Lat. "confligere" "zusammenstoßen", "aneinanderprallen"
- Differenz zwischen Wunsch/Erwartung und erlebter Wirklichkeit
 - Innerer Konflikt
 - Organisationsbezogener Konflikt
 - Struktureller / Gesellschaftlicher Konflikt
 - Beziehungs- / Sozialer Konflikt
- (Scheinbare) Unvereinbarkeit von Zielen, Wünschen, etc.
- Beeinträchtigung mind. einer Partei

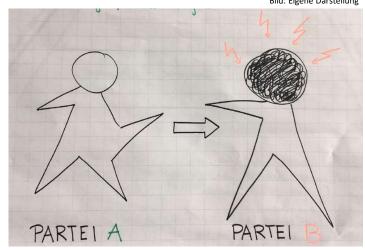


Bild: Eigene Darstellung



I Was ist ein Konflikt?

Ansatz der Gewaltfreien Kommunikation:

"Konflikte sind der tragische Ausdruck unerfüllter Bedürfnisse"

(Marshall Rosenberg)

- Empathie für mich und Andere als Schlüssel zur Konfliktanalyse und aber auch –bearbeitung
- Selbstverantwortung für die eigenen Gefühle und Bedürfnisse
- Sinnvolles Ausdrücken von eigenen Bedürfnissen und Bitten



II Was gibt es für Konfliktarten?

- Ressourcenkonflikte: Auseinandersetzungen um begrenzte Mittel und Rechte (Zeit, Räume, Zugänge, Räume, Nutzungsrechte, etc.)
- Interessenskonflikte: Unvereinbarkeiten auf Ebene der Wünsche und Ziele von Personen
- Identitätsbasierte Wertekonflikte: Menschen fühlen sich fundamental in Frage gestellt. Schwer zu überwindendes GAP zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung

Komplexität der Konfliktbearbeitung nimmt von Ressourcen- zu identitätsbasierten Wertekonflikten hin zu.



II Was gibt es für Konfliktarten?

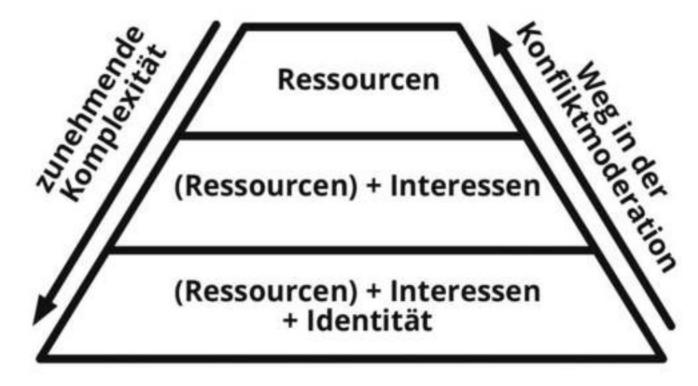
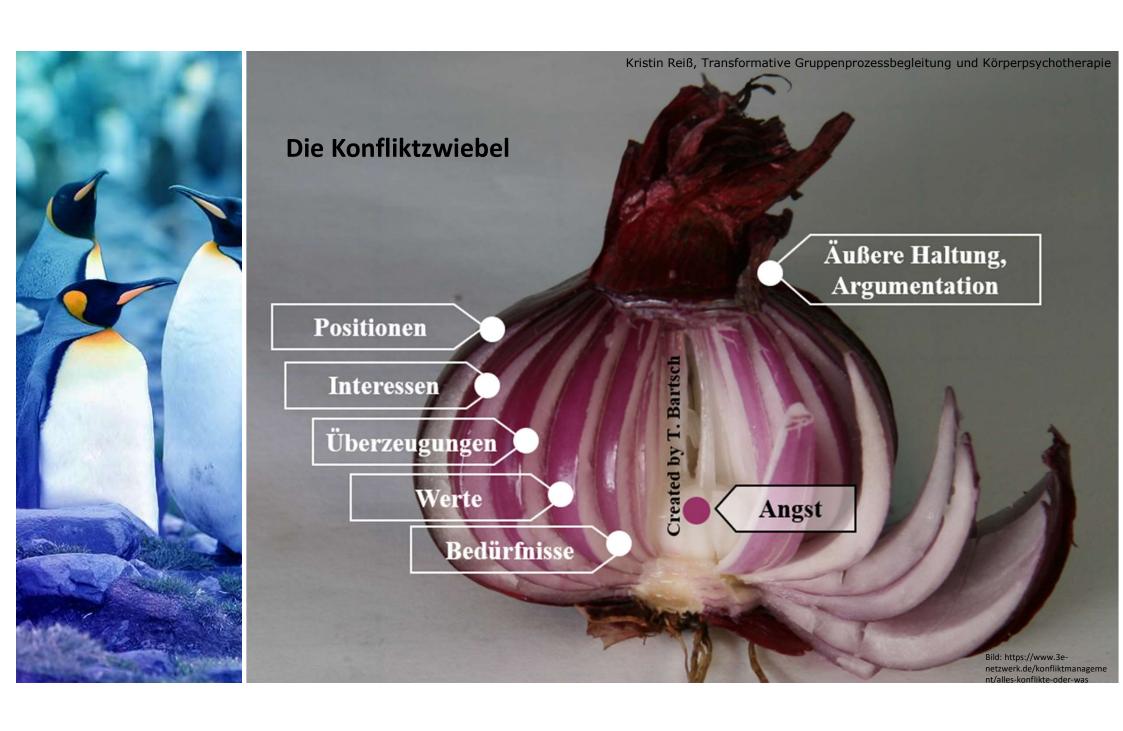


Bild: Freitag (2020, S. I-9) in Anlehnung an Redlich





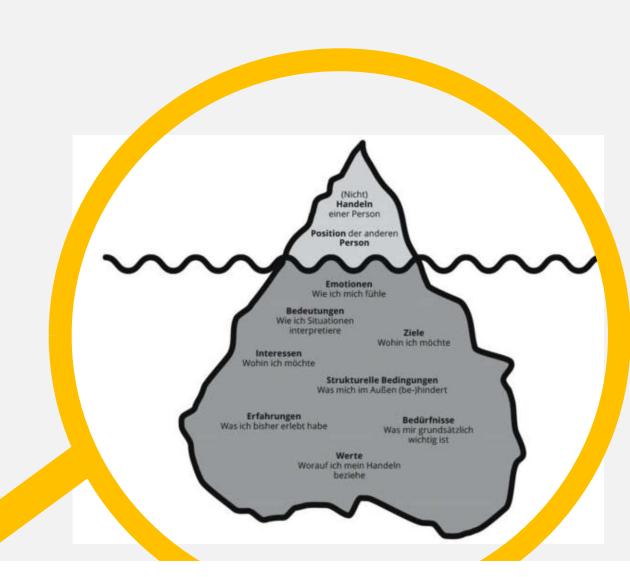
III Konflikthintergründe: Was sind die Ursachen von Konflikten?



(Nicht)
Handeln
einer Person
Position der anderen
Person

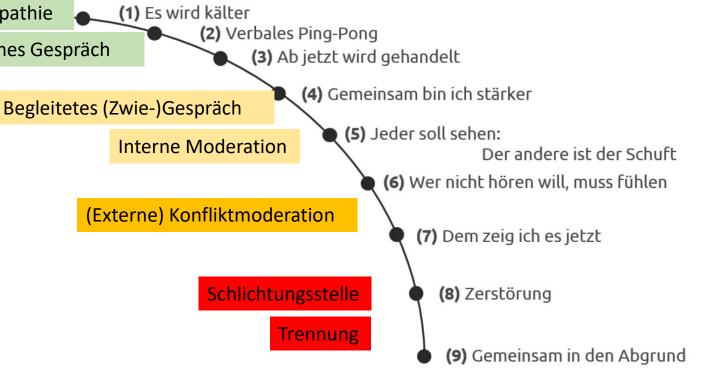
Übung

Konfliktanalyse am
Eigenen Beispiel:
Was sind die Ursachen
von einem eurer
Konflikte?





IV Konfliktphasen



Mittagspause!



Du hist OK Ich bin OK

Konfliktsozialisierung

I Vier Grundhaltungen in Auseinandersetzungen

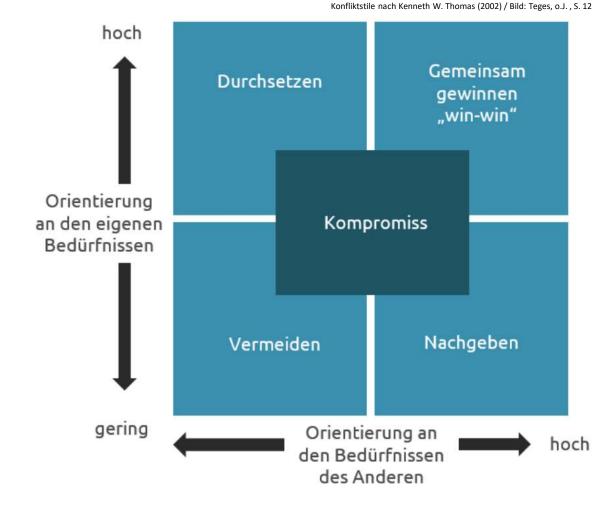
- Transaktionsanalyse: Menschen entwickeln im Laufe ihrer Sozialisierung 4 Grundüberzeugungen in Bezug auf die Frage, wie sie sich und Anderen (in Konflikten) gegenüberstehen
- Filter: Diese Grundüberzeugungen bestimmen wie wir Situationen wahrnehmen und einordnen





Konfliktsozialisierung

II Unterschiedliche Konfliktstile





Übung

Zu welchem Konfliktstil tendierst du in Stresssituationen?

Writtin Dailo. Tura efermative Commande a leitura and Winner and able to a resident	
Durchsetzungsorientiert	Du kennst Glaubenssätze wie "Die*/Der* Stärkere setzt sich durch im Leben" oder "Die meisten Menschen lassen sich zu viel von Anderen gefallen". Wenn es zu starken Auseinandersetzungen kommt, kannst du auch mal richtig ungemütlich werden. Du gewinnst gerne und bist auch bereit dafür einiges zu tun.
Anpassen/Nachgeben	Du bist der Meinung, dass der Klügere nachgibt. In Diskussionen fällt es dir nicht so einfach deine Meinung standhaft zu vertreten. Dir ist es aber auch nicht so wichtig, deinen Kopf durchzusetzen. Bei Streit kann es schnell passieren, dass du denkst du hättest etwas falsch gemacht.
Vermeidung	Oft merkst du gar nicht, dass es um dich herum einen Konflikt / Konflikte gibt. Du bist auch der Ansicht, dass mensch nicht alles was einen stört direkt ansprechen muss, sondern dass sich so Sachen durchaus auch wieder verflüchtigen und ausschleichen können. Du magst es gar nicht, wenn Menschen in Auseinandersetzungen emotional werden.
Kompromiss	Deiner Meinung nach braucht es um einen Konflikt zu lösen einfach den Willen aller Konfliktparteien, einen Schritt aufeinander zuzugehen. Und auch wenn dir selber etwas sehr wichtig ist, versuchst du stets auf dein Gegenüber einzugehen und ihm entgegen zu kommen.
Win/Win	Dir fällt es leicht, Konflikte anzusprechen. Du kannst teilen, was dich verärgert oder du dir vom Gegenüber wünschst und bist aber ebenso gespannt auf die Perspektive der Anderen. Du kennst die Erfahrung, dass sich Beziehungen durch angesprochene und ausgetragene Konflikte vertiefen und bereichern können.

Kaffeepause!





Konfliktbearbeitung

I Eskalationsstrategien ;)





Konfliktbearbeitung

II Deeskalationsstrategien – die SAG ES-Formel





Konfliktbearbeitung nach GfK





Konfliktbearbeitung nach GfK

Schritt 1: Schilderung einer neutralen Beobachtung statt ... teilen einer Bewertung (egal ob positiv oder negativ)

statt

Wir waren gestern um 13.00 Uhr zum telefonieren verabredet. Ich habe dich mehrmals angerufen, aber konnte dich nicht erreichen.

Du hast wie immer den Termin vercheckt!

Schritt 2: Bennen des eigenen Gefühls (Ich-Botschaft) statt ... teilen einer Interpretation / Zuweisung von Schuld

Ich bin verunsichert und traurig.

Ich habe das Gefühl unser Projekt ist dir vollkommen egal!

Schritt 3: Das darunterliegende Bedürfnis finden

Ich brauche Verlässlichkeit und Verantwortungsübernahme in der Zusammenarbeit. Dafür ist mir wichtig, dass vereinbarte Termine eingehalten werden und wenn das nicht möglich ist, dies kommuniziert wird. ... mit Strategien reagieren

Wir müssen jetzt am Wochenende durcharbeiten um das Verpasste wieder einzuholen.



Konfliktbearbeitung nach GfK

Schritt 4: Bitten formulieren / Vereinbarungen treffen statt ... mit Forderungen / Druck reagieren

Bitte halte in Zukunft vereinbarte Termine ein oder informiere mich rechtzeitig über Änderungen. Rechtzeitig heißt für mich mind. eine Woche im Voraus. Kannst du dir das vorstellen? Wenn sich das nicht ändern werde ich mir andere Projektpartner:innen suchen.



Praxisworkshop

3 Optionen:

- Kollegiale Fallberatung: strukturierte und selbstorganisierte und gesteuerte Unterstützung von Kolleg:innen zu Kolleg:innen
- Transition Theater: Partizipatives Theater zum Erleben von Konfliktdynamiken und zur Erprobung alternativer Umgangsweisen
- Einführung in die GfK / Individuelle Beratung: Übung der Grundlagen einer empathischen Konfliktbearbeitung oder konkrete Fallberatung durch mich

2 Slots:

- 16.00 16.45
- 16.45 17.30



Praxisworkshop

Option 1: Kollegiale Fallberatung (45min)

- Phase 1: Themenfindung (5 Min.)
- Phase 2: Rollenzuordnung (3 Min.)
 - Beratene Person
 - Moderation
 - Berater:innen
 - Dokumentationsperson
- Phase 2: Kurzvorstellung des Falls (5 Min.)
- Phase 3: Problemdefinition und Schlüsselfrage (7 Min.)
- Phase 4: Beratung und Lösungsstrategien (15 Min.)
- Phase 5: Feedback der beratenden Person (5 Min.)
- Phase 6: Abschlussblitzlicht (5 Min.)



Praxisworkshop

Option 2: Transition Theater (45min)

- Phase 1: Findung einer Situation (5 Min.)
- Phase 2: Anspielen (5-10 Min.)
 - Alle beteiligten Parteien aufstellen
- Phase 3: Reflektion: wie ging es euch? (5 Min.)
- Phase 4: Anspielen und einwechseln (15 Min.)
- Phase 5: Reflektion: wie ging es euch? (5 Min.)
- Phase 6: Feedback / Abschlussblitzlicht: Was haben wir gelernt?
 (5-10 Min.)

Vielen Dank und zukünftig gutes konstruktives Streiten!

Kristin Reiß

Transformative Gruppenprozessbegleitung und Körperpsychotherapie

kreiss@posteo.de