

Notizen Konfliktseminar 13-05-2023 // Frankfurt

Methoden (Aufwärmrunde):

- Gruppenaufstellung im Raum (Woher kommst du, wie lange bist du schon aktiv, noch ein drittes)
- Rumlaufen im Raum, auf Zeichen stehen bleiben und mit der Person, die am nächsten steht kurz zu bestimmtem Thema unterhalten. Erst die eine Person, dann auf Zeichen die andere. Themen waren: wie war dein Morgen, warum bist du hier und was willst du hier lernen. Letztes Thema: Was möchtest du heute lernen und Vorstellung des jeweils anderen im Plenum

Konflikttheorie - Chart1

- Partei A hat Handlungskonflikt, kann auch "Nichthandlung" sein und ein konkretes Verhalten. Löst bei Person B eine bestimmte, negative Emotion aus. Diese Gefühlsebene wird aber nicht thematisiert.
- Zuschreibungen ("du bist immer unzuverlässig") -> ab bestimmten Punkt wird in das Selbstwertgefühl der anderen Person eingegriffen und ein Konflikt kann dann eskalieren.
- Organisationsbezogene Konflikte sind nochmal anderes gelagert. Bestehende Gruppe hat ggf. nicht die Verfügungsgewalt, die sie gerne hätte, da ein Konflikt auch strukturelle Ursachen haben kann
- Gesellschaftliche Konflikte

Was gibt es für Konfliktarten-Chart 2

Ressourcen

(Zeit, Geld und Verteilung von Geld, Zugang zu bestimmten Rechten)

-> wenn es nur um Ressourcen geht, dann Zeit und Energie drauf verwenden, (kreative) Lösungen zu finden (da schnell allen klar ist, dass ein Zugang von allen, eine Art gerechte Verteilung sinnvoll wäre) oft ist aber unklar, was Ursache von Konflikten ist. Sogar unklar ist oft, warum man agiert, wie man agiert.

Frage: Was wird mit dieser Strategie/Handlung erfüllt? Welches Bedürfnis steckt dahinter? (GfK).

Interessen

Beteiligte haben eigene Bedürfnisse (z.B. nach Sicherheit und Schutz) oder tragen zusätzliche Vorstellungen mit hinein (meine Initiative soll sich so und so entwickeln). Hinter Interessen stehen häufig persönliche Bedürfnisse (Nicht der laute Hund stört, sondern ich habe ein Bedürfnis nach Ruhe). Welche Bedürfnisse will sich eine Person mit einem formulierten Interesse/Erwartung befriedigen?

Unterscheidung zwischen Strategie und Bedürfnis

Bedürfnisse kann ich auch ohne Gruppe erfüllen

Sobald die (wahren) Bedürfnisse klar sind, stehen eine Vielzahl von Strategien zu deren Befriedigung zur Verfügung. Ein Bedürfnis muss nicht zwangsläufig durch die Gruppe befriedigt werden.

Bei ehrenamtlichen Projekten spielen auch oft die Erwartungen mit rein, (die unerfüllten Erwartungen)

Die Menschen bringen Verletzungen mit

Rollenkonflikt: holt die Organisation mit rein, Verknüpfung zwischen persönlich und institutionell

Wie können wir verhindern, dass die unterste Stufe des Modells (Identität) erreicht wird, welche Strategien haben wir dafür? Wenn es aber schon so weit ist, muss man da ran.

Es braucht Strukturen, um Beziehungen zu klären

- Wenn zu viel, zu verfahren ist auch immer eine Option, sich sauber zu trennen

Eisberg-odell/was sind die Ursachen - Chart 3

Was ist an der Oberfläche sichtbar?

Unter der Oberfläche liegt viel mehr

z.B. Erfahrungen (z.B. Zuschreibungen zu machen), strukturelle Bedingungen, Bedürfnisse Ziele, Interessen, Interpretieren

Eisberg-Übung:

Ein "klassischer"/aktueller Konflikt aus der eigenen Gruppe wird analysiert.

Was ist an der Oberfläche sichtbar, worüber sprechen wir, was verhandeln wir.

Was sind Hintergründe/Aspekte, die mit hereinspielen können (persönliche Konflikte, organisationale Charakteristika, personelle Besonderheiten (unterschiedliche Werkstatt-Gruppen beispielsweise), Interessen, Bedürfnisse.

2er Gruppe, jede Person hat 10min. Zeit das Problem anhand des Modells zu beschreiben. Nach 10 min wird gewechselt.

Forum und Spiegel: Leitende Person geht rum und lädt die Parteien ein die behandelte Causa nochmal aus seiner/ihrer Sicht zu schildern. Das Forum (also alle) spiegeln diese Wahrnehmung-> spezielle Methode (Ausbildung)

Ombudskreise, Menschen, die bei Problemen/Konflikten dabei unterstützen, das in Klärung zu bringen

Chart zu Eskalationsstufen eines Konflikts

(Zwei Schichten auf Chart)

Chart zu Konfliktstilen

Konfliktsozialisierung, 4 Typen von OKhaltungen

Übung: 2er Gruppe (je 5 Minuten): Wie wurden in meiner Kindheit/Jugend Konflikte gelöst, welche Konfliktstile erkennt ihr darin?

Zu welchem Konfliktstil tendiere ich unter Stress?

Was sind positive Aspekte der verschiedenen Stile an zwei der vier Stile

- a) Vermeiden
- b) Durchsetzen

Chart Umgang mit Konflikten (Von der Eskalation zur Deeskalation)

auch zweilagig

Umgang mit Konflikten (GfK):

- Verständigung über reale Begebenheiten, objektive, interpersonell teilbare Wirklichkeit (möglichst wertungsfreie Beobachtungsperspektive)
- Welche Auswirkungen hat das auf mich

- Welches Bedürfnis habe ich (Anliegen formulieren)
- Bitte äußern

Chart kollegiale Fallberatung

Transition-Theater