

#5 Konflikte

DAS GIBT'S DOCH ÜBERALL!

Wenn Menschen zusammen sind, können immer Konflikte entstehen. Denn jeder Mensch kommt mit seiner eigenen Meinung und eigenen Interessen in eine Gruppe. Diese Meinungen können unterschiedlich sein.

Konflikte sind oft mit Ärger und Wut verbunden. Deswegen vermeiden Menschen Konflikte.

Aber Konflikte sind nicht immer schlecht! Durch sie können wir etwas über uns lernen. Wir können gemeinsam Lösungen für einen Konflikt finden und so die Situation verändern.

TABELLARISCHER ABLAUF

Nr.	Inhalt	Dauer	Material
1	Warm-up	10 Minuten	Stühle, Musik
2	Definition	10 Minuten	Beamer, Laptop, Lautsprecher
3	Konfliktarten	25 Minuten	Stifte und Papier
4	Das Eisbergmodell	10 Minuten	Stifte
5	Konfliktstile	20 Minuten	-
6	Tipps zur Konfliktlösung	15 Minuten	-
7	Konflikte im Alltag	20 Minuten	Evtl. Konflikte von Punkt 3

1. WARM-UP

Reise nach Jerusalem

Für dieses Spiel werden so viele Stühle wie Trainees gebraucht. Die Stühle werden Lehne an Lehne nebeneinander aufgestellt. Die Musik startet und alle Trainees laufen um die Stühle herum. Sie dürfen die Stühle nicht berühren. Sobald die Musik stoppt, müssen sie schnell einen freien Stuhl finden. Am Anfang finden alle noch einen Platz. Aber in jeder neuen Runde wird ein Stuhl weggenommen und die Musik startet erneut. Wenn die Musik wieder stoppt, dürfen alle, die auf einem Stuhl sitzen, in die nächste Runde!

2. DEFINITION

Das Wort „Konflikt“ kommt aus dem Lateinischen. Es bedeutet „Zusammenstoß“. Bei einem Konflikt stoßen verschiedene Meinungen oder Interessen aufeinander. Heute geht es um Konflikte zwischen zwei Personen oder in einer Gruppe.

Es gibt unterschiedliche Konfliktarten. In dem Video auf YouTube werden sechs Arten von Konflikten dargestellt:

<https://www.youtube.com/watch?v=jKPCPAVrnVU>

3. KONFLIKTARTEN

Die Trainees sollen zu fünf Konfliktarten Beispiele aus ihrem Alltag finden. Dafür werden Zweier- oder Dreiergruppen gebildet. Zu jeder Konfliktart schreibt die Gruppe mindestens ein Beispiel auf ein Blatt. Am Ende tauschen sich alle über die Ergebnisse aus.

Sachkonflikt

Der Konflikt besteht in einer konkreten Sache. Über diese Sache gibt es verschiedene Meinungen.

Beziehungskonflikt

Beziehungskonflikte entstehen aus zwischenmenschlichen Problemen. Sie sind verbunden mit starken Gefühlen. Wenn ich eine Person nicht mag oder sie eine schwierige Persönlichkeit hat, kann ein Beziehungskonflikt entstehen.

Verteilungskonflikt

Es kann die Situation geben, dass Geschwister, Mitschüler oder Kollegen besser behandelt werden als ich. Bei einem Verteilungskonflikt habe ich das Gefühl gegenüber der anderen Person ungerecht behandelt zu werden.

Zielkonflikt

Bei einem Zielkonflikt sind mindestens zwei Personen oder Parteien beteiligt. Diese zwei Personen haben eine andere Vorstellung welches Ergebnis oder Ziel erreicht werden soll.

Rollenkonflikt

Menschen können unterschiedliche Rollen haben (Mutter, Freundin, Tochter, Lehrer,...). Es kann Rollenkonflikte zwischen den verschiedenen Rollen geben. Ein Mädchen ist zum Beispiel Schülerin und Freundin. Die Eltern erwarten von ihrer Tochter, dass sie als fleißige Schülerin ihre Hausaufgaben macht. Das Mädchen hat aber eine Freundin, die sich nach der Schule mit ihr treffen will. Das Mädchen steht zwischen zwei Erwartungen.

4. DAS EISBERGMODELL

Bei Eisbergen ist nur ein kleiner Teil über der Wasseroberfläche. Nur 10-15 % können wir sehen. Ein riesengroßer Teil bleibt im Wasser verborgen



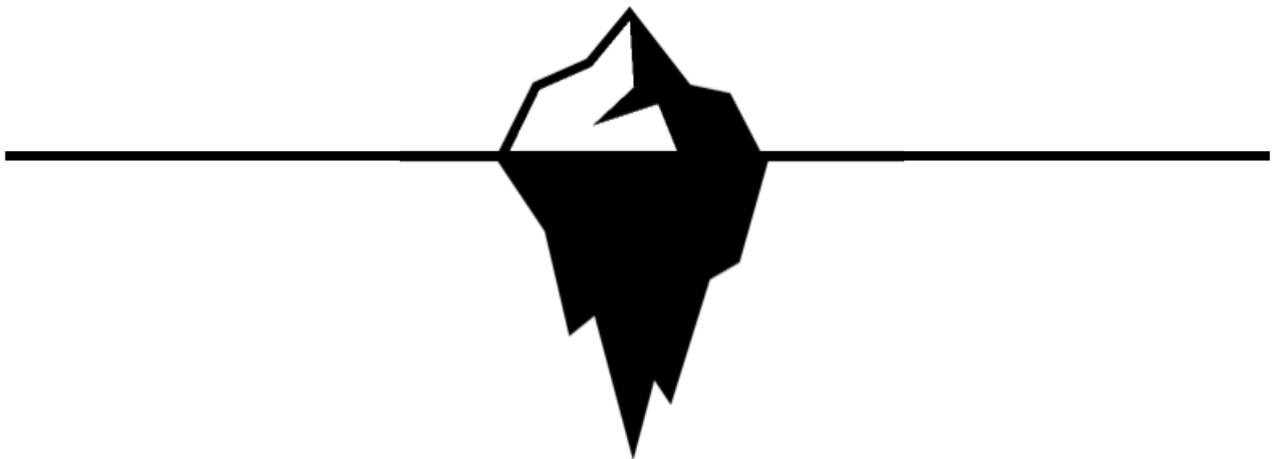
Bei Konflikten ist das ähnlich. Wir sehen wir oft nur die Auswirkungen. Die beteiligten Personen sehen und hören die Worte, Taten, Drohungen oder das Schweigen. Aber viele Einflüsse und Gründe für den Konflikt sind nicht sichtbar. Oder sie sind uns nicht bewusst. Dazu gehören Gefühle (Angst oder Neid), Unsicherheit, Meinungen und Interessen. Außerdem ist wichtig, wie gut sich die Personen kennen und ob sie sich mögen oder nicht.

Wenn man den Konflikt lösen möchte, ist es nicht genug nur über die sichtbaren Teile des Konflikts zu sprechen. Der Konflikt kann nur richtig gelöst werden, wenn wir die Ursachen kennen.

Frage an die Trainees:

*Welche Einflüsse in den Konflikt sind können wir sehen und hören?
Trage oben die sichtbaren und unten die unsichtbaren Einflüsse ein.*

Drohung – Vorgeschichte - Verletzungen – Neid – Schweigen -
Interessen - Unsicherheit – Angst - Beziehung - Werte - Macht -
Taten - Sympathie - Worte - Fakten – Wünsche – Gewohnheiten



5. KONFLIKTSTILE

Jeder geht mit Konflikten anders um. Die einen vermeiden Konflikte, andere suchen sie.

Jetzt lernen die Trainees fünf Arten kennen, wie man mit Konflikten umgehen kann. An Beispielen wird das deutlich gemacht.

Durchsetzen: Die eigenen Ziele werden erreicht

Um das eigene Ziel zu erreichen droht eine Person der anderen oder nutzt ihre Macht aus. Das Ziel des anderen wird nicht erreicht.

Beispiel: Ein Kind möchte noch nicht schlafen gehen. Aber die Eltern wissen, dass es schlafen muss. Sie bringen ihr Kind ins Bett und setzen damit ihre Interessen durch.

Nachgeben: Die Interessen des anderen werden durchgesetzt

Manche Menschen können Streit und Konflikte schlecht aushalten. Sie möchten, dass alle zufrieden sind. Deshalb verzichten sie auf ihre eigenen Interessen. Die Person könnte sich ärgern oder wütend werden. Denn sie hat den Konflikt verloren

Beispiel: Zwei Freundinnen möchten zusammen verreisen. Layla will nach Paris. Hanna möchte an den Strand nach Italien. Sie diskutieren. Irgendwann gibt Hanna enttäuscht nach. Sie verzichtet auf ihren Wunsch. Denn Hanna streitet sich nicht gern.

Der Konflikt wird vermieden:

Manche Menschen wollen Konflikte nicht sehen. Sie versuchen alles zu verdrängen. Oder sie gehen der Situation aus dem Weg
Beispiel: Amirs Eltern möchten, dass er sein Zimmer aufräumt und Hausaufgaben macht. Amir hat aber keine Lust auf den Streit mit seinen Eltern. Also geht jeden Tag bis abends mit seinen Freunden raus.

Kompromiss:

Bei einem Kompromiss geben beide Konfliktparteien ein Stück ihres Ziels auf. Aber nur so, dass beide die Lösung akzeptieren können. Keine Seite erreicht die Lösung vollständig. Aber beide gewinnen oder verlieren gleich viel.

Beispiel: Layla möchte immer noch nach Paris und Hanna Strandurlaub in Italien. Sie sprechen nochmal darüber. Sie machen einen Kurzurlaub in den Bergen. Layla hat ihr Ziel nach Paris zu gehen, aufgegeben. Hanna hat auf den Strandurlaub verzichtet.

Kooperation – Eine kreative Zusammenarbeit

Das ist die schwierigste Art Konflikte zu lösen. Bei der Kooperation tauschen beide Seiten ihre Bedürfnisse aus. Dann wird nach einer Lösung gesucht. Am Ende sollen alle zufrieden sein!

Beispiel: Layla und Hanna sprechen jetzt ganz ausführlich über das, was sie interessiert und sie sich wünschen. Es wird deutlich: Layla möchte unbedingt nach Frankreich, aber wohin genau ist ihr am Ende nicht so wichtig. Und Hanna meint ihr sei am wichtigsten irgendwo am Meer zu sein. Also planen sie gemeinsam eine Reise in eine kleine Stadt am Meer. Beide sind sehr zufrieden.

6. TIPPS, UM KONFLIKTE ZU LÖSEN

Um einen Konflikt in einer guten und sinnvollen Weise zu lösen, muss man über die Situation sprechen. Jetzt lernen die Trainees Schritte kennen, wie sie gut mit einem Konflikt umgehen können.

1. **Konflikte zeitnah ansprechen:**

Je länger ein Konflikt dauert, umso schlimmer wird er. Deswegen sollte der Konflikt früh angesprochen werden.

2. **Ort und Zeitpunkt sinnvoll wählen:**

Beim Gespräch sollte die Stimmung ruhig und angenehm sein. Und man sollte sich Zeit nehmen. Störungen und Zeitdruck machen es schwer kreative Lösungsideen zu finden. Konflikte zwischen einzelnen Personen werden nicht vor einer Gruppe besprochen.

3. **Eine dritte Person anfragen:**

Manchmal kann es helfen, wenn eine dritte Partei das Gespräch über den Konflikt leitet. Sie kann beide Seiten gleichberechtigt behandeln.

4. **Den Ursprung des Konflikts finden:**

Es ist wichtig, dass beide Seiten ihre Sichtweise aussprechen. Dabei sollten sie nicht unterbrochen werden! Es sollen „Ich-Botschaften“ formuliert werden (z.B. „Ich habe den Eindruck du redest heimlich über mich. Dadurch fühle ich mich unwohl“).

5. **Lösungsmöglichkeiten suchen:**

Bei der Suche nach einer Lösung sollen die Konfliktparteien kreativ sein. Alle Ideen werden genannt. Erst später werden sie bewertet.

6. **Ideen bewerten und Entscheidung treffen:**

Die gesammelten Lösungsideen werden bewertet. Die Konfliktparteien prüfen, welche Ideen sie umsetzen können und einigen sich auf eine Lösungsidee.

7. **Vereinbarung treffen:**

Die gefundene Lösung muss deutlich ausgesprochen (vielleicht aufgeschrieben) werden. Alle Beteiligten müssen freiwillig und klar zustimmen.

7. KONFLIKTE IM ALLTAG

Die Trainees wissen jetzt über die Konfliktarten. Und wie sie mit Konflikten umgehen können. Jetzt sollen sie überlegen: Wie kann ich die Konflikte, die ich erlebt habe gut lösen? Dazu können sie entweder die Konflikte, die sie vorhin aufgeschrieben haben nehmen oder sich einen neuen überlegen.

Die Trainees gehen wieder in die Gruppen von vorhin. Danach stellen die Gruppen ihre Lösungsideen vor.

Die Fragen in der Box können helfen Lösungen zu finden.

Welche Personen sind an dem Konflikt beteiligt?

Was hat den Konflikt ausgelöst? Wer hat welches Interesse?

Wie ist der Konflikt verlaufen?

Welche Meinung habt ihr zu diesem Konflikt?

Überlegt euch: Wie würdet ihr den Konflikt lösen?

8. DAS VIER-AUGEN-GESPRÄCH

Gesprächsimpulse:

1. Hast du schon einen Konflikt erlebt, der richtig gut gelöst wurde? Warum hat es so gut funktioniert?
2. Wie verhältst du dich in einem Konflikt?

- Sprichst du Probleme an oder verdrängst du sie eher?
 - Setzt du dich für deine Interessen ein oder gibst du eher nach?
 - Fällt es dir leicht einen Streit auszuhalten und warum oder warum nicht?
3. Mit wem sprichst du, wenn du einen Konflikt mit jemandem hast? Warum ist es diese Person?

9. GUTE FRAGE!

Wir können andere durch das was wir sagen oder tun sehr verletzen. Vor allem in Konflikten werden wir verletzt oder wir schaden anderen. Wie gehst du damit um, wenn du jemand anderen verletzt?

Yasin Adigüzel
Vanessa Gunesch

© 2011 buch+musik, ejw-service gmbh. Diese Kurseinheit ist sprachlich adaptiert und ergänzt