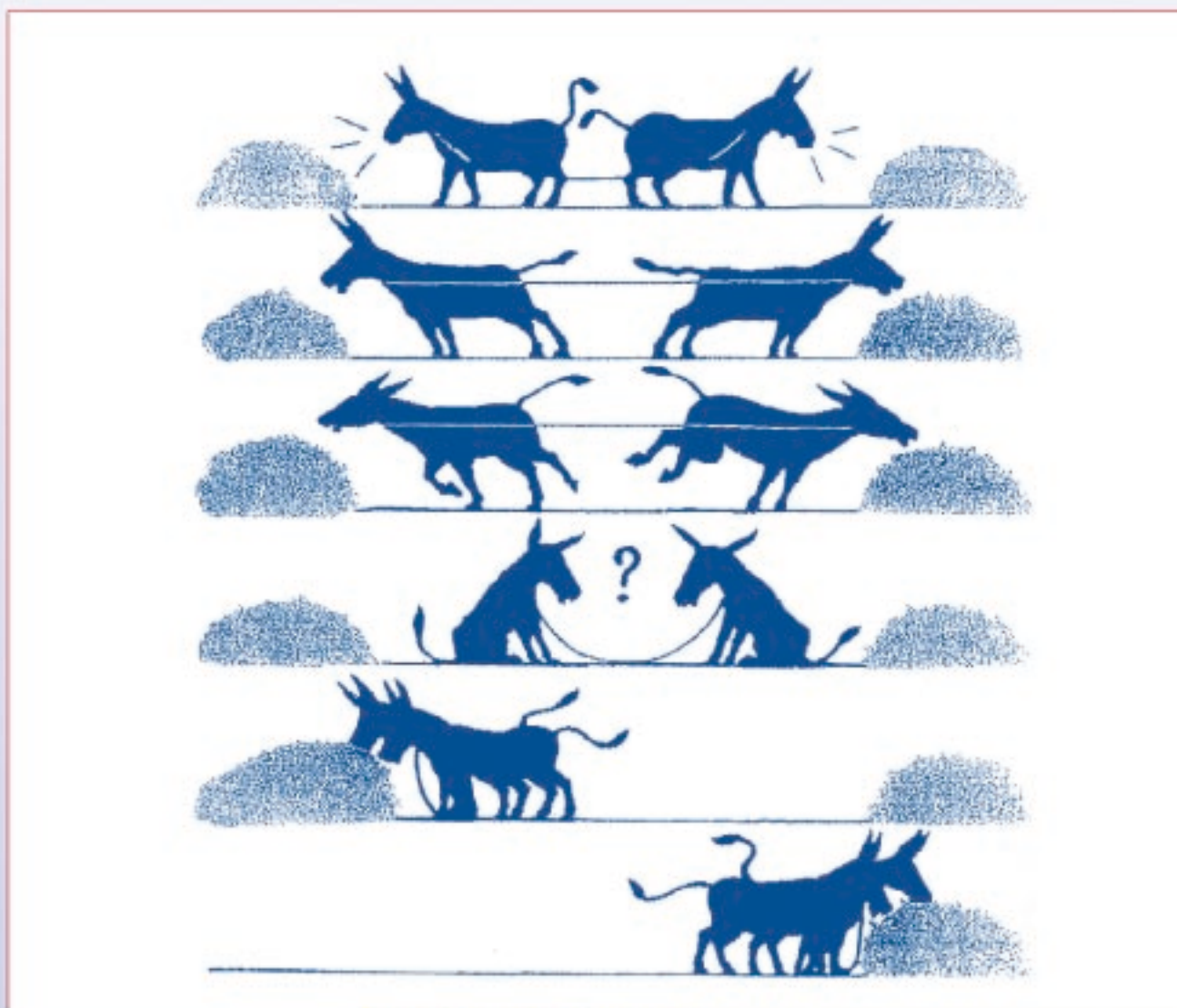


Konflikte und Konfliktbearbeitung



ARBEITSMATERIAL

rls

Rosa-Luxemburg-Stiftung

Impressum

Herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung e. V., Berlin 2009
Entwicklung und Redaktion: Ronald Höhner, Dr. Ruth Frey
Herstellung: MediaService GmbH BärenDruck und Werbung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
Konflikte	3
Konfliktbegriff	3
Funktion von Konflikten	3
Intrapersonelle Konflikte	4
Interpersonelle Konflikte	5
Meine Konfliktbiographie	6
Psychische Mechanismen	7
Das Eisbergmodell	8
Die Dynamik der Eskalation	9
Die einzelnen Phasen	10
Konfliktbearbeitung	11
Möglichkeiten der Konfliktbearbeitung	11
Prinzipien der Konfliktlösung	12
Voraussetzungen der Konfliktklärung	13
Ablauf einer Konfliktklärung	14
Übung–Konflikt in der Lerngruppe	15
Übung–Gegenteil-Methode	16
Übung–Das Frühstücksei	17
Aufgabe	18
Mediation	19
Grundgedanken	19
Grundannahmen	19
Anwendungsbereiche	20
Phasen der Mediation	20
Kommunikationsrichtungen während des Mediationsgesprächs.....	22
Konfliktmoderation & Mediation im Vergleich	24
Ablauf eines Konfliktmoderationsgesprächs	24
Grünkern-Moderation	25
Literaturhinweise	26
Notizen	27

Vorwort

Konflikte gehören so selbstverständlich zum persönlichen und politischen Alltag, wie die Luft zum Atmen. Ja, sie sind zumeist sogar Gegenstand politischer Arbeit.

In der Realität werden verschiedene Wege der Auseinandersetzung mit ihnen gewählt. Die Einen verdrängen sie in eine unklare Zukunft, die Anderen projizieren sie auf Sündenböcke oder sie eliminieren ihren Konfliktpartner. Dabei ist es doch ihr Partner, der da gerade mundtot, zerstört oder öffentlich blamiert wird. Jener gehört genau so zum Problem, wie dieser. Und dessen Teil des Problems wird sich irgendwann umso mächtiger seinen Raum nehmen, je besessener er vertrieben wurde.

Besser ist es also, Konflikte so zu bearbeiten, dass man damit leben kann, dass man sie vielleicht sogar löst oder – und das ist das beste zu erreichende Ergebnis – daß eine Win-Win-Lösung positiven Zuwachs für beide KonfliktpartnerInnen bedeutet.

Eine dialektische Wahrheit, die gerade PolitikerInnen schwer zu vermitteln ist. Geht es doch noch zu viel um's Siegen, Gewinnen, Beseitigen, Vernichten. Und noch zu wenig um einvernehmliche Lösungen. Lösungen, in denen die problemrelevanten Ressourcen aller Konfliktparteien synergetisch verbunden und die Ergebnis eines emotionalen Ausgleichs der Parteien sind. Nicht alle Konflikte können mit dieser Qualität beendet werden. Zuweilen ist Trennung und Ausschluss die letztmögliche Lösung. Dennoch ist die Arbeit an einer Win-Win-Lösung immer die bessere Wahl. Die allerdings erfordert eine genaue Konfliktanalyse, das Wissen und Beherrschen geeigneter Interventionstechniken und Konflikt-Löse-Strategien. Vor allem aber braucht es die Bereitschaft zu einem progressiven Konfliktverhalten, zu einem Verhalten, das Konflikte als willkommene Gelegenheit für aktuelle Veränderungen nutzt.

Das in diesem Heft enthaltene Arbeitsmaterial ist von Kommunikations- und KonflikttrainerInnen der Rosa Luxemburg Stiftung entwickelt worden, die seit Jahren die Konfliktkompetenz für politische Arbeit durch Bildung fördern. Es enthält Arbeitsblätter, Übungen, Erklärungsmodelle und –systeme, die in der politischen Bildung erprobt sind und die wir gerne für KollegInnen zur Verfügung stellen. Wir setzen sie als Kursbegleitmaterial (auch einzeln reproduzierbar) ebenso ein, wie zur selbständigen Erarbeitung des eigenen Konfliktverständnisses unserer TeilnehmerInnen.

Dr. Ruth Frey
Bereich Politische Bildung