

Gruppe A: Konfliktklärung einleiten

Bevor ein Konflikt geklärt werden kann, müssen sich alle Konfliktparteien auf die Klärung einlassen. Dazu bieten sich diese drei Schritte an:

1. Situation sachlich ansprechen
2. Interesse an der Klärung zeigen
3. Einverständnis zur Konfliktlösung einholen

Aufgaben

- + Lest euch die drei Schritte oben durch und besprecht, was damit gemeint sein könnte.
- + Spielt für die folgenden Beispiele durch, wie man eine Konfliktklärung einleiten könnte. Orientiert euch an den drei Schritten:
 - Deine beste Freundin beachtet dich in letzter Zeit kaum und schreibt auch nicht zurück. Dich stört die schlechte Stimmung zwischen euch.
 - Ein Schüler in deiner Klasse tanzt Ballett. Einige Mitschüler spotten darüber.
 - Eine Schülerin nimmt dir dein Handy weg. Es fällt aus Versehen herunter und das Akkufach bricht ab. Das ärgert dich so, dass du ihre Schultasche im Schulgebäude versteckst.
- + Diskutiert: Wann ist es sinnvoller, dass einer der Beteiligten die Konfliktklärung einleitet, und wann ist es sinnvoller, dass dies jemand Außenstehendes übernimmt?
- + Zusatz: Überlegt euch, was es für Möglichkeiten gibt, wenn eine der Konfliktparteien nicht einverstanden ist, den Konflikt zu lösen.

Gruppe B: Ich-Botschaften

Im Streit neigen wir dazu, anderen etwas an den Kopf zu werfen. Wir verwenden sehr häufig das Wort „du“, z. B.: Du störst!, Du Depp!, Wenn du nicht ..., dann ...!, Nie/immer machst du ...!, usw. Solche Sätze nennt man „Du-Botschaften“. Sie machen einen Streit meist noch schlimmer, anstatt ihn zu lösen. Hilfreicher ist es, von sich selbst zu reden, also das Wort „ich“ zu gebrauchen. Das nennt man dann „Ich-Botschaften“. So kann man besser ausdrücken, was man möchte, und das Gegenüber ist eher bereit, Rücksicht zu nehmen.

Aufgaben

- + Warum machen Du-Botschaften einen Streit meist noch schlimmer?
Wie fühlt man sich, wenn einem Du-Botschaften an den Kopf geworfen werden?
- + Stellt euch vor: Ihr sitzt mit eurer besten Freundin / eurem besten Freund auf dem Sofa und wollt einen chilligen Nachmittag verbringen. Deine kleine Schwester hat auch Besuch. Alle paar Minuten kommt sie mit ihrer Freundin und will euch etwas zeigen, etwas fragen, mit euch spielen ... Die beiden regen euch richtig auf und ihr konfrontiert sie mit eurem Ärger!
- + Spielt die Situation zweimal durch. Einmal, indem ihr Du-Botschaften verwendet, beim zweiten Mal, indem ihr Ich-Botschaften verwendet.
- + Zusatz: Überlegt euch typische Du-Botschaften in Streitsituationen und eine alternative Ich-Botschaft.

Gruppe C: Konfliktlösung erarbeiten

In vielen Konflikten gibt es am Ende einen Sieger und einen Verlierer. Dies birgt das Potenzial eines bald wieder auftretenden Konfliktes. Deshalb ist es besser, eine Lösung zu finden, die die Bedürfnisse beider Seiten respektiert und für beide annehmbar ist. Wie kann das geschehen? Dafür eignet sich ein Konfliktlösungsmodell mit sechs Stufen.

1. Problem definieren und Bedürfnisse anmelden

Wir stellen fest und teilen einander mit, was jede und jeder wirklich gern möchte / was ihm oder ihr wichtig ist. Wichtig: Ich-Botschaften verwenden! (Das erklärt Gruppe B!)

2. Lösungsvorschläge sammeln

Wir nehmen alle Lösungsmöglichkeiten an, die uns in den Sinn kommen. Hier sollen noch keine Wertungen oder Kriterien vorgebracht werden.

3. Lösungen bewerten

Wir prüfen jeden Lösungsvorschlag und streichen oder verändern die Vorschläge, die entweder für einen der Konfliktpartner oder für beide nicht annehmbar sind.

4. Lösung wählen

Wir wählen gemeinsam eine Lösung aus, die die Bedürfnisse beider am besten befriedigt.

5. Planen und Handeln

Es wird gemeinsam beratschlagt und entschieden, wer was bis wann tut.

6. Resultate prüfen

Wir überprüfen nach einer bestimmten Zeit, ob unser Konflikt gelöst worden ist und ob immer noch alle zufrieden sind.

Aufgaben

- + Überlegt Beispiele, in denen ihr der Verlierer/ die Verliererin in einem Konflikt wart. Wie habt ihr euch gefühlt?
- + Stellt euch vor: Eure Eltern planen ein großes Fest zu ihrer Silbernen Hochzeit. Doch genau an dem Wochenende findet ein wichtiges Trainingscamp eurer Sportmannschaft statt. Ihr wollt lieber dorthin fahren, aber eure Eltern erlauben es nicht. Spielt die Lösung dieses Konfliktes, indem ihr die oben genannten Phasen umsetzt. Konzentriert euch auf die Stufen zwei bis fünf.

Handout für alle Teilnehmenden

Gruppe A: Konfliktklärung einleiten

Bevor ein Konflikt geklärt werden kann, müssen sich alle Konfliktparteien auf die Klärung einlassen. Dazu bieten sich diese drei Schritte an:

1. Situation sachlich ansprechen
2. Interesse an der Klärung zeigen
3. Einverständnis zur Konfliktlösung einholen

Gruppe B: Ich-Botschaften

Im Streit neigen wir dazu, anderen etwas an den Kopf zu werfen. Wir verwenden sehr häufig das Wort „du“, z. B.: Du störst!, Du Depp!, Wenn du nicht ..., dann ...!, Nie/immer machst du ...!, usw. Solche Sätze nennt man „Du-Botschaften“. Sie machen einen Streit meist noch schlimmer, anstatt ihn zu lösen. Hilfreicher ist es, von sich selbst zu reden, also das Wort „ich“ zu gebrauchen. Das nennt man dann „Ich-Botschaften“. So kann man besser ausdrücken, was man möchte, und das Gegenüber ist eher bereit, Rücksicht zu nehmen.

Gruppe C: Konfliktlösung erarbeiten

In vielen Konflikten gibt es am Ende einen Sieger und einen Verlierer. Dies birgt das Potential eines bald wieder auftretenden Konfliktes. Deshalb ist es besser, eine Lösung zu finden, die die Bedürfnisse beider Seiten respektiert und für beide annehmbar ist. Wie kann das geschehen? Dafür eignet sich ein Konfliktlösungsmodell mit sechs Stufen.

1. Problem definieren und Bedürfnisse anmelden

Wir stellen fest und teilen einander mit, was jede und jeder wirklich gern möchte / was ihm oder ihr wichtig ist. Wichtig: Ich-Botschaften verwenden! (Das erklärt Gruppe B!)

2. Lösungsvorschläge sammeln

Wir nehmen alle Lösungsmöglichkeiten an, die uns in den Sinn kommen. Hier sollen noch keine Wertungen oder Kriterien vorgebracht werden.

3. Lösungen bewerten

Wir prüfen jeden Lösungsvorschlag und streichen oder verändern die Vorschläge, die entweder für einen der Konfliktpartner oder für beide nicht annehmbar sind.

4. Lösung wählen

Wir wählen gemeinsam eine Lösung aus, die die Bedürfnisse beider am besten befriedigt.

5. Planen und Handeln

Es wird gemeinsam beratschlagt und entschieden, wer was bis wann tut.

6. Resultate prüfen

Wir überprüfen nach einer bestimmten Zeit, ob unser Konflikt gelöst worden ist und ob immer noch alle zufrieden sind.