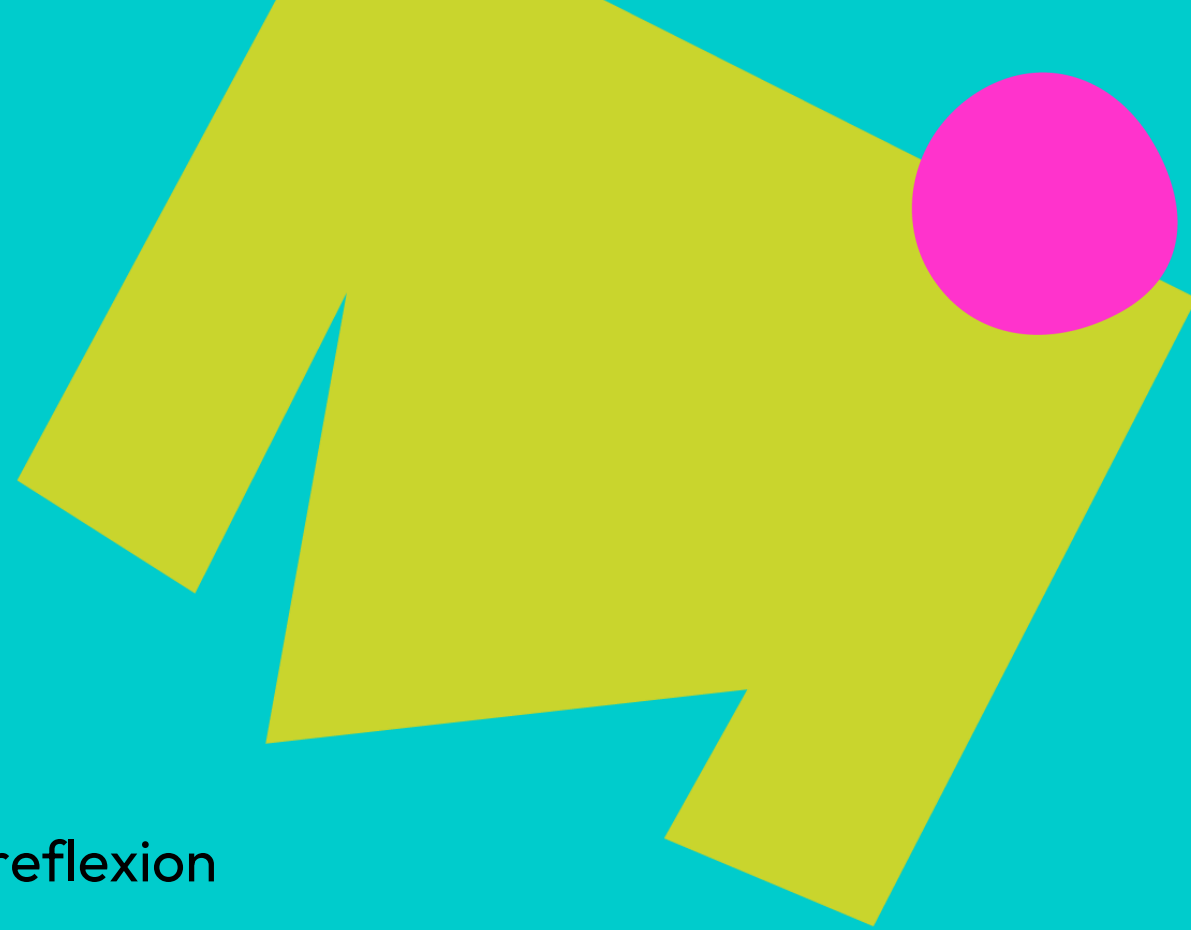


CONFLICTA
Konfliktakademie

Konflikte und ich

Anleitung für einen Kurzworkshop zur Konfliktreflexion

Von Lilly Roll-Naumann



Die nächsten Seiten sind eine Einladung an Dich als Leser*in, sich interaktiv auf die Reflexion und (Selbst-)Exploration zu dem Thema Konflikt einzulassen:

Was verbindest Du mit dem Begriff? Wie bist Du zu Konflikten in der Gesellschaft und in Deinem Leben eingestellt? Finde es heraus.

Du kannst den interaktiven Workshop alleine oder mit jemandem gemeinsam durchführen.

Du brauchst: Stift, Papier, einen ruhigen Moment (ca. 1,5 Stunden) und einen offenen Geist 😊

Los geht's!

1. Konfliktstatements

Stimmst Du folgenden Aussagen rund um das Thema Konflikt zu?

Wenn Du möchtest, stelle Dich im Raum auf: An der Wand befindet sich z.B. „komplette Zustimmung“ und am Fenster „gar keine Zustimmung“, während die Zwischentöne dazwischen verlaufen.

1. Ich kann Konflikte frühzeitig erkennen.

2. In guten Beziehungen gibt es keine Konflikte.

3. Für alle Konflikte gibt es eine Lösung.

4. Ich bin zufrieden mit der Art und Weise, wie ich mit Konflikten umgehe.

5. Ich habe Angst oder Sorge vor Konflikten.

6. Manche Konflikte möchte ich haben.

7. Frieden bedeutet: Kein Konflikt.



?

Fiel es Dir leicht oder schwer, die Fragen zu beantworten? Was hat Dich überrascht? Was hast Du Neues über Dich herausgefunden?

Solltest Du die Übung mit jemandem zusammen gemacht haben: Tauscht euch aus.

2. Konflikt-Mindmap

Zustimmungsabfragen wie in Übung 1 sind natürlich begrenzt in ihrer Aussagekraft. Es fehlt ihnen nicht nur an Tiefe, sie lassen auch Raum für Interpretation: Was für eine Person das eine bedeutet, kann für eine andere etwas gänzlich anderes implizieren.

Deshalb: Gehen wir einen Schritt weiter! 

Nimm Dir ein Blatt Papier oder eine Seite in einem Notizbuch. Nun lasse Deinen Gedanken und Assoziationen freien Lauf:

Woran denkst Du bei Konflikt? Welche Gefühle kommen auf?

Nimm Dir einen Moment Zeit und schreibe und zeichne drauf los.

Wenn Du mit jemandem zusammenarbeitest, assoziiert gerne auf einem gemeinsamen Blatt.



?

Welches Bild ergibt sich aus Deinen Assoziationen?

Gibt es etwas, was Du ergänzen möchtest, nachdem Du in Resonanz mit den tschechischen Workshopteilnehmer*innen gegangen bist?

Was kommt vielleicht noch in Dir hoch, nachdem Du den ersten Assoziationen Raum gegeben hast? Welche weiteren Worte und Bilder folgen beim Betrachten Deiner ersten Gedanken?

Erlaube Dir einen Moment Zeit für die Auseinandersetzung mit Deiner Mindmap zum Thema Konflikt.

3. Verstehen, was hinter Konflikten steckt

Die Reflexion der eigenen Haltung zum Thema „Konflikt“ und der damit verbundenen Vorstellungen ist eine spannende erste Annäherung. Doch wie lässt sich ein konkreter Konflikt anschließend angehen und bearbeiten?

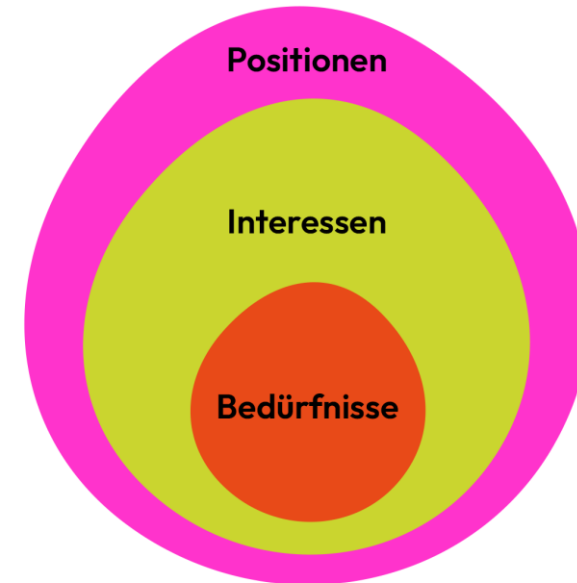
Hier gibt es verschiedene Ansätze – einer davon ist die **Konflikttransformation**.

Wenn Du mehr darüber erfahren möchtest, schau Dir doch mal unseren Blogbeitrag [„Exkurs in die Welt der Konflikttransformation“](#) an!



Ein zentraler Grundsatz von Konflikttransformation liegt darin, nach den **tieferliegenden Ursachen** zu suchen: Was verbirgt sich hinter den Positionen der Konfliktparteien?

Das Konfliktzwiebel-Modell verdeutlicht, dass hinter scheinbar unvereinbaren Positionen (äußere Schicht) Interessen verborgen sind. Die Benennung dieser Interessen (mittlere Schicht) kann uns der Lösung des Konflikts bereits einen Schritt näher bringen. Eine Ebene tiefer liegen die Bedürfnisse (Kern): Was verbirgt sich hinter den erklärten Interessen? Sie zu kennen, eröffnet den Weg für völlig neue, kreative Lösungen. Denn Bedürfnisse können auf viele andere Arten erfüllt werden als durch die ursprünglich geforderten Positionen. Über sie können idealerweise Win-Win-Lösungen gefunden werden, die am Kern des Konflikts ansetzen.



Positionen (Äußere Schicht): Das, was die Parteien öffentlich fordern oder kommunizieren (z.B. „Wir wollen X“).

Interessen (Mittlere Schicht): Die Gründe und Ziele hinter den Positionen (z.B. „Wir brauchen Zugang zu Wasser“).

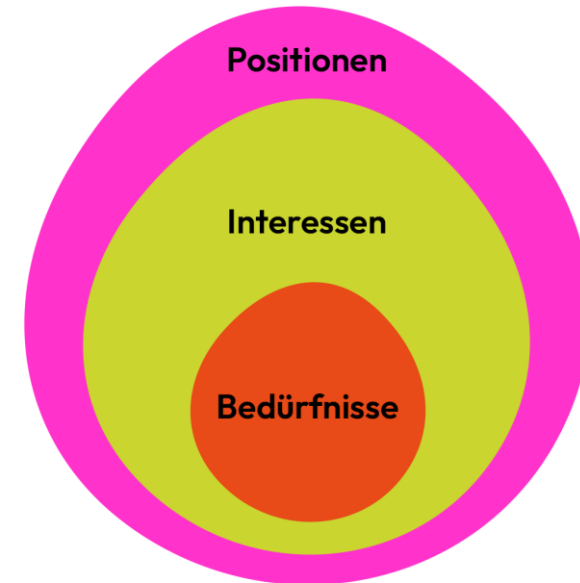
Bedürfnisse (Kern): Die universellen Grundbedürfnisse, die oft unbewusst und somit verborgen sind (z.B. Sicherheit, Selbstbestimmung, Zugehörigkeit).

Beispiel für die Konfliktzwiebelanalyse:

Stell Dir vor, Du triffst dich mit einer Freundin und sie kommt mal wieder zu spät. Du sagst „Du kommst immer zu spät.“ → Das ist die **Position**, also das, was im Konflikt zuerst sichtbar wird.

Dahinter kann aber ein **Interesse** stehen, zum Beispiel der Wunsch, die gemeinsame Zeit besser nutzen zu können.

Im Kern steckt vielleicht ein **Bedürfnis** nach Verlässlichkeit oder Wertschätzung.



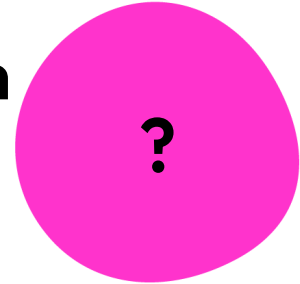
Positionen (Äußere Schicht): Das, was die Parteien öffentlich fordern oder kommunizieren (z.B. „Wir wollen X“).

Interessen (Mittlere Schicht): Die Gründe und Ziele hinter den Positionen (z.B. „Wir brauchen Zugang zu Wasser“).

Bedürfnisse (Kern): Die universellen Grundbedürfnisse, die oft unbewusst und somit verborgen sind (z.B. Sicherheit, Selbstbestimmung, Zugehörigkeit).

Probiere die Analyse doch mal bei einem Konflikt aus Deinem Leben aus:

Welche Interessen stehen hinter Deiner Position – warum willst oder forderst Du dies? Und welche fundamentalen Bedürfnisse liegen wiederum darunter?



Nachdem Du hier Klarheit erlangt hast, kannst Du auch Deinem Gegenüber mit Neugier begegnen und versuchen, tiefer einzutauchen in dessen Erleben, Werte, Wünsche und Bedürfnisse hinter der kommunizierten Position.

Beginne am besten mit einem „leichten“ Einstiegsfall und nicht direkt mit einem stark eskalierten Konflikt, der Dich womöglich sehr belastet.

4. Abschluss

Wie lautet Dein (Zwischen-)Fazit?

Um diese kurze interaktive Auseinandersetzung mit dem Thema Konflikt abzuschließen:

Wie würdest Du in einem Wort oder einem kurzen Statement festhalten, was Du daraus mitnimmst?

Danke, dass Du Dich auf den Prozess eingelassen hast, und viel Neugier für Deine weitere Auseinandersetzung mit dem Thema Konflikt!

Wenn Du möchtest, kannst Du Deine Antwort auf die Abschlussfrage oder generelles Feedback gerne [hier](#) mit uns teilen.

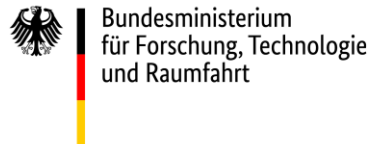




Soweit nicht anders angegeben, wird diese Publikation unter der Lizenz Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA) veröffentlicht. Weitere Informationen finden Sie unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de> und <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode.de>



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

