

„Ganz im Gegenteil“

Konfliktlösungsmodelle



„Was ist das Nützliche am derzeitigen Konflikt?“

So lautet der Titel eines Buches über systemische Sichtweisen. Wie dieses Buch zur Lösung von Konflikten angewendet werden kann, möchte ich an folgenden Beispielen und Methoden aufzeigen.

Konflikte sollten wie Rätsel verstanden werden. Sie sind da, um sie auflösen zu dürfen.

KERNFRAGEN

In der Konflikt-Lösung sind einige Kernfragen nützlich, die sich durch alle Modelle wie ein roter Faden durchziehen:

- Wer zeigt sich betroffen? Wer ist involviert?
- Für wen ist der Konflikt wie aktuell, bedeutsam, brennend? Sind die Richtigen hier? Ist es der richtige Zeitpunkt?
- Welche Konfliktthemen werden genannt? Worum geht es? Welche Positionen, Gefühle und Bedürfnisse werden genannt und gegenseitig verstanden?
- Welche Lösungsversuche sind bereits unternommen worden, was gelingt?
- Wie sieht das gute Ergebnis der Konfliktbehandlung aus, was ist danach besser? Was sind die Ziele, die Bedürfnisse?
- Was ist das Nützliche am derzeitigen Konflikt?
- Wie könnten die Einzelnen den Konflikt verschlimmern? Was geschieht, wenn nichts geschieht? Was wäre das Schlimmste, was kommen könnte?
- Wie kommen die Beteiligten vom „Verteidigen der Positionen“ zum „Verhandeln von Bedürfnissen“?
- Wie gelingt es, vom „Entweder-oder“ zum „Sowohl-als-auch“ zu kommen?
- Welche Lösungsideen werden erfunden, vorgeschlagen? Welcher Lösung können alle Beteiligten zustimmen? Was sind die ersten Schritte einer neuen Vereinbarung?

Ist der Konflikt schon sehr verhärtet, ist die 4-Positionen-Methode eine Möglichkeit, einzeln mit den betroffenen Personen die Sichtweise auf Lösungen zu erweitern.

Dazu lädst du die betroffene Person ein, nacheinander folgende vier Stühle aufzustellen:

1. Stuhl: **ICH**
2. Stuhl: **DU** (dieser wird gegenüber dem **ICH**-Stuhl aufgestellt)
3. Stuhl: **META** (dieser wird als Dreieck zwischen/ über die ersten beiden Stühle gestellt)
4. Stuhl: **FREAK** (dieser wird an die Seite des **ICH**-Stuhls gestellt)

Die Person setzt sich auf die verschiedenen Stühle und beantwortet für sich selbst folgende Fragen:

ICH – Wie ist es hier? Wie schaue ich zum **DU**? Welche Sätze kommen mir in den Sinn?

DU – Was fühle ich hier? Wie schaue ich zum **ICH**? Welche Aussagen kommen mir in den Sinn?

META – Wie ist es hier? Wie schaue ich aus dem Abstand zu den beiden? Welche Ideen kommen mir? Was möchte ich den beiden sagen?

FREAK – Welche Ideen kommen mir, wenn ich dieses Geschehen als Köchin, Snowboarder, Malerin, usw. (eine Tätigkeit, die du gern tust und gut kannst) betrachte?

Aus dieser Position gibst du dem **ICH** einen Tipp und wechselst danach auf den **ICH**-Stuhl. Du spürst nach, was dieser Tipp in dir auslöst. Was fällt dir ein, wenn du auf das **DU** schaust?

Danach setzt du dich auf den **DU**-Stuhl. Wie ist es nun hier? Hat sich etwas verändert?

Du gehst nun aus allen Positionen ganz heraus und tauscht mit deiner/ deinem BegleiterIn aus, wie du dich jetzt fühlst, ob sich Sichtweisen verändert haben und was du als nächstes nun konkret vorhast.

Mit einer Aussage vom bekannten Konfliktforscher Fritz Glasl möchte ich dich ermutigt und mit Freude und Lust zu lebhaften Konflikten entlassen: „Das Ziel von gelungener Konflikthandhabung ist, mit mehr Unterschieden und Gegensätzen leben zu können als vorher.“ Annemarie Felder