






Das eigene Konfliktverhalten verstehen (Aufstellung)		
TN	 6 bis 20 Personen, ab 16 Jahre	 Lernziele: den eigenen Anteil an der Entstehung von Wertekonflikten erkennen; für den Umgang damit befähigt werden: Wertekonflikte lösen können
Dauer	 45 Minuten	
Material	 Flipchart mit dem Dual Concern Model, Karten mit den Dimensionen → Arbeitshilfe „Das Dual Concern Model“ und Fragebogen	
Beschreibung		In der Übung geht es um die Berücksichtigung von Bedürfnissen, ebenso der eigenen wie der anderer. Unterschieden werden die fünf Konfliktstile des Dual Concern Modells nach Rubin: Integrating, Compromising, Avoiding, Obliging und Dominating. Die beiden Strategien Integrating und Compromising stehen für einen konstruktiven Umgang mit Wertekonflikten.

Vorbereitung

Legen Sie fünf Felder aus mit den Dimensionen des Dual Concern Modells (deutsche Begriffe: sich durchsetzen, untätig bleiben, nachgeben, Kompromiss finden, Problem lösen). Die richtige Anordnung findet sich im Modell in der Arbeitshilfe.

Durchführung (10 Min.)

- Erläutern Sie anhand des Schaubilds die unterschiedlichen Konfliktstile. Menschen gehen unterschiedlich an Wertekonflikte heran. Das hat mit ihrer Persönlichkeit zu tun sowie mit Vorerfahrungen, die Einstellungen prägen. Solche persönlichen Eigenschaften und Verhaltensweisen lassen sich gut beobachten. Der eine zieht sich eher zurück, wenn es schwierig wird. Die andere glaubt, mit Druck und Durchsetzung an den Konflikt herangehen zu müssen. Der Nächste sucht das offene Gespräch. Diese unterschiedlichen Herangehensweisen beeinflussen die Entwicklung auch eines Wertekonflikts und ob er eskaliert oder nicht.

- Das Schaubild stellt die unterschiedlichen Arten von Problemlösungsverhalten bei Wertekonflikten dar. Bringen Sie die Gruppe dazu ins Gespräch: Sicherlich habt ihr solche Verhaltensweisen schon bei euch und anderen beobachtet. Dabei ist zu erkennen, dass es eine Rolle spielt, ob jemand sich nur an den eigenen Bedürfnissen oder an denen der anderen orientiert oder diese Bedürfnisse in eine Balance bringt.
- Mittels einiger Fragen aus dem Fragebogen bitten Sie die Teilnehmenden nun, sich zu positionieren (bei ausreichend Platz als Aufstellung, in engeren Räumen mit Namenskärtchen).
- Anschließend werden die Teilnehmenden durch Sie im Interview befragt, warum sie sich an einer bestimmten Stelle positioniert haben beziehungsweise ihr Namenskärtchen abgelegt haben.
- Hinweis:** Die Teilnehmenden können sich auch zwischen den Polen positionieren, vor allem wenn sie sich unsicher sind. Im Kurzinterview können sie dazu befragt werden.

Aufstellung und Interview (30 Min.)

- Warum hast du dich hier positioniert?
- Woran machst du das fest?
- Wie erlebst du dich in Wertekonflikten?
- Was wäre für dich eine Wunschposition?
- Was wäre gut daran?
- Wie kommst du dahin?

Reflexion und Auswertung (15 Min.)

- Was ist euch in dieser Übung deutlich geworden?
- Was ist das Gute an der von euch eingenommenen Position? Was ist weniger gut?
- Was würde euch helfen, damit ihr euch mehr in Richtung Kompromiss oder sogar zu einer kooperativen Haltung entwickelt?