

## 3 Hindernisse auf dem Weg zu mehr Ehrlichkeit

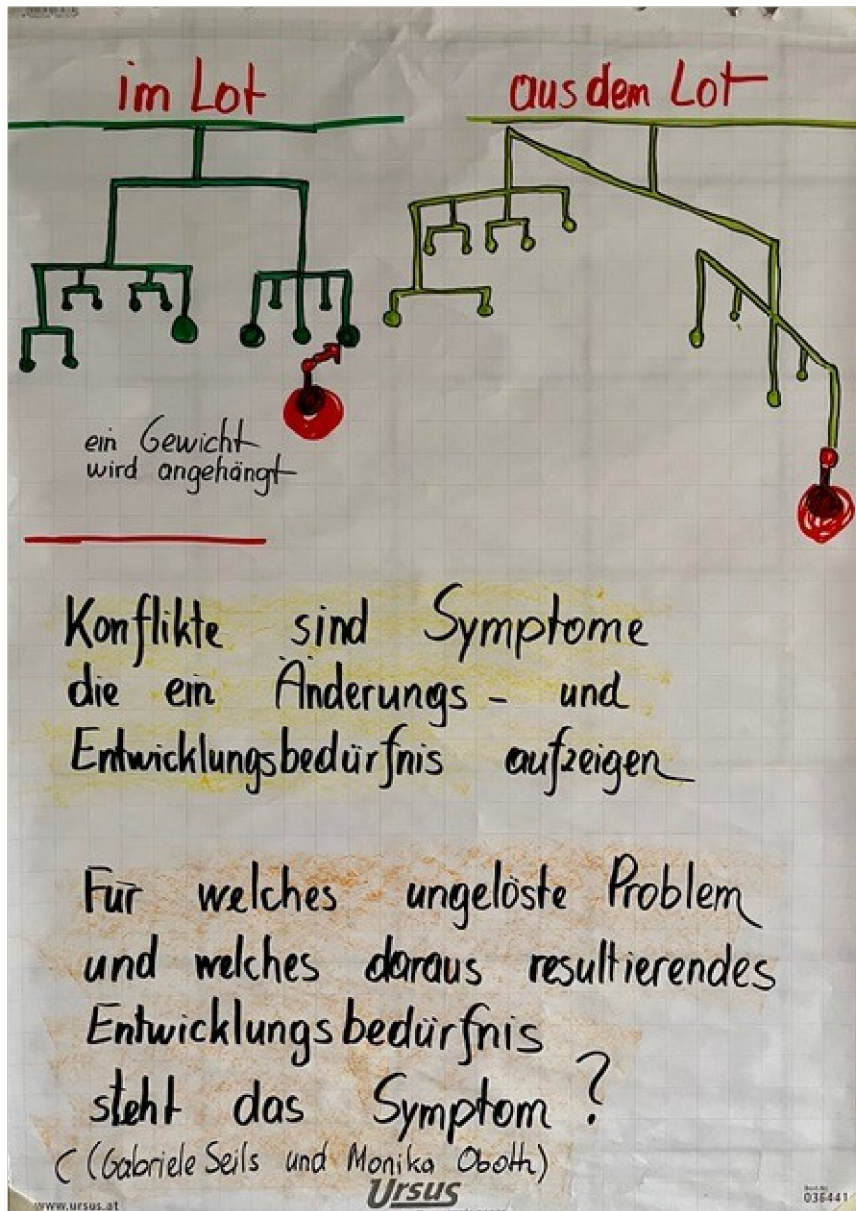
- 1) Wir wissen nicht wie es geht?  
Wir glauben dass Aufrichtigkeit darin besteht anderen zu sagen was mit Ihnen nicht stimmt und welche Urteile wir über Sie haben
- 2) Wir glauben wir sind für die Gefühle anderer verantwortlich  
Wir halten das was wir tun oder sagen für die Ursache der Gefühle anderer
- 3) Wir haben Angst vor der Reaktion anderer  
Wir befürchten dass wir mit der Reaktion anderer auf unsere Aufrichtigkeit nicht klarkommen.

## die drei Siebe des Sokrates

- ist das, was ich sagen will, wahr?
- ist es wichtig?
- dient es so wie ich es sage, den von mir gewünschten Ergebnissen?



Wieder einmal durchs Nadelöhr – Wachstumspotential von Konflikten



## fast networking

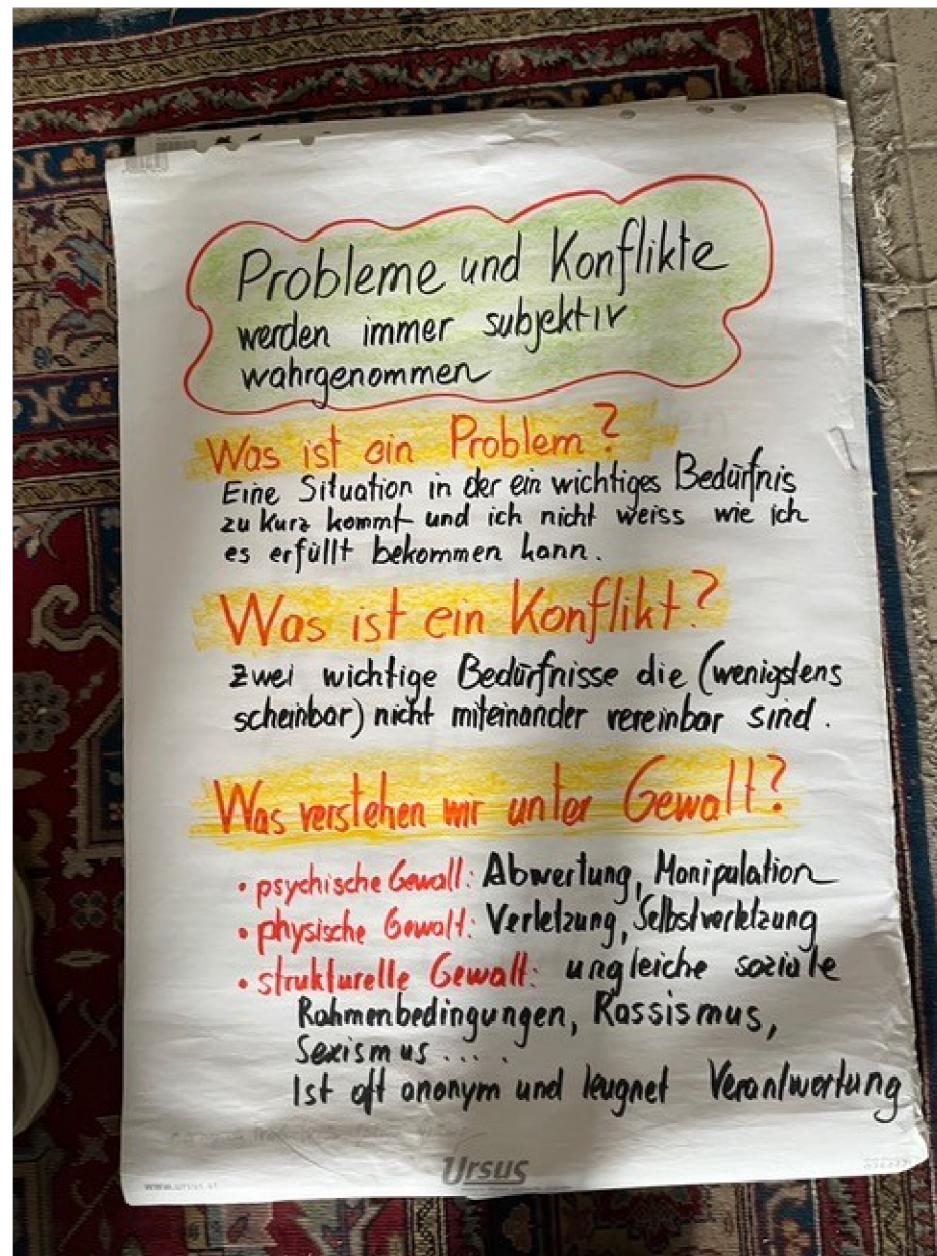
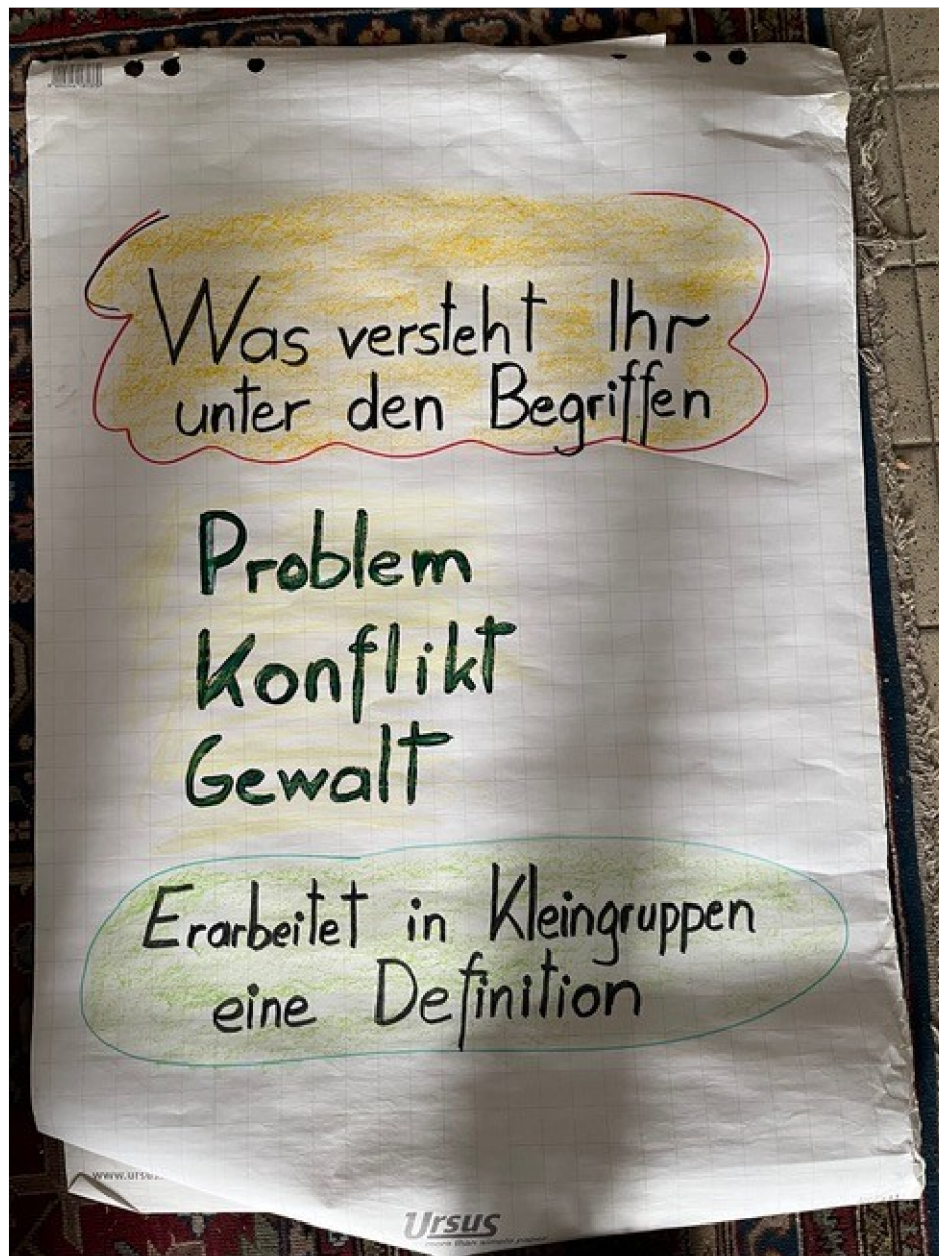
gilt dem Sammeln von gemeinsamen Wissen als weitere Arbeitsgrundlage

Ablauf: 2-4 Arbeitsgruppen

1. Phase: Interviews (20 Min)
2. Phase: die Gruppen machen Flipcharts aus den Interviews (15 Min)
3. Phase: 20 Minuten für eine Präsentation der Flips im Plenum

Jeder wird zu jeder Frage 1x interviewt

Wieder einmal durchs Nadelöhr – Wachstumspotential von Konflikten



Wieder einmal durchs Nadelöhr – Wachstumspotential von Konflikten

# GfK und Macht

zwei Konzepte von konstruktivem Gebrauch von Macht

## • Macht mit jemandem

Zusammenarbeit, Unterstützung, Kooperation

## • schützender Einsatz von Macht um Gefahrensituationen zu entschärfen

• Macht wird grundsätzlich erstmals neutral oder positiv gesehen, als Möglichkeit etwas zu gestalten.

• Die Fähigkeit Menschen, die unter Stress stehen Empathie anzubieten, kann potentielle Gewalt abmildern.

Empathie kann sehr machtvoll sein da es dem/der Anderen hilft aus dem Gefängnis der Wut auszubrechen.

## Macht mit jemandem

Kooperation, Freiwilligkeit und Austausch sind im Vordergrund  
Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile.  
Ein Dialog mehr als zwei Monologe  
Ein Kind nicht einfach die Summe seiner Eltern.  
Wer alleine arbeitet addiert.  
Wer zusammen arbeitet multipliziert

partnerschaftlich  
die Bedürfnisse von mir und anderen sind gleichrangig.

→ Eigeninitiative durch Beteiligang.  
Umsetzung von Entscheidungen werden eigenverantwortlich mitgetragen.

stärkt Beziehungen  
alle Beteiligten erleben sich als mitgestaltend und wichtig

## Macht über jemanden

Selbstbehauptung und Durchsetzung fixer Vorstellungen sind wichtig.  
Einengung auf eigene Ideen und Weltvorstellungen  
Flexibilität für die Wahl alternativer Strategien fehlt

hierarchisch  
Meine Bedürfnisse haben Priorität

→ Widerstand  
Kontrolle ist nötig

belastet Beziehungen  
"Unterwerfung" löst "Scham, Groll und Unzufriedenheit" aus  
z.B. innere Kündigung

Wieder einmal durchs Nadelöhr – Wachstumspotential von Konflikten

beschützernder Einsatz von Macht	strafender Einsatz von Macht
Wertschätzung des Gegenübers	Gegenüber wird abgewertet ist Feind
In Kontakt mit meinen Bedürfnissen	In Kontakt mit meinen moralischen Urteilen
Dient einem dringenden Bedürfnis von mir oder dem Schutz anderer Personen	Dient dem Durchsetzen einer bestimmten Strategie indirektes Bedürfnis vielleicht Respekt oder Wahrnehmungen werden
fördert die Beziehung	belastet die Beziehung tw. 'Versöhnung' notwendig
eher Notfallsituation	eher Normalfall
Handlung, die im Nachhinein besprochen werden kann	Handlung, die so steht und eher nicht besprochen wird (Angst vor Autoritätsverlust)
Prinzipiell wird erst das Gespräch gesucht um Konsens, Kooperation oder Macht mit jemandem zu erreichen. Dann erst Konsequenzen	Wird eher nicht verhandelt 'Ich weiss was richtig ist und setze es durch.'

Ursus  
more than simple paper  
www.ursus.at

Groll ist ein Gift von dem man hofft dass jemand anderer daran stirbt

Kalter Konflikt:  
ich habe keinen Einfluss  
es ist sinnlos  
... ist es nicht wert  
läuft oft über Dritte auf der Suche nach Koalitionen = verstärkend  
Groll, Ohnmacht, Entmutigung

heisser Konflikt:  
Ich bin schuld  
Du bist schuld  
Es ist schuld  
Wird meistens von zwei oder mehreren Tauben geführt  
Eskalation  
Offensive  
Ursus  
more than simple paper  
036441

Wieder einmal durchs Nadelöhr – Wachstumspotential von Konflikten

## Konkrete Verhaltensvereinbarungen durch Rollen verhandeln

Damit wir miteinander energievoll,  
klar, offen und gegenseitig  
unterstützend zusammenarbeiten  
können

wünsche ich mir / biete ich an  
folgendes konkretes Verhalten:

- neu / mehr / öfter zu zeigen
- (• nicht mehr / weniger zu zeigen)
- unbedingt beizubehalten

## Konkretes Verhalten

konkrete Handlung - jetzt oder  
in Zukunft machbar.

zukunftsorientiert

Nicht: „sei freundlicher“ - sondern  
„kannst du mich bitte  
grüßen“

Nicht: „sei rücksichtsvoller“  
sondern

# systemisches Konsensieren

tragfähige Entscheidungen in Gruppen  
und Organisationen treffen

Bei Gruppenentscheidungen ist  
der Vorschlag am tragfähigsten bei  
dem es den geringsten Gesamtwiderstand  
(und damit das geringste Konfliktpotential) gibt

tragfähige Entscheidungen und Lösungen  
beruhen nicht so sehr auf einer  
hohen Zustimmung, sondern auf einem  
insgesamt geringen Widerstand und  
wenigen Einwänden

die konsensierte Lösung kommt einem  
allgemeinen Interessensgleich am Nächsten

## Mehrheitsentscheidungen

Menschen suchen für ihre  
Ideen/Vorschläge die  
Mehrheit der Zustimmung  
→ tendenziell zu  
Konkurrenz der Ideen  
und Kampf  
die Bedürfnisse anderer  
sind nur so lange  
wichtig bis ich eine  
Mehrheit habe (Allianzbildung)

## Konsensieren

Menschen suchen für ihre  
Ideen/Vorschläge die  
minimale Ablehnung  
→ dies kann nur gelingen  
wenn ich die Bedürfnisse  
anderer berücksichtige  
- eher konfliktlösend,  
kooperativ

Wenn wir Befürwortung abfragen, erfahren  
wir nichts über die Einwände

Gesprächskultur: Einwände sind willkommen  
nicht - hier ist jemand lästig/bremst  
sondern, da hat jemand Bauchweh/  
Bedenken - was finden wir für eine  
Lösung

## Wachstumspotential von Konflikten

- Konflikte setzen Energie frei wenn...
- Konflikte verbrennen Energie wenn...
- Was ist der beste Zeitpunkt einen Konflikt zu thematisieren





# World Café

Dient der Verbindung, dem Austausch  
und dem Sammeln von kollektivem Wissen

## ABLAUF

- 5-6 Personen (die sich nach Möglichkeit nicht so gut kennen) setzen sich an 1 Tisch.
- Es wird pro Tisch 1 Tischgastgeber-in gewählt.
- In 3 aufeinanderfolgenden Gesprächsrunden à 20-30 Minuten tauschen sich die Teilnehmer-innen zu den Impulsfragen aus. Dabei sollen die Tischdecken bemalt und beschrieben werden.
- Nach jeder Frage/Runde wechseln alle außer dem/der Tischgastgeber-in zu anderen Tischen.



- Bevor sich die Teilnehmer-innen am neuen Tisch der nächsten Frage widmen, fasst die Tischgastgeber-in kurz die wichtigsten Erkenntnisse der letzten Runde zusammen, und auch die Teilnehmer-innen bringen die wichtigsten Impulse ihrer Tischgespräche ein.
- Nach den 3 Runden versammeln sich alle im Plenum, und die Tischgastgeber-innen fassen kurz die Tischgespräche zusammen.
- In einer abschließenden Blitzlichtrunde geben alle in einem Satz ihre Stimmung wieder.



Wieder einmal durchs Nadelöhr – Wachstumspotential von Konflikten