

# TEILNEHMERMATERIAL

zum Buch:

---

Klaus W.Vopel

## Kreative Konfliktlösung

Spiele für Lern- und Arbeitsgruppen

**iskopress**

### **Inhalt**

- S. 147\*      Empfindlichkeiten I
- S. 150/151    Provokation
- S. 219        Selbsttest Ärger
- S. 221        Die Bedeutung von Ärger
- S. 226        Familienkriege
- S. 241-243    Das Drama-Dreieck
- S. 254        Das Verhandlungs-Dreieck
- S. 263        Zwei Grundregeln
- S. 265        Drei Strategien für einen konstruktiven Dialog
- S. 268/269    Selbstkontrolle
- S. 275        Ich-Aussagen
- S. 277/278    Verhandeln ohne Verlierer
- S. 300/301    Rollenanalyse

\*Die Seitenangaben beziehen sich auf das o.g. Buch.

## Empfindlichkeiten I

**1.** Welche Menschen, Ereignisse, Situationen machen mich aggressiv?

.....  
.....

**2.** Welche Menschen, Dinge, Situationen machen mich nervös?

.....  
.....

**3.** Welche Verhaltensweisen, Gesten, Worte lassen mich abschalten?

.....  
.....

**4.** Was macht mich ärgerlich?

.....  
.....

**5.** Welche Menschen, Dinge, Situationen frustrieren mich?

.....  
.....

**6.** Welche Situationen, Dinge, Menschen irritieren mich?

.....  
.....

**7.** Wann fühle ich mich unwohl?

.....  
.....

## Provokation

### **Rote Serie:**

**Vater oder Mutter:** Es ist zwei Uhr nachts, und ich habe dir gesagt, dass du um elf Uhr hier zu sein hast.

**In der Kneipe:** Du siehst so hungrig aus. Suchst du jemand zum Vernaschen?

**In der Familie:** Sei nicht so empfindlich!

**In der Warteschlange:** Die Schlange endet hier. Bist du blind?

**Party:** Du siehst heute Abend ja ganz schön alt aus.

**Zöllner:** Können Sie nicht lesen? Schlitzaugen müssen da drüben durch!

**Ladendetektiv:** Jetzt habe ich Sie. Marsch in mein Büro.

**Fahrkartenkontrolleur:** Was soll das heißen: Sie können Ihre Karte nicht finden?

**Vorgesetzter:** Sie haben die Arbeit wirklich nicht erfunden.

**Mutter:** Meine Tochter ist nichts für Türkenjungen.

**Im Restaurant:** Besucher mit Kindern sitzen an diesem Tisch.

**Im Laden:** Sorgen Sie dafür, dass Ihr Kind unsere Kunden nicht belästigt.

**Unter Freunden:** Immer lässt du mich so lange warten.

## Provokation

### **Blaue Serie:**

- eine rassistische Bemerkung,
- eine sexistische Bemerkung,
- eine Bemerkung gegen Homosexuelle,
- eine kinderfeindliche Bemerkung,
- eine autoritäre Bemerkung,
- Bemerkung eines Verkehrsrowdys,
- eine Beamtenbeleidigung,
- Partnerprovokation,
- Polizist, der aus der Rolle fällt,
- arroganter Richter,
- eine aggressive Liebeserklärung,
- ein Vorwurf in der Familie.

## Selbsttest Ärger

Regst du dich leicht auf und wirst schnell ärgerlich...

- wenn ein Auto vor dir zu langsam fährt oder wenn du in einem Stau stecken bleibst? ..... ja / nein
- wenn jemand im letzten Augenblick eine Verabredung absagt? ja / nein
- wenn jemand vor dir an der Kasse im Supermarkt längere Zeit nach passenden Münzen sucht? ..... ja / nein
- wenn der Fahrstuhl lange Zeit auf sich warten lässt? ..... ja / nein
- wenn dich jemand kritisiert? ..... ja / nein
- wenn du nicht alles schaffst, was du an diesem Tag erledigen wolltest? ..... ja / nein
- wenn du einen Fehler machst und dich ein anderer deswegen rügt? ..... ja / nein
- wenn dich jemand auf den Arm nimmt? ..... ja / nein
- wenn jemand nur unkonzentriert zuhört, während du mit ihm sprichst? ..... ja / nein
- wenn ein technisches Gerät, das du kürzlich gekauft hast, nicht funktioniert? ..... ja / nein
- wenn dir jemand Vorwürfe macht für etwas, was du nicht verbrochen hast? ..... ja / nein
- wenn dein Partner sich etwas zu essen macht, ohne dich zu fragen, ob du auch etwas möchtest? ..... ja / nein

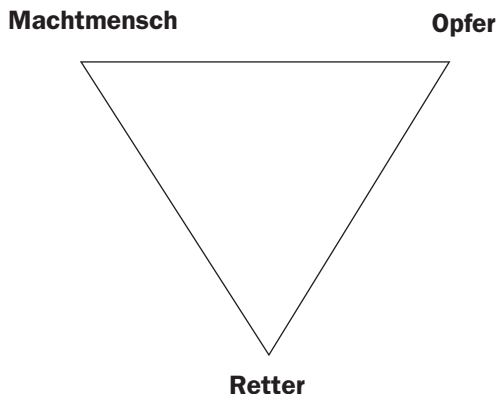
## Die Bedeutung von Ärger

- 1.** Was ist Ärger?
- 2.** Ist es normal, Ärger zu empfinden?
- 3.** Glaubst du, dass es „gut“ oder „schlecht“ ist, seinen Ärger anderen gegenüber auszudrücken?
- 4.** Was empfindest du, wenn du dich ärgerst? Welche körperlichen Symptome kannst du dabei beobachten?
- 5.** Was empfindest du körperlich, bevor du mit Ärger reagierst?
- 6.** Was empfindest du, wenn dein Partner ärgerlich wird, und wie reagierst du? (Partner – das kann der Mensch sein, mit dem du zusammenlebst, der Teilnehmer, mit dem du diese Übung machst, ein anderer wichtiger Mensch, an dem dir etwas liegt – ein Freund, ein Vorgesetzter, ein Kollege usw.)
- 7.** Was passiert, wenn du dich geärgert hast?
- 8.** Wie sollte ein anderer auf deinen Ärger reagieren? Was wäre für dich am besten?
- 9.** Wie könntest du optimal auf den Ärger deines Partners reagieren? Was wäre für deinen Partner am besten? (Zur Definition von Partner vgl. Punkt 5.)
- 10.** Wie erfahren andere und insbesondere dein Partner, dass du ärgerlich bist?
- 11.** Wie lange dauert dein Ärger für gewöhnlich?
- 12.** Kannst du dich entschuldigen, wenn du in deinem Ärger zu weit gegangen bist?
- 13.** Nimmst du die Entschuldigung deines Partners oder anderer Menschen an, wenn sie in ihrem Ärger zu weit gegangen sind?
- 14.** Kannst du darüber sprechen, wenn du Angst empfindest? Wenn du dich verletzt fühlst? Wenn du einen Verlust erlitten hast und darüber traurig bist?

## Familienkriege

- 1.** Wie haben meine Eltern Ärger ausgedrückt?
- 2.** Wie oft waren sie ärgerlich? Waren sie manchmal gewalttätig?
- 3.** Wie fingen ihre Kämpfe an? Wer machte den Anfang? Wer wurde als Erster zornig? Wie reagierte der Partner?
- 4.** Wie lösten meine Eltern ihre Konflikte?
- 5.** Habe ich gelernt, meine Konflikte besser zu lösen. Schlechter?
- 6.** Wie fühlte ich mich, wenn meine Eltern Ärger offen ausdrückten oder ihn verbargen?
- 7.** Was machte ich, wenn meine Eltern einander bekriegten? Welche Schlussfolgerungen zog ich daraus?
- 8.** Wie reagierten andere Familienmitglieder auf den Ärger meiner Eltern?
- 9.** Wenn ich selbst ärgerlich wurde, wie wurde ich dann von meinen Eltern behandelt? Hörten sie mir zu?
- 10.** Drücke ich meinen Ärger ähnlich aus, wie es meine Eltern taten?
- 11.** Behandle ich meine eigenen Kinder so, wie ich von meinen Eltern behandelt wurde?

## Das Drama- Dreieck



**Machtmensch:** Typische Redewendungen: Du darfst nicht... Du sollst, du musst... Du hast Schuld... Immer tust du... Gib mir endlich...

Der Machtmensch benutzt Befehle und Anweisungen. Seine Sprache bringt immer wieder Vorwürfe und Drohungen hervor. Er geht davon aus, dass das Opfer immer Schuld hat und Erziehung benötigt.

**Vorteile:** Oft bekommt der Machtmensch schnell, was er möchte.

**Nachteile:** De facto wird er von anderen nicht respektiert, sondern eher gefürchtet. Die Beziehungen zu anderen Menschen sind ohne Wärme und Intimität.

**Bedürfnisse:** Der Machtmensch möchte sich wichtig und stark fühlen. Er hat Angst davor, übersehen bzw. überwältigt zu werden.

**Opfer:** Typische Redewendungen: Ich kann nicht... Ich schaffe es nicht... Ich weiß nicht wie... Es ist alles meine Schuld...

Das Opfer benutzt Negationen, Verleugnungen und Dementis. Selbstmitleid und Themenwechsel charakterisieren seine Redeweise. Das Opfer glaubt daran, dass es zu Misserfolg verdammt ist und sich nicht ändern kann.

**Vorteile:** Die andern müssen die Last der Verantwortung tragen. Das Opfer setzt sich keine anspruchsvollen und anstrengenden Ziele.

**Nachteile:** Wenig Selbstachtung, Machtlosigkeit, Vergeudung der eigenen Talente.

**Bedürfnisse:** Das Opfer wünscht sich, von anderen beschützt und umsorgt zu werden. Es hat Angst vor Einsamkeit und der eigenen Aggressivität.



**Retter:** Typische Redewendungen: Ach, du Armer... Nimm's nicht so schwer... Es wird schon wieder... Du darfst doch nicht... Wie konntest du nur...

Gegenüber dem Opfer benutzt der Retter häufig Herabsetzungen, gegenüber dem Machtmenschen Ermahnungen und Warnungen. Der Retter geht davon aus, dass das Opfer inkompetent und unfähig zur Selbsthilfe ist. Den Machtmenschen hält der Retter für moralisch zweifelhaft und egoistisch.

**Vorteile:** Der Retter umgibt sich gern mit der Glorie des Guten, daher kann er bis zu einem gewissen Grade den Machtmenschen und das Opfer manipulieren und kontrollieren.

**Nachteile:** Der Retter ist immer in der Gefahr, zwischen beiden Parteien aufgerieben zu werden. Er hat Angst, seine Freunde zu verlieren. Seine eigenen Ziele sind ihm oft unklar.

**Bedürfnisse:** Der Retter möchte von jedem geliebt werden. Er bezieht seine Sicherheit daraus, dass andere ihn brauchen. Er hat Angst, die anderen könnten bemerken, dass er weniger gut und kompetent ist, als seine Rolle vermuten lässt.

## Drama-Karten

### **Machtmensch**

typische Redewendungen:

Tonfall:

typische Körpersprache:

### **Retter**

typische Redewendungen:

Tonfall:

typische Körpersprache:

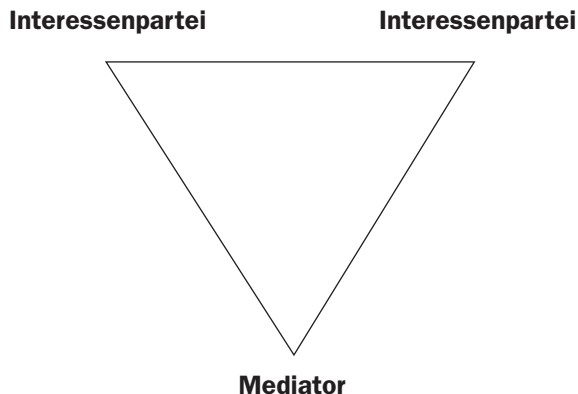
### **Opfer**

typische Redewendungen:

Tonfall:

typische Körpersprache:

## Das Verhandlungs- Dreieck



**Der Mediator:** Der Mediator möchte die bestehenden Schwierigkeiten auflösen. Er steht weder auf der Seite des Machtmenschen noch auf der Seite des Opfers. Er versucht eine neutrale Position einzunehmen. Der Mediator möchte den Konfliktparteien helfen, ihre Differenzen aufzulösen, und er versucht, die Gründe des Konflikts herauszufinden. Soweit wie nötig gibt er den streitenden Parteien Gelegenheit, Gefühle und Gedanken auszudrücken (Verletzungen, Bedürfnisse und Ängste). Er versucht, eine Basis herzustellen, auf der gemeinsame Beschlüsse entstehen können.

**Interessenpartei:** Die rigiden Rollen von Opfer und Machtmensch werden aufgeweicht; die belastete Vergangenheit wird anerkannt, aber die Zukunft bekommt ein größeres Gewicht; die Bedürfnisse beider Parteien sollen berücksichtigt werden. Die alte Thematik von Rache, Strafe und Ressentiment wird so weit wie möglich aufgegeben. Beide Parteien stehen sich gleichberechtigt und gleichwertig gegenüber und sind bereit, offen miteinander zu kommunizieren, um zu einer Lösung zu kommen.

**Das Verhandlungs-Dreieck:** Auch hier haben die Parteien Differenzen und Konflikte, aber durch den Mediator entsteht eine ruhigere Atmosphäre, um das Problem so zu lösen, dass die Bedürfnisse jeder Partei berücksichtigt werden können. Wenn in einem emotional engen System eine Rolle anders wahrgenommen wird (Mediator statt Retter), dann hat das fast immer dramatische Auswirkungen auf die anderen Mitspieler.

## Zwei Grundregeln

Wenn es darum geht, Differenzen und Konflikte mit gleichberechtigten Partnern beizulegen, müssen zwei Grundregeln beachtet werden:

- 1.** Jede Konfrontation findet nur nach vorheriger Verabredung statt, damit beide Parteien Zeit haben, sich darauf einzustellen.

Diese Regel ist nicht so leicht zu befolgen. Wenn wir aufgeregt sind, haben wir die Tendenz, mit unseren Gefühlen „herauszuplatzen“ und die Situation des Konfliktpartners zu ignorieren.

Wenn du feststellst, dass du aufgeregt bist, kannst du wie folgt vorgehen: Beschreibe das Thema kurz für deinen Konfliktpartner und verabrede dich mit ihm, wann ihr euch zusammensetzen wollt, um darüber zu sprechen. Bei schwierigen Themen ist es vernünftig, wenigstens eine Stunde abzuwarten, damit der Konfliktpartner sich emotional auf das Thema einstellen kann.

Manchmal ist es sogar empfehlenswert, ein paar Tage zu warten, um in Ruhe und in einem großzügigen zeitlichen Rahmen verhandeln zu können. Wenn wir uns mit dem Partner verabreden, signalisieren wir ihm damit unseren Respekt. Wir weisen indirekt darauf hin, dass wir auch seine Interessen berücksichtigen wollen und dass er die Gelegenheit haben soll, sich genauso vorzubereiten, wie wir es getan haben. Und wenn wir selbst die Verhandlung eröffnen wollen, dann stellen wir auf diese Weise sicher, dass sich unsere Gefühle, unser Ärger oder unsere Frustration, etwas beruhigt haben.

- 2.** Jeder Konfliktpartner kann zu jedem Zeitpunkt eine Unterbrechung der Verhandlung verlangen. Eine solche Pause kann fünf Minuten dauern, sie kann aber auch ein paar Stunden oder sogar Tage dauern. Derjenige, der die Unterbrechung wünscht, soll jedoch einen genauen Zeitpunkt angeben, wann das Gespräch fortgesetzt werden soll.

Diese Regel ist ebenfalls nicht leicht zu befolgen. Besonders für denjenigen, der keine Unterbrechung wünscht, kann es schwer sein, das Pausenbedürfnis des anderen zu akzeptieren. In der Regel möchte der angreifende Partner weitersprechen und fühlt sich durch die Unterbrechung vielleicht plötzlich hilflos. Außerdem hat der offensive Partner oft nicht das Empfinden dafür, wie belastend und anstrengend die Verhandlung für den anderen ist. Die Einhaltung dieser Regel hilft jedoch, dass die Verhandlungen in einer Atmosphäre der Fairness geführt werden und in einer reflektierten Haltung. Das gibt beiden Konfliktpartnern zusätzliche Sicherheit.

## **Drei Strategien für einen konstruktiven Dialog**

Wenn du dich mit einem gleichberechtigten Partner auseinandersetzen willst, dann kannst du für ein gutes Gesprächsklima sorgen, indem du die drei folgenden Strategien berücksichtigst.

### **1. Wähle den richtigen Zeitpunkt ...**

Beschreibe kurz das Thema, über das du dich unterhalten möchtest, und verabrede mit dem Partner einen Zeitpunkt, zu dem ihr miteinander verhandeln wollt. Lege dir, bevor du in den Dialog eintrittst, folgende Frage vor: „Kann mein Partner mir jetzt wirklich zuhören und in Ruhe auf mich reagieren?“ Wenn das nicht der Fall ist, dann könnte es ratsam sein, auf einen besseren Zeitpunkt zu warten.

Schwierige Themen sollten nicht angesprochen werden, wenn einer oder beide Partner zu wenig Zeit haben, weil sie anschließend zur Arbeit oder schlafen gehen werden. Für eine schwierige Unterhaltung sollte ein Zeitrahmen von etwa zwei Stunden zur Verfügung stehen. Anschließend sollte für beide die Möglichkeit bestehen, sich zu entspannen.

### **2. ... den geeigneten Ort ...**

Wähle einen Ort aus, an dem du und dein Konfliktpartner ohne Störung und ohne Zeugen sprechen könnt. Für Paare ist es wichtig, nicht im Schlafzimmer zu verhandeln, damit sich an diesem Ort keine negativen Assoziationen bilden, die bei jedem Konfliktgespräch möglich sind. Oft empfiehlt sich eine Verhandlung „im Gehen“, d. h. die Konfliktpartner machen einen gemeinsamen Spaziergang. Die physische Bewegung unterstützt die geistige Beweglichkeit.

Manchmal ist es nützlich, in einem Restaurant oder an einem anderen Ort in der Öffentlichkeit zu verhandeln, weil das beiden helfen kann, ruhig und höflich zu bleiben.

### **3. ... und eröffne den Dialog mit Respekt und Freundlichkeit.**

Eine respektvolle, freundliche Eröffnung kann die Ängste beider Beteiligten mildern. Wenn wir den Partner wissen lassen, dass wir die Beziehung verbessern wollen, dass uns am Partner liegt, dass wir ihn mögen oder lieben, auch wenn wir Differenzen mit ihm haben, dann stellen wir die Verhandlung in einen positiven Rahmen. Viele Menschen denken, dass eine Konfrontation den Verlust von Respekt oder Liebe bedeutet, und regen sich deshalb unnötig auf. Diese Vorstellung stört die Konzentration und den Zugang zu den eigenen Ressourcen.

**Die Essenz aller drei Strategien heißt: „Respekt“.**

## Selbstkontrolle

Im Folgenden findest du sechs Strategien, die dir helfen können, feindselige Emotionen zu zügeln. Mit ihrer Hilfe kannst du vermeiden, die Menschen, mit denen du einen Konflikt klären möchtest, zu reizen und gegen dich aufzubringen. Außerdem sorgst du dafür, dass dein Ärger nicht anschwillt und jene Energien absorbiert, die du für die Problemlösung benötigst.

### **1. Vermeide Wörter, die provozieren!**

Vermeide Beleidigungen, Anklagen, Verurteilungen und Vorwürfe, charakterliche Herabsetzungen, Sarkasmus und Drohungen und bitte, werde nicht laut. Du kannst deinen Konfliktpartner bitten dir mitzuteilen, ob dein Verhandlungsstil wie ein Angriff wirkt. Auch wenn du selbst den Eindruck hast, dass du ganz ruhig kommunizierst, kann dein Partner sich mehr Feinfühligkeit und Rücksichtnahme wünschen.

### **2. Achte darauf, dass dein Tonfall nicht scharf wird!**

Achte, während du sprichst, ganz genau auf deine Stimme. Feindseligkeit kann ebenso durch den Klang der Stimme vermittelt werden wie durch Worte. Was du sagst, wird viel nachhaltiger wirken, wenn du langsam und mit einer gewissen Wärme sprichst. Eine sanfte Sprechweise hilft dir am besten, dass deine Botschaft ankommt.

### **3. Achte auf deine Körpersprache!**

Gefühle und Emotionen werden auch durch deinen Gesichtsausdruck und deine Körperhaltung mitgeteilt. Wenn du wegsiehst, die Stirn in Falten legst, wenn du übertrieben lächelst, finster blickst, dann können diese Signale leicht als Ärger, Feindseligkeit, Sarkasmus oder Misstrauen interpretiert werden. Solche Signale können bei deinem Konfliktpartner eine ganz unerwünschte Reaktion hervorrufen. Darum kannst du ihn ruhig bitten, dir Feedback zu geben, ob deine Körpersprache irritierend wirkt.

### **4. Kontrolliere deinen Ärger!**

Wenn du bemerkst, dass du dich immer mehr aufregst, während du sprichst oder zuhörst, dann gönn dir ein paar Minuten, um dich wieder zu beruhigen. Schließ die Augen, atme tief durch und spanne ein paarmal die Muskeln in Armen und Beinen an.

Achte auf deinen Puls. Wenn er schneller wird, dann mach eine Pause von fünfzehn Minuten. Erkläre deinem Partner, dass du diese Pause brauchst, um innerlich zur Ruhe zu kommen.

**5. Bemerke, wenn dein Gefühlsbarometer in den roten Bereich kommt!**

Zittern, Schweißausbrüche, verspannte Muskeln, zusammengebissene Zähne, geballte Fäuste und ein unnatürlicher Gesichtsausdruck können Warnzeichen sein, dass du die emotionale Kontrolle verlieren könntest. Bitte deinen Konfliktpartner, dich auf solche Warnsignale hinzuweisen, die du vielleicht selbst in der Hitze des Gefechts übersiehst. Dann solltest du auf jeden Fall eine Pause einlegen.

**6. Verabrede eine Unterbrechung des Gespräches!**

Wenn du fühlst, dass du blockiert bist oder von deinen Gefühlen überwältigt, dann bitte um eine Pause zwischen fünf und zwanzig Minuten. Verzichte jedoch darauf, wortlos wegzugehen. Eine solche abrupte Unterbrechung würde deinen Partner sehr wahrscheinlich brüskieren, weil er sich nicht darauf einstellen kann. Erkläre, warum du die Pause brauchst und verabrede, wann ihr weitersprechen wollt. Während der Pause kannst du dich entspannen.

Wenn anschließend die Kommunikation wieder zusammenbricht, ist es vermutlich weise, das Gespräch am nächsten Tag oder zu einem anderen Zeitpunkt fortzusetzen.

## Ich- Aussagen

Ich-Aussagen bieten uns eine gute Möglichkeit, unseren Standpunkt klar auszudrücken, wenn wir unzufrieden sind und den Wunsch haben, dass unsere Interessen berücksichtigt werden. Zu einer Ich-Aussage gehört, dass wir mitteilen, wie sich eine unerfreuliche Situation auf uns auswirkt, und dass wir uns Abhilfe erhoffen. Die besten Ich-Aussagen machen keine Vorwürfe und Vorschriften. Sie ermöglichen eine Diskussion und überlassen die Initiative für eine Lösung dem Konfliktpartner.

Bemühe dich darum, dass deine Ich-Aussagen möglichst klar und „sauber“, d.h. frei von Vorwürfen, frei von Kritik am Charakter deines Gegenübers und frei von Vorschriften sind.

Besonders gefährlich sind Du-Aussagen, die dem anderen die Schuld geben, ihn allein verantwortlich machen, anderes Handeln verlangen und womöglich noch eine Drohung einschließen, z. B.: „Wenn du so rücksichtslos durch das Haus trampelst, wenn alle anderen schon schlafen, dann bist du wieder mal vollkommen egoistisch. Ich verlange, dass du das sofort aufgibst, ehe ich die Geduld verliere.“

### Die Formel für Ich-Aussagen

**Die Situation** – Hier sollen Tatsachen mitgeteilt werden, und zwar so objektiv und spezifisch wie möglich: „Wenn du die Treppen mit deinen Stiefeln so schnell herabläufst...“ ist eine bessere Formulierung als „Wenn du so rücksichtslos durch das Haus trampelst.“ Die objektive Formulierung macht keine Vorwürfe, aber sie gibt der anderen Partei auch keine Möglichkeit, ihre Handlung zu verleugnen.

**Meine Reaktion** – Sie sollte so formuliert sein, dass sie deine persönlichen Gefühle ausdrückt. (Ich ärgere mich, ich bin verletzt, ich fühle mich übergangen usw.) Dabei ist es wichtig, Vorwürfe zu vermeiden. Es ist besser zu sagen: „Ich bin verletzt.“ als: „Ich finde, dass du gemein bist...“

**Was ich mir wünsche** – Hier geht es darum, dass du sagst, was du dir wünschst, ohne Vorschriften zu machen: „Ich möchte nicht im Schlaf gestört werden, weil ich morgens so früh aufstehen muss.“ Das ist wirksamer als: „Ich verlange, dass du dich leise im Haus bewegst.“

Beispiel für eine „saubere“ Ich-Aussage, wenn du dich ärgerst, dass deine Kollegen ihre Kaffeetassen am Nachmittag nicht abwaschen: „Wenn ich morgens hierher komme und die schmutzigen Tassen auf dem Tisch sehe, bin ich frustriert. Ich möchte, dass wir uns einigen, abwechselnd das Geschirr abzuwaschen.“



## Verhandeln ohne Verlierer

### **Merkmale von Verhandlungen**

- Bei Verhandlungen geht es darum, ein Ziel zu erreichen.
- Verhandlungen gelingen nur, wenn zwei Parteien, die verschiedene Ziele haben, bereit sind, einen Kompromiss einzugehen.
- Verhandlungen können direkt zwischen zwei Parteien geführt werden, aber sie können auch durch einen Schlichter oder durch einen Vermittler geleitet werden.
- Beide Parteien müssen realistische Angebote machen, damit der Verhandlungsprozess in Gang kommt.
- Wenn beide Seiten auf ihrer Position beharren, verlieren beide Seiten.
- Wenn du selbst ohne Gegenleistung zu weit nachgibst, bleibt dir nichts mehr, was du anbieten kannst.
- Wenn beide Seiten bereit sind, sich zu bewegen, kann ein Kompromiss gefunden werden.
- Im Kern geht es darum: Wenn du mir etwas gibst, was ich mir wünsche, dann gebe ich dir etwas, was du haben möchtest.

### **Stufen des Verhandlungsprozesses**

- 1.** Vorbereitung – Jede Seite klärt für sich, was sie will und wie sie das erreichen möchte.
- 2.** Diskussion – Jede Seite legt ihre Position dar.
- 3.** Vorschläge kommen auf den Tisch – Angebote und Forderungen werden vorgelegt.
- 4.** Jetzt beginnen die Verhandlungen: Angebote und Forderungen werden abgeändert, sodass sich beide Seiten einander annähern können.
  - Teste die andere Partei durch experimentelle Vorschläge. Lerne dadurch ihre Wünsche und Abneigungen genauer kennen
  - Verzichte auf Entbehrliches, damit du das bekommst, was wichtig für dich ist.
  - Gib nie etwas Wichtiges auf, wenn du nichts dafür bekommst.
  - Beurteile deine Angebote aus der Perspektive der anderen Partei. Versetze dich in ihre Position. Was bedeutet dein Angebot für die andere Partei? Je besser du die Interessen der anderen Seite verstehst, desto besser kannst du verhandeln. Hier kannst du Intuition und Einfühlungsvermögen gebrauchen.
- 5.** Eine Übereinkunft wird geschlossen. Dafür ist es wichtig, dass du dir über Folgendes klar bist:

- Wie sähe deine ideale Lösung aus?
  - Was wäre eine realistische Lösung?
  - Wie weit kannst du gehen? Worauf willst du nicht verzichten?
  - Nimm nicht an, dass die erste Forderung der anderen Partei auch ihr wichtigstes Ziel ist.
- 6.** Die Schlussphase der Verhandlung: Oft ist es besser, wenn die Vereinbarung schriftlich fixiert wird. Auch der Wortlaut ist entscheidend, sodass verschiedene Interpretationen des Vertrages nicht möglich sind.
- 7.** Überprüfe deine eigene Vorbereitung immer wieder – War deine Intuition über die Ziele der anderen Seite identisch mit der Ideallösung, die von der anderen Seite gewünscht wurde?

## Rollenanalyse

**Erläuterung:** Notiere den oder die Namen hinter jedem Satz. Jedes Gruppenmitglied kann bei verschiedenen Rollen genannt werden. Außerdem können mehrere Gruppenmitglieder bei ein und derselben Rolle aufgezählt werden, wenn die Entscheidung schwerfällt, wer die betreffende Rolle am häufigsten übernimmt. Außerdem kannst du dich selbst nominieren, wenn du glaubst, dass du diese Rolle besonders ausgeprägt wahrnimmst. Wenn niemand in Frage kommt, wird kein Eintrag gemacht.

Wer in deiner Gruppe übernimmt die folgenden Rollen am häufigsten:

1. Er/Sie macht Vorschläge, bringt den Stein ins Rollen und ergreift die Initiative. ....
2. Er/Sie ist passiv und wartet ab, bis andere die Initiative übernehmen. ....
3. Er/Sie drückt seine Gefühle frei und offen aus. ....
4. Er/Sie zeigt, dass er die Gefühle anderer nachempfinden kann. ....
5. Er/Sie verbirgt seine Gefühle und verhält sich reserviert. ....
6. Er/Sie ist hauptsächlich auf das eigene Wohl und Wehe konzentriert und nimmt wenig Anteil an anderen. ....
7. Er/Sie unterbricht andere häufig. ....
8. Er/Sie geht seinen Tagträumen oder seinen Gedanken nach und ist oft weit weg. ....
9. Er/Sie macht dir Mut. Du fühlst dich durch ihn/sie unterstützt. Du genießt seine/ihre Nähe. ....
10. Er/Sie versteht dich, auch wenn du nichts sagst. ....
11. Du fühlst dich durch ihn/sie kritisiert. Du bist vor ihm/ihr auf der Hut. ....
12. Er/Sie kann die Gefühle der Gruppe sehr gut durch Symbole, Bilder oder Phantasien ausdrücken. ....

13. Er/Sie fühlt sich überlegen und schaut auf die anderen Gruppenmitglieder herab. ....
14. Er/Sie fühlt sich den anderen Gruppenmitgliedern unterlegen. ....
15. Er/Sie ist ein Querkopf, der viel widerspricht, oft anderer Meinung ist, argumentiert und Einwände macht. ....
16. Er/Sie stimmt leicht zu und schließt sich allen Meinungen an. ....
17. Er/Sie versteht nicht nur, was die Gruppenmitglieder sagen, sondern auch, warum. Er/Sie hört, was hinter den Worten liegt. ....
18. Er/Sie achtet auf den Gruppenprozess; sagt, was die Gruppe gerade tut. Er/Sie ist ein guter Diagnostiker und schlägt geeignete Prozeduren vor. ....
19. Er/Sie akzeptiert dich so, wie du wirklich bist. ....
20. Er/Sie versucht, dich zu verändern und zu verbessern. ....
21. Er/Sie ist jemand, den du voll akzeptierst und schätzt, so wie er ist. ....
22. Er/Sie ist jemand, den du selbst verändern und verbessern möchtest. ....
23. Er/Sie führt die Gruppe zu intensiven Erlebnissen und intensiven Gefühlen. ....
24. Er/Sie fürchtet Konflikte und versucht die Dinge oder Schwierigkeiten unter den Teppich zu kehren. ....
25. Er/Sie akzeptiert Konflikte und ist bemüht, die wirklichen Differenzen zu klären. ....
26. Er/Sie schürt Konflikte, bleibt aber selbst im Hintergrund. ....
27. Er/Sie hilft der Gruppe, zu einem ehrlichen Konsens zu gelangen. ....

Mein Name: \_\_\_\_\_ Datum: \_\_\_\_\_