

## Konflikte verstehen

**Kernbotschaft:** Wenn wir Interventionsstrategien für radikalisierte Einzelne und Gruppen entwickeln, ist es wichtig, die Rolle von Konflikten bei der Manifestation von Gewalt und Radikalisierung zu verstehen und auch zu begreifen, welche Fähigkeiten wir brauchen, um Konflikte gewaltlos zu managen und lösen. Wichtig ist auch, dass die Betroffenen lernen, dass man Konflikte gewaltlos lösen kann, dass angespannte Beziehungen friedlich zu reparieren sind, dass Respekt und Würde gewaltlos wiederherstellbar ist, und dass Unterschiedlichkeit und kulturelle Differenzen wertvoll sind. Diese Kernbotschaften werden in dieser Übung hervorgehoben.

**Schlagworte:** Konflikte verstehen und lösen, Folgen von Konflikten, Konflikt und Gewalt

### Zusammenfassung:

In dieser Übung untersuchen die Teilnehmer ihr Konfliktverständnis und nutzen ihre eigenen Erfahrungen, um zu erforschen, wie Beziehungen zwischen Menschen friedlich wiederherzustellen sind. Dabei wird betont, wie wichtig Dialog, respektvolles Zuhören und der Wert von Unterschieden ist.

Modul	Gruppengröße	Gruppenalter	Dauer
• Vorbeugung • Intervention	• mittelgroß • groß	• 12 - 15 • 16 - 19 • 20 - 24	• 1 Stunde

### Ziele der Aktivität

- Den Teilnehmern helfen, ihre eigenen Fähigkeiten zu klären und zu bewerten, wenn es darum geht, feindliche oder schwierige Situationen zu bewältigen.
- Das Verhältnis zwischen Konflikt und Gewalt erforschen und in einer breit angelegten Diskussion erörtern, wie diese Fragen die globale Gesellschaft beeinflussen.
- Teilnehmer werden aufgefordert, die Folgen von Konflikten zu überdenken und wie zerstörerisch diese sowohl für Aggressoren als auch für Opfer sein können.

### Teilnehmer

Das Thema passt für unterschiedliche Gruppen; unabhängig vom Geschlecht.

### Beschreibung der Aktivität

#### Schritt 1:

Der Moderator bittet die Gruppe zu antworten, was ihnen beim Begriff »Konflikt« einfällt. Erlaube es, dass Worte und Themen einige Minuten zirkulieren.

## Schritt 2:

Der Moderator fasst kurz zusammen, welche Aspekte zu Konflikten gehören – was das eigentlich ist, einige Ursachen sowie die Strategien, die Menschen anwenden, um mit diesen schwierigen Situationen umzugehen.

### Was ist ein Konflikt?

Ein Konflikt tritt ein, wenn Einzelne oder Gruppen nicht erhalten, was sie benötigen oder wollen und ihre eigenen Interessen verfolgen. Manchmal ist sich jemand nicht seines Bedürfnisses bewusst und lebt dieses unbewusst aus. Ein anderes Mal ist sich derjenige sehr bewusst, was er/sie will und strebt aktiv danach, es zu erfüllen.

### Was sind die Ursachen?

Die Differenzen, aus denen Konflikte entstehen, entstammen unterschiedlichen Faktoren...

1. Fakten...Wie sich Dinge auf bestimmte Art entwickelt haben (wer hat wem was angetan, wann und wie).
  2. Bedürfnisse... Was meinen Menschen, in ihrem Leben zu brauchen, um sich sicher und respektiert zu fühlen? (Materielle Dinge, eine Identität, um stolz zu sein, gleich behandelt zu werden, sein eigenes Leben kontrollieren können)
- **Werte... Was glauben Menschen, wie die Dinge sein müssten? (Menschenrechte und demokratische Werte, Gleichheit in puncto Rasse, Religion und Geschlecht sowie Teilhabe an der Gesellschaft)**

1.

### Ein Konflikt ist konstruktiv, wenn er...

- mit Lösungen zu Problemen und Fragen endet.
- in echte Kommunikation mündet.
- dabei hilft, Emotionen, Angst und Stress zu lösen.
- Kooperationen zwischen Menschen ermöglicht, und ihnen hilft, Verständnis und zwischenmenschliche Fähigkeiten zu entwickeln.

### Ein Konflikt ist destruktiv, wenn er...

- die Aufmerksamkeit von anderen wichtigen Themen abzieht.
- die Moral oder das Selbstverständnis untergräbt.
- Menschen und Gruppen polarisiert.
- zu unvernünftigem und schädlichem Verhalten führt.

### **Schritt 3:**

Um das Thema lebendig zu gestalten, bittet der Moderator die Teilnehmer, sich (individuell) eine Konfliktsituation zu überlegen, in der sie waren. Fokussiert euch auf drei Fragen...

1. Was ist passiert?
2. Wie lautete deine Antwort?
3. Hat das für dich funktioniert?

### **Schritt 4:**

Fordere die Teilnehmer auf, ihr Beispiel einem Partner mitzuteilen und zu diskutieren, wie du anders hättest handeln können. Hole dir objektives Feedback von deinem Partner zu alternativen Antworten, die du hättest geben können.

### **Schritt 5:**

Der Moderator erhält Feedback von den Paaren und nutzt es, um die Gruppe zu einer Diskussion über die vielen verschiedenen Ansätze, Konflikte zu lösen, anzuleiten.

Der Moderator informiert über...

### **Die vier verschiedenen Arten von Konfliktlösungsstrategien**

1. Vermeidung – umgeht den aufkommenden Konflikt
2. Entschärfung – »Kühlen« der Emotionen
3. Beherrschung – die Kontrolle über das, was hochkommt, bewahren
4. Konfrontation – alle Karten auf den Tisch legen

### **Gruppendiskussion**

Was davon hast du in deiner Fallstudie angewendet?

Kann es vorkommen, dass alle vier Ansätze angemessen sind? In welcher Situation?

### **Schritt 6:**

Dann erläutert der Moderator einige Theorien über:

## **Individuelle Arten, Konflikte zu bewältigen**

Fünf Arten sind identifizierbar, von denen jede unterschiedliche Stufen von Durchsetzungsfähigkeit (das Ausmaß, in dem sich Individuen bemühen, ihre eigenen Bedürfnisse zu verfolgen) und Kooperationsvermögen (das Ausmaß, in dem die Bedürfnisse anderer bedacht und erfüllt werden) in Konflikten aufzeigt.

### **Konkurrenten**

verfolgen ihre eigenen Interessen auf Kosten anderer. Der Gewinn/Verlust-Ansatz wird oft genutzt, um andere Menschen einzuschüchtern oder in Schach zu halten.

### **Angepasste**

vernachlässigen ihre eigenen Interessen, um die Bedürfnisse der anderen zu erfüllen. Der anderen Partei nachzugeben, statt für die eigenen Rechte einzustehen, ist ein Merkmal einer angepassten Person.

### **Vermeider**

nehmen nicht am Konflikt teil. Sie ziehen sich von Konflikten zurück, schieben Konfrontationen ewig auf oder umschiffen bestimmte Themen, um Konflikte zu vermeiden. Sie verfolgen weder ihre Interessen noch die der anderen Partei.

### **Kompromissucher**

erforschen das Thema eines Konflikts und suchen einen gemeinsamen Nenner, um die Differenzen zu zerstreuen. Sie sind an Lösungen interessiert, die beide Seiten zufriedenstellen.

### **Kollaborateure**

streben danach, Lösungen zu finden, welche die Bedürfnisse beider Parteien so vollständig wie möglich erfüllen. Sie konfrontieren Menschen zu Fragen, um Lösungen zu finden. Dies ist der Win-win-Ansatz zu Konflikten.

## **Schritt 7:**

Gruppendiskussion

Erkennst du dich in einem der aufgeführten Typen wieder? Fallen dir weitere Typen ein als die hier erwähnten?

## Schritt 8:

Der Moderator sagt der Gruppe, dass sie nun von der persönlichen auf die globale Ebene wechseln und bittet die Teilnehmer zu kommentieren, wie verschiedene Interessengruppen (kulturell, religiös etc.) mit Konflikten umgehen und wie dies mit dem Thema Radikalisierung zusammenhängt.

## Benötigte Materialien

Informationsblatt, das Hauptmerkmale von Konflikten zusammenfasst (Hauptursachen, Strategien etc.).

## Methodik

Brainstorming, theoretischer Input, Fallstudienanalyse, zu zweit arbeiten, in der großen Gruppe diskutieren

## Beratung für Trainer

Dies ist eine gute Möglichkeit, zu erfahren, wie Menschen verschiedene Ansätze annehmen, wenn sie mit Konflikten umgehen. Dabei wird das Verhalten betont, weniger die Person, sodass der Moderator »schlechtes« Verhalten ansprechen kann, ohne persönlich zu werden.

## Quellen / Literatur

für das YCARE-Projekt entwickeltes Originalmaterial



CC - Attribution-NonCommercial-ShareAlike  
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/>

*Konflikte verstehen*. Abgerufen am Sonntag Januar 5, 2025 von insgesamt <https://toolbox.ycare.eu/courses/YCARE328/>

<https://www.ycare.eu>

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.