|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kurzbeschreibung |  | Die Teilnehmenden simulieren Aushandlungsprozesse verschiedener Konfliktsituationen. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ziele |  | * Ansatz der Aushandlungskultur auf konkrete Fälle anwenden
* Erforderliche Kompetenzen für Aushandlungskultur ermitteln
* Sinnvolle Vorschläge zur Schaffung einer gemeinsamen Basis des Verständnisses und eines Raums für Interaktion finden
 |
| Zeit |  | ca. 60 min. |
| Methode |  | Kulturunspezifisch;Interaktiv |
| Material |  | * Arbeitsblatt
 |
| Durchführung |  | Zwei Freiwillige simulieren eine vorgegebene Konfliktsituation. Zu Beginn bekommen sie etwas Zeit, sich ein lösungsorientiertes Vorgehen zu überlegen. Während der Simulation beobachten die übrigen Teilnehmenden den Aushandlungsverlauf. Anschließend wird im Plenum reflektiert:* Was ist gut gelungen? Was ist gescheitert? Was war überraschend oder irritierend?
* Wie kam es zu der Wendung im Konflikt?
* Wie haben die Konfliktparteien Theorien, Wissensrepertoires und Inhalte des Kurses angewendet?
* Welche Kompetenzen haben die Konfliktparteien gezeigt?
 |
| Anmerkungen |  | n/a |
| Quelle |  | Annika Schmidt/Andrea Voigt |

## Aufgabe

|  |
| --- |
| Konflikte lösen durch AushandlungsprozesseLesen Sie sich die nachstehenden Konfliktsituationen durch und überlegen Sie sich ein lösungsorientiertes Vorgehen. Seien Sie kreativ und entwickeln Sie eine Background-Story für Ihre Rolle, die Ihnen bei der Lösung helfen kann.1. Eine Mitarbeiterin bittet ihre Kollegin diese Woche die Nachtschicht zu übernehmen, wohlwissend dass diese Kollegin im vergangenen Monat bereits dreimal für sie eingesprungen ist.
2. Ein Vorgesetzter muss einen Angestellten abmahnen, der zum wiederholten Male zu spät zur Arbeit erscheint und seine Abgabefristen nicht einhalten kann.
3. Zwei gute Kolleg\*innen stehen in direkter Konkurrenz um eine Beförderung zur Abteilungsleitung.

**Rolle der Beobachtenden**Während der Simulation achten Sie insbesondere auf folgende Aspekte:* Wie begegnen sich die Konfliktparteien?
* Wie kommunizieren die Konfliktparteien, verbal und nonverbal? Welche Veränderungen bemerken Sie?
* Welche Ansätze gelingen gut, welche scheitern? Woran erkennen Sie das?
* Was überrascht oder irritiert Sie?
* Wie kommt es zu der Wendung im Konflikt?
* Welche Theorien, Wissensrepertoires und Inhalte des Kurses werden zur Lösung angewendet?
* Welche Kompetenzen können Sie erkennen?

Quelle: Annika Schmidt/Andrea Voigt |