



Learning Nuggets in Soko VR

Thema: Konfliktstile

Ziel:

- Die Auszubildenden lernen unterschiedliche Konflikttypen kennen.
- Die Auszubildenden reflektieren ihr eigenes Konfliktverhalten.

Einsatz:

- Der Test zum Konfliktstil kann als genutzt werden, um Auszubildenden und Ausbildenden die Reflexion des eigenen Konfliktverhaltens zu ermöglichen.
- Im Anschluss kann im Gruppenkontext (etwa in der Berufsschule) näher auf die verschiedenen Konfliktstile eingegangen und Beispiele aus dem eigenen Personenumkreis diskutiert werden.
- Die Auszubildenden können verschiedene Ausbildungssituationen identifizieren innerhalb derer sich der entsprechende Stil oder eine Kombination eignet.



Was ist dein Konfliktstil?

Bei dieser Einschätzung findest du immer zwei Aussagen die ein mögliches Verhalten beschreiben. Markiere entweder "A" oder "B", je nachdem welche Antwort dein Verhalten am ehesten entspricht. Manchmal kann das schwierig sein, wähle dann diejenige Antwort aus, die am wahrscheinlichsten wäre. Denk bei der Beantwortung der Fragen an deinen Arbeitskontext in der Ausbildung.

1)	A	Es gibt Zeiten, in den ich anderen die Verantwortung für das Lösen des Problems überlasse.
	B	Statt die Sachen zu verhandeln, bei denen wir uns nicht einig sind, würde ich lieber die Sachen betonen, bei denen wir einer Meinung sind.
2)	A	Ich versuche, einen Kompromiss/ eine Lösung zu finden. (Kompromiss heißt, beide müssen von ihren jeweils wichtigen Punkten Abstriche machen)
	B	Ich versuche, sowohl meine als auch seine/ihre Anliegen und Bedenken zu berücksichtigen.
3)	A	In der Regel bin ich bei der Verfolgung meiner Ziele hartnäckig.
	B	Ich versuche, die Gefühle des anderen zu besänftigen und unsere Beziehung zu erhalten.
4)	A	Ich versuche, einen Kompromiss/ eine Lösung zu finden.
	B	Manchmal opfere ich meine eigenen Wünsche für die Wünsche des anderen.
5)	A	Ich suche die Unterstützung des anderen, um eine gemeinsame Lösung zu finden.
	B	Ich versuche, das zu tun, was nötig ist, um unnötige Spannungen zu vermeiden.
6)	A	Ich versuche, Unannehmlichkeiten für mich zu vermeiden.
	B	Ich versuche, meinen Standpunkt durchzusetzen-
7)	A	Ich versuche, die Angelegenheit zu verschieben, damit ich Zeit habe, darüber nachzudenken.
	B	Bei einigen Punkten gebe ich nach, wenn mir dafür im Austausch andere anerkannt werden.
8)	A	Ich bin in der Regel standhaft, wenn es um die Verfolgung meiner Ziele geht.
	B	Ich versuche, alle Bedenken, Fragen und Probleme sofort offen zu legen und anzusprechen.
9)	A	Ich denke, dass Unstimmigkeiten es nicht immer wert sind, dass man sich darüber den Kopf zerbricht.
	B	Ich unternehme einige Anstrengungen, um mich durchzusetzen.
10)	A	Ich bin hartnäckig in der Verfolgung meiner Ziele.
	B	Ich versuche, einen Kompromiss/ eine Lösung zu finden.
11)	A	Ich versuche, alle Bedenken und Probleme sofort offen anzusprechen.
	B	Ich versuche, die Gefühle des anderen zu besänftigen und unsere Beziehung zu erhalten.
12)	A	Manchmal vermeide ich es, eine Position einzunehmen, die Meinungsverschiedenheiten oder Streit hervorrufen könnte.
	B	Ich komme dem anderen entgegen, wenn er mir entgegen kommt.
13)	A	Ich schlage einen Mittelweg vor.
	B	Ich übe Druck aus, um meine Punkte durchzubringen.
14)	A	Ich teile dem anderen meine Ideen mit und frage ihn nach seinen.
	B	Ich versuche, ihm/ihr die Logik und die Vorteile meiner Position aufzuzeigen.
15)	A	Ich versuche, die Gefühle des anderen zu besänftigen und unsere Beziehung zu erhalten.

	B	Ich versuche zu tun, was notwendig ist, um Spannungen zu vermeiden.
16)	A	Ich versuche, die Gefühle des anderen nicht zu verletzen.
	B	Ich versuche, den anderen von den Vorzügen meines Standpunkts zu überzeugen.
17)	A	Ich bin gewöhnlich sehr hartnäckig bei der Verfolgung meiner Ziele.
	B	Ich versuche, das zu tun, was notwendig ist, um unnötige Spannungen zu vermeiden.
18)	A	Wenn es den anderen glücklich macht, lasse ich ihn/sie seinen/ihren Ansichten weiter beibehalten.
	B	Ich komme dem anderen entgegen, wenn er mir entgegen kommt.
19)	A	Ich versuche, alle Bedenken, Fragen und Themen sofort offen zu legen.
	B	Ich versuche, das Thema zu verschieben, bis ich Zeit gehabt habe, darüber nachzudenken.
20)	A	Ich versuche, sofort unsere Meinungsverschiedenheit auszuräumen und Streitigkeiten zu schlichten.
	B	Ich versuche, eine faire Kombination aus Gewinn und Verlust für uns beide zu finden.
21)	A	Vor und während Verhandlungen oder Konflikten versuche ich die Wünsche der anderen Person zu berücksichtigen.
	B	Ich neige immer stark zu einer direkten Diskussion des Problems.
22)	A	Ich versuche, mich mit dem anderen in der Mitte zu treffen.
	B	Ich setze meine Wünsche durch.
23)	A	Ich bin sehr oft darauf bedacht, alle unsere Wünsche zu erfüllen..
	B	Es gibt Zeiten, da überlasse ich anderen die Verantwortung für die Lösung des Problems.
24)	A	Wenn der anderen Person ihr Standpunkt sehr wichtig zu sein scheint, würde ich versuchen, ihre Wünsche zu erfüllen.
	B	Ich versuche, mich mit dem anderen auf einen Kompromiss zu einigen.
25)	A	Ich versuche, ihm/ihr die Logik und die Vorteile meiner Position aufzuzeigen.
	B	Ich versuche, die Wünsche des anderen zu berücksichtigen.
26)	A	Ich schlage einen Mittelweg vor.
	B	Ich bin ganz damit beschäftigt, eine Lösung zu finden die die Wünsche auf beiden Seiten erfüllt.
27)	A	Ich vermeide es manchmal, eine Position zu vertreten, die Streit hervorrufen könnte.
	B	Wenn es den anderen glücklich macht, lasse ich ihm/ihr seine/ihre Meinung.
28)	A	Ich bin gewöhnlich sehr hartnäckig bei der Verfolgung meiner Ziele.
	B	Gewöhnlich suche ich die Unterstützung des anderen, um eine Lösung zu erarbeiten.
29)	A	Ich schlage einen Mittelweg vor.
	B	Ich denke, dass Unstimmigkeiten es nicht immer wert sind, dass man sich darüber den Kopf zerbricht
30)	A	Ich versuche, die Gefühle des anderen nicht zu verletzen.
	B	Wenn ein Problem auftaucht, sage ich es der anderen Person, damit wir gemeinsam daran arbeiten können.

Auswertung des Selbsttests zum persönlichen Konfliktstil

Kreise die Buchstaben ein, die du für jedes Element des Fragebogens eingekreist hast. Im Anschluss zählst du die Anzahl der Markierungen in den Spalten zusammen.

Aussage Englisch:	Konkurrieren (competing/ forcing)	Kooperieren (collaborating/ problem-solving)	Kompromiss suchen (compromising/ sharing)	Vermeiden (avoiding/ withdrawal)	Nachgeben (accommodating/ smoothing)
1				A	B
2		B	A		
3	A				B
4			A		B
5		A		B	
6	B			A	
7			B	A	
8	A	B			
9	B			A	
10	A		B		
11		A			B
12			B	A	
13	B		A		
14	B	A			
15				B	A
16	B				A
17	A			B	
18			B		A
19		A		B	
20		A	B		
21		B			A
22	B		A		
23		A		B	
24			B		A
25	A				B
26		B	A		
27				A	B
28	A	B			
29			A	B	
30		B			A
SUMME					

Die Auswertung interpretieren

Bei dieser Einschätzung gibt es keine richtigen oder falschen Antworten. Je nach Situation kann jeder Modus angemessen sein, sie alle enthalten wichtige soziale Kompetenzen. Die Wirksamkeit eines gegebenen Modus hängt von den Anforderungen der spezifischen Konfliktsituation ab und dem Geschick, mit dem der Modus verwendet wird.

Jeder von uns ist in der Lage, mit allen fünf Konfliktumgangsformen umzugehen. Keiner von uns kann so mit einem einzigen, starren Stil im Umgang mit Konflikten charakterisiert werden. Allerdings verwendet jeder Einzelne einige Stile häufiger als andere und neigt daher dazu, sich stärker auf diesen zu verlassen.

	Konkurrieren	Kollaborieren	Kompromiss suchen	Vermeiden	Nachgeben
Oberer Bereich	12	12	12	12	12
	11	11	11	11	11
	10		10	10	10
				9	9
	9	10	9	8	7
	8				
Grenzbereich		9			6
Mittlerer Bereich			8		
	7			7	
	6	8	7	6	5
	5	7			
	4		6	5	
		6	5		4
Grenzbereich					3
Unterer Bereich	3			4	
	2	5	4	3	
	1	4	3	2	2
	0	3	2	1	1
		2	1	0	0
		1	0		
	0				

Konkurrierender Stil

- › kooperiert nicht (gerne) mit anderen
- › nimmt nur geringe Rücksicht auf andere
- › setzt die eigenen Position durch
- › versucht zu gewinnen
- › verfolgt eigene Anliegen auf Kosten der anderen Person



Angebrachter Stil wenn,

- schnelle Entscheidungen getroffen werden müssen
- Stärke und Durchsetzungskraft gefragt sind
- unbeliebte Tätigkeiten durchgeführt werden müssen
- man sich vor Menschen schützen will, die das eigene Entgegenkommen ausnutzen

Wenn du eine hohe Punktzahl in diesem Bereich hast, kannst du dir folgende Fragen stellen:

- Bist du umgeben von „Ja-Sagern“?
(Falls ja, könnte das darauf hindeuten, dass dein Umfeld gelernt hat, dass es unklug ist nicht mit dir einer Meinung zu sein. Vielleicht haben deine Mitmenschen es aufgegeben mit dir einen Konflikt auszutragen. Das kann dich von Gruppen ausschließen.)

Wenn du eine niedrige Punktzahl in diesem Bereich hast, kannst du dir folgende Fragen stellen:

- Fühlst du dich oft als hättest du in nichts ein Mitspracherecht?
(Das könnte daran liegen, dass du nicht energisch und bestimmt auftrittst.)
- Fällt es dir schwer einen festen Standpunkt zu vertreten, selbst wenn du weißt, dass es notwendig wäre?
(Die Angst die Gefühle anderer zu verletzen oder selbstbewusst aufzutreten, können dazu führen, dass du Entscheidungen hinauszögerst oder Konfrontationen meidest. Es könnte sein, dass andere dich übervorteilen oder dich nicht ernst nehmen.)

Kooperierender Stil

- kooperativ
- diplomatisch
- berücksichtigt alle Interessen
- versucht mit der anderen Person eine Lösung zu finden, die die Anliegen beider vollständig erfüllt
- „Erkundung“ einer Meinungsverschiedenheit
- versucht, eine kreative Lösung für ein zwischenmenschliches Problem zu finden



Angebrachter Stil wenn,

- gemeinsame Entscheidungen getroffen werden müssen
- Beziehungen verbessert werden sollen
- Perspektiven verschiedener Personen miteinbezogen werden sollen.

Wenn du eine hohe Punktzahl in diesem Bereich hast, kannst du dir folgende Fragen stellen:

- Verbringe ich manchmal Zeit damit, Probleme intensiv zu besprechen, die eigentlich nicht wichtig sind?
- Erreichst du durch dein Verhalten kooperierendes Verhalten von anderen?

(Manchmal kann das Verhalten des kooperierenden Stils vorsichtig und zaghaft sein. Das macht es anderen leicht das Anliegen zu ignorieren oder Vertrauen und Offenheit auszunutzen.)

Wenn Sie eine niedrige Punktzahl in diesem Bereich hast, kannst du dir folgende Fragen stellen:

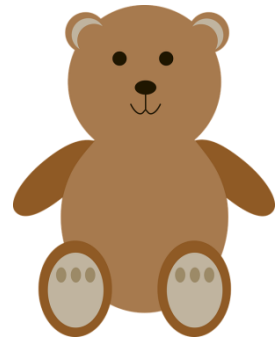
- Ist es für dich schwer Meinungsverschiedenheiten als Möglichkeit für einen gemeinsamen Gewinn, zum Lernen oder zur Problemlösung zu sehen?

(Manchmal kann dich eine negative Herangehensweise an Konflikte - „z.B. Das bringt doch sowieso alles nichts!“ - dich davon abhalten Möglichkeiten der Zusammenarbeit zu erkennen.

- Setzen sich andere nicht wirklich für Ihre Entscheidungen ein?

Nachgebender Stil

- Vernachlässigt das eigene Anliegen, um das Anliegen der anderen Person zu erfüllen
- Ist entgegenkommend
- Gibt schnell nach
- Selbstlos
- großzügig
- Sich in der Mitte treffen
- Austausch von Zugeständnissen
- Suche nach einer „mittleren“ Grundposition



Angebrachter Stil wenn,

- festgestellt wird, dass man im unrecht war. Man zeigt, dass man einsichtig ist.
- man guten Willen zeigen möchte, der sich zu einer späteren Gelegenheit wieder auszahlen kann.
- das Thema viel wichtiger für die andere Person ist als für dich – als Geste des guten Willens und um weiterhin eine gute Beziehung aufrechtzuerhalten.
- du unterlegen bist und weiteres Festhalten am Konflikt dir nur schaden würde.
- die Bewahrung von Harmonie besonders wichtig ist.

Wenn du eine hohe Punktzahl in diesem Bereich hast, kannst du dir folgende Frage stellen:

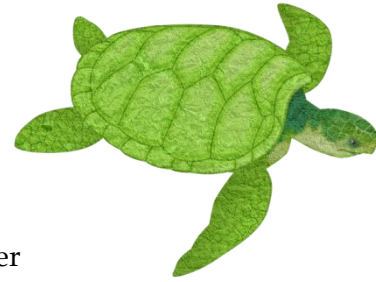
- Hast du den Eindruck, dass deine Themen und Probleme manchmal nicht die Aufmerksamkeit bekommen, die sie verdienen?
(Durch schnelles nachgeben auf die Wünsche anderer, können andere dich vielleicht übervorteilen)
- Hast du das Gefühl, dass du manchmal ausgenutzt wirst?

Wenn du niedrige Punktzahl in diesem Bereich hast, kannst du dir folgende Frage stellen:

- Ist es manchmal schwierig für dich auf andere einzugehen und guten Willen zu zeigen?
(Mit deinem Entgegenkommen und Kooperationsbereitschaft zeigst du, dass du dich bemüht den Konflikt gut zu bearbeiten)
- Ist es manchmal schwierig für dich zuzugeben, dass du im Unrecht warst?
- Weißt du wann es Zeit ist aufzugeben bzw. das Thema loszulassen?

Vermeidender Konfliktstil

- unkooperativ
- weicht dem Problem diplomatisch aus
- verschiebt das Problem auf einen anderen Zeitpunkt
- berücksichtigt weder die eigenen noch die Interessen der anderen (bezieht keine Position)
- legt sich nicht fest
- vermeidet die Konfrontation



Angebrachter Stil wenn,

- Ein Problem unwichtig ist oder wenn wichtigere Probleme bearbeitet werden sollen
- es die Sache nicht wert ist
- das Thema zu einem anderen Zeitpunkt besprochen werden sollte
- wenn sich alle Beteiligten erstmal beruhigen sollten
- vor weiterer Besprechung Informationen gesammelt werden müssen

Wenn du eine hohe Punktzahl in diesem Bereich hast, kannst du dir folgende Fragen stellen:

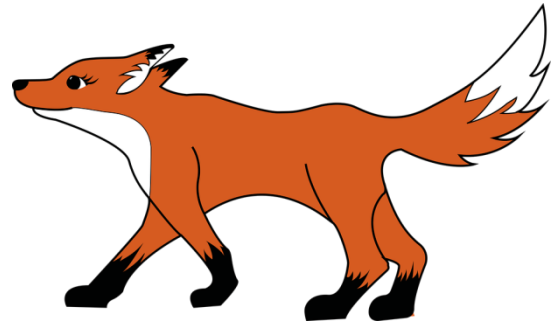
- Hast du manchmal das Gefühl du würdest auf „Eierschalen laufen“?
(Manchmal wird viel Zeit und Energie investiert, um Probleme zu vermeiden und diese nicht anzusprechen. Das deutet darauf hin, dass diese bearbeitet werden sollten).
- Werden Entscheidungen zu wichtigen Themen manchmal eher „ausgesessen“ oder nach dem immer gleichen Verfahren getroffen?

Wenn du eine niedrige Punktzahl in diesem Bereich hast, kannst du dir folgende Fragen stellen:

- Hast du manchmal das Gefühl, dass du die Gefühle anderer verletzt?
(Möglicherweise kannst du in Zukunft mit mehr Taktgefühl vorgehen und Probleme auf eine ruhige Art und Weise angehen)
- Fühlst du dich manchmal durch viele Probleme bedrängt oder überwältigt?
(Vielleicht kannst du dir mehr Zeit nehmen, Prioritäten zu setzen – das heißt, zu entscheiden, welche Themen relativ unwichtig sind und diese an andere Personen geben).

Kompromissuchender Stil

- › kooperativ
- › an Lösungen interessiert
- › kann flexibel reagieren
- › nachgiebig



Angebrachter Stil wenn,

- Themen nur mäßig wichtig und keinen Konflikt wert sind.
- bei komplizierten und langwierigen Angelegenheiten eine Kurzzeitlösung gefunden werden soll.
- unter Zeitdruck eine zweckmäßige Lösung erreicht werden soll.

Wenn du eine hohe Punktzahl in diesem Bereich hast, kannst du dir folgende Frage stellen:

- Konzentrierst du dich so sehr auf Lösungsstrategien, dass du das große Ganze aus dem Blick verlierst?

Wenn du eine niedrige Punktzahl in diesem Bereich hast, kannst du dir folgende Fragen stellen:

- Fühlst du dich manchmal unwohl mit deinem Gegenüber einen „geben und nehmen“ zu vereinbaren?
- Findest du es manchmal schwierig Zugeständnisse zu machen?



Fragen zum Weiterarbeiten:

- Wie kompromissbereit ist dein eigener Stil?
- Was könntest du in Zukunft anders machen, um Konflikte zu lösen?
- Von welchem Stil möchtest du dir etwas abschauen?
- In welchen Situationen in der Ausbildung ist welcher Stil angebracht?