GTP 09.01.2019 Eggert

Termin Tandemprüfung H142/143 31.01. 10:15Uhr

(Sozialarbeit im Zwangskontext nicht pr)

**Konflikte pr**

Jiranek, H./ Erdmüller, A. (2007): Konfliktmanagement  
Bukel, K. (1990) Konflikttraining  
Cohn, R.

Wir als SA schicken Klienten in Konflikte (sie werden von uns angeleitet um ihr Verhalten zu ändern). Verhalten wird geprägt durch Werte und Haltungen (Beispiel Marvin), woraus sich ergibt, dass wenn wir Verhaltensänderungen erzielen wollen, die Person ebenfalls ihre Glaubenssätze/Haltungsansätze/Denken verändern → Verhalten passt dann nicht mehr in die ursprüngliche Umgebung. SA schicken Klienten in die Aufgabe einen Kulturwechsel auf sich zu nehmen. Werte werden zwar ernst genommen und es wird an den Alltag angeknüpft, jedoch kann keine Veränderung erzielt werden ohne dass sich der Alltag, die Werte, Gewohnheiten, Denkweisen, Glaubenssätze etc. auch ändern. Erster Ansatz ist die Klienten wertzuschätzen, da diese sich einem Fremden anvertrauen.

**Innere Konflikte** (innerhalb der Person) siehe Arbeitsblatt

**Äußere Konflikte** (Konflikte mit anderen Personen)

Ein äußerer Konflikt besteht wenn: →das eigene Leben betroffen wird und für mindestens einen Konfliktpartner eine **emotionale Belastung** vorhanden ist (nimmt während des Konfliktes zu)  
→Interessen total unvereinbar sind/entstehen   
→der Andere soll seine Meinung verändern

Störungen haben Vorrang: wenn ich wahrnehmen dass irgendwas nicht gut läuft, ist es besser das Problem anzusprechen und nicht einfach weiterzumachen.

Übernimm die Verantwortung für dich selbst („Sei dein eigener Chairman“) und warte nicht bis andere die Sache für dich übernehmen.

Vorboten von Konflikten (wichtig bei Arbeit mit Klienten): Jiranek/Erdmüller

→Störung ist vorhanden wird aber entweder nicht angesprochen oder geleugnet. (Dir geht’s doch schlecht oder? – Nein, nein alles gut.)

→Kampf statt Austausch, sog. Kampfkommunikation (jmd. Sagt was in einer Gruppe und ein anderer muss unbedingt etw. dagegen haben, nur weil beide einen Konflikt haben)

→Fraglosigkeit (kein Interesse, keine Nachfrage)

→Schweigen und Rückzug (Steigerung von Fraglosigkeit)

Vorstufen eines Konfliktes

Konfliktlösungen:

Deeskalieren wenn Situation eskaliert z.B. anhand eines Konfliktgesprächs

Schritt 1:Konflikt offen ansprechen (eine Seite spricht den Konflikt an und legt die eigenen Fehler, die eigene Seite offen)

Schritt 2: Ziele deutlich machen (was sind meine Ziele des Gesprächs und was verbindet der Andere für Ziele mit der Konfliktlösung, bsp. Gute Umgangsregelung)

Schritt 3: Gegenüber einbeziehen

Schritt 4: Gemeinsame Anliegen formulieren (v.a. festhalten (schriftlich!) was einen verbindet, bsp. Friedlicher Umgang) →bildet eine gemeinsame Grundlage

Schritt 5: Gemeinsame Suche nach Ideen zur Lösung des Konflikts (schauen was realisierbar ist; sortieren)

Schritt 6: Konkrete Vereinbarungen finden/festlegen (Termine der Regelungen/ Gesprächstermine, um zu schauen wie weit man gekommen ist usw.), muss nicht zwingend mit der perfekten Beziehung enden, jedoch ist es wichtig die Arbeitsgrundlage wieder hergestellt zu haben