

## ***Rollenspiel zur Konfliktbearbeitung***

### ***Spielanweisung***

Im folgenden wird Ihnen eine konfliktreiche Situation beschrieben, die wir in einem Rollenspiel durchspielen wollen.

Teilen Sie sich in 2 Gruppen.

Jede Gruppe erhält eine Rollenanweisung. Eine(r) aus der Gruppe übernimmt die Rolle im Rollenspiel. Die anderen sind seine (ihre) Berater.

Gemeinsam sollen Sie das Gespräch mit dem Konfliktpartner vorbereiten und sich das Vorgehen und Verhalten überlegen, mit dem Sie den Konflikt lösen wollen. Beachten Sie dabei

- den Konfliktstil, den Sie anwenden wollen
- die „Wegbereiter“ einer kooperativen Konfliktbewältigung:
  - Kontrolle der Erregung
  - Aufbau von Vertrauen
  - offene Kommunikation

### ***Situation***

Angelika und Richard sind wissenschaftliche Mitarbeiter einer Forschungsorganisation. Ursprünglich war der Direktor selbst Projektleiter und Angelika arbeitete eine Weile mit, als der Direktor Richard als Mitarbeiter hinzuzog. Angelika war strikt dagegen, weil sie Richard die Kompetenz für dieses Projekt absprach.

Als der Direktor nach einiger Zeit entlastet werden wollte, schlug er vor, daß Richard und Angelika das Projekt gemeinsam leiten sollten. Angelika stimmte nur widerstrebend zu, unter dem Vorbehalt, daß sie Richard nicht unterstellt werde. Der Direktor war einverstanden.

Im Laufe der nächsten Woche muß Angelika feststellen, daß sich Richard offensichtlich nicht an die Abmachungen hielt. Nach außen hin benahm er sich so als ob er alleiniger Leiter des Projekts wäre. Angelika wollte das nicht so hinnehmen. Beide vereinbarten ein Gespräch, um diesen Konflikt zu lösen.

## *Rollenanweisung für Richard*

Er denkt, daß Angelika viel zu viel Wert auf Status und Formalitäten legt. Wenn er als Projektleiter unterschreibt oder eine Besprechung einberuft, heißt das noch lange nicht, daß er sich als der eigentliche Projektleiter ausgeben will.

Angelika arbeitet noch an weiteren Projekten mit, weshalb sie, wie er glaubt, wenig daran interessiert ist, wie ihr gemeinsames Projekt vorankommt. Nicht selten ist es der Fall, daß sie Termine nicht einhalten kann, da sie das gemeinsame Projekt zugunsten ihrer anderen Projekte vernachlässigt. Dann sitzt er mit der Arbeit alleine da und muß zusehen, wie sie das geregelt kriegen. Wenn er dann die Initiative übernimmt, reagiert sie sofort gereizt, weil sie darin den Versuch erblickt, daß er die Projektleitung an sich ziehen will. Das ärgert ihn, denn schließlich kann man nicht auf allen Hochzeiten gleichzeitig tanzen und überall die Lorbeeren ernten.

## *Rollenanweisung für Angelika*

Sie glaubt, daß Richard sie nicht wirklich als gleichberechtigte Projektleiterin anerkennt. Dies zeigt sich sehr deutlich, als Richard eine Besprechung der Projektgruppe einberief, ohne sie zu Rate zu ziehen. Kurz vorher teilte er ihr mit, daß eine Besprechung angesetzt sei und sie unbedingt daran teilnehmen müsse. In der Besprechung ließ dann Richard jeden einzelnen Mitarbeiter über den Stand seiner Arbeit berichten. Er bat auch sie um einen Beitrag, als sei sie einfach ein Mitglied der Gruppe und nicht selbst Projektleiterin. Dies hat sie sehr verletzt. Außerdem erfährt sie, daß er Briefe mit „Projektleiter“ unterschreibt. Aus all dem ist für sie offenkundig, daß Richard die Projektleitung für sich allein beansprucht.

## *Anweisung für Beobachter*

Achten Sie bei dem folgenden Rollenspiel auf

- Welcher Konfliktstil wird von den Spielern angewendet? Welche Auswirkungen hat dies auf den Verlauf des Gespräches?
- Wird der Weg für eine kooperative Konfliktbewältigung bereitet? Welche „Wegbereiter“ werden angewendet? Welchen Einfluß hat dies auf den Gesprächsverlauf?
- Machen Sie sich Notizen!

<i>Konfliktstil</i>		
<i>Kontrolle der Erregung</i>		
<i>Aufbau von Vertrauen</i>		
<i>offene Kommunikation:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Wahrnehmungen</i></li> <li>• <i>Gefühle</i></li> <li>• <i>Einstellungen</i></li> </ul>		