

Universität Osnabrück

Fachbereich Psychologie

Seminar

Kreative Methoden der Konfliktbewältigung

Ludger Müller

**Spiele und Übungen
zur Konfliktbewältigung**

Stefan Scherbaum

Matrikelnummer: 912 865

2. Studiensemester, M.Sc. Cognitive Science

Ziegelstraße 23, 49074 Osnabrück

Stefan.Scherbaum@uos.de

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung	3
1.1	Ziel der Arbeit	3
1.2	Konflikte	3
1.3	Persönliche Voraussetzungen für friedliche und faire Konfliktlösung	3
2	Arten von Spielen	4
2.1	Experimentelle Spiele	4
2.2	Konflikt-Übungsspiele	4
2.3	Konfliktlösungs-Methoden	4
3	Experimentelle Spiele	5
3.1	Einordnung	5
3.1.1	Mögliche Varianten	5
3.1.2	Möglicher Gewinn	5
3.2	Spiele	5
3.2.1	Herausziehen von Zäpfchen	5
3.2.2	Gefangenen-Dilemma-Spiel	6
3.3	Ausgewählte Ergebnisse	6
3.3.1	Geschlecht der Teilnehmer	6
3.3.2	Sozio-ökonomische Herkunft	7
3.3.3	Das geformte Bild des Konflikt-Partners	7
3.3.4	Freunde und Unbekannte	8
4	Übungsspiele	8
4.1	Grundlagen	8
4.1.1	Vorbereitung der Gruppe	8
4.1.2	Beendigung und Unterbrechung des Spieles	9
4.1.3	Auswertung des Spiels	9
4.1.4	Kritische Erfolgsdeterminanten	10
4.2	Mit Rollenspielen stufenweise zur Konfliktkompetenz	10
4.3	Spiele	11
4.3.1	Auflockern und Kennenlernen	11
4.3.2	Wahrnehmung und Kommunikation	11
4.3.3	Kooperation	12
4.3.4	Gruppen und Außenseiter	12
4.3.5	Entscheidungen und Konflikte	13
5	Konfliktlösungsmethoden	13
5.1	Konflikte im beruflichen Alltag	13
5.2	Methoden	14
5.2.1	Das Team als Organismus	14
5.2.2	Ich für Dich	14
5.2.3	Kleine Kreditangebote	14
6	Zusammenfassung	14
	Literatur	15

1 Einführung

1.1 Ziel der Arbeit

In dieser Arbeit werden verschiedene Arten von Spielen zum Thema Konfliktlösung präsentiert. Neben den theoretischen Aspekten des Themas liegt der Schwerpunkt auf der Beschreibung einer Auswahl von Spielen, die möglichst leicht verständlich, nachvollziehbar und umzusetzen sein sollten.

1.2 Konflikte

Die Spiele dieser Arbeit behandeln das weite Feld zwischenmenschlicher Konflikte. Boulding definiert den Konfliktbegriff folgendermaßen: „Conflict may be defined as a situation of competition in which the parties are aware of the incompatibility of potential future positions and in which each party wishes to occupy a position that is incompatible with the wishes of the other.“ (Boulding 1962 in: Zuschlag et al. 1992: 32)

Besonders das vierte Kapitel dieser Arbeit handelt von sozialen Konflikten. Einen sozialen Konflikt kann man als „eine Interaktion zwischen zwei oder mehreren Einzelpersonen, Gruppen, Organisationen (sehen), bei der mindestens eine Seite Unvereinbarkeiten in Gedanken, Gefühls- oder Willensleben erlebt.“ (Walker 1995: 19)

Während die erste Definition besonders die Ziele der Konfliktparteien hervorhebt, stellt die zweite die Gedanken- und Gefühlswelt in den Mittelpunkt. Diese zweite Sichtweise wird sich in späteren Kapiteln in den jeweiligen Spielen widerspiegeln, die sich mit den Themen Wahrnehmung, Gruppengefühl usw. auseinandersetzen.

1.3 Persönliche Voraussetzungen für friedliche und faire Konfliktlösung

Wie sich im vorangegangenen Abschnitt bereits zeigte, spielen persönliche Vorstellungen bei der Lösung von Konflikten eine große Rolle. Walker stellt sieben unverzichtbare Voraussetzungen auf, die ein Person zur friedlichen Lösung von Konflikten erfüllen muss (Walker 1995: 20 ff.):

- Achtung vor sich selbst und anderen
- Bereitschaft zum Zuhören und Verständnis
- Einfühlungsvermögen
- Selbstbehauptung
- Zusammenarbeit in der Gruppe

- Aufgeschlossenheit und kritisches Denken
- Phantasie, Kreativität und Spaß

Besonders die in Kapitel vier vorgestellten Spiele haben die Entwicklung dieser Fähigkeiten als Ziel, während sich bei den in Kapitel 3 vorgestellten Spielen einige dieser Eigenschaften beobachten und ihre Einflüsse auswerten lassen.

2 Arten von Spielen

Die Spielerische Auseinandersetzung mit Konflikten kann verschiedene Gründe haben: die Untersuchung menschlichen Konfliktverhaltens, die Schulung ebendieses und letztlich auch die Lösung konkret vorliegender Auseinandersetzungen. So lassen sich die entsprechenden Spiele in drei Kategorien gruppieren.

2.1 Experimentelle Spiele

Experimentelle Spiele nutzen das Spiel als Modell. Letztlich sind es Experimente, die erlauben, „die Entscheidungsprozesse der Teilnehmer in einer künstlichen Konfliktsituation“ (Krivohlavy 1974: 25) zu analysieren. Das Spiel wird hier zu einer „Begegnung von zwei Systemen . . . , die gemeinsame Interessen haben, von denen einige von gewissen Standpunkten im Konflikt sind.“ (Krivohlavy 1974: 23)

2.2 Konflikt-Übungsspiele

Konflikt-Übungsspiele können als eine präventive Möglichkeit verstanden werden. Die Anwendung bei Kindern und Jugendlichen soll zur Entwicklung ihrer Persönlichkeit beitragen. „Durch die Vermittlung von sozialen Fähigkeiten sollen die Jugendlichen lernen, Konflikte konstruktiv und gewaltfrei auszutragen.“ (Walker 1995: 11)

Hinzu kommt die Möglichkeit, bereits aufgetretene Konfliktsituationen zu analysieren und ihre Grundstrukturen in einem Spiel zu behandeln, um so den Spielern grundsätzliche Konflikt-handhabungskompetenz in ähnlichen Situationen zu vermitteln. (vgl. Zimmermann et al. 1985: 4)

2.3 Konfliktlösungs-Methoden

Unter Konfliktlösungs-Methoden sollen hier schließlich konkrete, teils spielerische Werkzeuge vorgestellt werden, welche die Lösung eines konkreten Konfliktes erlauben. Durch eine gewisse spielerische Abstraktion wird dabei der Klärungsprozess erleichtert.

3 Experimentelle Spiele

3.1 Einordnung

Experimentelle Spiele lassen sich nach verschiedenen Kriterien ordnen, welche wiederum Einfluss auf den Spielverlauf und auf die (mathematische) Auswertbarkeit der Beobachtungen haben.

3.1.1 Mögliche Varianten

Eine Ordnung bezieht sich auf die Zahl der möglichen Varianten.

- Bei Spielen in Normalform kann „man ganz genau alle möglichen Wahlen aller Teilnehmer feststellen ..., ebenso wie alle Gewinne und Verluste bei allen möglichen kombinierten Wahlen.“ (Krivohlavy 1974: 59)
- Im Gegensatz dazu gleichen Spiele in Nicht-Normalform eher Gesellschaftsspielen und sind nicht so präzise vorhersagbar (vgl. Krivohlavy 1974: 27).

3.1.2 Möglicher Gewinn

Eine andere Ordnung bezieht sich auf den möglichen Gewinn bzw. Verlust der Teilnehmer.

- Nullsummen-Spiele sind Spiele, „in denen alles, was jemand gewinnt, die anderen verlieren müssen.“ (Krivohlavy 1974: 23) Es handelt sich somit um „reine Konflikte“ (Krivohlavy 1974: 24).
- Nonnullsummen-Spiele dagegen „sind Situation mit Konflikten, bei denen es mindestens eine Lösung geben sollte, die nicht als eine Lösung der Nullsummen-Art bezeichnet werden darf.“ (Krivohlavy 1974: 24) Sie erlauben damit auch das Studium von Situationen, in denen Kooperation Vorteile für alle Teilnehmer hervorbringen kann.

3.2 Spiele

Im Folgenden werden zwei Spiele vorgestellt, die den verschiedenen Kategorien angehören.

3.2.1 Herausziehen von Zäpfchen

Das von Mintz entworfene Spiel benutzt eine Flasche, in der mehrere Zäpfchen an Fäden durch den Flaschenhals hängen. (vgl. im Folgenden: Krivohlavy 1974: 37 f.) Die Zäpfchen sind dabei so dick, dass jeweils nur eines gleichzeitig durch den Hals passt und es sonst zu Stauungen kommt. Als weitere Erschwernis wird von unten langsam Wasser in die Flasche gelassen. Das Ziel der Teilnehmer ist, ihren Zapfen trocken aus der Flasche zu ziehen. Anhand dieses Spiels lassen sich gut Stausituationen an Ein- und Ausgängen simulieren. Dieses Spiel ist nicht in Normalform und erlaubt

Spiele und Übungen zur Konfliktbewältigung: Experimentelle Spiele

in begrenztem Maße die Kooperation, da sich sonst beide Teilnehmer blockieren und keiner einen Gewinn hat.

3.2.2 Gefangenen-Dilemma-Spiel

Die Basis dieses Normalenform-Spiels, das am häufigsten in psychologischen Experimenten benutzt wurde, ist die Situation zweier Gefangener, die, getrennt voneinander die Entscheidung treffen müssen, ob sie gestehen und somit Strafmilderung erhalten (vgl. im Folgenden: Krivohlavy 1974: 63 ff.). Im Falle eines Geständnisses des jeweils anderen, ist es vorteilhaft zu gestehen, um die Strafe zu mildern. Gesteht der andere nicht, kann man selbst gestehen und somit der weiteren Verfolgung entgehen. Gestehen beide nicht, ist es möglich, dass die Gruppe nicht verurteilt werden kann und frei ist. Die Auszahlungsmatrix verdeutlicht die Situation:

		Spieler B	
		Schweigen	Gestehen
Spieler A	Schweigen	3,3	1,4
	Gestehen	4,1	2,2

Gesteht Spieler A, so erhält er 4 Punkte, wenn Spieler B nicht gesteht (1 Punkt, da dieser verurteilt wird), oder 2 Punkte, wenn B auch gesteht (2 Punkte, da beide als geständig milde verurteilt werden). Gestehen beide nicht, so erhalten sie 3 Punkte (sie müssen vor der Freiheit den Prozess durchstehen).

Es konkurrieren Wettbewerb (Gestehen) und Kooperation (Schweigen) und so zeigt dieses Spiel „die inneren und zwischenmenschlichen Konflikte ..., die die Menschen erleben.“ (Krivohlavy 1974: 64)

3.3 Ausgewählte Ergebnisse

Im Folgenden werden einige Ergebnisse präsentiert, die mit Spielen wie den hier vorgestellten experimentell festgestellt werden konnten. Dabei handelt es sich um ausgewählte Faktoren und deren Einfluss auf den Spielverlauf.

3.3.1 Geschlecht der Teilnehmer

Bei Untersuchungen des Gefangenen-Dilemma-Spiels über den Einfluss des Geschlechts auf die Entscheidungsfindung (vgl. im Folgenden: Krivohlavy 1974: 453 ff.) stellte sich folgendes Ergebnis heraus: „Die Männerpaare sind eher geneigt, in die Falle der beiderseitigen Kooperation als in die Falle des beiderseitigen Wettbewerbs zu fallen. Bei den Frauen ist es gerade umgekehrt.“ (Krivohlavy 1974: 456)

Spiele und Übungen zur Konfliktbewältigung: Experimentelle Spiele

Die Ergebnisse zeigten, dass Frauen seltener die Kooperation wählten, „weil sie ihrer Partnerin mehr misstrauen (x) als die Männer.“ (Krivohlavy 1974: 457) Die schlägt sich auch darin nieder, dass weibliche Spielerinnen sich in späteren Spielzügen im Vergleich zu Männern seltener durch vorhergehendes Kooperatives Verhalten des Spielpartners beeinflussen ließen. Gleichzeitig ist aber die Bereitschaft zur einseitigen Kooperation (Martyrium) bei Frauen ausgeprägter, so dass die mangelnde gegenseitige Kooperation eher aus der Sturheit der anderen Teilnehmerin entsteht. Eine genauere Analyse der Zugfolgen hatte zum Ergebnis, dass „Frauen das Spiel mit einem höheren Niveau der Kooperation beginnen als die Männer. Sie verteidigen sich aber zu heftig gegen die ausbeutenden Angriffe der Partnerin, verlieren ihr Vertrauen, und die Kooperation geht verloren.“ (Krivohlavy 1974: 461) Während diese Ergebnisse in mehreren Studien repliziert werden konnten (vgl. Krivohlavy 1974: 458 ff.) konnten einige wenige Studien keinen Zusammenhang zwischen Geschlecht und Zugwahl aufzeigen. Fazit einiger dieser Studien ist, „dass es sich um eine sehr komplizierte Struktur von Faktoren handelt, wo das Geschlecht unmittelbar mit der Intelligenz und mit dem Alter zusammenhängt.“ (Krivohlavy 1974: 460)

3.3.2 Sozio-ökonomische Herkunft

Mehrere Studien beschäftigen sich mit der Sozioökonomischen Herkunft der Spielteilnehmer. So untersuchten Oskamp und Perlman zwei Gruppen von Studenten: Philosophiestudenten und Studierende des Handels und der Politik. (vgl. im Folgenden Krivohlavy 1974: 484 ff.) Die Studierenden der Philosophie tendierten signifikant eher zur Kooperation, während die Politik und Handels- Studenten eher zum Wettbewerb neigten (55,7% Kooperation vs. 39,3%).

Crowe untersuchte die Kinder von Angestellten und von selbständigen Unternehmern. Die Ergebnisse zeigen eine größere Kooperationsbereitschaft bei den Kindern der Angestellten. (vgl. Krivohlavy 1974: 491)

3.3.3 Das geformte Bild des Konflikt-Partners

Anhand vor dem Spiel ausgefüllter Fragebögen, wurde ein Persönlichkeitsbild der Spieler ermittelt. Diese Daten wurden dem Mitspieler verfälscht oder im original vorgelegt, so dass dieser sich ein Bild seines zukünftigen Spielpartner machen konnte.

Die messbaren Auswirkungen sind eher indirekter Natur: Das „durch den scheinbar ‚authentischen‘ Fragebogen des Partners gegebene Bild ... (wurde) während der Zugfolge durch die Beurteilung seiner Wahlen geprüft und korrigiert Wenn es eine Übereinstimmung zwischen beiden Quellen der Information gab, dann war die Wirkung in den kooperativen Wahlen sehr deutlich ausgeprägt. Wenn man aber unterschiedliche Bilder vom Partner aus diesen beiden Quellen bekam, dann war die

Wirkung nicht so deutlich, wie man einfach ‚mechanisch‘ auf Grund des scheinbaren Fragebogen erwarten konnte.“ (Krivohlavy 1974: 544)

3.3.4 Freunde und Unbekannte

Rosenberg untersuchte den Einfluss der Beziehung zwischen den Spielern. Er führte Spiele mit befreundeten und unbekannt Paaren durch. Die Ergebnisse zeigen, dass Freunde ein größeres Bemühen haben, das zu tun, was der Partner wünscht und dabei auf eigene Gewinnmaximierung zu verzichten, um zur weiteren Stabilität der Beziehung beizutragen. (vgl. Krivohlavy 1974: 555)

4 Übungsspiele

Im Gegensatz zu experimentellen Spielen haben Übungsspiele das Ziel, Menschen auf Konfliktsituationen und den Umgang damit vorzubereiten. Im Folgenden werden die dafür notwendigen Werkzeuge und ausgewählte Spiele vorgestellt.

4.1 Grundlagen

4.1.1 Vorbereitung der Gruppe

Zimmermann et al. betonen, dass „die Notwendige Voraussetzung für das Rollenspiel eine gewissen Spielfähigkeit ist. Solange diese Spielfähigkeit nicht da ist, kann ein Rollenspiel nur gegen den Willen der Beteiligten stattfinden – ein unsinniges Unterfangen.“ (Zimmermann et al. 1985: 8)

Als Gründe für mangelnde Spielfähigkeit werden in der Literatur folgende genannt (vgl. Zimmermann et al. 1985: 8 und Walker 1995: 27):

- Die mangelnde Fähigkeit, aus vorgefundenen Rollenfixierungen auszubrechen.
- Mangelndes Vertrauen, sich vor der Gruppe zu öffnen und Probleme anzugehen.
- Die Angst, sich lächerlich zu machen.

Zimmermann et al. schlagen folgende Methoden vor, diese Hemmnisse abzubauen (vgl. Zimmermann et al. 1985: 9 f.):

- Kollektive Rollen: Mehrere Spieler teilen sich ein Rolle und können ihr weiteres Vorgehen besprechen.
- Rollentausch: Zwei Spieler können ihre Rollen tauschen und so einer starken Betroffenheit entkommen.
- Rollenwechsel: Mitten im Spiel werden die Rollen gewechselt. Die erlaubt das Lernen der Rollenidentifikation und damit den Abbau von Ängsten

Spiele und Übungen zur Konfliktbewältigung: Übungsspiele

- **Verfremden:** Situationen werden durch andere Geschwindigkeiten, andere Haltungen oder durch das Verschieben in andere gesellschaftliche Bereich (Analogie) abstrahiert und entschärft.
- **Rollen zuwerfen:** Bereits Spielende fordern Inaktive auf, eine Rolle mitzuspielen (diese dürfen ablehnen)

In der Literatur wird besonders betont, dass jegliche Teilnahme an den Spielen freiwillig sein sollte (vgl. z.B. Walker 1995: 27).

4.1.2 Beendigung und Unterbrechung des Spieles

Das Spiel sollte vom Spielleiter immer dann beendet werden, „ wenn eine Lösung von den Spielern im Spiel dargestellt wurde oder erkennbar ist, daß keine Variante o.ä. kommen wird.“ (Zimmermann et al. 1985: 14)

Nach Beendigung sollte immer die Möglichkeit bestehen, die Situation noch einmal zu spielen, vor allem, wenn Einwände und Änderungsvorschläge von anderen Teilnehmern eingeworfen werden.

Einen Abbruch des Spiels empfehlen (Zimmermann et al. 1995: 14) für den Fall, dass:

- keine Lösung auf längere Zeit in Sicht ist.
- die Gruppe durch Selbstblockierung nicht vorankommt, verursacht z.B. durch Ängste.
- das Rollenspiel eine unvorhergesehene und möglicherweise nicht kontrollierbare Wendung nimmt.

In jedem Fall sollte der Spieler anschließend mit der Gruppe erarbeiten, was die Abbruchgründe waren und die Beobachtungen der Gruppe hier stark mit einbeziehen.

4.1.3 Auswertung des Spiels

Folgende Fragebereiche bieten sich zur Auswertung des Rollenspiels an (vgl. Zimmermann et al. 1985: 12 f.):

- **Rollenverteilung:** Führungsrollen, aggressive kontra defensive Haltungen, Koalitionen
- **Spielerische Darstellung:** Wirklichkeitsnähe, Auslegung der Rollen, Nutzung von Mimik und Gestik, Verhältnis Rolle/Persönlichkeit, Zusammenarbeit der Spieler
- **Konfliktlösung:** Gründe und Kriterien, Ausweichen vor Entscheidungen, Kompromisse, zur Verfügung stehende Lösungsalternativen, Qualität der Lösung
- **Übertragbarkeit des Spiels:** Erkenntnisse, Gesellschaftliche Normen und Zwänge, reale Konsequenzen für die Teilnehmer

- Atmosphäre: Verhältnis Emotionalität und sachliche Begründungen, Gefühle der Spieler

4.1.4 Kritische Erfolgsdeterminanten

Walker betont, dass eine Integrierung der Spiele in die normale Welt der Teilnehmer, meist Jugendlichen, unabdingbar ist. Ansonsten bestünde die Gefahr, dass „die Jugendlichen ... womöglich zu Hause und in der Schule gegensätzliche Botschaften vermittelt bekommen.“ (Walker 1995: 28).

Das Prinzip der Freiwilligkeit birgt das Risiko, dass „sich aber gerade häufig jene Schüler (entziehen), die die Einübung des positiven Umgangs miteinander besonders nötig hatten.“ (Walker 1995: 27)
Abhilfe kann hier eine Aufteilung in geschlechtlich getrennte Gruppen schaffen, was besonders bei Jugendlichen einige Hemmschwellen abbaut.

Grundsätzlich sollte der Spielleiter zunächst für ihn unvorhersehbare Spiele meiden und Situation abbrechen, in denen er sich überfordert fühlt (Walker 1995: 28).

4.2 Mit Rollenspielen stufenweise zur Konfliktkompetenz

Walker baut ihr Programm zum Erlernen des friedlichen Konfliktlösens stufenweise auf:

1. Kennen lernen und Auflockern
2. Förderung des Selbstwertgefühls
3. Kommunikation
4. Kooperation
5. Geschlechtsbezogene Interaktion
6. Gewaltfreie Konfliktaustragung

Zimmermann et al. hingegen gliedern ihr Vorgehen nach Situationstypen:

1. Anfang
2. Entscheidungsprozesse in der Kerngruppe
3. Konflikte zwischen Jungen und Mädchen
4. Die Gruppe und ihre Außenseiter
5. Konflikte zwischen Gruppen

Diese beiden Aufbaumöglichkeiten zeigen bestimmte Überschneidungen, so dass die hier vorzufindende Gliederung eine Mischung aus beiden darstellt.

4.3 Spiele

Im Folgenden werden ausgewählte Spiele unter dem Titel der angegebenen Fundstelle vorgestellt.

4.3.1 Auflockern und Kennen lernen

Blinzeln (Zimmermann et al. 1985: 18)

Die Hälfte der Gruppe bildet sitzt in einem Kreis, die andere Hälfte steht jeweils hinter einem sitzenden Spieler. Ein stehender Spieler hat einen freien Platz vor sich. Dieser versucht, einen sitzenden anzublinzeln, woraufhin dieser versucht, auf den freien Platz zu gelangen, was sein dahinter stehender Mitspieler zu verhindern versucht.

Klatschkreis (Walker 1995: 53)

Ein Spieler gibt sein Klatschen (u.U. unter Nennung seines Namens) an den neben ihm im Kreis stehenden Partner weiter. Dieser nimmt es auf (wiederholt u.U. den Namen) und gibt es in eine beliebige Richtung weiter. Wenn ein einheitlicher Rhythmus gefunden wurde, kann auch versucht werden, das Klatschen quer durch den Kreis weiterzugeben.

Spinnennetz-Namensspiel (Walker 1995: 49):

Die Teilnehmer sitzen in einem Stuhlkreis. Unter Nennung des eigenen Namens wirft ein Teilnehmer ein Wollknäuel, dessen Ende er festhält, zu einem anderen Spieler und nennt dabei dessen Namen. Dieser Spieler verfährt genauso, wobei er das Knäuel oberhalb der bereits bestehenden Verbindung wirft, so dass sich mit der Zeit ein Netz an Teilnehmern bildet. Dieses Netz kann anschließend wieder unter Nennung der Namen aufgelöst werden.

4.3.2 Wahrnehmung und Kommunikation

Ich sehe was (Zimmermann et al. 1985: 19)

Dieses Spiel zeigt, wie unterschiedlich Dinge wahrgenommen und weitergegeben werden können. (20 Minuten)

Die Spielenden verlassen den Raum. Die Gruppe denkt sich eine Situation aus, die ein Gruppenmitglied dem ersten hereingekommenen Spieler vorführt. Dieser führt sie dem nächsten hereinkommenden Spieler vor. Am Ende erfolgt noch einmal ein Abgleich mit der Originalszene.

Rollenzirkus (Zimmermann et al. 1985: 36)

Dieses Spiel legt Rollenfunktionen in Gruppen offen und ermöglicht deren Wahrnehmung. (90 Minuten)

Die Gruppe erarbeitet typische Rollen (z.B. Intellektueller, Prahlhans, Skeptiker usw.) und deren Eigenschaften (z.B. auf Karteikarten). In der anschließenden Diskussion in Kleingruppen (jeweils so viele Teilnehmer wie Rollen) spielt jeder Teilnehmer eine dieser Rollen. Nach 5 Minuten werden die Rollen getauscht (Rotationsverfahren durch Weitergabe der Karte).

Spiele und Übungen zur Konfliktbewältigung: Übungsspiele

Wie mache ich ein Käsebrötchen (Walker 1995: 74)

Dieses Spiel zeigt, wie missverständlich selbst eindeutig wirkende Kommunikation sein kann.

Ein Teilnehmer spielt einen Außerirdischen, der über alle Utensilien verfügt, sich ein Käsebrod zu machen. Allerdings muss er von einem anderen Teilnehmer genau erklärt bekommen, was er dazu tun muss. Der Außerirdische versucht dabei die Erklärungen so wörtlich und falsch auszulegen, wie nur möglich (Beispiel: „Nimm das Messer in die Hand“ → der Außerirdische nimmt es nicht am Griff sondern an der Klinge).

Die Vermittlung (Zimmermann et al. 1985: 64)

Dieses Spiel trainiert die Fähigkeit, mit anderen über vorgegebene Themen ins Gespräch zu kommen. (30 Min.)

Die Teilnehmer sitzen mit geschlossenen Augen im Kreis. Der Spielleiter tippt nacheinander zwei an und gibt ihnen jeweils Rollen und Thema (stellt Verbindung her). Die Gesprächsteilnehmer diskutieren nun das Thema.

4.3.3 Kooperation

Bild zu zweit (Walker 1995: 107)

Dieses Spiel erlaubt das Einüben von stillschweigender Kooperation.

Zwei Spieler halten zusammen einen Stift und müssen so zusammen ein Bild malen (z.B. einen Gegenstand). Am Ende müssen sie mit ihrem Künstlernamen unterschreiben.

Smarties (Walker 1995: 108)

Konkurrenz gegen Kooperation abwägen zu lernen ist Ziel dieses Spiels

Zwei Spieler spielen „Armdrücken“. Jedes Mal, wenn ein Spieler die Tischplatte berührt, erhält der Gegner ein Smarty (oder Ähnliches). Kooperative Spieler lernen schnell, dass es am einfachsten ist, einfach abwechselnd zu gewinnen und zu verlieren.

4.3.4 Gruppen und Außenseiter

Atomspiel (Zimmermann et al.: 46)

Achtung gefährlich: Spüren, wie es ist, ein Außenseiter zu sein. (20 Minuten)

Teilnehmer gehen durch den Raum. Der Spielleiter ruft nach gewisser Zeit „Atom“ und eine Anzahl, welche die Größe der Gruppen angibt, die sich nun bilden sollen. Dabei muss die Zahl so gewählt sein, dass immer genau ein Spieler übrig bleibt, der ausscheidet. Dies wird wiederholt, bis nur zwei Spieler übrig sind.

In der anschließenden Wiederholung ist es das Ziel, die Gewinner des Vorspiels als erstens Ausscheiden zu lassen.

Platzkarte (Zimmermann et al.: 50)

Handlungsmöglichkeiten und Alternativen in einem Konflikt erleben (45 Minuten)

Sechs Stühle bilden ein Bahnabteil. Fünf Teilnehmer haben eine Reservierung, der sechste sitzt unberechtigt auf einem Platz. Der siebte Spieler betritt das Abteil und hat die gültige Reservierung für den siebten Platz. Er muss nun eine Lösung finden und darf dabei auch weitere Rollen (z.B. Schaffner) erfinden.

4.3.5 Entscheidungen und Konflikte

Die Kleine Insel (Zimmermann et al.: 28)

Dieses Spiel ermöglicht es, Entscheidungen zu analysieren und Konsensbildung zu beobachten. (100 Minuten)

Die Gruppe darf nur 10 Gegenstände auf eine Insel mitnehmen.

Zunächst macht jeder Teilnehmer seine persönliche Liste. Anschließend diskutieren Vierergruppen ihre Listen und entsenden anschließend einen Delegierten an eine Letzte Entscheidungsgruppe, welche die Endliste erstellt. Die Entscheidungsprinzipien (Konsens, Mehrheit usw.) stehen dabei den Gruppen frei.

Bleistiftspiel (Institut für Friedenspädagogik)

Dieses Spiel erlaubt, Konflikte aus Ressourcenknappheit und deren Klärung zu beobachten. (45 Min.)

Drei Gruppen (Namen A, B, C oder andere) verfügen über unterschiedliche Ressourcen: A hat einen Bleistiftspitzer, B viele kleinen Zettel, C Bleistifte mit abgebrochenen Spitzen.

Ziel jeder Gruppe ist, möglichst viele Zettel mit ihrem Namen darauf zu erwerben. Gruppen können nur als Gemeinschaft handeln, müssen also zunächst intern entscheiden, bevor sie mit anderen in Kontakt treten.

5 Konfliktlösungsmethoden

5.1 Konflikte im beruflichen Alltag

Im betrieblichen Alltag existiert viel Potential für Konflikte. Eine Auswahl aus Konfliktmöglichkeiten, zu finden in (Zuschlag et al. 1992: 57 ff.) sei hier genannt:

- Konflikte durch strukturell vorgegeben Gegensätze und an die Arbeitsrollen geknüpfte Verhaltenserwartungen
- Hierarchische Konflikte (Thema: Loyalität, Informationspflicht usw.)
- Reibungskonflikte beim Versuch, die eigene Position zu verbessern und gleichzeitig innerhalb der gegebenen Organisation zu bleiben

- Veränderungskonflikte
- Verteilungskonflikte

5.2 Methoden

Die im Folgenden dargestellten Konflikt-Lösungsmethoden sollen durch einen originellen Umgang mit den Streitpunkten zu einer einfacheren Ergebnisfindung beitragen.

5.2.1 Das Team als Organismus

Die einzelnen Mitglieder beschreiben ihre von ihnen gesehene Rolle jeweils als Organe eines Organismus (Beispiel: Blinddarm). Anschließend kann diskutiert werden, warum welches Organ gewählt wurde und wie damit umzugehen ist (vgl. MWOnline).

5.2.2 Ich für Dich

Während der Diskussion über das Konflikt-Thema haben die Teilnehmer die Möglichkeit, die Diskussion zu unterbrechen durch den Ruf „Ich für Dich“, an den sie die aktuelle Gefühlslage des von ihnen ausgewählten Diskussionspartners beschreiben. So wird das Einfühlungsvermögen in die anderen verbessert und Verständnis für die verschiedenen Positionen geschaffen (vgl. MWOnline).

5.2.3 Kleine Kreditangebote

Die jeweiligen Konfliktparteien sammeln auf einer Liste, welche Zugeständnisse und Vertrauensbeweise sie von der jeweils anderen Partei erwarten und was sie bereit sind, selbst zu geben. Anschließend werden diese Angebote und Forderungen zusammen diskutiert. Durch das Präzisieren der Erwartungen und das Aufteilen in kleine Schritte ist es leichter, sich langsam an die Konfliktlösung heranzuarbeiten. (vgl. MWOnline)

6 Zusammenfassung

Die in dieser Arbeit gezeigt Spiele zeigen die Facetten des möglichen spielerischen Umgangs mit dem Thema zwischenmenschlicher Konflikte. Spiele können hier sowohl der Erforschung typischer menschlicher Verhaltensweisen und deren Determinanten dienen, als auch Konflikten vorbeugen bzw. sie lösen helfen.

Im Rahmen dieser Arbeit konnte nur ein kleiner Einblick in das große Gebiet der Konfliktlösungs-Spiele gegeben werden. Dabei wurde großer Wert auf die leichte Umsetzbarkeit der Spiele gelegt, so dass sie für jeden leicht benutzbar sind. Die Anwendung innerhalb des mit dieser Arbeit verbundenen Referates zeigte eine sehr positive Resonanz bei den Seminarteilnehmern.

Literatur

Institut für Friedenspädagogik Tübingen e.V.: Unterricht konkret – Das Bleistiftspiel;

<http://www.friedenspaedagogik.de/service/unter/beist.htm> (24.05.2003)

Krivohlavy, J.: Zwischenmenschliche Konflikte und experimentelle Spiele; Bern, Stuttgart, Wien:

Verlag Hans Huber, 1974

Walker, J.: Gewaltfreier Umgang mit Konflikten in der Sekundarstufe I: Spiele und Übungen;

Frankfurt a.M.: Cornelsen Scriptor, 1995

Zimmermann, W.D., Zeppenfeld, D., Krämer, T.: Aus Erfahrungen lernen – mit Erfahrungen spielen;

Mühlheim a. d. Ruhr: Verlag die Schulpraxis, 1985

Zuschlag, B., Thielke, W.: Konfliktsituationen im Alltag; Stuttgart: Verlag für angewandte

Psychologie, 2. Auflage 1992

MWOnline: Ideenfabrik – Konfliktlösung; [http://www.mwonline.de/db/topics/themenentry.php3?](http://www.mwonline.de/db/topics/themenentry.php3?to_pareebene=Konfliktl%F6sung&db=3)

[to_pareebene=Konfliktl%F6sung&db=3](http://www.mwonline.de/db/topics/themenentry.php3?to_pareebene=Konfliktl%F6sung&db=3) (24.05.2003)