

1

„Was ist eigentlich los“?

Welches Problem gibt es?

Wie kam es zu dieser Situation?

Gab es einen ähnlichen Konflikt schon einmal?

Wer sind die Handelnden in dem Konflikt und in welcher Beziehung stehen sie zueinander?

Ideen einer möglichen Lösung

„Wo liegt das Problem?“

Welche Situation/Konstellation ist zu untersuchen?

Welche Vorgeschichte ist für die Untersuchung zu berücksichtigen?

Konflikte tauchen meistens nicht aus dem „Nichts“ auf, sondern haben eine Vorgeschichte

Was können wir aus der Vergangenheit des Konflikts lernen, um heute besser mit dem Konflikt umzugehen?

Warum streiten Menschen?

Welche **Regeln** beeinflussen das Verhalten der streitenden Personen?

Welche **Interessen** verfolgen die Personen und können sie zur Lösung beitragen? Beeinflusst das Verhältnis der Handelnden untereinander die Interessen einer einzelnen Person?

Wie gehen **Personen**, die **Entscheidungen** treffen müssen, mit Interessen um und wie bewerten Sie Interessengegensätze?

Bewertung der Situation

Menschen werden in ihrem Handeln durch Interessen und Ideen beeinflusst. Viele solcher Interessen und Ideen haben mit dem Streit oft gar nichts direkt zu tun. Denn Menschen sind auch durch die Geschichte und die Kultur ihres Umfeldes geprägt.

Normen und gegenseitige Abhängigkeiten

Normen sollen das Zusammenleben auf allgemein gültige Weise regeln – aber warum gibt es so viele und warum halten sich so wenige dran?

Welche **Interessen** spielen in dem Konflikt eine Rolle?

Interessen verändern auch unsere Sicht der Welt! Wir sehen, was wir sehen wollen.

Oft sind wir einem Konflikt durch den Druck unserer Gruppe ausgesetzt – und kämpfen nicht selten mehr für die Interessen der Gruppe als für unsere eigenen.

Wie vereint man zerstrittene Gruppen?

Welche **Machtverhältnisse** gibt es innerhalb der Konfliktgruppen?

Welches **Machtverhältnis** gibt es zwischen den Konfliktgruppen?

Welche **Folgen** haben die getroffenen Entscheidungen und der gewählte **Weg** für die Lösung des Konfliktes?

Welche Wirkung hat dies auf die weitere **Umwelt**?

Strategie zur Konfliktlösung

Implementierung

Wenn man eine Möglichkeit findet, den Konflikt friedlich zu lösen, halten sich dann auch alle Beteiligten an diese Möglichkeit?

Werden Wege geschaffen, um die vereinbarte Konfliktlösung im Alltag umzusetzen, also zu „implementieren“?

Die Strategie zur Konfliktlösung ist der Anfang

Wirklich lösen kann man den Konflikt aber nur, wenn sich die Strategie auch im Alltag umsetzen lässt und wenn sich alle Beteiligten gemeinsam an die Strategie halten, auch wenn das manchmal nicht ihren eigenen Interessen entspricht!

Wie löst man Interessengegensätze, bevor sie in Gewalt ausarten?

Welche **Wirkungen** erzielt der gewählte Lösungsweg zwischen den verschiedenen Personen?

Welche **Fragen** vom Anfang der Analyse wurden bestätigt, welche nicht und warum?

Entwicklung einer Lösung für die Zukunft, um erneute Konflikte gleicher Art zu vermeiden oder von Anfang an besser bewältigen zu können

Synopse („Zusammenschau“)

Die einzelnen Erkenntnisse und Erfahrungen der Konfliktanalyse werden zusammengefasst und bilden den komplexen Gesamtzusammenhang der Konfliktkonstellation ab.

Dabei ist es besonders wichtig, Erfahrungswerte zu identifizieren. Denn wenn wir mit anderen Streiten, sind unsere Emotionen oft stärker als unsere Erfahrungen. Gerade in Konflikten kann man aber aus Erfahrung und aus der Geschichte viel lernen.

Wie macht man das genau?

Was sind Beispiele für eine konstellationsanalytische Konfliktanalyse?

Wer es genauer wissen möchte, kann auf den folgenden Tafeln noch mehr darüber erfahren, wie man mit der Konstellationsanalyse Konflikte besser verstehen kann und nach Lösungsmöglichkeiten suchen kann! Dabei erklären wir Euch auch einige wichtige Begriffe aus der politikwissenschaftlichen Konfliktanalyse!