

Interventionen

1. Verhärtung

- Moderator
- Motivation zum Gespräch
- Beide Parteien an einen Tisch
- (Gesprächsregeln)
- Anlass: warum sind wir hier? warum geht es? warum ist es wichtig dies zu klären?
 - Ziel (Wohin wollen wir?)
- Situation schildern lassen (beider Parteien)
- Problem "
- sachliche Diskussion + Festhalten der Inhalte
- Vor- Nachteile abwägen
- Lösung (Kompromiss / Konsens...)
- Zusammenfassung + Fazit
- Probephase (eventuell beide Vorschläge)
- Evaluation nach vereinbarten Termin (ca. nach 4 W.)

2. Verhärtung

- jeder schreibt auf eigenen Zettel seine Sichtweise + Ziele (Anonymität gewahrt)
- Moderator sammelt ein u. liest alle einzeln vor
- Probleme, Ziele festhalten
- Auftrag: jeder stellt eigenen Plan zur Umsetzung zu -
sammen ca. 1 Woche Zeit
- Moderator sammelt ein + vorstellen
- jeder äußert sich dazu
- Probephase

2. Debatte

Supervision:

In dieser Phase sehen wir, dass ein Ausenstehender (Sicht eines Supervisors) die Situation - das eigentliche Anliegen / Problem - aufklären kann.
aufdecken.

Hier erhalten die Betroffenen eine neue Sichtweise / Denkanstöße

- z.B. ist das angesprochene Problem wirklich das ^{zu} diskutierte Problem?
- Die Diskussion ist eigentlich unsinnig.
- Hintergründe der Gedankengänge der Beteiligten (Einricht - / blick, Verständnis)

3. Taten:

- * ◦ getrennt mit beiden Parteien sprechen
+ vermitteln
- * ◦ tauskristallisieren, um was es wirklich geht
- Fehlinterpretationen vermeiden indem man aufklärt,
was die wirkliche Intention war
- * ◦ auf Gesprächsregeln hinweisen (ausreden lassen, höflich...)
- Sichtweisen des Anderen vermitteln um gegensei-
tiges Verständnis zu erreichen (Empathie)
↳ Rollentausch?
- * ◦ ICH - Beobachten
- "Süßigkeiten" → lockert
- Transparenz
- * allgemeines

4. Images Koalitionen:

- von vornherein positive und negative Seiten am „Streitgegenstand“ aufzeigen (z.B. Flipchart) zur Offenlegung
- Gesprächsregeln aufstellen (z.B. ausreden lassen, respektvoller Umgang, etc.)
- Rollenspiele (→ Tauschen der Standpunkte)
↳ Wie fühlt sich der Andere?

5. Gesichtsverlust

- Rollenspiele (sich in den Anderen hineinversetzen)
mit dem Prinzip „was du nicht willst das man dir tu, das füg auch keinem Andern zu“
- Rechtliche Seite aufzeigen, dass sie sich mit gewissen Akten strafbar machen (Gerüchte verbreiten → Rufmord, üble Nachrede bspw.)
- Ursache erklären, warum ~~er~~ beleidigt er diese Person? → darüber reden
- Entschuldigung, Entschädigung oder Wiedergutmachung des Schadens → damit Frieden einklärt

Drohstrategien

Situation: Zwei Angestellte im Streit.
Chef greift ein.

- Ausätze:
- Chef droht den Angestellten selbst (Alpha-Tier, gemeinsames Feindbild)
 - Supervision (Vermittlung zw. den Mitarbeitern)
 - Situation entschärfen durch intervenieren (körperlich, sprachlich)

Begrenzte Vernichtungsschläge

- ▷ Vermittlung der Menschlichkeit des Feindbilds
- ▷ ernsthafte Konsequenzen vermitteln
- ▷ verdeutlichen, dass ein Teufelskreis entsteht
- ▷ Sanktion (z.B. Abmahnung)

8 Zersplitterung

Deeskalationsmaßnahmen:

- räumliche Trennung der Parteien
- Parteien Zeit geben, sich zu beruhigen
- Vermeidung von Aufeinandertreffen
 - ↳ wenn Aufeinandertreffen vorhersehbar, beide Parteien darauf vorbereiten (auf evtl. problematisches Treffen)
- Sanktionen

Präventiv:

- Ann- Aggressions-übungen (Ventile finden)
- Entspannungsübungen
- ↳ für nächstes Aufeinandertreffen evtl. Rollenspiel ansetzen (in Situation des Anderen hineinversetzen)

Auf Selbstschutz achten !!

als Begleitperson