

KONFLIKTDOKUMENTATION

Die Konfliktokumentation hat zum Ziel, die eigene Haltung sowie die dazugehörige Anwendung der Sprache des Modells der Gewaltfreien Kommunikation anhand eines Konflikts mit einer anderen Person zu reflektieren. Es geht also in der Dokumentation nicht um die Beschreibung der Klärung eines inneren Konflikts, sondern gerade um die Darstellung des aktiven Ansprechens der Störung/ des Konflikts sowie des erfolgten Dialogs.

Zur Auswahl der dokumentierten Konflikte

- Bitte wählen Sie drei Konflikte aus unterschiedlichen Bereichen (Familie, Berufswelt, im Training), davon mindestens einer aus der eigenen Tätigkeit als Trainerin oder Trainer.
- Reflektieren Sie zwei der drei Dokumentationen in Supervision gem. 2.3, eine in kollegialer Intervention gemäß 2.4. der Anerkennungsrichtlinien.
- Die jeweilige Konfliktokumentation darf maximal 14.000 Zeichen (inklusive Leerzeichen und Fragen) haben. Die Anzahl an Zeichen ist je mit anzugeben. Konfliktokumentationen mit größerem Umfang werden nicht angenommen.

Die sorgfältige Beachtung folgender Hinweise erleichtert uns unsere Arbeit und Ihnen die folgenden Anerkennungsgespräche. Danke!

- Diesen Dokumentationsleitfaden bitte für jeweils einen Konflikt auf ca. 4 Seiten bearbeiten, und mit den weiteren Unterlagen für die Anerkennung einreichen.
- Bitte halten Sie sich in Reihenfolge und Inhalt an diese Struktur. Bitte nummerieren Sie die Seiten deutlich. Achten Sie bitte darauf, dass zu jedem Punkt auch die Frage aufgeführt ist.
- Verwenden Sie soweit wie möglich die direkte Rede, damit wir nachvollziehen können, wie Sie sich in einem Konflikt sprachlich ausdrücken.
- Beantworten Sie bitte die untenstehenden Fragen komplett – jede Frage hat ihren Sinn und Schwerpunkt, deshalb ist jede einzeln zu beantworten. Reichen Sie den ausgefüllten Dokumentationsbogen vor der Supervision bei Ihrem/r Supervisor/in ein. Gleiches gilt für die Intervention.
- Bitte setzen Sie Ihre Erkenntnisse aus Supervision bzw. Intervention zweifach um:
 - Fügen Sie unter den entsprechenden Punkten Ihrer Konfliktokumentation ein, wie Sie sich nach dem neuen Erkenntnisstand ausdrücken würden.
 - Lassen Sie Ihre Erfahrungen ggf. in Ihren nächsten Konflikt mit einfließen, so, dass wir eine Weiterentwicklung feststellen können.
- Bitte erstellen Sie erst EINE Konfliktokumentation und besprechen diese in Supervision oder Intervention. Beschreiben Sie dann Ihre Erkenntnisse aus dem Gespräch (Punkt 20 der Konfliktokumentation) und lassen Sie die Erkenntnisse bitte in Ihre nächste Konfliktokumentation einfließen. Dann kommt die nächste Supervision oder Intervention – fahren Sie bitte auf diese Weise fort bis zur letzten Dokumentation.

[Link zur Word-Vorlage](#)

Name:

Anzahl Zeichen _____

1. Kurze Konfliktdarstellung
 - In welchem Bereich fand der Konflikt statt (Familie, Berufswelt, im Training)?
 - Wer war beteiligt? Bitte anonymisiert beschreiben!
 - Worum ging es und was war der konkrete Auslöser?
2. Was hat Ihnen an Ihrem Umgang mit dem Konflikt gefallen? Welche Bedürfnisse wurden erfüllt?
3. Wie sind Sie mit Ihren Urteilen und Interpretationen über sich und die andere/n Person/en umgegangen? Bitte nennen Sie ein oder mehrere konkrete Urteile, Vorwürfe, etc. und wie Sie sie umgewandelt haben.
4. Wie haben Sie den Konflikt angesprochen? Haben Sie aufrichtig angesprochen, was Sie brauchen, oder sind Sie zuerst empathisch auf die andere Person eingegangen? Fassen Sie die Gesprächseröffnung bitte ganz konkret in Worte.
5. Ist es Ihnen im Verlauf des Gespräches gelungen, empathisch auf Ihr Gegenüber einzugehen? Wenn ja, geben Sie bitte einige Beispiele in direkter Rede wieder.
6. Gibt es etwas, das Sie dabei unterstützt hat?
7. Wie haben Sie Ihre eigenen Bedürfnisse vertreten? Bitte geben Sie einige Beispiele in direkter Rede wieder.
8. Falls Sie sich geärgert haben, woran haben Sie es gemerkt? Wie sind Sie mit sich wieder in Kontakt gekommen? Welche Gefühle und Bedürfnisse zeigten sich hinter Ihrem Ärger?
9. Gab es Momente, in denen Sie mit sich und/oder der/den anderen am Konflikt beteiligten Person/en nicht so in Kontakt waren, wie Sie es gerne sein möchten? Wenn ja, woran ist es Ihnen aufgefallen? Was haben Sie getan, um den Kontakt zu sich und/oder zu Ihrem Gegenüber wieder herzustellen?
10. Welche Kontakt-/Beziehungsbitten haben Sie gestellt? Unterscheiden Sie dabei zwischen einer Bitte, mit der Sie sicherstellen möchten, dass Sie selbst gehört werden und einer Bitte, die sich nach der Gefühlslage Ihres Gegenübers erkundigt. Bitte geben Sie aus beiden Rubriken mindestens ein Beispiel in direkter Rede wieder.
11. Welche Lösungsbitten haben Sie gestellt? Bitte geben Sie mindestens eine Bitte in direkter Rede wieder.
12. Welche Ihrer Interventionen haben den Konfliktverlauf positiv beeinflusst?
13. Welche Gefühle und Bedürfnisse standen auf beiden Seiten im Vordergrund? Bitte führen Sie diese jeweils separat auf.
14. Gab es Anlass, Bedauern auszudrücken? Wenn ja, geben Sie bitte ein oder mehrere konkrete Beispiele in direkter Rede wieder.
15. Haben Sie Wertschätzung ausgedrückt? Wenn ja, wie haben Sie Ihre Wertschätzung formuliert? Geben Sie bitte ein oder mehrere konkrete Beispiele in direkter Rede wieder.
Wenn nein, was hat Sie veranlasst, keine Wertschätzung auszudrücken?
16. Ist es zu einer Lösung gekommen? Wenn ja, wie sieht diese Lösung aus?
Wie ist es Ihnen nach dem Konfliktgespräch gegangen?
Was würden Sie beim nächsten Mal anders machen?

17. Wie ist die Beziehung zu der/den am Konflikt beteiligten Person/en jetzt nach dem Konflikt?
Wie geht es Ihnen damit?
18. Was waren die wesentlichen inhaltlichen Erkenntnisse und Ergebnisse aus der Supervision/ Intervention?
Was haben Sie über sich selbst erfahren? Formulieren Sie dies in mindestens 5 – 6 Sätzen.