

# ROLLENKONFLIKT



## WIE ENTSTEHT EIN ROLLENKONFLIKT???

WENN ROLLEN DIE EINE PERSON HAT IN KONFLIKT GERATEN. ALSO WENN DIE VERSCHIEDENEN ERWARTUNGEN UND ANFORDERUNGEN

### Beispiele:

#### Schule:

Ich habe die Rolle für die Schule eingenommen. Ich arbeite an einem Auftrag aber muss jedoch die ganze Zeit über an den wichtigen Termin nach der Schule denken. Ich mache mir Gedanken und Sorgen darum ob ich zu spät komme wenn ich den Zug verpasse oder wir nicht rechtzeitig gehen können.

#### Privat:

Meine Beste Freundin wollte nach der Schule mit mir etwas essen gehen. Ich muss allerdings noch ins Fitness und habe 30 min Weg dorthin und brauche max. 2 Stunden im Training. Andererseits will ich sie aber auch sehen. Dies überfordert mich leicht.



#### Beruflich:

Ich habe Küchendienst und habe noch einiges zu erledigen. Das Mittagessen muss allerdings als erstes fertig sein damit die anderen nicht warten müssen. Ich muss aber noch die Küche sauber machen, meine Pause machen, das Zvieri vorbereiten und das Geschirr in die Spülmaschine tun. Und denke dabei noch an die Prüfung nächste Woche und mache mir Sorgen weil es eine grosse ist für die ich lernen sollte. Aber meine Beste Freundin wollte am Wochenende in den Europapark.

# Welche Folgen oder Auswirkung hat diese Art von Konflikt???

## *Positiv:*

- Denn Alltag neu planen
- Neue Ziele setzen
- Neue Prioritäten setzen die vielleicht besser sind als vorher
- Es stärkt das Selbstbewusstsein und die Anpassungsfähigkeit
- Führt zum persönlichen Wachstum



## *Negativ:*

- Führt zu Stress
- Unsicherheit
- Innerer Anspannung
- Beeinträchtigung der Psychischen Gesundheit
- Kann die Zwischenmenschliche Beziehung und das Wohlbefinden gefährden



# Lösungsweg für Rollenkonflikte:

## Das “KULT - Modell”

Das “KULT - Modell” ist eines der am meisten verwendeten Modelle für Konflikte. Es besteht aus 4 Schritten:

**1.) Klärung:** Der Konflikt wird analysiert und man stellt fest um was es in diesem Konflikt ging. Wer sind die Parteien und welche Positionen haben sie?

**2.) Ursache:** Hier sucht man die Ursache. Ein Hilfsinstrument hierfür ist es recherchieren zu gehen. Man kann auch reflektieren und dort die Ursache suchen.

**3.) Lösung:** Hierbei benötigt man auch die ersten zwei Schritte und versucht nun eine Lösung dafür zu finden. Die Lösungen werden anschließend bewertet und ausgearbeitet. Am Schluss sollte es einen neuen Plan geben, der beschreibt wer was wann unternimmt oder macht.

**4.) Transfer:** Die Lösung muss nun in der Praxis umgesetzt werden. Erst nachdem es gut gelaufen ist und man es durchgeführt hat, war es erfolgreich.

## Das “Glasl - Modell”

### Phase 1 - Win Win

(In der ersten Phase ist eine Lösung finden noch möglich. Danach folgen die 3 Phasen)

- Die Verhärtung - Hier entsteht der Konflikt
- Die Debatte - Das Konfliktgespräch wird geführt
- Die Taten - Hier beginnen beide Parteien zu handeln

### Phase 2: Win Lose

(Hier wird es schwieriger eine Lösung zu finden. Wie der Name schon sagt kann hier eine Partei verlieren)

- Koalition - Hier entstehen Bündnisse gegen die andere Partei
- Gesichtsverlust - Hierbei geht es drum dass eine Partei ihre Argumente nicht mehr halten kann
- Drohungen - Hier werden Konsequenzen in Aussicht gestellt

### Phase 3 - Lose Lose

(Hier gibt es dann keine Lösungswege mehr, die Situation eskaliert und es gibt nur noch Verlierer)

- Vernichtung - Das Ziel ist es die andere Partei zu zerstören
- Zersplitterung - Die Identitäten der Konfliktparteien gehen verloren bis zum Schluss
- Gemeinsamer Untergang - Hier werden dann beide als Verlierer dastehen