

Leitung und Konzeption
Beratungspraxis Christiane Schmidt

Supervisorin (SD), Trainerin (SD)
T 2/12, 68161 Mannheim
Tel.u.Fax: 0621/ 2 99 99 20
mail@Christiane-Schmidt.de
www.Christiane-Schmidt.de

Ein offenes Trainings-Angebot

möchte Ihnen eine erste Idee vom SD-Training vermitteln, um dann in Kooperation Ihrer Organisation mit meiner Beratungspraxis je nach Ihrem konkreten Bedarf Situationsdynamik-Trainings planen und durchführen zu können.

Ein SD-Training verläuft in 3 Phasen

- 1.Standort-Bestimmungen/ Situationsanalysen
- 2.Mit den Kompetenzen/ Ressourcen arbeiten
- 3.Transfer-Schritte für den Arbeitsalltag planen

Organisatorisches

Ein SD-Training besteht aus zumindest zwei Phasen (Trainings- und Transferphase oder 2 Trainings-Blockphasen). Idealerweise liegen ca. 8 Wochen zwischen den Phasen, um den Teilnehmenden Gelegenheit zu geben, in der Zwischenzeit ihre Erkenntnisse und im Training entwickelten Arbeitsaufträge am Arbeitsplatz umsetzen zu können.

In der zweiten Phase werden die inzwischen gemachten Erfahrungen weiterbearbeitet und mit neuen Arbeitsaufträgen versehen.

Während beider Phasen lebt und arbeitet die Gruppe in einem dazu geeigneten Tagungshaus.

Anwesenheit während des gesamten Trainings sowie Übernachtung im Tagungshaus sind zum Gelingen des Trainings erforderlich.

Kosten

Tageshonorar als Trainerin(SD) 800,- Euro plus 19 %Mwst. plus Fahrtkosten etc.

Von meiner Beratungspraxis offen angebotene SD-Trainings wurden bereits geplant und durchgeführt in Kooperation mit:

- Haus Neuland, politisch wissenschaftliches Bildungszentrum e.V., Bielefeld
- Heinrich Pesch Haus, Bildungszentrum Ludwigshafen e.V.
- Deutsche Gesellschaft für Situationsdynamik e.V., Ludwigshafen
- Paritätisches Bildungswerk, Bundesverband e.V., Frankfurt/Main,
- Arbeit und Leben e.V., Zweigstelle Rheinhessen Nahe
- IFB (Institut für schulische Bildung und schulpyschologische Beratung des Landes Rheinland-Pfalz) IFB Regionales Zentrum Boppard

-
- "Konflikt-Training" zur Förderung personaler Konfliktfähigkeit
 - "Das Phänomen Gruppe" Gruppendynamik-Training
 - "Verrückt - Was geht das mich an?" Sachdynamik-Training für Gerontopsychiatrie-Professionelle
 - "Den Eigen-Sinn wieder entdecken" SD-Training personaler Kompetenzen
 - "Frauen mit Macht - im Team und in der Leitung", SD-Training personaler Führungskompetenzen
 - "Kooperations-Training", Förderung persönlicher Kooperationsfähigkeiten von Führungskräften und Teams

**Mit
Konflikten
leben und
arbeiten**

**für Frauen
in Teams und
Führungspositionen**

**Situationsdynamik-
Training persönlicher
Konfliktfähigkeit**

Mit Konflikten leben und arbeiten

Zu diesem SD-Training möchte ich Sie als berufstätige Frau herzlich einladen. Es wurde in den vergangenen Jahren mehrmals in Kooperation mit Frauen aus ganz unterschiedlichen Berufsgruppen erfolgreich durchgeführt.

Dieses Angebot wurde vor allem für Frauen konzipiert, die **Konflikte als wirkungsvolles Wandlungspotential** bereits zu schätzen gelernt haben oder dieses Potential in der konkreten Kommunikation im geschützten Raum des Trainings neu erproben wollen.

Der **Arbeitsalltag** scheint ja in erster Linie das konfliktfreie Funktionieren der MitarbeiterInnen zu fordern, aber vielleicht möchten Sie Ihrem Arbeitsalltag eine etwas andere Perspektive geben, indem Sie andere Modelle tatkräftiger und friedfertiger Konfliktbearbeitung praktizieren?

Ich gehe davon aus, dass die **Vermeidung von Konflikten** meist bedeutet, das Leben mit seinen Höhen und Tiefen zu vermeiden.

Wer also das Arbeitsleben als wesentlichen Teil eines lebenswerten Lebens gestalten möchte, wird sich hüten, sein Berufsleben mit allen seinen Höhen und Tiefen (also Konflikte am Arbeitsplatz) zu vermeiden. Oder etwa doch?

Wenn Sie sich also für solche **Fragen und Experimente** mit gängigen und ungewohnten Konfliktbewältigungsstrategien interessieren, finden Sie in diesem Training einen sowohl breiten als auch geschützten Raum dazu.

In zwei Trainings-Blockphasen werden wir uns mit **Konflikten in Ihren Organisationen** und den Konfliktbewältigungsstrategien befassen, die Sie als Frauen im täglichen beruflichen Leben einsetzen.

Im (ersten) Mittelpunkt dieses Training stehen dabei Ihre vielfältigen **persönlichen Fähigkeiten**, Konflikte zu erkennen und zu bewältigen.

Denn diese Fähigkeiten haben und nutzen Sie ja bereits alltäglich in der Zusammenarbeit in Ihrer Organisation mit allen Chancen und Gefahren Ihrer jeweils praktizierten Strategien.

Dennoch höre ich immer wieder von Trainings-Teilnehmenden, dass Konflikte am Arbeitsplatz häufig als so quälend erlebt werden, dass sie lieber vermieden als ausgetragen werden. Wie kommt es dazu?

Erwartungsdruck: Konflikte am Arbeitsplatz werden meines Erachtens deshalb häufig als so quälend erlebt, weil sie von Vorgesetzten und anderen Betroffenen mit hohem Erfolgs-Erwartungsdruck sowie einem starken Bedürfnis nach sofortiger Konfliktlösung verbunden werden.

Der Druck, eine umgehende Konfliktlösung zu finden, entsteht unter anderem aus der irrigen Annahme, dass "gute" MitarbeiterInnen und Leitungen Konflikte sofort erkennen und umgehend lösen.

Wenn sie das aber nicht tun (können), hapert es sicher an den so genannten "soft-skills" der Führungskräfte oder Teams. Oder etwa nicht? Solche irrigen Annahmen werden möglicherweise auch von manchen aktuellen Management-Seminar-Trends erzeugt, wenn den Teilnehmenden die Vermittlung sofort umsetzbarer "Machbarkeitsstrategien" in kürzester Zeit versprochen wird.

Wenn solche technischen Strategien aber nicht zur speziellen Situation am Arbeitsplatz passen, wenn die "Lösungen" nicht funktionieren, folgt daraus häufig die Vermeidung von offenen Konflikten.

Oder es entstehen **verdeckte Konflikte**, die noch quälender sind, da sie von den Beteiligten nach einiger Zeit kaum mehr als konkrete Konflikte erkannt und bearbeitet werden können.

Die **Qualität der Konfliktbewältigung** wird aber auch von anderen Faktoren beeinflusst. Wenn Sie alltäglich mit MitarbeiterInnen, Vorgesetzten und KollegInnen arbeiten, Kunden oder Klienten zufrieden stellen wollen und sich um eine möglichst reibungslose Zusammenarbeit bemühen, wird Ihnen klar sein, dass die Qualität von Kooperation und Konfliktbewältigung auch durch Kultur, Möglichkeiten und Grenzen Ihrer Organisation beeinflusst wird.

Das Erkennen solcher Zusammenhänge fällt schwer, solange die Beobachtung der relevanten Systemausschnitte nicht vertraut ist, um sich und andere Konfliktbeteiligte im größeren Systemzusammenhang sehen und einschätzen zu können.

Bisherige Erfahrungen bestätigen, dass Frauen das Erkennen, Einbeziehen und Beobachten relevanter Systemausschnitte als sehr hilfreich erleben, um ihre Aktionen und Reaktionen noch sorgfältiger zu entscheiden und dann gezielt danach zu handeln.

Der zweite Mittelpunkt des Trainings ist also der **Blick auf Ihre Organisation** sowie das Erkennen und Bearbeiten von offenen und verdeckten Konflikten auf den für Sie entscheidenden Ebenen in Ihrer Organisation.

Das wird im Training in den vorn benannten **drei Phasen** geübt:

1. Konflikte am Arbeitsplatz auf verschiedenen Ebenen beschreiben, aushalten und erklären. Dazu werden auch unterschiedliche Theorien und deren Modelle zur Verfügung gestellt.
2. Konflikte in der Hier-und-Jetzt-Situation kommunizieren und mit Ihren Kompetenzen bearbeiten. Hier zeigt die Perspektivenvielfalt der Gruppe Alternativen zur vertrauten Sicht und macht neue Handlungsoptionen deutlich.
3. Die Transfer-Leistung ("Brücke in den Alltag") der Trainings-Gruppe wird darin bestehen, für jede Teilnehmerin eine konkrete Empfehlung oder einen Auftrag zur Konfliktbewältigung an ihrem Arbeitsplatz zu erarbeiten.

Zwischen den beiden Trainingsphasen werden die Empfehlungen bzw. Aufträge im Arbeitsalltag umgesetzt und dann im zweiten Teil des Trainings weiter bearbeitet.

Letztlich empfehle ich dieses Training, damit Sie im zukünftigen Konflikterleben über systembezogenen Überblick, über angemessene Distanz zu KonfliktpartnerInnen, über Handlungsfähigkeit und Selbstschutz in Konflikten verfügen.

Das Intervall-Training hat sich auch deshalb als Konzept bewährt, weil es neben persönlichem und praktischem Erkenntnisgewinn immer auch dessen Überprüfung und Bewährung in der Praxis ermöglicht.

Ich freue mich auf gute Zusammenarbeit!

Christiane Schmidt