
Wer bringt bloß diese Kuh vom Eis???

Wie systemisch-strategische Kommunikation Führungskräfte im Gesundheitswesen unterstützen kann, hilfreiche Strategien der Konfliktbewältigung zu entwickeln...

- Im Arbeitsalltag werden Führungskräfte häufig mit Konflikt-Situationen anderer konfrontiert, für deren Lösung sie sich dann verantwortlich fühlen oder für deren Bewältigung sie aufgrund ihrer Führungsposition von betroffenen Mitarbeitenden verantwortlich gemacht werden. Fast unmöglich, sich dem daraus resultierenden Handlungsdruck zu entziehen und in solchen Situationen nicht zu rasch aktiv werden zu wollen

Systemische Berater warnen davor und sagen: Bedenken Sie, die Lösung von heute ist nur allzu häufig das Problem von morgen! Das mag ja zutreffen, aber wem hilft das weiter, wenn man sich als Führungskraft, die Entscheidungen treffen muss, im Alltag mit solch klugen Aussagen allein gelassen sieht?

- Um den eigenen Konfliktbewältigungs-Strategien auf die Spur zu kommen, ihre Chancen und Gefahren zu verstehen und Alternativen dazu zu entwickeln, konzentrieren wir uns in **sechs monatlich aufeinander folgenden Workshop-Tagen** in einer gemischten Gruppe von Führungskräften im Gesundheitswesen auf praktische, systemisch-strategische Konflikt-Bewältigungs-Arbeit, die zwischenzeitlich immer wieder im Arbeitsalltag angewandt und auf ihre Nützlichkeit überprüft werden kann...

Workshop 1:

Wie Führungskräfte im Arbeitsalltag Konflikte erleben und welche Erfahrungen und Annahmen sie dabei leiten

1. Zu Beginn der Workshop-Reihe werden mit Hilfe narrativ beschreibender und systemisch-reflexiver Methoden jeweils mitgebrachte Konflikt-Situationen analysiert.
2. Auf dieser Basis können die eigenen Annahmen „gelüftet“ werden: Wie der Konflikt aufgefasst wird, welche „Glaubenssätze“ zur eigenen Auffassung des Konflikts beitragen, welche Faktoren für gesteigerten Handlungsdruck sorgen, welche Organisations-„Grammatik“ dazu beiträgt, sich als Führungskraft für Konfliktlösungen verantwortlich zu fühlen oder sich dafür verantwortlich machen zu lassen.

3. Im reflexiven Methoden-Gespräch wird daraufhin erarbeitet, wie die Konflikt-Situationen anders verstanden werden können und wie aus einer strategisch nützlichen Positionierung sinnvollerweise darauf reagiert werden kann.
 4. In kollegial beratenden Kleingruppen kann dann ausgetauscht werden, wie die erarbeiteten Konflikt-Strategien in den Arbeitsalltag übertragen werden könnten und welchen strategischen, distanzierenden und stabilisierenden Nutzen die teilnehmenden Führungskräfte aus der Konfliktstrategie ihrer Wahl ziehen könnten...
- **In den Workshops 2 bis 6** werden die aus dem Arbeitsalltag mitgebrachten neuen Konflikt-Erfahrungen immer wieder zur Grundlage aktueller Situations-Beschreibungen. Es beginnt die nächste Phase eines kontinuierlich vertiefenden Prozesses, in dem die jeweils neu in den Workshops entwickelten Konfliktbewältigungsstrategien beraten, in speziellen beratenden Rollenspielen erprobt und wiederum für den Arbeitsalltag modifiziert werden können.
 - Am Ende dieses Prozesses sollten die beteiligten Führungskräfte über ein strategisch wirkungsvolles, hilfreiches Konflikt-Bewältigungs-Repertoire verfügen. Es sollte sie unterstützen, frühzeitig persönliche Verstrickungen zu erkennen und daraus auszusteigen, strukturelle, systemische Konflikte als solche zu erfassen und angemessen darauf zu reagieren sowie die Konfliktbewältigungs-Potentiale ihrer MitarbeiterInnen zu erkennen und mobilisieren zu können
 - Dieses Angebot sollte aus meiner Sicht in mehreren ganztägigen Workshops realisiert werden, um als technische, konzeptionelle und personale Kompetenz der Führungskräfte eine reale Chance zur Verankerung zu erhalten.
 - Da dieses Angebot sich ebenso an die situative Kompetenz und multiperspektivische Aufmerksamkeit der Teilnehmenden richtet, trägt es in mehrfacher Hinsicht auch zum Gesundheits-Management der daran beteiligten Führungskräfte und Organisationen bei, indem sich modifizierte Konflikt-Kommunikationen der Teilnehmenden auch auf die Kommunikations-Strategien in deren Organisationen auswirken.
 - Insofern wirkt sich dieses Angebot auch im Sinne eines gesundheitsförderlichen Miteinanders aus und kann in dieser Hinsicht auch zielgerichtet gestaltet werden:
 Z.B.: Angstfreie Konfliktbearbeitung führt zu eher friedlichen und zielführenden nächsten Schritten. Z.B.: *Die Konflikt-Lösung* als solche ist eine illusorische Annahme. Z.B.: Eine Organisation ohne Konflikte ist schon so gut wie tot! Konflikte sind der Treibstoff in lebendigen Organisationen. Sie sind ein Zeichen dafür, dass dort Menschen tätig sind, die ein vitales Interesse an ihrer Organisation haben... u.v.a.m.