

Inhalte des Trainings

Soziale Interaktionen sind allgegenwärtig; sei es im Bekanntenkreis, in der Firma oder am Arbeitsplatz. Menschen treffen einander und sollen gemeinsam an Werken und Aufgaben arbeiten oder sich privat in der Freizeit mit deren Umfeld auseinandersetzen. Dass dabei unterschiedliche Sichtweisen, Ansprüche, Wünsche, Kulturen und Sprachen bzw. Sprachverhalten und -verständnisse aufeinandertreffen können ist unumgänglich. Bestanden einst hierarchische Mechanismen treffen in der heutigen Zeit und der Arbeitswelt immer öfter „theoretische“ Gleichstellung und individueller Sichtweisen sowie verschwimmende Grenzen der Verantwortlichkeiten aufeinander.

Diese Individualisierung der Gesellschaft führt mitunter zu neuen Reibungsfeldern in der heutigen Leistungsgesellschaft. Gerade in der Arbeitswelt treffen wir auf Meinungsverschiedenheiten in der Zusammenarbeit und speziell in Teams oder Arbeitsgruppen gehören verschiedene Standpunkte einfach dazu. Unterschiedliche Sichtweisen und Herangehensweisen lassen Emotionen hochkommen oder man zieht sich in sein inneres Selbst zurück. Oftmals münden diese Schutzmechanismen im Burn-Out¹ oder Bore-Out². „Beide Begriffe sind keine Krankheitsbegriffe, sondern Bündel von Symptomen und treten vor allem im Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen auf.“³ Die Zahl dieser Krankheitsbilder nehmen stetig zu und werden in Zukunft noch weitere Herausforderungen an die Gesellschaft stellen.

¹Burn-out Syndrom: Überforderung oder Überlastung

² Bore-out Syndrom: Wenn Langeweile krank macht. Unterforderung, Desinteresse und Langeweile

³ Quelle: Forum Gesundheit. Unter: <http://www.forumgesundheit.at/portal27/forumgesundheitportal/content?contentid=10007.690190&viewmode=content&portal:componentId=gtnc772c9e6-cc61-4f7c-b30f-0cc2a91aec49> [17.12.2017]

Ziel des Trainings

Dieses Training soll den Teilnehmenden soziale Interaktion und Bewältigungsstrategien von Konflikten in den drei wesentlichen Schritten näher bringen.

Erkennen, Benennen und Ändern oder Anpassen.

Das **drei Schritte Modell** wird auf die Themenblöcke

- Konfliktmanagement,
 - Umgang mit sich Selbst und
 - Gruppendynamische Prozesse
- angewendet.

Die weiteren Aspekte dieses Trainings basieren auf der Prävention bzw. das Erkennen von Konflikten und sozialer Spannungen die den Arbeitsprozess beeinflussen, wenn nicht sogar behindern. Oftmals können jedoch Konflikte nicht einfach so aus der Welt gestrichen werden und es verlangt nach einer kompetenten und qualitativen Konfliktbearbeitung um neue Aspekte und neue Möglichkeiten von Lösungsansätzen zu lokalisieren. Hierbei werden Trainingssimulationen in den Einheiten angewendet, sodass Lösungsansätze experimentell und in einer geschützten Umgebung erprobt, und die erlernten Methoden exemplarisch in Rollensimulationen trainiert werden. Dadurch festigen die Teilnehmenden das Wissen über die eigenen und fremden Anteile in Konfliktsituationen.

Das Ziel dieses Trainings ist, den Teilnehmenden neue Handlungsspielräume im Konfliktmanagement zu eröffnen und das frühzeitige Erkennen von Überlastungssyndromen zu verbessern bzw. alternative Entlastungspraktiken zu erlernen und zu verinnerlichen.

Die Lerninhalte:

- Erarbeitung und Erkennung von Selbstkompetenz, Sozialkompetenz & Methodenkompetenz
- Reflexion des Umgangs mit sich selbst
- Gesundheitsprävention (Burnout/Überlastungssyndrom)
- Konfliktverständnis sowie Bearbeitungstools
- Argumentationstraining

Lehrmethode:

Einzel-, Paar- und Gruppenarbeit sowie Vorträge

Themenbereiche:

1. Konfliktmanagement

- 1.1. Konflikt erkennen
- 1.2. Konflikt benennen
- 1.3. Konflikte deeskalieren

2. Umgang mit sich Selbst

- 2.1. Selbst und Fremdwahrnehmung
- 2.2. Eigene Grenzen erkennen und benennen
- 2.3. Eigene Grenzen erweitern

3. Gruppendynamische Prozesse

- 3.1. Prozesse erkennen
- 3.2. Prozesse benennen
- 3.3. Prozesse ändern

Trainingsmaßnahmen:

Modul I

- Vermittlung und Erarbeitung der relevanten Inhalte (Kleingruppen & Plenum)
- Selbstgesteuertes erarbeiten von Praxisbeispielen (Kleingruppen)
- Simulation von Übungssequenzen (Plenum)
- Analyse und Bearbeitung der simulierten Praxisbeispiele (Kleingruppen & Plenum)

Modul II

Vorraussetzungen: Besuch Modul I oder anderweitigen Sozial Competence Trainings

- Praxisreflexionen aus der Zwischenzeit (Einzelarbeit & Kleingruppe)
- Selbstgesteuertes erarbeiten von Lösungsansätze bestehender Konfliktsituationen (Kleingruppen)
- Simulation von Konfliktberatungen (Plenum)
- Analyse und Reflexion der erlernten Methoden (Einzelarbeit, Kleingruppe & Plenum)

Zeitlicher Rahmen

- Modul I(8 ÜE)⁴
 - Modul II(8 ÜE)
- oder
- Kurzversion (8 ÜE)

⁴ ÜE = Übungseinheit a 50 min

Leistungsbilanz des Trainings

Das Training wird an die Leistungs- bzw. Produktivitätskurve angepasst,



Überarbeitete Grafik, entnommen aus:
<https://karrierebibel.de/leistungskurve/>



sodass

die Theorievermittlung im

effektiven Lern- und Aufnahmebereich der Teilnehmer-Innen anberaumt ist.

überarbeitete Grafik, entnommen aus:
<https://karrierebibel.de/leistungskurve/>