



## Konfliktkompetenz.

Dissens als Motor zur Weiterentwicklung

Die Welt um uns wird bunter. Das bringt Vielfalt in unser Leben. Leider steigt damit auch das Konfliktpotential. Ob die schlechte Atmosphäre in der eigenen Familie, Differenzen zwischen Nachbarn, verschiedene Unstimmigkeiten im Berufsalltag oder Auseinandersetzungen in Vereinen - die Bedeutung einer bewussten Konfliktbearbeitung wächst kontinuierlich. Dieses Seminar vermittelt wichtige Impulse zur Stärkung Ihrer persönlichen Konfliktkompetenz. Das Motto lautet: Brücken bauen.

### Beschreibung

Konfliktkompetenz ist eine wichtige Kompetenz in Organisationen. Oft sind die Konfliktparteien nicht in der Lage, ihre Störungen selbst zu lösen. In diesen verfahrenen Situationen braucht es eine entschlossene Hilfe von außen.

Im Kontext von Konflikten werden häufig die Begriffe Klärungshilfen oder Mediation verwendet. Beides sind Verfahren zur konstruktiven Konfliktbearbeitungen in beruflichen oder privaten Kontexten. Ein systematisches Vorgehen soll die Konfliktparteien zu einem konstruktiven Umgang mit Konflikten befähigen. Das geschieht in erster Linie durch lösungsorientierte Gespräche.

Viele Konflikte basieren ganz einfach auf Missverständnissen, die nicht angesprochen werden. Diese Missverständnisse müssen rechtzeitig erkannt und geklärt werden, bevor die Lawine ins Rollen kommt. Im Konfliktmanagement werden Konflikte als normal angesehen. Sie sind weder gut noch schlecht. Nicht der Konflikt ist somit das Problem, sondern die Art des Umgangs mit dem Konflikt.

Konflikte haben auch positive Effekte: Sie fördern Veränderungsprozesse. Ebenso können Potenziale und Innovationen freigesetzt werden und zur Qualitätsverbesserung führen. Dabei sind vor allem kreative Lösungen gefragt. Konflikte geben also auch die Möglichkeit, sich mit Problemen auseinanderzusetzen und sich persönlich zu entwickeln.

Dieses Seminar zeigt Ihnen, wie ein konstruktiver Umgang möglich ist. Unser Motto lautet: Auf zu einer fairen Streitkultur durch mehr Konfliktkompetenz.

### Zielgruppen (m/w/d)

- Führungskräfte, Fachleute und Mitarbeiter aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung, Verbänden und Vereinen
- Change- und Projektverantwortliche
- Betriebs- und Personalräte, Gewerkschaftler
- Interessierte Personen, die sowohl berufliche wie privat Konflikte konstruktiv lösen möchten

### Ziele und Nutzen

- Sie erlernen Grundlagen, Strategien und Techniken im Umgang mit Konflikten
- Sie bleiben bei Spannungen und Konflikten handlungsfähig
- Sie vermitteln bewusst zwischen Konfliktparteien und fördern gegenseitiges Verständnis
- Sie sorgen für Konfliktprävention
- Sie verstehen Konflikte als Chancen
- Sie setzen sich konstruktiv mit dem Thema Konflikte auseinander und lernen, ein aktives Konfliktmanagement erfolgreich umzusetzen. Dadurch können Sie Konflikte zukünftig rechtzeitig erkennen und analysieren, für alle Beteiligten positiv gestalten und gewinnbringend klären
- Sie erkennen Grenzen bei der Lösbarkeit von Konflikten und lernen, damit konstruktiv umzugehen

Sie erhalten damit eine entscheidende Fähigkeit, Spannungen zu nutzen, die Zusammenarbeit zu verbessern, sich und Ihr Umfeld zu motivieren und somit effektiv zu Ihrem Organisationserfolg beizutragen.

## Seminarinhalte 2 Tage

### 1. Grundverständnis Konflikt. Entstehung, Auswirkung, Chancen

- Definition und Funktion von Konflikten
- Konflikte im privaten und beruflichen Kontext - Entstehung und Auswirkungen
- Leistungsverluste, Kosten und Chancen bei Konflikten
- Konfliktpotenziale frühzeitig erkennen und lösen

### 2. Grundlagen konstruktiver Konfliktlösung

- Kommunikationsbrücken bauen. Eskalation verhindern
- Kommunikationsfördernde Verhalten für positive Dialoge
- Die Kunst des Perspektivwechsels
- Konstruktiv Feedback geben und empfangen
- Impulsfragen, aktives Zuhören und kontrollierter Dialog

### 3. Eigene und fremde Konflikt bearbeiten

- Eigene Konfliktmuster erkennen. Persönliche Schritte zur Deeskalation
- Konfliktlotsen und die Selbstverantwortung der Konfliktparteien
- Komplexe Hintergründe bei Konflikten „entwirren“
- Moderation und Prozessbegleitung bei Konflikten

### 4. Konfliktanalyse und -diagnose

- Konfliktgegenstände und Streitpunkt analysieren
- Einzelpersonen, Gruppen und Arena - wenn der Konflikt sich ausbreitet
- Konfliktformen und Emotionen bei Konflikten
- Konfliktverlauf visualisieren und Dynamiken erkennen

### 5. Phasen der Konfliktbearbeitung

- Situationsdiagnostik und Auftragsklärung
- Darlegungs-, Vertiefungs- und Erhellungsphase
- Gemeinsam Lösungsmöglichkeiten erarbeiten
- Blick zurück nach vorne. Abschluss und Umsetzung

### 6. Methoden, Instrumente und Techniken bei Konflikten

- Lösungen verhandeln mit dem Harvard-Konzept
- Die Fähigkeit zur Selbstreflexion und Perspektivwechsel fördern
- Vom Stift bis zur Pinnwand. Hilfreiche Materialien zur Konfliktlösung
- Kreativität bei Konflikten. Gemeinsam mögliche Lösungen (er)finden

### 7. Konfliktbearbeitung mit Gruppen

- Denk- und Verhaltens- und Konfliktmuster erkennen
- Systemische und organisationale Betrachtung von Konflikten
- Konflikt in Gruppen und Teams strukturiert bearbeiten

### 8. Konfliktbearbeitung auf Distanz

- Distanz als zentrale Herausforderung: Risiken und Chancen von Online-Konfliktbearbeitung
- Same Same—But different. Unterschiede der konventionellen und virtuellen Kommunikation
- Kanalreduktionstheorie und Lösungen für Konfliktbearbeitungsprozessen im Virtuellen
- Programme, Methoden und Materialien für Konfliktlösungsprozesse im Virtuellen

## Auffrischungs- und Vertiefungsseminare „Study & Train“

Unsere Seminare sind nach dem System „Study & Train“ aufgebaut. In den Basisseminaren lernen Sie alle wichtigen Grundlagen zu einem Thema kennen. In einem ergänzenden Einzeltraining oder einem Seminar in kleinen Gruppen (2-6 Personen) können Sie die Inhalte mit individuellen Themen vor allem praktisch vertiefen., natürlich auch Online. Gerne entwickeln wir mit Ihnen ein

### Ergänzende Seminare und Trainings

- Kommunikationsmodelle für Ihre Konfliktkompetenz
- Lösungen verhandeln nach dem Harvard-Konzept im Konfliktlösungsprozess
- Frage- und Interventionstechniken in der Konfliktbearbeitung
- Verschiedene Modelle zur Konfliktlösung
- Speed-Meeting-Klärungshilfe. Wo liegt das Problem
- Konfliktmoderation im Team. Teamdynamiken verstehen und konstruktiv nutzen
- Gesprächskompetenz und Kommunikation als Grundlage für Konfliktbearbeitungsprozesse
- Moderationskompetenz für die Konfliktbearbeitung
- Konfliktkompetenz im Change-, Projekt- und Prozessmanagement
- Online Konfliktkompetenz. Erfolg bei virtueller Zusammenarbeit
- Konfliktkompetenz für Führungskräfte



### Keine Kooperation ohne Konflikt

Ein konfliktfreies Leben und Zusammenarbeiten gibt es nicht. Gegensätze, Reibungen, Spannungen, Differenzen sind normale Alltagserscheinungen. Es gilt, diese konstruktiv und kreativ für die Weiterentwicklung von einzelnen Menschen, Arbeitsgruppen und der gesamten Organisation zu nutzen.

Wenn uns die konstruktive Bewältigung von Konflikten nicht gelingt, eskalieren sie. Dies ist aber keineswegs zwangsläufig. Denn nicht der Konflikt bestimmt seinen Ausgang, sondern die darin handelnden Personen.

Von Konflikten sprechen wir allgemein, wenn zwei Elemente gleichzeitig gegensätzlich oder unvereinbar sind. Der neutrale und gleichzeitig umfassende Begriff „Elemente“ soll anzeigen, dass sich in einem Konflikt die verschiedensten Inhalte gegenüberstehen, z. B. Gedanken, Wünsche, Verhaltensweisen, Absichten, Beurteilungen, Bewertungen, Personen, Gruppen usw.

### Differenzen sind der Motor für Veränderungen

Differenzen und unterschiedliche Meinungen sind nicht das eigentliche Problem, denn Differenzen und Meinungsverschiedenheiten machen an sich noch keinen Konflikt aus. Es kommt einzig und allein darauf an, wie die Menschen mit den Differenzen umgehen.

Bei den aktuellen Veränderungsprozessen hat keine Einzelperson die Antworten für alle Probleme. Deshalb müssen unterschiedliche Ansichten zu einem Thema eingebracht und diskutiert werden. Mit der Pflege einer offenen Streitkultur können diese Unterschiede konstruktiv genutzt werden. Gespräche können so gestaltet werden, damit alle wichtigen Informationen gehört, anerkannt und im Entscheidungsprozess berücksichtigt werden. Das Offenlegen von Meinungsunterschieden und gegensätzlichen Interessen ist Voraussetzung für den gemeinsamen Erfolg in der Zusammenarbeit. So gesehen ist ein Dissens eine notwendige Voraussetzung für effektive Veränderungsprozesse.

Die Basis für eine offene Streit- bzw. Dissenskultur ist eine gelungene Kommunikation. Kommunikation hat eine zentrale Funktion für die Konfliktkompetenz jedes Einzelnen. Kommunikation im Ganzen steht am Anfang, bedingt den Fortgang und bietet die Chance zur Bearbeitung von Konflikten. Daher kann man nur über Konfliktkompetenz sprechen, wenn man einen Ausflug in einige Grundlagen der Kommunikation macht. Verstehen Sie die grundlegenden Funktionen von Kommunikation nicht, kann es Ihnen nicht gelingen, Konflikte zu behandeln – weder Ihre eigenen noch die Ihrer Kollegen, Mitarbeiter oder Mitmenschen.

## Ergänzungen

### Methoden

- Methodenmix aus theoretischer Einführung, praktischen Übungen, handwerklichen Tipps und Feedback
- Interaktive Einzel- und Gruppenarbeit
- Praktische Plan- und Rollenspiele mit Erfahrungsaustausch, Analyse, Diskussion und Feedback
- Transferhilfen für die Praxis

Das Seminar lebt von der Bereitschaft der Teilnehmer, sich selbst einzubringen und verschiedene Techniken auszuprobieren.

### Was unsere Seminare und Trainings auszeichnet

- Wissenschaft trifft auf über 30 Jahre Erfahrungen
- Konkrete Praxis ist unsere Stärke
- Übungen unterstützen den Transfer in die Praxis
- Die Seminare sind intensive Arbeitstreffen und finden in kleinen Arbeitsgruppen mit max. 12 Teilnehmer statt.

### Termine

Die aktuellen Termine finden Sie auf unserer Internetseite

### Rabatte

Wenn Sie sich gleichzeitig für mindestens 2 Seminare anmelden, oder wenn sich mindestens 2 Personen gleichzeitig anmelden erhalten Sie pro Seminar bzw. Person 5% Rabatt.

### Keinen passenden Termin gefunden - Seminare auf Anfrage

Bestellen Sie unseren Newsletter über die Internetseite. Vermerken Sie im Feld Nachricht, dass Sie sich speziell für dieses Seminar interessieren. Oft ergeben sich auf Anfrage weitere Seminare. Sie werden dann gezielt zu diesen Seminaren eingeladen.

Sie haben einen Wunschtermin für ein Seminar. Bei mindestens zwei Anmeldungen können Sie mit uns einen zusätzlichen Termin vereinbaren. Wir schreiben dieses Seminar ergänzend an unsere Kunden aus.

### Einzeltraining, Seminar in kleinen Gruppen oder Inhouse-Seminare

Nutzen Sie die Möglichkeit, auf Sie zugeschnitten Seminarinhalte in einem Einzeltraining oder in einer Kleingruppe (2-6 Personen) oder als Inhouse-Seminar zu vertiefen. Unser modulares Konzept ermöglicht eine individuelle Auswahl der Themen. Gerne entwickeln wir mit Ihnen ein passendes Angebot.

### Angebote für Organisationen

Organisationen bieten wir die Möglichkeit, dass sich die Mitarbeiter für einzelne Seminare bei uns direkt anmelden können. Das vereinfacht die Anmeldungen und bringt auch Vorteile für die Organisationen. Nähere Informationen senden wir Ihnen gerne zu. Senden Sie uns einfach eine kurze Email.

## Über uns

Odem in Stuttgart bietet Ihnen seit 1994 kompetente Seminare und Einzeltrainings zu den Themen „Stimmbildung und Körpersprache“, „Rhetorik und Kommunikation“, „Konfliktmanagement und Mediation“, Change- und Projektmanagement sowie „Führung, Coaching und Karriere“. Wenn Sie wirkungsvoller kommunizieren möchten, sind Sie bei uns genau richtig.

### Schwerpunkt Kommunikation

Organisationstheoretisch betrachtet, bedingt Kommunikation eine Organisation. So betrachtet sind Organisationen offene, soziale Systeme, deren Mitglieder in einer funktionalen, zweckorientierten Ordnung regelbasiert interagieren und sich in einem ständigen Austausch mit der Organisationsumwelt befinden.

Gesprächs- und Kooperationsfähigkeiten, Rede- und Präsentationskompetenz, Teamfähigkeit, Einfühlungsvermögen – die Liste der Anforderungen an Mitarbeiter ist lang. Die Erwartungen an die Kompetenzen haben sich deutlich verändert. Oft tritt das notwendige Fachwissen in den Hintergrund, wenn es um Anforderungsprofile geht.

Eine belastbare Gesprächskultur rechnet sich betriebswirtschaftlich für jede Organisation, denn Organisationen brauchen kommunikative Koordinations- und Entscheidungsfindungsmechanismen.

Notwendig dazu ist eine interne Kommunikation, die das regelgerechte Verhalten der Mitarbeitenden unterstützt, indem sie bezugsgruppenspezifisch die Relevanz dieser Regeln kommuniziert.

Durch die Konzentration auf den Personalentwicklungsaspekt wird die Qualifikation der Mitarbeiter langfristig steigen. Werden Mitarbeiter in Besprechungen gehört, erhöht sich die Mitarbeiterzufriedenheit. Weitere Potenziale werden sichtbar. Somit eignet sich das Kommunikationsmanagement auch zur Entwicklung von Führungs- und Spezialistennachwuchs. Zudem kann die Produktivität durch entsprechende Zielorientierung und Prozessoptimierung gesteigert werden.

### Nutzen für Ihre Organisation

- Steigerung der Arbeitsergebnisse und -qualität durch bessere Zusammenarbeit
- Steigerung der Qualifikation der Mitarbeiter
- Steigende Mitarbeiterzufriedenheit
- Steigerung der Führungskultur
- Entdeckung von Innovationspotenzial
- Aufdeckung organisatorischer und personeller Defizite



Johann Scheidner

- Atem-, Stimm-, Sprechpädagoge, Rhetorik- und Kommunikationstrainer
- Körpertherapeut, Certified Rolfer®
- Personal Trainer, Schwerpunkte Kraft- und Cardiofitness
- Mental- und Neurotrainer

Demografieberater - Führungskräfte- und Systemischer Coach - Mediator - Redenschreiber

Schwerpunktthemen sind

- Führung und Kommunikation
- Konfliktmanagement und Mediation, Schwerpunkt Organisations- und Wirtschaftsmediation
- Change-, Projekt- und Prozessmanagement
- Team-, Kollaborations- und Netzwerkmanagement
- Kreativtechniken für Innovationsprozesse
- Betriebliches Gesundheitsmanagement, Schwerpunkte „Psychoziale Gesundheit - gemeinsam stark gegen Stress und Burnout“ sowie „Persönliche und organisationale Resilienz“.

Als langjähriger Senior Consultant, Vertriebstrainer und Vertriebsdirektor hat er Erfahrungen in der Leitung von Management-Trainings und Coachings

Mitglied in folgenden Verbänden:

- Verband der Redenschreiber deutscher Sprache (VRdS)
- Steinbeis-Mediationsforum für Wirtschaftsmediation e.V.