

Trainingsprogramm

2012

Dr. Guido Schwarz

TRAININGS

1. Konflikttraining

Kein Mensch liebt Konflikte. Wir alle wollen sie möglichst vermeiden. Unangenehmerweise geht das nicht immer. Das Ziel dieses Seminars ist der Aufbau eines Instrumentariums, mit dem man aufkeimende Konflikte rechtzeitig erkennen und bereits aufgebrochene entsprechend lösen kann.

Anhand von Beispielen werden Konflikte von der Analyse bis zur Lösung durchgearbeitet. Der theoretische Unterbau lässt erkennen, welche Mechanismen Konflikten zugrunde liegen, Übungen zeigen die individuellen Muster eigener Konflikte.

aus dem Inhalt:

- Grundunterschiede von Konflikten: Panne und Aporie
- Analysemodelle
- Lösungsmodelle
- Das kleine Konfliktmanagement

Dauer: 2 bis 3 Tage

2. Gruppendynamik

Ständig hockt man in irgendwelchen Projektteams und hat doch keine Ahnung, was da eigentlich passiert. Wie bilden sich eigentlich Gruppen und welchen Gesetzmäßigkeiten gehorchen sie? Kann man Gruppen steuern, wenn man weiß, wie das geht?

Antworten auf diese und ähnliche Fragen bieten eine gute Grundlage, um seine eigenen Verhaltensmuster in Hierarchie und Gruppe zu erkennen und in Folge verändern zu können – ganz nach Wunsch.

Von der Theorie der Gruppendynamik bis zu praktischen Übungen enthält dieses Training alle wichtigen Bestandteile für den eigenen Umgang in Gruppen und mit Gruppen.

aus dem Inhalt:

Gruppenphasen: von der Entstehung bis zum Tod der Gruppe

Gruppenphänomene: Außenseiter, Gruppendruck, Führung etc.

Div. Rollenspiele

Die Differenz von Hierarchie und Gruppe – ein unlösbares Problem?

Dauer: 2 bis 3 Tage

3. Führen mit Humor

Humor lässt Sie nicht im Stich, auch wenn alle anderen Führungsinstrumente versagen. Dummerweise hat ihn nicht jede(r) im Instrumentenkoffer. Viele wissen es nur nicht bzw. können mit dem zumeist etwas scharfen Werkzeug nicht umgehen.

In diesem Training ändern wir das. Im Gegensatz zu diversen Lach-Seminaren blicken wir hinter die Kulissen des Humors, betrachten die tieferen Schichten unserer eigenen Verhaltensmuster und finden die höchste Form des Humors: Das Lachen über sich selbst.

aus dem Inhalt:

Die Formen des Humors und ihre Anwendung

Individuelle Humormuster

Humor und Mediation

Die „Produktion“ von Witzen

Dauer: 2 bis 3 Tage

GRUPPENDYNAMISCHE TRAININGSTAGE (Dauer jew. 1 Tag)

1. Die Wüste

In einem Tag Gruppendynamik lernen? Das geht wohl nicht. Sehr wohl lässt sich jedoch die Grundproblematik erkennen. Nach einem Theorieinput erleben die TeilnehmerInnen eines der bekanntesten gruppendynamischen Rollenspiele samt Auswertung. Sie erkennen ihre eigenen Verhaltensmuster in Gruppen sowie die Dynamik, die in kürzester Zeit entsteht. In einer künstlich herbeigeführten Stresssituation werden Phänomene sichtbar, die im Anschluss an das Rollenspiel erkannt und erklärt werden.

Nutzen:

- Das Erleben des eigenen Verhaltens in einer schwierigen Gruppensituation – samt anschließender Analyse.
- Die Diskussion verschiedener gruppendynamischer Phänomene (Außenseiterbildung, Gruppenzwang, Führungsproblematik) erweitert das eigene Verhaltensrepertoire punkto Steuerung von Gruppen bzw. Selbststeuerung innerhalb von Gruppen wie z. B. Projektteams.

2. Die 12 Geschworenen

Der oskar-gekrönte Film mit Henry Fonda in der Hauptrolle gilt als gruppendynamisches Meisterwerk. Auf sehr diffizile und doch spannende Weise wird gezeigt, wie durch das Setzen gezielter Interventionen Gruppenverhalten beeinflusst werden kann. Am Anfang des Films sind 11 Menschen bereit, einen Jungen zum Tode zu verurteilen. Am Ende des Films wird er freigesprochen. Wie ist es möglich, mittels gruppendynamischer Methoden eine fix erscheinende Meinung einer ganzen Gruppe umzudrehen? Im Film sind nahezu alle dafür brauchbaren Strategien enthalten und werden von der Gruppe der Workshopteilnehmer gemeinsam analysiert. Ein Theorieblock ergänzt das so erarbeitete Wissen.

Nutzen:

- Durch die Analyse des Films erkennen die Teilnehmer ihr eigenes Wissen, aber auch ihre Grenzen gruppendynamischer Intervention.
- Die gemeinsame Aufarbeitung ergibt einen Handlungsleitfaden für die Beeinflussung von Gruppenentscheidungen.
- Das Feedback der TeilnehmerInnen dieser Übung ist stets das gleiche: Wir hätten uns nie gedacht, dass in diesem Film so viel Nützliches und Spannendes enthalten ist!

3. Das Gefangenendilemma

Experten bezeichnen das Gefangenendilemma als eine der wichtigsten Erfindungen des 20. Jahrhunderts. Die seit Urzeiten der Menschheitsgeschichte grundlegende Dialektik von Kooperation und Konkurrenz wurde in Form einer Computersimulation im kalten Krieg zwischen der russischen Akademie der Wissenschaften und ihren Kollegen in USA gespielt. Letztlich führten die Erkenntnisse zum ersten Treffen Reagan-Gorbatschow und somit zur Beendigung des Kalten Krieges.

Das ausgeklügelte Rollenspiel führt sehr drastisch vor Augen, wie Menschen vor allem in Gruppen vor der Schwierigkeit stehen, die Entscheidung richtig zu treffen: Kooperation oder Konkurrenz? Die detaillierte Auswertung in Kleingruppe und Plenum löst die Zusammenhänge auf, ein Theorieblock ergänzt um das notwendige Wissen.

Nutzen:

- Erkenntnis über das eigene Verhalten in dieser schwierigen und doch sehr alltäglichen Gruppensituation
- Erkenntnis über die Zusammenhänge der Dialektik Kooperation – Konkurrenz
- Werkzeuge für den richtigen Umgang in wichtigen Entscheidungssituationen
- Ein Blick in die Vergangenheit der Menschheitsgeschichte und auf die Wurzeln menschlichen Verhaltens - inklusive des eigenen!

4. Der Rote Faden

Menschen handeln in Konflikten anhand von Verhaltensmustern, die sich in ihrer Vergangenheit ausgeprägt haben: der eine taucht im Konfliktfall prinzipiell ab, der andere bekommt immer einen cholerischen Anfall und der dritte sucht sich einen Richter. Diese Muster sind logisch und notwendig, manchmal jedoch sehr störend, weil sie eine "falsche" Reaktion darstellen und Konflikte verschärfen, anstatt sie zu lösen.

In der Übung "Roter Faden" gehen wir den Verhaltensmustern auf den Grund und stellen sie anschaulich dar. In gemeinsamer Reflexion werden praktische Handlungsvarianten erarbeitet. Theorie ergänzt und rundet das erarbeitete Wissen ab.

Nutzen:

- Erkennen der eigenen Verhaltensmuster samt der Möglichkeit, ab diesem Zeitpunkt bewusst Alternativen wählen zu können.
- Erkennen anderer Verhaltensmuster. Diese richtig einzustufen bedeutet, anderen im Konfliktfall helfen zu können.
- Ein Blick in die tieferen Zusammenhänge menschlichen Konfliktverhaltens.

5. Das Soziodrama

In eigenen Konflikten ist man stets gefangen. Auch wenn man bei anderen Menschen durch seine Außensicht oftmals erkennen kann, wo Ursachen und Auslöser von Konflikten liegen – wenn man selbst beteiligt ist, fällt das ungleich schwerer.

Im Soziodrama werden anhand von existierenden, noch nicht gelösten Konflikten die Rollen getauscht. Das eigene Erleben sowie die Beobachtungen der Gruppe und des Trainers ermöglichen einen Einblick in die eigenen Verhaltensmuster sowie das Entwickeln von Lösungsideen, die vorher noch nicht erkennbar waren – oder zumindest die Diskussion und Bestätigung vorhandener Ansätze. Ergänzend kann Video-Analyse eingesetzt werden, um die eigene Erkenntniswirkung noch zu verstärken.

Nutzen:

- Ein Blick über den eigenen Horizont bzw. in den Spiegel eigener Verhaltensmuster;
- Neue Lösungsideen für vorhandene Konflikte;
- Einblicke in die Dynamik der Interaktion im Konfliktfall

Ablauf

Für den Fall, dass das Training am Vorabend beginnt, werden dort die Erwartungen besprochen, die Spielregeln festgelegt und es gibt einen ersten Theorieinput.

Die nächsten beiden Tage beginnen jew. um 9 Uhr. Die Mittagspause dauert am ersten Tag 2 Stunden, am zweiten 1,5.

Am ersten Tag gibt es entweder eine Abendeinheit oder zumindest eine Seminardauer bis 19 Uhr. Der zweite Tag endet gewöhnlich um 17 Uhr.

Im Falle von drei Tagen beginnt das Seminar am ersten Tag um 9 Uhr und endet am dritten um 17 Uhr. An einem Tag gibt es eine Abendeinheit.

Im Idealfall finden die Seminare außerhalb des Arbeitsortes statt, da ein gruppenspezifisches Setting notwendig ist und dessen Einhaltung den Erfolg entsprechend verbessert. Außerdem finden in den Pausenzeiten bzw. am Abend meist wichtige bilaterale Gespräche statt.

Die 1-Tages-Seminare beginnen auch um 9 Uhr und dauern jeweils bis 17 oder 18 Uhr.

Einzelübungen, Gruppenarbeiten und Plenumsarbeit wechseln einander ab. Das wichtigste gemeinsame Arbeitsmittel ist die Flipchart.

Leistungen:

- Detaillierte Angebotslegung
- Durchführung des Trainings
- Ausführliche Handouts und Flip-Protokoll
- bei Bedarf (abhängig von Design und Gruppengröße): Mitnahme eines Co-Trainers/einer Co-Trainerin ohne zusätzliche Honorarkosten

Nicht inkludiert:

- Fahrtkosten außerhalb Wiens
- Kost und Logis am Seminarort (für Trainer und Co-TrainerIn)

Kosten:

auf Anfrage