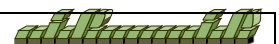


## Grobplan zum Seminarverlauf

**SEMINAR:** „Konflikt als Chance sehen“  
**VERANSTALTER:** mg engineering Lurgi  
**TEILNEHMER:** Führungsnachwuchs  
**TRAINER:** Dipl.-Psychologe Egbert Babst (Babst, Institutionsberatung)

1. SEMINARTAG	2. SEMINARTAG	3. SEMINARTAG
<p>Beginn um 15.00 Uhr (siehe nächste Seite)</p>	<p><b>Übungsdurchführung: Der Fall Busch</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchführung der Fallstudien</li> <li>• Diskussion der jeweils nächsten Schritte in den drei Gruppen</li> <li>• Computer-Simulation der Konsequenzen</li> <li>• Versuche, Lösungsstrategien des Konfliktes zu entdecken</li> </ul> <p><b>Übungsauswertung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bericht der Spielgruppen über interessante Verläufe</li> <li>• Ausgabe von Auswertungspapieren</li> <li>• Vergleichende Auswertung an Hand von Grafiken</li> </ul> <p>Praktische Hinweise zur Umsetzung in der Alltagsrealität: Die Bedeutung des Zuhörens im Konfliktprozess</p> <p><b>Zuhören Als Kompromiss-orientierte Konflikt-Strategie!</b></p> <p>Geredet und zugehört wird - so scheint es - jeden Tag. Aber bei der <b>Klärung von Aufgaben, Problemen und gegensätzlichen Auffassungen</b> bedeutet Zuhören mehr: Bereitschaft, die abweichende Position des anderen zu verstehen, ernst zu nehmen und zu besseren Übereinkünften zu kommen.</p> <p><b>"Reden ist Silber, Schweigen ist Gold und Zuhören ist Platin!"</b></p> <p>Wem Zuhören? Zuhören, wenn man etwas erreichen will, passt das zusammen? Wann reden - wann zuhören? Erläuterung des Konzeptes des „Aktiven Zuhörens“ Die elementaren Funktionen des „Aktiven Zuhörens“: Hin-hören, verdichten, verbalisieren Demonstration des „Aktiven Zuhörens“ an einem Beispiel.</p>	<p><b>Verhalten bei Interessen-Konflikten</b></p> <p>Im Berufsleben wird man immer wieder gefordert, die eigenen sachlichen wie persönlichen Absichten mit denen der Vorgesetzten/Arbeitspartner/Kunden/Lieferanten in Einklang zu bringen. Die folgende Übung erlaubt, sich in der Verhandlung mit Interessenvertretern in einer Gruppe "auszuprobieren" und zugleich die eigenen Wirkungen auf andere Menschen besser einschätzen zu lernen.</p> <p><b>ÜBUNG: "Das Robinson-Projekt"</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausgangslage</li> <li>• Individuelle Vorbereitung</li> <li>• Verhandlung in der Gruppe</li> <li>• Stimmungsermittlung</li> <li>•</li> </ul> <p><b>Robinson Übungsauswertung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausfüllen eines Fragebogens zum eigenen Verhalten</li> <li>• Feedback zum Gesprächsverlauf</li> <li>• Analyse des Gruppenprozesses anhand von Ausschnitten am Videoband</li> </ul>
<p style="text-align: center;">MITTAGSPAUSE</p>	<p style="text-align: center;">MITTAGSPAUSE</p>	<p style="text-align: center;">MITTAGSPAUSE</p>

Nachmittagsveranstaltungen auf der nächsten Seite



MITTAGSPAUSE	MITTAGSPAUSE	MITTAGSPAUSE
<p><b>15.00 Uhr BEGRÜSSUNG</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informationen zum Seminar</li> <li>• Informationen zum Seminarort</li> </ul> <p><b>KONTAKTAUFNAHME</b></p> <p>Für die späteren Übungen ist es sinnvoll, wenn sich die Teilnehmer etwas bekannter gemacht haben. Zugleich werden mit dieser Übung die Erwartungen an das Seminar geklärt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interviewgruppen zu den Themen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persönliche Informationen / Ausbildung / Job</li> <li>- Konflikterfahrungen?</li> <li>- Erwartungen/Befürchtungen</li> </ul> </li> <li>• Interviews</li> <li>• Gegenseitige Ergebnisvorstellung</li> </ul> <p><b>Konfliktsituationen im Alltagsgeschäft</b></p> <p>In drei Kleingruppen sammeln die Teilnehmer Stichpunkte für Konfliktsituationen und stellen kleine Rollenspiel-Szenarien zusammen. Jedes der Szenarien wird im Laufe des Seminars durchgespielt und diskutiert.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bildung der Kleingruppen</li> <li>• Diskussion in den Gruppen</li> <li>• Je Gruppe ein Szenario</li> </ul> <p><b>Rollenspiel 1 (Konflikt-Situation)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Spielen der vorbereiteten Situation (10 Minuten max.)</li> <li>• Diskussion des Ablaufs</li> <li>• Ansehen der Videoaufzeichnung</li> </ul> <p>Diskussion damit verknüpfter Themen: Was kennzeichnet Konflikte/Konfliktsituationen? Welche Arten von Konflikten gibt es? Welche Lösungsansätze sind bekannt? Die heutige Arbeitssituation und die Auswirkungen hinsichtlich der Lösung von Konflikten.</p> <p><b>Vorbereitung: "Der Fall Busch"</b></p> <p>Die folgende Übung will Konflikt-Strategien mit einem problematischen Mitarbeiter am Beispiel einer computergestützten Fallstudie verdeutlichen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auswahl von 3 Übungsteams</li> <li>• Instruktion</li> <li>•</li> </ul> <p><b>19.00 Uhr Abendessen</b></p>	<p><b>14.30 Uhr Übungsschritte zum „Aktiven Zuhören“</b></p> <p>Die Teilnehmer probieren die oben erfahrenen Elemente des „Aktiven Zuhörens“ in kleinen Übungseinheiten praktisch aus.</p> <p><b>Rollenspiel 2 (Konflikt-Situation)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Spielen der vorbereiteten Situation (10 Minuten max.)</li> <li>• Diskussion des Ablaufs</li> <li>• Ansehen der Videoaufzeichnung</li> </ul> <p>Diskussion damit verknüpfter Themen, Wo ließe sich hier das aktive Zuhören anwenden?</p> <p><b>ÜBUNG: "Das Dilemma der Gefangenen"</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemeinsame Lektüre der Ausgangslage</li> <li>• Übung 1 in zwei Kleingruppen</li> <li>• Übung 2 in zwei Kleingruppen</li> <li>• Ausschnitte der Videoaufzeichnungen ansehen</li> </ul> <p><b>THEMEN ZUR VERDEUTLICHUNG:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kooperative Strategien der Konfliktbehandlung</li> <li>• Denken in Konsequenzen</li> <li>• Die Bedeutung der Zeitachse bei Entscheidungen</li> <li>• Risiko- und Vertrauensbereitschaft als Faktoren in der "Teufelsspirale"</li> <li>• Motivation und persönliche Beziehung</li> <li>• Die "Teufelsspirale" und ihre Durchbrechung</li> <li>• Vertrauensbildung in Arbeitsbeziehungen</li> <li>• (Das Johari-Fenster)</li> <li>• Feedback und Abwehr</li> </ul>	<p><b>14.00 Uhr SOZIALES FEEDBACK</b></p> <p>Zusammenarbeit wird durch Transparenz gefördert. Dazu gehört, dass der Vorgesetzte seine Mitarbeiter rechtzeitig darüber informiert, wie er ihre Arbeit einschätzt, welche Erwartungen er an sie hat und wieweit diese Erwartungen erfüllt wurden. Allerdings sollte auch der Vorgesetzte die Erwartungen seiner Mitarbeiter an ihn zur Kenntnis nehmen. Die folgende Übung soll Anregungen vermitteln, was bei derartigen Feedback-Gesprächen zu beachten ist.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchführung mit Trainersupervision</li> </ul> <p><b>SEMINARKRITIK</b> Ende ca. 16.00 Uhr</p>

