



Lehrgang: Konflikt-Coach

Eine der großen Herausforderungen für jede Organisation ist es, Konflikte zu bewältigen und möglichst konstruktiv mit ihnen umzugehen.

Konflikte verunsichern oft die Beteiligten, führen zu psychischen Belastungen, verschlechtern die zwischenmenschlichen Beziehungen, vermindern die Produktivität, führen zu Reibungsverlusten und können sogar körperliche Beschwerden verursachen.

Auf der anderen Seite wirken aber Konflikte durchaus positiv, sie weisen auf Probleme hin, fördern Kreativität, erfordern Kommunikation, bringen Sichtweisen zu Tage, festigen Gruppen, verlangen nach Lösungen und verhindern Stagnation.

Ziel eines modernen Konfliktmanagements ist somit nicht die Vermeidung jeglicher Konflikte in der Organisation, sondern die Nutzung ihrer positiven Funktionen sowie die Minimierung von negativen Aspekten. Dazu bedarf es aber oft einer neuen Sichtweise: solange Konflikte als etwas „Böses“ betrachtet werden, wird ein konstruktiver Umgang kaum möglich sein. Es geht daher darum, die sich aus Konflikten ergebenden Chancen zu erkennen und nutzbar zu machen. Das bedeutet nicht, die negativen Aspekte zu ignorieren.

Auf Veränderungen zu reagieren und sich neuen Gegebenheiten anzupassen, heißt für Organisationen vor allem auch, die Konfliktfähigkeit der Mitarbeiter zu fördern und sinnvolle Konfliktverfahren einzusetzen.

Warum Konflikt-Coach?

Häufig haben die Konfliktbeteiligten ohne Hilfe von außen Schwierigkeiten, sich aus dem Konflikt herauszumanövrieren. Die Aufgabe des Konflikt-Coachs besteht darin, die Beteiligten durch Förderung entsprechender Kompetenzen durch den Konflikt zu begleiten. Er ist nur für den Prozess der Konfliktbearbeitung und nicht für die Lösung verantwortlich. Er unterstützt also die Beteiligten dabei, selbst Lösungen zu erarbeiten, die gute Lösungen sind.

In bestimmten Fällen unterstützt er auch nur einzelne Beteiligte bei der konstruktiven eigenen Konfliktbearbeitung.

Ebenso vermittelt er bei Bedarf an interne und externe Fachleute weiter.



Zielgruppe für den Lehrgang

MitarbeiterInnen von Organisationen, die aufgrund ihrer fachlichen Funktion oder ihrer internen Reputation Vertrauenspersonen sind, z. B. BetriebsrätInnen und MitarbeiterInnen im Personalbereich sowie MitarbeiterInnen, die aufgrund ihrer Tätigkeit Vermittler- oder Schnittstellenfunktion haben und ein hohes Maß an Akzeptanz genießen.

Aufbau des Lehrganges

- Auswahlgespräch;
- 3 Seminarmodule á 3 Tage, verteilt über ca. ein Jahr;
- zwischen den Modulen: Peergruppentreffen, Projektarbeit;
- optional: Einzelcoaching;

Inhalte

- Erkennen von Konfliktherden;
- Konfliktkommunikation;
- Ziel- und lösungsorientierte Gesprächsführung;
- Grundlagen der Mediation;
- Systemisches Denken;
- Analyse von Konflikten;
- Bearbeitungsverfahren von Konflikten;
- Lösungsmodelle für Konflikte;
- Bearbeitung und Supervision von Praxisfällen.

Vorteile für die Organisation

Konflikte kosten Zeit, Geld, Leistung und Arbeitszufriedenheit.

Durch die präventive Konfliktbearbeitung durch die Beteiligten selbst kann sich eine neue Konfliktkultur in der Organisation entwickeln. Dies ist auch ein bedeutender Beitrag zur Organisationsentwicklung.

Durch die kompetente Konfliktbearbeitung vor Ort mit Hilfe des Konflikt-Coachs ist eine schnelle, kostengünstige und praxisorientierte Lösung möglich.

Die Beteiligten können eigenverantwortlich eine maßgeschneiderte Lösung für ihr Anliegen erarbeiten.