

## **Schwierige Menschen fordern uns heraus, uns selbst besser kennenzulernen Ausgewogener Umgang mit den inneren Teilpersönlichkeiten**

Manchmal begegnen uns im Berufsalltag Personen, die uns durch ihr Verhalten in höchstem Maße herausfordern. Sie regen uns auf und scheinen genau zu wissen, welchen Knopf sie bei uns zu drücken haben. Das kann dann soweit führen, dass wir regelrecht allergisch auf diese Person reagieren ohne eigentlich genau zu wissen, warum. Dieser Zustand kann die Zusammenarbeit maßgeblich negativ beeinflussen, vielleicht sogar regelrecht lahmlegen. Ein Teufelskreis beginnt. Konflikte sind vorprogrammiert und ein Stresserleben auf beiden Seiten ist deutlich spürbar. Wenn sich dann noch herausstellt, dass die anderen „kein Problem“ mit der jeweiligen Person haben, kann das Verwirrung und Selbstzweifel auslösen.

Im Workshop werden die entsprechenden psychologischen Hintergründe beleuchtet. Konkret erarbeitete Handlungsstrategien sollen helfen, mit derartigen Situationen entspannter und mit angemessener emotionaler Distanz umzugehen. Und vielleicht gelingt es zu erkennen, dass in solchen herausfordernden Begegnungen eine individuelle Lernaufgabe innewohnt.

### **Ziele**

Sie lernen die inneren Teilpersönlichkeiten und ihre Aufgaben kennen.  
Sie erfahren, wie nicht gelebte Teilpersönlichkeiten zwischenmenschliche Konflikte hervorrufen und wie sie wieder ins innere System integriert werden können.  
Sie verstehen die Entstehung von Zwickmühlen und sind in der Lage, sie aufzulösen.  
Sie reagieren souveräner und entspannter in spannungsgeladenen Situationen, da Sie die psychologischen Wirkmechanismen und Handlungsstrategien kennen.

### **Inhalte**

- Vielfalt der Teilpersönlichkeiten einschl. ihrer Licht- und Schattenseiten
- Entstehung von und Umgang mit Zwickmühlen
- Handlungsstrategien mittels ausgewählter Methoden erarbeiten
- Arbeiten an mitgebrachten Fallbeispielen

### **Dauer**

1 Tag

## **Das „Tauziehen“ macht mürbe Konstruktiver Umgang mit Konflikten**

Wie schön wäre es doch, wenn wir mal an einem Strang ziehen würden. Stattdessen hat man das Gefühl, jeden Tag aufs Neue in den Kampf gehen zu müssen.

Ist das wirklich so?

Eigentlich ist der Mensch harmoniebedürftig und geht Konflikten meistens aus dem Weg. Wenn aber ein Konflikt in der Luft liegt und nicht angesprochen wird, kämpft man trotzdem. Denn man kämpft mit sich selbst und versucht, irgendwie mit der schwierigen Situation klarzukommen.

Wir können es drehen und wenden, wie wir wollen – Dauerstreitigkeiten und Wegschauen vor Konflikten tragen nicht gerade zu einer konstruktiven Arbeitsatmosphäre bei.

Eine eher lösungsorientierte und weniger eine problemorientierte Herangehensweise ohne Schuldzuweisungen und unterschwellige Vorwürfen senkt emotionalen Stress. Dabei spielt das offene Ansprechen eines Konfliktes eine wesentliche Rolle, um gezielt nach passenden Lösungsstrategien suchen zu können.

In diesem Seminar geht es darum, den Charakter schwieriger Situationen zu verstehen und seine eigene Sichtweise auf Konflikte zu hinterfragen. Darüber hinaus erfahren Sie, wie herausfordernde Situationen so kommuniziert werden können, dass die Beziehung erhalten bleibt.

### **Ziele**

Sie sind in der Lage, herausfordernde Situationen gelassener zu bewältigen. Dabei soll die eigene Konfliktlösungskompetenz ausgebaut werden, so dass es leichter gelingt, souveräner und klarer in spannungsgeladenen Situationen zu kommunizieren.

### **Inhalte**

- konstruktives Konfliktverhalten, Konfliktlösungsstrategien und Konfliktursachen
- vier Schritte der Problemansprache nach M. Rosenberg
- Arbeiten an mitgebrachten Fallbeispielen

### **Dauer**

1 Tag

## **„Was kann ich tun, damit meine blöde Wut weggeht?“**

### **Mit Gefühlen kompetent umgehen und führen**

Überall dort, wo Menschen zusammenarbeiten, entstehen Gefühle. Menschen freuen sich, wenn es gut läuft, sie werden wütend, wenn etwas schief läuft, werden traurig, wenn sie Verluste erleiden, haben Angst vor Veränderungen und schämen sich, wenn sie Fehler machen. Freude, Wut, Trauer, Angst und Scham gelten als die Grundgefühle, die sich im Laufe der Evolution entwickelt haben, um uns zu befähigen, mit einer Situation angemessen umzugehen. Seine eigenen Gefühle zu fühlen und auf sie zu reagieren, versetzt uns auch in die Lage, mit anderen empathisch umzugehen. Wer jedoch seine Gefühle leugnet oder gar verdrängt, verliert den Kontakt zu sich selbst und kann krank werden.

Doch wie gelingt es, in der entsprechenden Situation angemessen zu reagieren? Der Workshop lädt ein, als erstes zu erkennen, ob es sich um Freude, Wut, Trauer, Angst oder Scham handelt. Es wird aufgezeigt, wie mit den Grundgefühlen kompetent umgegangen wird und, dass jedes Gefühl eine konstruktive Kraft sowie einen unverwechselbaren Charakter besitzt.

#### **Ziele**

Sie lernen den Charakter der fünf Grundgefühle anhand des Gefühlskompass kennen. Sie erfahren, wie Sie die Gefühle authentisch fühlen, interpretieren und integrieren. Sie werden sich bewusst, dass Gefühle auch im Arbeitskontext eine entscheidende Rolle spielen und, dass Konflikte auch auf der Gefühlsebene geklärt werden sollten. Im Sinne der Gesunderhaltung erlauben Sie sich, Ihre Gefühle zu leben und zu ihnen zu stehen.

#### **Inhalte**

- Vorstellung des Gefühlskompasses
- Auswirkungen unterdrückter Gefühle auf den Körper
- Handlungsstrategien/Methoden, um mit Gefühlen angemessen umzugehen

#### **Dauer**

1 Tag

## **Herausfordernde Situationen strukturiert und systematisch meistern Kollegiale Beratung bringt Kompetenz, Erfahrung und Teamgeist zusammen**

Schnell auf dem Gang oder am Ende der Dienstberatung werden schwierige Situationen oder unangenehme Vorkommnisse thematisiert und versucht im Eilverfahren zu lösen. Dabei können meist die Komplexität und die Auswirkungen in der Kürze der Zeit kaum überblickt werden. Nichts desto trotz werden die gefundenen Lösungen vielleicht sogar mit einem mulmigen Gefühl umgesetzt. Spätestens im Alltag zeigt sich, ob die Lösung der Realität standhalten kann. In der Praxis wird oftmals deutlich, welche Korrekturen man sich hätte ersparen können, wenn man sich vorher die Zeit genommen hätte, in Ruhe über potentielle Lösungsmöglichkeiten nachzudenken.

Eine Methode, Lösungen strukturiert, allumfassend und zielorientiert zu finden, ist die „Kollegiale Beratung“. In einer Gruppe von ca. 5 bis 10 Mitarbeitenden werden Handlungsoptionen für ein berufliches Thema entwickelt. Dabei nutzt die Methode systematisch die verschiedenen Kompetenzen und Erfahrungen der Gruppenmitglieder.

In dem Workshop sollen die Teilnehmenden die Möglichkeit erhalten, die Methode auf ein konkretes Anliegen anzuwenden, um deren Wirksamkeit zu erfahren.

### **Ziele**

Sie lernen die theoretischen Hintergründe und den Ablauf der kollegialen Beratung kennen.

Sie wenden die „Kollegiale Beratung“ praktisch an.

Durch die Anwendung der Methode erweitern Sie Ihre Reflexions- sowie Beratungs- und Problemlösungskompetenz. Sie sollen dabei den Nutzen der kollegialen Beratung erkennen, um sie als festen Bestandteil in ihren Berufsalltag integrieren zu können.

### **Inhalte**

- Vorstellung der Methode kollegiale Beratung
- Verdeutlichen einer förderlichen inneren Haltung im Prozess der Lösungsfindung
- Erläuterung wichtiger Techniken für die Moderation
- Anwendung der kollegialen Beratung an realen Anliegen der Teilnehmenden

### **Dauer**

1 Tag

## **Nichts ist, wie es scheint?!**

### **Mit dem systemischen Führungsansatz hinter die Kulissen schauen**

*„Wie können wir konstruktiv mit unangenehmen Ereignissen umgehen?, “Gibt es einen guten Zeitpunkt, wann ein neuer Vorgesetzter seine Führungsrolle einnehmen sollte?“, „Was passiert mit einem Team, wenn Mitarbeiter mehr oder weniger als die anderen arbeiten?“*

Das sind einige mögliche Fragen, die in diesem Seminar beantwortet werden. Mit Hilfe des systemischen Führungsansatzes gelingt es, hinter die Kulissen zu schauen und an den wirksamen Stellschrauben zu drehen. Ob eine Unternehmenskultur Mitarbeitende bindet und zur Zusammenarbeit anregt, hängt darüber hinaus besonders vom Grad der systemischen Stimmigkeit ab. Die Organisation bzw. das Unternehmen als lebendiges System zu betrachten, ist hierbei ein ausschlaggebender Aspekt. Demnach unterliegt jedes lebendige System bestimmten Gesetzmäßigkeiten, deren Missachtung negative Auswirkungen auf den Erfolg hat. Negative Auswirkungen, sogenannte Symptome des Systems, können ein hoher Krankenstand, eine hohe Fluktuation oder häufige Konflikte unter den Mitarbeitenden sein.

Lernen Sie in diesem Seminar ganzheitliche und lösungsorientierte Betrachtungsweisen sowie die (verborgenen) Systemdynamiken kennen und wie deren Missachtung vermieden werden kann.

### **Ziele**

Sie lernen Arbeitssysteme unter systemischen Gesichtspunkten zu betrachten und die systemischen Ordnungsprinzipien kennen. Daraus erwächst ein Perspektivwechsel auf Zusammenhänge, Abhängigkeiten und Beziehungen, der wiederum nutzbringend bei Führungsaufgaben zum Tragen kommen kann.

### **Inhalte**

- Vorstellung der systemischen Betrachtungsweise auf Arbeitssysteme
- Reflexion der eigenen Führungsrolle/Haltung und Erarbeitung von Lösungsmöglichkeiten
- Praxisnahes Verdeutlichen der systemischen Ordnungsprinzipien und deren Auswirkungen bei Missachtung

### **Dauer**

2 Tage

## **Dranbleiben oder Kurswechsel? Die Kunst, „richtige“ Entscheidungen zu treffen**

„Und täglich grüßt das Murmeltier...“ ist eine Redewendung, die Situationen beschreibt, die sich in gleicher oder ähnlicher Weise wiederholen. Schön, wenn es sich um angenehme Situationen handelt. Meist benutzen wir sie jedoch, wenn wir unzufrieden mit oder unglücklich in der aktuellen Situation sind. Damit es uns besser geht, könnten wir versuchen, unsere Erwartungen herunterzuschrauben, uns auf die positiven Dinge zu konzentrieren oder unsere Werte zu verändern.

Was ist jedoch, wenn diese Strategien nicht funktionieren? Dann könnte das daran liegen, dass ein Kurswechsel dran ist.

Im Workshop arbeiten wir heraus, wann der Zeitpunkt für eine Entscheidung gekommen ist und wie sich die „richtige“ Entscheidung treffen lässt. Im Praxisteil können wir an mitgebrachten Beispielen die Erfahrung und Kompetenz der Gruppe für das Treffen einer guten Entscheidung nutzen.

### **Ziele**

Sie werden für den Charakter von Entscheidungen sensibilisiert.

Sie erfahren, wie Entscheidungen mit Kopf und Herz getroffen werden können.

Sie erkennen ihre eigenen Stärken und Schwächen in der Entscheidungsfindung.

Sie treffen Entscheidungen entspannter und souveräner, da sie Handlungsstrategien kennengelernt und angewendet haben.

### **Inhalte**

- Allgemeines zu Entscheidung (Definition, Bedingungen)
- Aufzeigen verschiedener Handlungsstrategien und Methoden, um Entscheidungen zu treffen
- Arbeiten an mitgebrachten Fallbeispielen

### **Dauer**

1 Tag

## **Wann stresst der Stress?**

### **Handlungsstrategien für herausfordernde Situationen**

Ist es wirklich entscheidend, ob das Glas halb voll oder halb leer ist? Ist es die Fülle an Aufgaben, ihre Komplexität oder dass alles auf einmal auf einen einströmt? Ist es die Art, wie wir miteinander umgehen oder ist es die Art, wie wir nicht miteinander umgehen? Oder sind es die Dinge, die wir tun, die keinen Sinn ergeben?

In diesem Seminar gehen wir den Fragen nach, was man unter Stress versteht und wie er entsteht. Darüber hinaus werden Handlungsstrategien aufgezeigt, wie z. B. Konflikte so angesprochen werden können, dass die Beziehung erhalten bleibt sowie mit unangenehmen Gedanken konstruktiv umgegangen werden kann.

#### **Ziele:**

Sie sollen befähigt werden, herausfordernde Situationen gelassener zu bewältigen. Dabei soll die eigene Stresskompetenz ausgebaut werden, so dass es besser gelingt, im beruflichen und privaten Bereich die Gesundheit langfristig zu sichern.

#### **Inhalte:**

- Allgemeines zu Stress
- vier Schritte der Konfliktansprache nach M. Rosenberg
- konstruktiver Umgang mit unangenehmen Gedanken

#### **Dauer**

1 Tag

## **Ein fauler Apfel reicht Umgang mit narzisstischem Verhalten**

Wer schon einmal mit einem narzisstischen Menschen zu tun hatte, weiß, wie sprachlos, ohnmächtig, ausgelaugt und oftmals auch minderwertig man sich fühlen kann. Für Narzissten sind das Ausüben von Macht und das Behalten der Kontrolle sowie immer der Beste sein zu wollen das Wichtigste. Um das zu erreichen, kommunizieren sie häufig mit einem abwertenden Unterton, lassen sogenannte „Bombensätze“ fallen, deren Bedeutung man oft erst hinterher begreift, weisen jede negative Kritik von sich und sind demnach kaum in der Lage, sich selbst zu reflektieren. Meist lassen sie keine Gelegenheit aus, um die Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen und finden immer wieder Gründe, warum gewisse Probleme nicht gelöst werden können. Dieses Verhalten erzeugt Stress im Team, da es das Arbeitsklima vergiftet und eine gute Zusammenarbeit erschwert.

In diesem Seminar geht es darum, die Merkmale narzisstischen Verhaltens zu beleuchten und Handlungsmöglichkeiten zu erfahren, die einen selbstbewussteren und ressourcenschonenderen Umgang mit narzisstischen Mitmenschen ermöglichen.

### **Ziele**

Sie erhalten eine Einführung zum Thema Narzissmus einschließlich typischer Verhaltensmerkmale und deren Arten. Das daraus erworbene Wissen öffnet den Blick hin zu mehr gesunder Abgrenzung, stärkerem Selbstbewusstsein und ressourcenschonender Handlungsmöglichkeiten.

### **Inhalte**

- Definition von Narzissmus und deren Arten
- typische Merkmale narzisstischen Verhaltens
- Strategien im Umgang mit Narzissten
- Arbeiten an mitgebrachten Beispielen

### **Dauer**

1 Tag

## **Kinder, die das Gras wachsen hören, haben die besten Ideen?! Das Wesen hochsensibler Kinder verstehen und fördern**

Laut Schätzungen ist ca. jeder Fünfte hochsensibel. Sogenannte Vielfühler nehmen die Stimmungen der Anderen sowie die Reize aus ihrer Umgebung wie ein Schwamm auf, möchten die Dinge ganzheitlich verstehen und finden großen Gefallen am Entwickeln von Ideen, die den Menschen helfen, ein besseres Leben zu führen. Damit solche Kinder ihr Potenzial entfalten können, brauchen sie bestimmte Rahmenbedingungen und Personen, die sie „sehen“. Das erweist sich im Alltag oft als schwierig, da der Umgang mit Hochsensibilität herausfordernd ist. Daher hat das hochsensible Kind meist nur die Möglichkeit, sich an das System anzupassen. Gelingt ihm das nicht oder nur in eingeschränktem Maße, wird die gemeinsame Zeit eher zur Belastung für das Kind, die Eltern und die Erzieher.

Der Workshop lädt ein, hochsensible Kinder zu erkennen und zu verstehen. Darüber hinaus sollen erste Lösungsansätze für die eigene Einrichtung gefunden werden wie man hochsensible Kinder besser im Alltag begleiten kann.

### **Ziele:**

Sie lernen das Temperamentsmerkmal Hochsensibilität und seine typischen Ausprägungen kennen. Die besonderen Bedürfnisse, Stärken und Schwächen hochsensibler Kinder werden vorgestellt. Sie erfahren bzw. erarbeiten Strategien und Rahmenbedingungen, die Sie in ihrem Alltag nutzen können, um hochsensible Kinder kompetent begleiten und unterstützen zu können.

### **Inhalte:**

- Definition von Hochsensibilität einschließlich ihrer Merkmale
- Bedürfnisse, Stärken und Schwächen hochsensibler Kinder
- besondere Anforderungen an Betreuer hochsensibler Kinder
- gute Rahmenbedingungen in Ihrer Einrichtung schaffen

### **Dauer:**

1 Tag