

Konfliktlösung agil & kompakt

In agilen Teams kollaborieren und Konflikte produktiv anpacken

Zielgruppe

Dieses Kompakttraining ist für alle gedacht, die sich mit konfliktären Spannungsfeldern agilen Arbeitens in einer Organisation auseinandersetzen und Konflikte schlichten, lösen oder gestalten müssen, also Führungskräfte, Projektmanager, Scrum master, Coaches, Berater oder Personaler.

Thema

Bei der Umstellung auf Scrum, Kanban und bei der Einführung agiler Teamstrukturen geht es um neue Formen der Zusammenarbeit, die insbesondere in der Einführungsphase nicht reibungslos verläuft. In diesen 3 interaktiven Trainingstagen geht es darum, Konflikte und Probleme im agilen Umfeld zu erkennen, zu verstehen und mit kreativen Methoden wirksam zu bewältigen.

Was erreichen Sie mit diesem Kompakttraining?

- Sie verstehen, wodurch Konflikte und Spannungen in Organisationen entstehen und finden so früher Hebelwirkungen für deren Lösung heraus
- Sie lernen mit Gefühlen und Emotionen in Konflikten angemessen umzugehen und selbst handlungsfähig zu bleiben
- Sie reflektieren ihren persönlichen Kollaborationsstil und erhalten konkrete Hinweise zur Verstärkung, Erweiterung und Veränderung
- Sie üben, Störungen sicher anzusprechen und über- oder unterschere Kompensationsstrategien zu reduzieren
- Sie können in Ihrer jeweiligen Rolle eingreifen, wenn es im „Menschenhaufen“ (wörtliche Übersetzung von Scrum) hoch hergeht und lernen eine rollenadäquate Konfliktnavigation
- Sie erarbeiten konkrete Gesprächstipps, um eskalierte Situationen entschärfen und verflüssigen zu können
- Sie erhalten und erarbeiten sich Tools, um auf der Struktur- und Prozessebene Konflikten vorzubeugen und Kollaboration zu stärken

Lehrtrainerin



Jutta Kreyenberg

Diplom-Psychologin, Weiterbildung zur lehrenden Transaktionsanalytikerin und systemischen Beraterin, lizenzierte TIFF©-Beraterin, zertifiziert für I-E-Profil™.

Langjährige Beraterin, Trainerin und Führungskraft in einem Großkonzern.

Seit 1995 selbständig mit den Schwerpunkten Coaching, Führung, Mediation und Konfliktmanagement, Team- und Kulturentwicklung.

Sie berät Führungskräfte, Mitarbeiter und Firmen in der Weiterentwicklung ihrer Führungskultur und begleitet sie in ihren Veränderungsprozessen. Sie ist Expertin für die Ausbildung von Coaches und TIFF©-Coaching und arbeitet auch in englischer Sprache.

Ausführliche Trainingsbeschreibung

Viele Unternehmen sehen in der Einführung von Agilität eine Antwort auf die durch VUKA (Volatilität, Unsicherheit, Komplexität, Ambiguität) geprägte Welt, um schneller und effizienter zu führen. Wirksam ist die Einführung neuer agiler Methoden oft jedoch nur bei einer entsprechenden Haltung von Offenheit und Vertrauen, einer iterativen Denkweise und persönlichen und sozialen Kompetenzen der Beteiligten. Insbesondere im Übergang und in der Reibung mit der „alten“ Linienorganisation, die durchaus weiterhin ihren Sinn hat, werden verschiedene Reibungspunkte, Konflikte und Spannungen erzeugt. Diese sind nicht mehr – wie in einer klassischen Linienorganisation - durch Regeln, Zuständigkeiten und Verfahren vermeid- oder lösbar. Agile Organisationsformen bieten hier eine gute Chance, das „Tabu“-Thema Konflikt produktiv und lösungsorientiert neu anzupacken.

In diesem Training geht es darum, sich selbst in Konflikten gut zu steuern und Hebelwirkungen für Konfliktlösungen auf verschiedenen Ebenen zu erkennen und anzuwenden. Sie trainieren nicht nur Ihre Fähigkeiten zur Analyse und Metaperspektive, sondern lernen verschiedene Lösungsstrategien in den verschiedenen Rollen als Product-Owner, Scrum-Master, Agile Coach, Führungskraft, HRler oder Teammitglied kennen. Dabei geht es sowohl um klassische als auch um neuere agile Methoden der Konfliktintervention. Eine wichtige Rolle spielen dabei Ihre persönlichen, emotionalen und sozialen Konfliktkompetenzen und Ihre Fähigkeit, diese Kompetenzen auch in emotional geladenen Situationen einzusetzen. In kollegialer Beratung erarbeiten Sie Lösungen für spezifische Probleme z.B. „Einer spielt nicht mit“, „das Management mischt sich ein“, „Zwei können sich nicht riechen“, „die Macht der Linie“, „der Scrum Master kümmert sich um die technischen Details“, „die Organisation tickt zu langsam“ etc.

Folgende Tools nehmen Sie mit:

- Methoden der gewaltfreien Kommunikation
- Präventionsmethoden zur Konfliktvermeidung für die eigene spezifische Situation (z.B. Erwartungsmaps, Teamspielregeln, Vertrauenskultur)
- Methoden des „conflict dojos“ (Übungsraum) zur Sensibilisierung und Exploration von Konflikten unter Nutzung von Gamestorming-Methoden
- Methoden der radikalen Kollaboration wie z.B. das persönliche Frühwarnsystems für die eigene Verhaltenssteuerung
- Checklists und Tests für die Konfliktanalyse, –navigation und Konfliktkompetenzanalyse
- Konfliktlösungsstile und wie sie geworden sind (Konflikt-Lebenslinie)
- Tools zur Gesprächsführung (vom Zuhören bis zum systemischen Fragen)
- Techniken zur Navigation in verschiedenen Konfliktgewässern vom Aufdecken schwelender Konflikte bis zur Mediation
- Modelle der Transaktionsanalyse (Transaktionen, Psychologische Spiele, Antreiber, Dramadriek)
- Systemische Landkarten und Interventionen (Wirklichkeitskonstruktion und Entwürfe, Lösungen 2. Ordnung)
- Kreative Spielregeln und Visualisierungsmethoden für Teams und Meetings (z.B. Daily standup, Retrospektive, Lean Coffee), die die Selbstorganisation fördern

Vorbereitung:

Bitte bringen Sie Ihre spezifischen Praxisfälle (Fragen, Themen, Konflikte, schwierige Gesprächspartner...) mit, um den Lerntransfer sicher zu stellen

Im Training:

Sie erhalten Impulse für das Verstehen und Lösen des Konfliktgeschehens, explorieren Lösungsmethoden in Übungen und Kleingruppen, erarbeiten sich in Kurzvideos eigene Handlungsmöglichkeiten und wenden in Fallarbeiten die erlernten Methoden auf Ihre eigenen Themen an.

Nachbereitung:

Nach dem Training erhalten Sie alle handouts und das Fotoprotokoll für die individuelle Nacharbeit und Weitergabe in Ihrem Team. Sie erarbeiten einen Handlungsplan für die Lösung konkreter Konflikte und Ihre nachhaltige Konfliktstabilität

Agenda – Überblick

1. Tag – die Konfliktlandschaft verstehen

- Konfliktformen und –ebenen in verschiedenen Organisationskulturen erkennen
- Video-Übung zu einem Fall (Interessenskonflikt)
- Neuroimaginatives Gestalten zum Verstehen eigener Emotionen
- Die eigene Haltung in Konflikten, Konfliktlösungsstile und der persönliche Konflinktnavigationsraum
- Raus aus der Defensive: das persönliche Frühwarnsystem zur Handlungssteuerung
- Checkliste der persönlichen und sozialen Konfliktkompetenzen
- Persönliche Konfliktlebenslinie
- Die eigene Rolle verstehen und ausfüllen
- Praxistransfer durch Übungen und Fallarbeit

2. Tag – sinnvolle Konflikte nutzen und Konfliktlösungen anwenden

- Der Konflinktnavigator
- Installation eines Konflikt(spie-) raums mit dem Conflict dojo
- Kommunikationstechniken zur De-Eskalation von Konflikten
- Systemische Interventionen
- Ungute Kommunikationsmuster (Psychologische Spiele) konfrontieren und auflösen
- Strategien für den Kollaborationserfolg
- Methoden der gewaltfreien Kommunikation
- Strategien zum Umgang mit „unangenehmen“ Gefühlen wie Aggression, Unlust, Verweigerung...

3. Tag – unnötige Konflikte vermeiden und eine kollaborative agile Kultur stärken

- Agile Präventionstools zur Konfliktvermeidung
- Agile Handlungsstrategien für wiederkehrende Konflikte
- Lösungsstrategien, die Selbstverantwortung fördern
- Auftrags- und Rollenklärung im agilen Geschehen
- Die eigene Konfliktstabilität visualisieren
- Praxistransfer durch Übungen und Fallarbeit
- Transfer der Trainingsinhalte durch agile Handlungspläne für konkrete Konflikte und persönliche Handlungsstrategien