

Eric Berne Institut Zürich
Programm 2012 – Ausbildung



Kraft im Konflikt

Vier Module zur Erweiterung der Kritik- und Konfliktfähigkeit

mit den Modellen der Transaktionsanalyse
(gelten zusammen ergänzt mit einer
Skriptwoche als Grundlagenjahr)

Modul 1

Besonderes Merkmal: «konfliktfreudig»

Konflikte aus der Sicht der
Persönlichkeit betrachtet

Modul 2

Das Salz in der (Alltags-) Suppe

Konflikte als anregende Form des
Zusammenlebens

Modul 3

Was haben Gefühle im Konflikt «verloren»?

Beweggründe für Konflikte

Modul 4

Friede, Freude, Eierkuchen

Ist das Autonomie?

Leitung EBI-Leitungsteam
Hanna Eyer, Franz Liechti-Genge,
Anita Steiner Seiler

Zeit Modul 1: 29. Juni – 1. Juli 2012
Modul 2: 18. – 20. Januar 2013
Modul 3: 26. – 28. April 2013
Modul 4: 30. März – 1. April 2012
oder 18. – 20. Oktober 2013

Ort EBI, Dufourstrasse 35, 8008 Zürich

Jedes Modul kann auch einzeln besucht werden
Kosten Pro Modul: CHF 985.-
Buchung aller vier Module Fr. CHF 3800.-

Anmeldung online: www.ebi-zuerich.ch
oder per Post an das EBI-Sekretariat
Dufourstrasse 35, 8008 Zürich



Kraft im Konflikt

Konflikte sind normal. Als Individuen haben wir unterschiedliche Bedürfnisse, welche Reibung mit unseren Mitmenschen erzeugen und die dazu führen, uns auseinanderzusetzen und zu verhandeln. Bestenfalls führt dies zu einem für alle Seiten annehmbaren Kompromiss. Konflikte sind das „Salz in der Suppe“ im Zusammenleben von Paaren und Familien. Sie fördern Weiterentwicklung. Dasselbe gilt für Institutionen, vom kleinen Team bis zum Staat. So ist in der Weltpolitik von verschiedenen Seiten her erklärtes Ziel, Konflikte kommunikativ und gewaltfrei anzugehen.

Offene, schwelende oder verdeckte Konflikte binden Energie, die für produktives Arbeiten, für zielorientierte Gespräche und für partnerschaftliches Zusammensein fehlen. Konstruktiv bewältigte Konflikte – ohne Verlierer und Gewinner – stärken alle Beteiligten.

Viele Menschen haben aufgrund ihrer Lebensgeschichte Konfliktstrategien, die nicht lösungsorientiert sind. Negative Erfahrungen werden automatisch wiederholt und von neuem bestätigt. Erkennen wir diese, so können wir die in Konfliktsituationen enthaltene Kraft bewusst auf konstruktive Weise nutzen.

Ziele

- Mit Werkzeugen aus der Transaktionsanalyse wird gelernt
- konfliktträchtige Situationen einzuschätzen
 - eigene Konflikanfälligkeiten zu erkennen
 - menschliches Verhalten mit seinem Konfliktpotential zu verstehen
 - Konflikte konstruktiv zu bewältigen
 - Konfliktmanagement als Führungsqualität zu entwickeln

Vorgehen

Anhand von praktischen Beispielen, Theorie und Selbsterfahrung, kreativen Mitteln, Rollenspielen und Gesprächen werden Kompetenzen erweitert, die zu konstruktiven Konfliktlösungen beitragen können.

Voraussetzung dazu ist die Bereitschaft zur persönlichen Auseinandersetzung mit sich selbst und mit den anderen Teilnehmenden.

In einem wertschätzenden, heiteren Klima sollen die Teilnehmenden die Möglichkeit haben eigene Erfahrungen und Lernbedürfnisse einzubringen.

Gesamtkonzept

Jedes der vier Module nimmt eine bestimmte Dimension des Grundthemas auf und setzt einen je anderen Schwerpunkt. Alle vier Module bilden insgesamt ein Grundlagenlagenjahr zur Einführung in die Transaktionsanalyse (inklusive TA 101) und gelten zusammen mit dem Anschlussmodul „Lebensskript und Kompetenzmanagement“ als erstes Jahr (Stufe 1) der dreijährigen Grundausbildung in TA.

Jedes Modul kann auch einzeln besucht werden!

Zu den einzelnen Modulen

Modul 1

29. Juni – 1. Juli 2012

Besonderes Merkmal: „konfliktfreudig“

Konflikte aus der Sicht der Persönlichkeit betrachtet

Leitung: Hanna Eyer

Modul 2

18. – 20. Januar 2013

Das Salz in der (Alltags-) Suppe

Konflikte als anregende Form des Zusammenlebens

Leitung: Franz Liechti-Genge

Modul 3

26. – 28. April 2013

Was haben Gefühle im Konflikt „verloren“?

Beweggründe für Konflikte

Leitung: Anita Steiner Seiler

Modul 4

29. März – 1. April 2012 oder 18. – 20. Oktober 2013

Friede, Freude, Eierkuchen

Ist das Autonomie?

Leitung: Kurs 2012 Hanna Eyer

Kurs 2013 Anita Steiner Seiler

Zeiten

Jedes Wochenende jeweils

Freitag, 15.00 – 18.00, 19.00 – 21.00

Samstag, 09.00 – 13.00, 14.30 – 19.30

Sonntag, 09.00 – 13.00, 14.00 – 16.00

Kosten

Pro Modul Fr. 985.–

Buchung aller vier Module Fr. 3800.–

TA 101 inbegriffen

Anmeldung / Auskunft

online www.ebi-zuerich.ch, info@ebi-zuerich.ch

EBI, Dufourstrasse 35, 8008 Zürich, Telefon 044 261 47 11



Modul 1

Besonderes Merkmal: «konfliktfreudig»

Konflikt aus der Sicht der Persönlichkeit betrachtet

29. Juni – 1. Juli 2012

Inhalt

Erkunden eigener Persönlichkeitsanteile mit dem Fokus auf das bevorzugte Konfliktverhalten (Ich-Zustände)

- Neige ich eher zur Provokation oder zur Harmonie?
- Wie reagiere ich auf provozierende, wie auf harmonisierende Menschen?
- Welche Ressourcen liegen in meinem persönlichen Stil?

Analyse eigener und fremder Kommunikationsmuster (Transaktionen)

- Welches sind meine bevorzugten Transaktionen?
- Welche Reaktionen löse ich damit aus?
- Wie kommt es zum Konflikt?
- Wie kann ich mein gewohntes Kommunikationsrepertoire erweitern oder verändern?

Konstruktive Konfliktgestaltung mit Wertschätzung der eigenen Person, als auch des Gegenübers (ich bin o.k. – du bist o.k. als Grundposition)

- Neige ich eher zu einer übersicheren oder zu einer untersicheren Grundposition?
- Neige ich eher zum Angriff oder zum Rückzug?
- Wie kann ich mein Gegenüber mit Wertschätzung kritisieren?

Leitung

Hanna Eyer

Lehrberechtigte Transaktionsanalytikerin im Anwendungsfeld Beratung (PTSTA-C) und Supervisorin BSO, selbständig mit eigener Beratungspraxis in Gossau, SG und Co-Leiterin des EBI in Zürich.

Durch meinen vielfältigen beruflichen Hintergrund besitze ich fundierte Kenntnisse über die unterschiedlichen Herausforderungen und Konfliktkulturen der Institutionen im Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen.



Modul 2

Das Salz in der (Alltags-) Suppe

Konflikte als anregende Form des Zusammenlebens

18. – 20. Januar 2013

Inhalt

Streiten verbindet – was sich liebt, das neckt sich.

Der Volksmund weiss um die verbindende Dimension der Konflikte. In diesem Modul werden wir den Ursachen nachgehen, die immer wieder zu Konflikten führen und dabei Ausschau halten, welchen “Gewinn” dabei die KonfliktparterInnen einheimsen.

Im Zentrum steht dabei der Gedanke, den Eric Berne einmal äusserte, dass es die Hauptherausforderung der Menschen ist, ihre wache Zeit zu gestalten. In Konflikten verbunden zu sein, ist eine Möglichkeit davon. Mit den transaktionsanalytischen Modellen der Grundbedürfnisse (“hungers”) und der Zeitgestaltung werden wir diesen Fragen nachgehen.

Um die typischen Konfliktabläufe zu analysieren wird die transaktionsanalytische Spielanalyse zu Hilfe genommen. Damit werden immer wieder ablaufende Muster erkannt und sichtbar gemacht. Daraus lassen sich dann alternative Möglichkeiten entwickeln, Konflikte auszutragen und sie mit Kraft zu bestehen.

Für die Konfliktprophylaxe wird das Modell der „Strokes“ beigezogen. Wer gut genährt an Zuwendung ist, gestaltet sein Zusammenleben mit den Mitmenschen konfliktärmer und wird nötige Konflikte gelassener angehen.

Leitung

Franz Liechti-Genge

Lehrberechtigter Transaktionsanalytiker im Anwendungsfeld Bildung (PTSTA-E)

Supervisor BSO, Theologe, Co-Leiter des EBI Zürich .

Durch meine Tätigkeiten als Pfarrer, Supervisor, Ausbilder und nicht zuletzt als Vater und Partner habe ich eine reiche Erfahrung im Erleben, Begleiten und Durchstehen von Konflikten verschiedenster Couleur.



Modul 3

Was haben Gefühle im Konflikt «verloren»?

Beweggründe für Konflikte

26. – 28. April 2013

Inhalt

Emotionale Kompetenz bedeutet bewussten und konstruktiven Umgang mit Gefühlen. Zu Konflikten gehören Gefühle, allen voran die Wut und die Angst. Diese werden in Konfliktsituationen oft entweder unterdrückt und „unter den Teppich gekehrt“ oder hochgeschaukelt und in dramatischer Form ausagiert. Insbesondere die Aggression ist eine Kraft, die sowohl zu Entwicklung und Veränderung, wie auch zu Verletzung und Zerstörung führen kann.

Gefühle sind wichtige Signale und Wegweiser für unser Verhalten.

Gefühle wahrnehmen, annehmen und so ausdrücken, dass sie in Richtung Lösung führen, sind drei wesentliche Schritte im Konflikttraining.

Weil in Konfliktsituationen oft ein Gefühlswirrwarr herrscht, ist das Erkennen und Auseinanderhalten von echten und unechten Gefühlen (Grundgefühlen und Maschengefühlen) wichtig. Viele Menschen eignen sich in der Kindheit an, gewisse Gefühle nicht zu fühlen und andere zu manipulieren. Dies kann im Erwachsenenalter zu wiederkehrenden Konfliktthemen führen.

Es gibt keine Konfliktlösung, ohne dass sich die Betroffenen selbstkritisch auf den eigenen Anteil am Konflikt besinnen. In der Selbstreflexion können aus der Kindheit stammende Glaubenssätze und Verhaltensmuster aufscheinen, die sich in verschiedenen Konfliktsituationen wiederholen. Diese zu erkennen und sich davon zu lösen ist wichtiger Bestandteil von emotionaler Kompetenzentwicklung.

Leitung

Anita Steiner Seiler

Lehrende Transaktionsanalytikerin (PTSTA-E), dipl. Erwachsenenbilderin, Ritualbegleiterin
Langjährige Tätigkeit als Seminarleiterin und Dozentin in der Erwachsenenbildung (Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikation, Gruppendynamik) und in der Ausbildung von Auszubildenden, Co-Leiterin des EBI Zürich. Praxis für Supervision, Coaching, psychologische Beratung und Ritualbegleitung.
Meine Erfahrungen in verschiedenen beruflichen und privaten Rollen haben mich gelehrt, dass ein wertschätzender und respektvoller Umgang miteinander das Fundament einer konstruktiven Konfliktkultur bildet.



Modul 4

Friede, Freude, Eierkuchen

Ist das Autonomie?

30. März – 1. April 2012

Inhalt

Der Vertrag hat in der Transaktionsanalyse einen hohen Stellenwert. Er regelt die Zusammenarbeit unter Menschen in unterschiedlichsten Settings.

Konflikte sind auf individueller, sozialer und organisatorischer Ebene zu beobachten.

Auf allen drei Ebenen spielt der Vertrag eine Schlüsselrolle.

- Nehme ich meine eigenen Bedürfnisse wahr und vertrete ich sie angemessen nach aussen?
- Setze ich mich aktiv für meine Interessen und Erwartungen ein?
- Sind in meinem beruflichen Kontext die Regeln der Zusammenarbeit besprochen und werden sie eingehalten?
- Sind die Zuständigkeiten und Funktionen in meinem Arbeitsteam oder Familie eindeutig?
- Wie schätze ich meine Rollenbewusstheit ein?
- Sind die Strukturen in meinem Arbeitsfeld klar und transparent?

In diesem Seminar werden wir das Thema «Vertrag» genauer beleuchten, mit Beispielen aus der Praxis diskutieren und Optionen entwickeln, wie der Vertragsgedanke in Konfliktsituationen genutzt werden kann.

Welche Bedeutung hat «Autonomie» in Konfliktsituationen?

- Bedeutet «Friede, Freude, Eierkuchen» Autonomie oder ist es eher ein Bedürfnis nach Harmonie?
- Was bedeutet «Autonomie» in der TA?
- Gibt es Grenzen von Konfliktlösungen und was bedeutet dies für die Autonomie der betroffenen Konfliktpartner/innen?

Leitung

Hanna Eyer

Lehrberechtigte Transaktionsanalytikerin im Anwendungsfeld Beratung (PTSTA-C) und Supervisorin BSO, selbständig mit eigener Beratungspraxis in Gossau, SG und Co-Leiterin des EBI in Zürich.

Durch meinen vielfältigen beruflichen Hintergrund besitze ich fundierte Kenntnisse über die unterschiedlichen Herausforderungen und Konfliktkulturen der Institutionen im Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen.