

## Resilienz und Konfliktlösung (Netzwerktreffen)

mit Produktionsleiterin und Organisationsentwicklerin Sophie Schmeiser (mollusca productions)

### Was versteht man unter Resilienz?

- Ursprünglich: Anpassungsfähigkeit
- Später: Widerstandsfähigkeit in einer Leistungsgesellschaft

In der Freien Szene wird Resilienz und Flexibilität schon immer vorausgesetzt. Hier ist wichtig: Man muss nicht mit jeder Situation umgehen können!

### Zwei Modelle zum Denken im Kontext der Arbeit:

Mit Hilfe dieser Konzepte lässt es sich einfacher verstehen, worauf man achten kann. Wann kann man auf Resilienz verzichten und welche Antreiber helfen oder sind kontraproduktiv?

1. **Das Rollenmodell:** Wie viele Rollen übernehme ich?  
Welche Konflikte können zwischen der Rolle, der Person und der Funktion auftreten?
  - Rolleninkongruenz (Spannungen zwischen Person und Rolle)
  - Rollendiffusion (Spannungen zwischen Funktion und Rolle)
  - Abgrenzungsthemen (Sich von seiner Rolle zu distanzieren)
2. Das **Antreiber-Konzept** aus der Transaktionsanalyse:  
Anzuwenden bei wiederkehrenden Problemen, die aus einer guten Absicht heraus entstanden sind. Die fünf Antreiber sind:
  - a. Sei perfekt ("Arbeite fehlerlos!")
  - b. Streng dich an („Es muss schwierig sein, damit es sinnvoll ist.“)
  - c. Sei schnell ("Bleibe konstant in Bewegung!")
  - d. Mach es allen recht (harmoniebedürftiges Verhalten)
  - e. Sei stark ("Beiß die Zähne zusammen!")
  - f. Optimiere dich ("Sei resilient")

Die Antreiber sollten identifiziert und evaluiert werden.

### Aufgaben der Produktionsleitung im Kontext:

- Die Entscheidung, auf welche Skills man verzichtet, um sich auf andere zu konzentrieren, ist eine persönliche Entscheidung.
- Grundsätzlich sollte man keine Scheu vor Konflikten haben.
- Einfühlungsvermögen mitbringen

### Wie man Konflikte verstehen könnte?

Konflikte sind meist emotionale Unterschiedsverhandlungen. Je höher der Grad der Emotionen, umso selektiver wird die Wahrnehmung. Konflikte können und sollten als eine Möglichkeit betrachtet werden, denn sie zu verhandeln bedeutet auch Übersetzungsarbeit! Indem man durch sie auf Problemstellungen aufmerksam macht, kann Neues erschafft werden! Zudem können sie Beziehungen

vertiefen und zusammenschweißen. Dazu sollte zeitsensibel auf unausgesprochene Konflikte eingegangen werden!

## Konfliktlösung:

- Der Umgang mit dem aufkommenden Konflikt ist wichtig - präventiv kann das bedeuten, Emotionen zuzulassen und sich Pausen zu erlauben.
- Den "Angriff" auf die Rolle und die Funktion beziehen, nie auf die Person.
- Gespräche pausieren, wenn die Zeit knapp ist.
- Emails nicht immer gleich beantworten.
- Auf die Körperhaltung achten und offen auf Menschen zugehen!
- Sich seine Konflikte aussuchen und nachhaltig denken.
- Zeit und Raum nehmen!
- Seinem Gegenüber zusprechen und bestehen lassen. Hier gilt: Empathie ist nicht dasselbe wie Sympathie.
- Vertrauensvoll mit Informationen und Gefühlen der Menschen umgehen.
- (Sich) an einem schlechten Tag erlauben, Proben auszulassen.
- Wertschätzung mitteilen!
- Manchmal ist die Aufrechterhaltung eines Problems auch die Lösung. Es gibt Probleme die nur als welche wirken, aber eigentlich keine sind.
- Erkennen, dass ein Konflikt etwas Lösbares ist. Eine Restriktion ist etwas Unveränderliches.