

ANSPRECHPARTNER

Anschrift

Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden

an der Technischen Universität Dresden
Anstalt öffentlichen Rechts
Fetscherstraße 74
01307 Dresden



Ansprechpartner im GB PSD

Dr. Rainer Helmig
(zertifizierter Mediator)
Haus 16
Zimmer 209 (erster Stock)

☎ 0351 458-3615

📠 0351 458-88-3615

✉ unterstuetzung.psd@ukdd.de

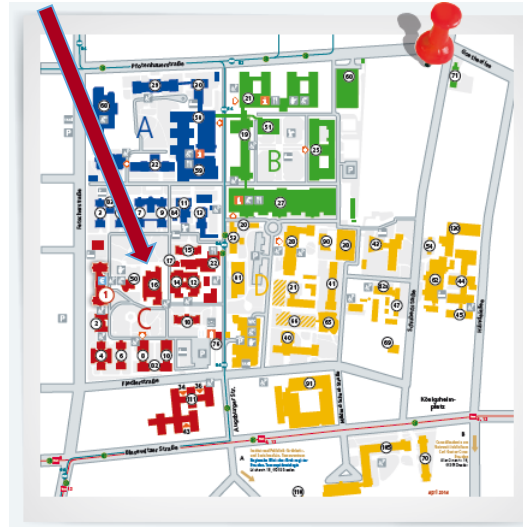
🌐 <https://www.uniklinikum-dresden.de/psd>

🕒 Sprechzeiten

- 📅 Dienstag 15:00 bis 17:00 Uhr
- 📅 Freitag 10:00 bis 12:00 Uhr
- 📅 Weitere Termine nach Vereinbarung

SO FINDEN SIE DIE KONTAKTSTELLE

So finden Sie uns



Hinweis

Die Angebote richten sich derzeit vorrangig an
Beschäftigte des Geschäftsbereiches Pflege,
Service, Dokumentation.



KONTAKTSTELLE KOOPERATION UND KONFLIKT

„Es gibt einen Ort jenseits von richtig
oder falsch. Dort treffen wir uns.“
(Persisches Sprichwort)



VOM PROBLEM ZUR LÖSUNG

WAS IST EIN KONFLIKT?

Das Wort „Konflikt“ bedeutet Aneinanderschlagen, Zusammenstoßen, im weiteren Sinne daher auch Kampf oder Streit. Konflikte sind Störungen, die den Handlungsablauf einzelner Menschen oder Gruppen behindern oder unterbrechen und damit auf die Beteiligten belastend wirken.

WIE KONFLIKTE ENTSTEHEN

Je mehr sich einzelne Menschen verändern oder sich eine Gruppe bzw. allgemein ein soziales System entwickelt, desto mehr Unterschiede zwischen den Menschen bzw. den Elementen dieses Systems werden sichtbar, wobei diese Differenzen für das Fühlen, Wollen und Handeln vom Einzelnen oder auch Gruppen als hinderlich erlebt werden.

ERKENNEN VON KONFLIKTEN

Merkmale von Konflikten sind meist Desinteresse; Abschalten, „Dienst nach Vorschrift“; Ablehnung und Widerstand; ständiger verbaler und nonverbaler Widerspruch, geringe Ansprechbarkeit; Uneinsichtigkeit und Sturheit; rigides und rechthaberisches Verhalten, kaum Änderungsbereitschaft; Flucht: Vermeiden von Kontakten, Ausweichverhalten; Überkonformität; überangepasstes Verhalten, falsche Freundlichkeit; Aggressivität und Feindseligkeit: verbale Attacken, absichtliche Fehler, böse Blicke usw.

MÖGLICHE FOLGEN VON KONFLIKTEN

Konflikte werden nicht nur sachlich, sondern oft auch emotional ausgetragen und führen so zu negativen Auswirkungen auf das körperliche und seelische Gleichgewicht und Wohlbefinden. Sie wirken negativ auf die Motivation und Arbeitszufriedenheit sowie auf die Produktivität der eigenen bzw. kollektiven Leistung.

KONFLIKT, VERANTWORTUNG, LÖSUNG

In einer konfliktbehafteten Situation geht es nicht um eine Entscheidung über die Anerkennung unterschiedlicher Positionen, sondern um ein wechselseitiges Verstehen von unterschiedlichen Interessen. Entscheidend ist das rechtzeitige Erkennen einer Störung und die Wahrnehmung einer individuellen bzw. gemeinsamen Verantwortung zur Lösungsfindung.

KONFLIKT GELÖST - WAS DANN?

Zu einer Konfliktlösung gehört in der Regel eine Vereinbarung über den Umgang miteinander und die gegenseitige Achtsamkeit und Fürsorge für eine möglichst dauerhafte Beilegung des Konflikts.

ANGEBOTE ZUR KONFLIKTBEILEGUNG

INFORMATIONEN- UND BERATUNGSSERVICE ZU KRISEN UND KONFLIKTEN

Sollten Sie einen persönlichen Konflikt mit Kolleginnen und Kollegen Ihres Arbeitsbereiches, mit Vorgesetzten oder anderen Menschen haben, die mit Ihrer Arbeit bei uns in Verbindung stehen bzw. sich in einer akuten Krisensituation befinden, so können Sie sich ohne Einhaltung des Dienstweges direkt an unser Kontaktbüro wenden!

Alle Kontakte und Gespräche sind vertraulich und Dritte werden weder über das Gespräch noch über dessen Inhalte informiert!

PROBLEMANALYSEN

Oft tragen Analysen der persönlichen beruflichen Situation zur Klärung weiterer Schritte bei. Diese Analysen können individuell bzw. in Gruppen und Teams durchgeführt werden. Dazu kommen wir auf Wunsch auch an Ihren Arbeitsplatz.

BEGLEITUNG VON KLÄRUNGS- UND LÖSUNGSPROZESSEN

Problemsituationen und Konflikte bedürfen neben Information und Beratung meist auch einer persönlichen Begleitung, die wir gern vereinbaren können. Dabei können auf Wunsch weitere Akteure wie der GB PER, der Personalrat bzw. die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte, sowie die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen werden.

MEDIATION

Können Konflikte nicht ohne weiteres in Gesprächen gelöst werden, bieten wir Mediation als ein strukturiertes, freiwilliges Verfahren zur konstruktiven Beilegung des Konfliktes an, bei dem der Mediator als unabhängiger, allparteilicher Dritter das Verfahren führt und den Lösungsprozess moderiert. Mediationsinhalte sind vertraulich und es werden keine Informationen an unbeteiligte Dritte weitergegeben!

FALLBERATUNG UND INTERVISION

Ein wirksames Mittel in Konflikten am Arbeitsplatz ist die Durchführung von Beratungen mit der Besprechung von Fällen kritischer Situationen und einer kooperativen Lösungsfindung im Team, bei denen die Beteiligten durch ihre berufliche Expertise die Lösungsfindung meist selbst initiieren.

ANGEBOTE ZUR KONFLIKTPRÄVENTION

MASSNAHMEN ZUR TEAMBILDUNG

Es besteht die Möglichkeit, nach Ihren Vorstellungen geeignete Maßnahmen zur Verbesserung Ihrer Motivation, Kreativität und der Gestaltungsspielräume Ihres Handelns gemeinsam durchzuführen.

MASSNAHMEN ZUR KOMMUNIKATION

Zur Konfliktprävention gehören eine transparente, vorurteilsfreie und wertschätzende Kommunikation sowie der Mut zum Ansprechen von Problemen und Störungen.

MODERATION VON FEEDBACKGESPRÄCHEN

Das Besprechen und Verhandeln von gegenseitigen Erwartungen und deren Erfüllung sind wichtige Voraussetzungen zur Vermeidung von Störungen.

ÜBUNGEN ZUR ACHTSAMKEIT UND ZUM UMGANG MIT SICH SELBST

Darauf zu achten und zu steuern, wie der Einzelne auf sich selbst und auf andere wirkt, was dem Menschen gut tut und ihn antreibt, sind wichtige Voraussetzungen für das Erkennen von Störungen und der Möglichkeiten, diese proaktiv zu beeinflussen.

