

KONFLIKTMANAGEMENT UND MEDIATION IN ORGANISATIONEN

ZERTIFIKATSLEHRGANG FÜR SYSTEMISCHE ORGANISATIONS-
UND WIRTSCHAFTSMEDIATION
CERTIFICATE OF ADVANCED STUDIES (CAS)



SEP 2020 – JUN 2022



7 MODULE, INSGESAMT
26,5 PRÄSENZTAGE



RIMSTING AM CHIEMSEE

„FÜR NACHHALTIGES KONFLIKTMANAGEMENT IN ORGANISATIONEN GILT ES, BEWUSSTSEIN ZU SCHAFFEN, ZUM EINEN: WAS BEWIRKT DIE ORGANISATION IN DEN MENSCHEN, UND ZUM ANDEREN: WAS KÖNNEN DIE MENSCHEN IN DER ORGANISATION BEWIRKEN?“

PROF. DR. DR. H. C. FRIEDRICH GLASL



INHALT

04 KONFLIKTARBEIT IN ORGANISATIONEN

06 MEDIATION

07 SYSTEMISCHES KONFLIKTMANAGEMENT

08 SYSTEMISCHE ORGANISATIONSENTWICKLUNG

09 LERNZIELE DES LEHRGANGS

11 STIMMEN EHEMALIGER TEILNEHMER UND TEILNEHMERINNEN

12 ZIELGRUPPE, ZUGANGSVORAUSSETZUNGEN, ZERTIFIKAT UND

ANERKENNUNG

13 ALLGEMEINE INFOS

14 MODULE

15 MODULÜBERSICHT

16 INHALTE DER EINZELNEN MODULE

24 DOZENTEN/DOZENTINNEN

31 RELEVANTE VERÖFFENTLICHUNGEN

32 UNIVERSITÄT WITTEN/HERDECKE UND TRIGON ENTWICKLUNGSBERATUNG



#KONFLIKTARBEIT
IN ORGANISATIONEN

KONFLIKTARBEIT IN ORGANISATIONEN

Konfliktbearbeitung spielt in Organisationen eine zunehmende Rolle. Konflikte sind allgegenwärtig unter KollegInnen sowie zwischen MitarbeiterInnen und Führungskräften oder auch zwischen Organisationen und ihrer Kundschaft oder Klientel. Der Bedarf nach gut ausgebildeten KonfliktberaterInnen und MediatorInnen steigt. Akteure, die in diesen Spannungsfeldern tätig sein wollen, benötigen Kenntnisse und Fähigkeiten aus den Bereichen Mediation, Konfliktmanagement und Organisationsentwicklung. Diese drei Themenfelder bilden das Gerüst des Lehrgangs:

- » Mediation
- » Systemisches Konfliktmanagement
- » Systemische Organisationsentwicklung

MEDIATION

Die Fähigkeit, sich inmitten streitender Personen, Gruppen und Organisationen frei zu bewegen und dadurch vermittelnd tätig werden zu können, ist ein zentrales Element in der Konfliktbearbeitung. Dafür gibt es viele bewährte Vorgehensweisen und Methoden in der Mediation. Für die unterstützende Drittpartei ist es besonders wichtig, eine allparteiliche Haltung einzunehmen, gegenseitige Veränderungsprozesse anzuregen und von allen Seiten akzeptierte und praktikable Lösungen anzustreben. Mediation lebt von Handwerk, Haltung und Klarheit im Denken sowie Empathie im Fühlen. Je mehr MediatorInnen verstehen, was in und zwischen Streitenden vor sich geht, desto besser können sie die Klärungsprozesse unterstützen.

SYSTEMISCHES KONFLIKTMANAGEMENT

Konflikte in Organisationen verlangen über die üblichen Mediationstechniken hinausgehende, systemische Fähigkeiten, Kenntnisse und Methoden. Denn um in Organisationen nachhaltige Wirkungen zu erzielen, ist es notwendig, durch Methoden des Konfliktmanagements von den vordergründigen Streitpunkten zur Tiefenstruktur des Konflikts und zu den organisationalen Hintergründen vorzudringen und an den Konfliktpotenzialen der Organisation zu arbeiten. KonfliktberaterInnen sollten Interventionsmethoden sicher einsetzen können, die sowohl bei den kognitiven, emotionalen und motivationalen Faktoren der Menschen ansetzen als auch bei den vernetzten Einflussfaktoren des organisationalen Kontexts.

SYSTEMISCHE ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Bei Organisationskonflikten ist nicht nur die Arbeit an intrapsychischen und zwischenmenschlichen Prozessen erforderlich. Organisationsstrukturen, Unternehmensziele, Kunden- und Lieferantenanliegen, Marktbedingungen, die Finanzsituation, problematische Arbeitsabläufe etc. sind oft maßgebliche Konfliktpotenziale in Organisationen. Deshalb sind zum einen Kenntnisse grundlegender Konzepte und Methoden der systemischen Organisationsentwicklung notwendig, um Konfliktmanagement und Mediation in Organisationen wirksam einsetzen zu können. Zum anderen gilt es Kompetenzen aufzubauen, um Konflikte für die Weiterentwicklung von Organisationen nutzbar zu machen.

LERNZIELE DES LEHRGANGS

- » Sie lernen grundlegende Konzepte und Methoden der Mediation und des systemischen Konfliktmanagements sowie einige Basiskonzepte der systemischen Organisationsentwicklung kennen, die für Konfliktinterventionen in Organisationen wichtig sind.
- » Sie entwickeln und festigen Grundhaltungen und Basisfähigkeiten, um als MediatorIn in Konflikten zwischen Menschen vermitteln und tiefer gehende Konfliktbehandlungsprozesse durchführen zu können.
- » Sie entwickeln kognitive, emotionale und praktische Fähigkeiten, durch die Sie sowohl auf der sachlichen als auch auf der persönlichen Ebene Klärungs- und Konfliktlösungsprozesse kompetent begleiten können.
- » Sie üben rationale und künstlerisch-intuitive Methoden, die es ermöglichen, auch tiefer liegende Prozesse in Konflikten zu verstehen, passende Interventionen zu finden und Beratungsprozesse zielführend zu gestalten.
- » Als Grundlage Ihrer persönlichen Konfliktkompetenz entwickeln Sie Ihre Fähigkeiten zur Präsenz, Achtsamkeit und des Mitgefühls sich selbst und anderen gegenüber weiter. Sie entwickeln die Fähigkeiten zur mediativen Kommunikation.

STIMMEN EHEMALIGER TEILNEHMERINNEN

Dieser Lehrgang ist eine Weiterentwicklung des seit 2003 sehr erfolgreich laufenden Lehrgangs der Trigon Entwicklungsberatung unter der Leitung von Rudi Ballreich und Friedrich Glasl. Seit 2012 wird er auch in Sao Paulo in Kooperation mit brasilianischen KollegInnen durchgeführt. Mehr als 300 TeilnehmerInnen aus unterschiedlichen Ländern haben diesen Lehrgang in der Zwischenzeit absolviert.

Einige Stimmen ehemaliger TeilnehmerInnen:

„Ich hatte mich für den Lehrgang angemeldet, weil ich in meiner Anfangszeit als Geschäftsführerin viel mit Konflikten zu tun hatte. Die Auseinandersetzung mit meinem eigenen Konfliktverhalten, sowie das Verständnis und das Üben der Mediationsmethoden haben mir die Angst vor Konflikten genommen. Ich bin seitdem immer auf der Suche nach Lösungen, die möglichst für alle Konflikt-Beteiligten gut sind. Ich habe auch gelernt, wie ich meine Anliegen in Konfliktsituationen wertschätzend und doch ganz klar ansprechen kann. Die unterschiedlichen Module des Lehrgangs haben durch ihre Häufigkeit und Intensität tiefe Verhaltensänderungen bei mir bewirkt.“

– Johanna Pabst, Geschäftsführerin der partnerteams GmbH, Langenfeld

„Die Kompetenz der Trainer ist einfach unglaublich gut. Ich hatte vor dem Lehrgang in meiner Arbeit als Mediator immer viel mit Gesprächsregeln gearbeitet. In diesem Lehrgang habe ich ‚the power of being present‘ nicht nur gelernt, sondern in den Mediationsdemonstrationen der TrainerInnen gesehen und erlebt. Das war mit das Eindrucksvollste, nämlich eine Mediation durch die ruhende und achtsame Präsenz über Wasser zu halten, und nicht durch Regeln. Um das machen zu können, muss der Mediator in sich selbst anwesend sein, ‚da sein‘, präsent sein. Zuerst konnte ich nicht glauben, dass das möglich ist. Als ich es dann erlebte, war ich davon total begeistert. Meine Mediations- und Beratungsarbeit hat sich durch diese Erfahrungen sehr verändert.“

– Harry Hoffmann, Geschäftsführer Dawen gGmbH Kunming/China

„„Gott sei Dank“ wurden keine banalen „man nehme“ Rezepte vermittelt, sondern situativ anwendbare Konzepte und Methoden. Besonders gelungen war der Wechsel zwischen theoretischen Inputs und supervidierten Anwendungsphasen in wechselnden Kleingruppen. Wichtig war dabei, zunächst mit vorbereiteten Konfliktsituationen Standards zu erfahren und einzuüben und später auch an eigenen Fällen damit zu arbeiten.“

– Dr. Holger Epstein, Zentrales Konfliktmanagement der Georg-August-Universität Göttingen

ZIELGRUPPE

Als TeilnehmerInnen sind vor allem externe und interne Organisations- oder UnternehmensberaterInnen und TrainerInnen, MediatorInnen, SupervisorInnen, RechtsanwältInnen und PsychotherapeutInnen angesprochen. Der Lehrgang ist auch geeignet für Führungskräfte, HR-Verantwortliche und innerbetriebliche KonfliktausträgerInnen, die sich für Konfliktmanagement und Mediation in Organisationen qualifizieren und weiterbilden wollen. Der Lehrgang erfüllt die Anforderungen einer Mediationsausbildung mit Schwerpunkt Mediation in Organisationen und Unternehmen.

ZUGANGSVORAUSSETZUNGEN

- » Akademisches Studium oder mindestens 3 Jahre Berufserfahrung
- » Vollendung des 28. Lebensjahrs
- » Abgeschlossenes Studium wünschenswert
- » Gute Kenntnisse und Fertigkeiten der Kommunikation, die in Kommunikationstrainings und Beratungsausbildungen vermittelt werden
- » Bereitschaft, sich zwischen den einzelnen Modulen in Selbstorganisation in Intervisions-Gruppen zur Einübung der Mediationsmethoden zu treffen
- » Bereitschaft zur persönlichen und fachlichen Vertiefung im Selbststudium (Literatur, Lehr-DVDs, ...)

ZERTIFIKAT UND ANERKENNUNG

Nach erfolgreichem Abschluss des Lehrgangs erhalten Sie ein CAS-Universitätszertifikat. Der Lehrgang ist von den führenden Berufs- und Fachverbänden anerkannt:

Deutschland:

- » Die Ausbildung erfüllt die im deutschen Mediationsgesetz (MediationsG) / Zertifizierte-Mediatoren-Ausbildungs-Verordnung/ZMediatAusbV benannten inhaltlichen Voraussetzungen, um die Bezeichnung „Zertifizierte/r Mediator/in“ führen zu können.
- » Der Lehrgang ist vom Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt (BMWA) anerkannt und erschließt mit einer BMWA-Zertifizierung ab.
- » Der Lehrgang entspricht den Ausbildungs-Richtlinien des Deutschen Bundesverbandes Mediation (BMe.V.).

Schweiz:

- » Der Lehrgang entspricht den Anforderungen, um beim Schweizerischen Dachverband Mediation SDM als MediatorIn anerkannt zu werden.

Österreich:

- » Der Lehrgang entspricht den Anforderungen, um in Österreich beim Justizministerium in die Mediatorenliste eingetragen zu werden.



FORMAT

Zertifikatslehrgang



DAUER

Insgesamt 26,5 Präsenztage

Beginn am 1. Tag jeweils um 18:00 Uhr
Modul 3 und 5 jeweils um 13:00 Uhr
Ende am 5. Tag um 15:45 Uhr



TERMINE

7 Module

Modul 1: 28.09.2020, 18:00 Uhr bis
02.10.2020, 15:45 Uhr

Modul 2: 23.11.2020, 18:00 Uhr bis
27.11.2020, 15:45 Uhr

Modul 3: 15.02.2021, 13:00 Uhr bis
19.02.2021, 15:45 Uhr

Modul 4: Fallsupervision in München,
Stuttgart und Freiburg –
Termine werden in Modul 1
vereinbart

Modul 5: 05.07.2021, 13:00 Uhr bis
09.07.2021, 15:45 Uhr

Modul 6: Fallsupervision in München,
Stuttgart und Freiburg –
Termine werden in Modul 1
vereinbart

Modul 7: 31.01.2022, 13:00 Uhr bis
04.02.2022, 15:45 Uhr



VERANSTALTER

Universität Witten/Herdecke
Professional Campus
in Kooperation mit der Trigon
Entwicklungsberatung München



ABSCHLUSS

CAS - Certificate of Advanced Studies



KOSTEN

11.495,00 EUR
Kosten für Verpflegung und
Übernachtungen sind zusätzlich
zu entrichten.

Frühbucherpreis bis 31.01.2020:
10.495,00 EUR



VERANSTALTUNGSORT

Seminar- & Freizeithaus Aiterbach
Aiterbach 2
83253 Rimsting am Chiemsee bei Prien
Deutschland

Tel.: +49 (8054) 90852-0
Fax: +49 (8054) 90852-13



ANMELDUNG UNTER

www.professional-campus.de

IHRE ANSPRECHPARTNERIN:

Marie Brämer

- ☎ 02302 926 768
- ✉ marie.braemer@uni-wh.de
- 🏠 Alfred-Herrhausen-Str. 50
58455 Witten
- ✉ professional.campus@uni-wh.de
- 📱 www.professional-campus.de

#MODULE

MODULÜBERSICHT

Auf den folgenden Seiten befindet sich eine Übersicht der Module und eine kurze Beschreibung.

In jedem Modul dieses Lehrgangs steht jeweils ein Schwerpunktthema im Mittelpunkt.



MODUL 1:

KONFLIKTTHEORIE UND GRUNDLAGEN DER MEDIATION I

ZEITRAUM: 28.09. – 02.10.2020
 DOZENTEN/DOZENTINNEN: Rudi Ballreich, Georg Engelbertz, Anja Köstler, Tobias Lang

PERSÖNLICHE FAKTOREN IN KONFLIKTEN UND IHRE VERNETZUNG MIT DEM ORGANISATIONSKONTEXT

- » Stressreaktion, Bedürfnisbedrohung und Bedürfnisnot, die Entstehung von psychischen Fixierungen und Einengungen sowie destruktivem Konfliktverhalten
- » Verständnis von intrapsychischen und interpersonalen Konfliktodynamiken
- » Innenerlebnisse, das Feld der Kommunikation und der Kontext eines Konfliktes

HALTUNGEN, STRATEGIEN UND METHODEN DER MEDIATION

- » Basistechniken und Grundhaltungen der Mediation
- » Steuerung und Gestaltung des Mediationsprozesses üben
- » Vertiefende Arbeit an Perzeptionen, Gefühlen und Bedürfnissen
- » Konfliktklärung durch kreative und intuitive Methoden

MEDIATIONSANSÄTZE

- » Grundlagen des Konflikt-Coachings
- » Mediation zwischen zwei Personen

PERSÖNLICHE FÄHIGKEITEN IM KONFLIKT UND IN DER KONFLIKTBEARBEITUNG

- » Awareness- und Achtsamkeitstraining als Grundlage für Selbststeuerungsprozesse in der Mediation und für differenzierte intrapsychische und interpersonelle Wahrnehmung
- » Elementare Übungen zum Gefühlsausdruck, zur Körpersprache und zur Entwicklung der Empathiefähigkeit
- » Persönliches Konfliktverhalten anhand der Methoden der Gewaltfreien Kommunikation nach Marshall Rosenberg weiterentwickeln

MODUL 2:

KONFLIKTTHEORIE UND GRUNDLAGEN DER MEDIATION II

ZEITRAUM: 23. – 27.11.2020
 DOZENTEN/DOZENTINNEN: Rudi Ballreich, Prof. Dr. Dr. h.c. Friedrich Glasl, Anja Köstler, Tobias Lang

VERSTEHEN DER KONFLIKTDYNAMIK IN UND ZWISCHEN MENSCHEN:

- » Die systemische Dynamik der Konflikteskalation verstehen als Grundlage für passende Interventionen je nach Eskalationsstärke (Kontingenz-Ansatz)
- » Gruppendynamik und Konfliktodynamik

HALTUNGEN, STRATEGIEN UND METHODEN DER MEDIATION

- » Basistechniken und Grundhaltungen der Mediation vertiefen und erweitern
- » Steuerung und Gestaltung des Mediationsprozesses vertiefen
- » Lösungsfokussierte Ansätze in der Mediation
- » Themenbezogene Interventionen und auf das Hier und Jetzt bezogene Interventionen

MEDIATIONSANSÄTZE

- » Mediation zwischen zwei Personen
- » Mediation in Teams

PERSÖNLICHE FÄHIGKEITEN IM KONFLIKT UND IN DER KONFLIKTBEARBEITUNG

- » Vertiefung des Awareness- Achtsamkeits- und Präsenztrainings für MediatorInnen
- » Übungen zum Gefühlsausdruck, zur Körpersprache und zur Entwicklung der Empathiefähigkeit
- » Mediative Kommunikation: Die Gewaltfreie Kommunikation Marshall Rosenbergs im persönlichen Konfliktverhalten und in der Mediation

PRÜFUNGEN

- » Schriftliche und praktische Prüfungen zu den Grundlagen der Mediation

MODUL 3:

SYSTEMISCHE KONFLIKTARBEIT IN ORGANISATIONEN

ZEITRAUM: 15. – 19.02.2021
 DOZENTEN/DOZENTINNEN: Rudi Ballreich, Prof. Dr. Cristina Lenz, Dr. Martina Scheinecker

RECHT IN DER MEDIATION UND RECHT DER MEDIATION

- » Rechtsfragen und Vertragsgestaltung in der Mediation
- » Mediationsgesetz (MediationsG) und Rechtsverordnung (ZMeditatAusbV)
- » Rechtsverhältnisse und ExpertInnen in der Mediation
- » Rechte und Pflichten der Vertragsparteien in der Mediation
- » Haftung der MediatorInnen
- » BMWA-Verfahrensordnung und BMWA Qualitätsstandards für die innerbetriebliche Konfliktbearbeitung

SYSTEMISCHES ORGANISATIONS- UND KONFLIKTVERSTÄNDNIS

- » Die Organisation als System und der Organisationskontext in Konflikten
- » Konfliktpotenziale in und zwischen einzelnen Systemelementen einer Organisation
- » Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Systemelementen einer Organisation
- » Dynamik und Konfliktpotenziale in organisationalen Change-Prozessen
- » Mustererkennung in komplexen Organisationskonflikten

INTERVENTIONSANSÄTZE UND METHODEN DER ORGANISATIONS-MEDIATION

- » Intergruppen-Mediation
- » Interventionsmethoden für Konflikte zwischen Unternehmensbereichen oder größeren Organisationseinheiten
- » Bearbeitung von Organisationskonflikten im Großgruppen-Setting
- » Systemtheoretisches Denken, lösungsfokussierte Haltung und Methoden sowie intuitive Methoden in der Organisationsentwicklung und im Konfliktmanagement

PERSÖNLICHE FÄHIGKEITEN IM KONFLIKT UND IN DER KONFLIKTBEARBEITUNG

- » Vertiefung des Awareness- Achtsamkeits- und Präsenztrainings für MediatorInnen
- » Elementare Übungen zum Gefühlsausdruck, zur Körpersprache und zur Entwicklung der Empathiefähigkeit

MODUL 4:

FALLSUPERVISION I

ZEITRAUM: DER TERMIN WIRD IN MODUL 1 VEREINBART.

VERANSTALTUNGSORTE: Stuttgart, München, Freiburg
 SUPERVISOR/SUPERVISORINNEN: Georg Engelbertz, Anja Köstler, Tobias Lang

- » Supervision von Mediationsfällen der TeilnehmerInnen
- » Reflexion der Drittpartei-Rollen, der Interventionsstrategien und der Methoden
- » Einsatz von psychodramatischen Methoden
- » Supervision eines eigenen Mediationsfalles in der Gruppe unter Anleitung eines Supervisors
- » Reflexion der Drittpartei-Rolle
- » Bearbeitung von herausfordernden Mediationssituationen
- » Entwicklung einer professionellen und reflektierten Haltung gegenüber Rollen, Strategien und Methoden der Mediation
- » Bewusstmachung von blinden Flecken, Projektionen, Gegenübertragungsreaktionen und persönlichen Triggerpunkten in der Drittpartei-Rolle

MODUL 5:

BERATUNGSROLLEN UND INTERVENTIONSSTRATEGIEN IN HEISSEN UND KALTEN ORGANISATIONSKONFLIKTEN

ZEITRAUM: 05. – 09.07.2021
 DOZENTEN/DOZENTINNEN: Rudi Ballreich, Prof. Dr. Dr. h.c. Friedrich Glasl, Prof. Dr. Cristina Lenz

RECHT IN DER MEDIATION UND RECHT DER MEDIATION

- » Vertiefung der Rechts-Themen von Modul 3
- » Verfahrensgerechtigkeit in der Mediation

ROLLEN UND STRATEGIEN IN DER SYSTEMISCHEN ORGANISATIONSMEDIATION

- » Heiße und kalte Konflikte in Organisationen und dazu passende Interventionen und Methoden
- » Unterschiedliche Tiefe der Konflikteskalation und jeweils dazu passende Strategien, Mediationsansätze und Mediationsrollen
- » Designen von Interventionsstrategien
- » Konfliktfestigkeit von Organisationen durch Konfliktmanagement-Systemdesign

INTERKULTURELLE MEDIATION

- » Unterschiedliche Kulturen als Konfliktpotenzial in Führung und Zusammenarbeit
- » Missverständnisse, Spannungen, Ablehnung, Ausgrenzung: Die Eskalationsdynamik in interkulturell bedingten Konflikten
- » Strategien und Methoden der interkulturellen Mediation in Organisationen

PERSÖNLICHE FÄHIGKEITEN IM KONFLIKT UND IN DER KONFLIKTBEARBEITUNG

- » Vertiefung des Awareness- und Achtsamkeitstrainings
- » Vertiefung der mediativen Grundhaltungen
- » Umgang mit Übertragung und Gegenübertragung in Konfliktbearbeitungsprozessen

PRÜFUNGEN

- » Schriftliche Prüfung zum systemischen Organisations- und Konfliktverständnis und zum Intervenieren auf der Organisationsebene

MODUL 6:

FALLSUPERVISION II

ZEITRAUM: DER TERMIN WIRD IN MODUL 1 VEREINBART.

VERANSTALTUNGSORTE: Stuttgart, München, Freiburg
 SUPERVISOR/SUPERVISORINNEN: Georg Engelbertz, Anja Köstler, Tobias Lang

- » Supervision von Mediationsfällen der TeilnehmerInnen
- » Reflexion der Drittpartei-Rollen, der Interventionsstrategien und der Methoden
- » Einsatz von psychodramatischen Methoden
- » Supervision eines eigenen Mediationsfalles in der Gruppe unter Anleitung eines Supervisors
- » Reflexion der Drittpartei-Rolle
- » Bearbeitung von herausfordernden Mediationssituationen
- » Entwicklung einer professionellen und reflektierten Haltung gegenüber Rollen, Strategien und Methoden der Mediation
- » Bewusstmachung von blinden Flecken, Projektionen, Gegenübertragungsreaktionen und persönlichen Triggerpunkten in der Drittpartei-Rolle

MODUL 7:

MEDIATION IN STARK ESKALIERTEN ORGANISATIONSKONFLIKTEN

ZEITRAUM: 31.01. – 04.02.2022

DOZENTEN: Rudi Ballreich, Prof. Dr. Dr. h.c. Friedrich Glasl, Prof. Dr. Heiko Kleve

INTERVENTIONEN BEI STARKEN FEINDBILDERN, AUSSTOSSUNGSAKTIONEN UND DROHSTRATEGIEN

- » Was tun, wenn Betrug, Verrat, Hass und Verachtung das Konfliktgeschehen bestimmen?
- » Systematisches Deeskalieren
- » Sich selbst verstärkende Teufelskreise erkennen und unterbrechen
- » Die Dynamik von Licht und Schatten im Konflikt und in der Mediation
- » Verantwortungsethik: Sich den Wirkungen des eigenen Verhaltens stellen

KONFLIKTDYNAMIK IN FAMILIENUNTERNEHMEN

- » Konfliktpotenzial: Beziehungslogik in der Familie und Entscheidungslogik in der Organisation
- » Besonderheiten der Konfliktbearbeitung in Familienunternehmen
- » Bearbeitung eines stark eskalierten Konfliktes in einem Familienunternehmen

PERSÖNLICHE FÄHIGKEITEN IM KONFLIKT UND IN DER KONFLIKTBEARBEITUNG

- » Präsenztraining als Grundlage für den Umgang mit starken Emotionen
- » Empathie- und Mitgefühlstraining sich selbst und anderen gegenüber als Voraussetzung für Versöhnungsprozesse

PRÜFUNGEN

- » Abschließende praktische Prüfung

MODUL 8:

SCHRIFTLICHE ARBEITEN

ZEITRAUM: BIS 30.06.2022

- » Vier selbst durchgeführte Mediationen beschreiben und den Mediationsprozess sowie die eigene Rolle reflektieren
- » Schriftliche Arbeit zu einem Thema aus dem Bereich Konfliktmanagement und Mediation in Organisationen (mindestens 20 Seiten)

#DOZENTENUNDDOZENTINNEN

DOZENTEN UND DOZENTINNEN

Auf den folgenden Seiten befindet sich eine Übersicht der Dozenten und Dozentinnen inklusive einer kurzen Beschreibung zu ihrer Person.

Folgende Dozenten und Dozentinnen gestalten die Module des Lehrgangs:

- » Rudi Ballreich
- » Prof. Dr. Heiko Kleve
- » Georg Engelbertz
- » Prof. Dr. Dr. h. c. Friedrich Glasl
- » Anja Köstler
- » Tobias Lang
- » Prof. Dr. Cristina Lenz
- » Dr. Martina Scheinecker

DOZENTEN



RUDI BALLREICH

Fachliche Leitung

ist Gesellschafter der Trigon Entwicklungsberatung, Co-Autor der Lehrbücher „Mediation in Bewegung“ und „Konfliktmanagement und Mediation in Organisationen“ sowie weiterer Bücher und Lehrfilme zum Thema Organisationsmediation. Er ist lizenzierter Ausbilder Mediation BM® und Lehrtrainer BMWA® und Leiter des BMWA®-Ausbildungsinstitutes an der Universität Witten/Herdecke und er ist an der Universität Witten/Herdecke fachlicher Leiter des Zertifikatslehrganges „Train the Trainer für Mindful Leadership“. Als Mitglied des Redaktionsbeirats der Zeitschrift „KonfliktDynamik“ verantwortet er die Rubrik „Interviews“. Er koordiniert und leitet den gesamten Lehrgang und ist fast durchgängig in den Modulen anwesend.



PROF. DR. HEIKO KLEVE

Wissenschaftliche Leitung

ist Inhaber des Stiftungslehrstuhls für Organisation und Entwicklung von Unternehmerfamilien am WIFU - Wittener Institut für Familienunternehmen an der Universität Witten/Herdecke. Er ist promovierter Soziologe, studierte Sozialpädagogik und Sozialwissenschaften und hat Qualifikationen in Konflikt-Mediation (ASFH), systemischer Beratung (DGSF), Supervision/Coaching (DGSv), systemischer Supervision (SG) sowie als lehrender Supervisor (SG). Zudem ist er Autor zahlreicher Fachbeiträge zur systemischen und postmodernen Perspektive in den angewandten Sozialwissenschaften. Wichtigste Buchpublikationen: „Postmoderne Sozialarbeit“ (Springer VS, 2007), „Aufgestellte Unterschiede“ (Carl Auer, 2011), „Lexikon des systemischen Arbeitens“ (mit Jan V. Wirth, Carl Auer, 2012), „Komplexität gestalten“ (Carl Auer, 2016). Bezüglich des Lehrgangs ist er zuständig für die akademischen Prüfungen, bringt seine systemische Expertise (etwa in der Arbeit mit Aufstellungen) sowie als Experte für Unternehmerfamilien und Familienunternehmen ein.

GEORG ENGELBERTZ

ist Gesellschafter der Trigon Entwicklungsberatung, Dozent beim Moreno-Institut Stuttgart, tätig in den Bereichen Führungskräfteentwicklung, Organisationsentwicklung, Supervision, Coaching, Mediation und Konfliktmanagement in Teams und Organisationen. Er bringt seine langjährigen Erfahrungen als Experte für systemisch-psychodramatische Konfliktaufstellungen und als Mediationsausbilder in Modul 1 sowie in die Module Fallsupervision I und II ein.



PROF. DR. DR. H. C. FRIEDRICH GLASL

ist Mitgründer der Trigon Entwicklungsberatung, Autor von Standardwerken zum Thema Konfliktmanagement und Gastprofessor an der staatlichen Universität Tbilissi (Georgien). Durch seine wissenschaftlichen Forschungen zur Eskalationsdynamik in Konflikten ist er international bekannt. Seine Forschungen zum systemtheoretischen Verständnis von Organisationen und die kontingenztheoretischen Ansätze zur Konfliktbearbeitung in Organisationen sind wichtige Grundlagen des Lehrgangs. Er hat Aufbau und Inhalt dieses Lehrgangs zusammen mit Rudi Ballreich entwickelt. Er wird in den Modulen 2, 5 und 7 mitwirken.



DOZENTEN



ANJA KÖSTLER

ist Gesellschafterin der Trigon Entwicklungsberatung, tätig als Trainerin und Beraterin für Führung, Team- und Organisationsentwicklung in Unternehmen und lizenzierte Ausbilderin Mediation BM® und Lehrtrainerin BMWA®, Autorin von „Mediation“ und „Der Konflikt weiß alles besser“. Sie bringt langjährige Erfahrung als Mediatorin und Mediationstrainerin in die Module 1 und 2 sowie in die beiden Supervisions-Module 4 und 6 ein.



TOBIAS LANG

ist Gesellschafter der Trigon Entwicklungsberatung, tätig in den Bereichen Organisationsentwicklung, Führungskräfteentwicklung mit Mindful-Leadership-Programmen, Mediation und Konfliktmanagement in Teams und Organisationen. An der Universität Witten/Herdecke leitet er den Lehrgang „Führungskompetenz durch Mindful Leadership“. Er bringt seine langjährigen Erfahrungen als Mediationsausbilder in den Lehrgang ein und er wirkt auch als Mediations-Supervisor mit.

Er wirkt in den Modulen 1 und 2 sowie in den beiden Supervisions-Modulen 4 und 6 mit.

PROF. DR. CRISTINA LENZ

Vorstand des BMWA Deutschland (Bundesverband für Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt) und Lehrtrainerin BMWA®, Dekanin und Lehrstuhlinhaberin für Wirtschaftsrecht & Betriebswirtschaft, kooperative Verhandlung & Mediation an der HSWT in Weihenstephan bei München sowie Herausgeberin und Autorin mehrerer Bücher über Mediation. Sie unterrichtet in dem Lehrgang Rechtskunde für MediatorInnen. Sie ist Dozentin in den Modulen 3 und 5.



DR. MARTINA SCHEINECKER

Unternehmensberaterin, Mediatorin (ÖBM), Gesellschafterin der Trigon Entwicklungsberatung. Beraterin für Konfliktmanagement und Mediation, Führungskräfte-Entwicklung, Talent Management, Change Management in Unternehmen, öffentlichem Dienst und NPOs, Leitung von Trainings für lösungsfokussiertes Konfliktmanagement. Mehrere Publikationen zu lösungsfokussiertem Konfliktmanagement, Mitglied des Herausgeber-Beirats der Fachzeitschrift „konfliktdynamik“. Sie wirkt in dem Lehrgang beim Schwerpunkt „Komplexe Organisationskonflikte bearbeiten“ mit und wird dabei auch eine umfangreiche Konfliktbearbeitung vorstellen, die lösungsfokussierten Ansätzen folgt. Sie ist Dozentin in Modul 3.



RELEVANTE VERÖFFENTLICHUNGEN

Auswahl einiger Bücher, die für den Lehrgang wichtig sind:



*Rudi Ballreich/Friedrich Glasl: Mediation in Bewegung.
Stuttgart 2020 (3. Auflage)*



*Rudi Ballreich/Friedrich Glasl: Konfliktmanagement und
Mediation in Organisationen.
Stuttgart 2020 (3. Auflage)*



*Rudi Ballreich (Hrsg.): Systemische Perspektiven. Die Pioniere der
systemischen Beratung im Gespräch.
Stuttgart 2020*



*Erwin Huber (Hrsg.): Mut zur Konfliktlösung. Praxisfälle der
Organisationsmediation.
Stuttgart 2014*



*Claude-Hélène Mayer: Trainingshandbuch Interkulturelle
Mediation und Konfliktlösung.
Münster 2006*



*Arist von Schlippe: Das kommt in den besten Familien vor.
Systemische Konfliktbearbeitung in Familien und Familienunternehmen.
Stuttgart 2014*

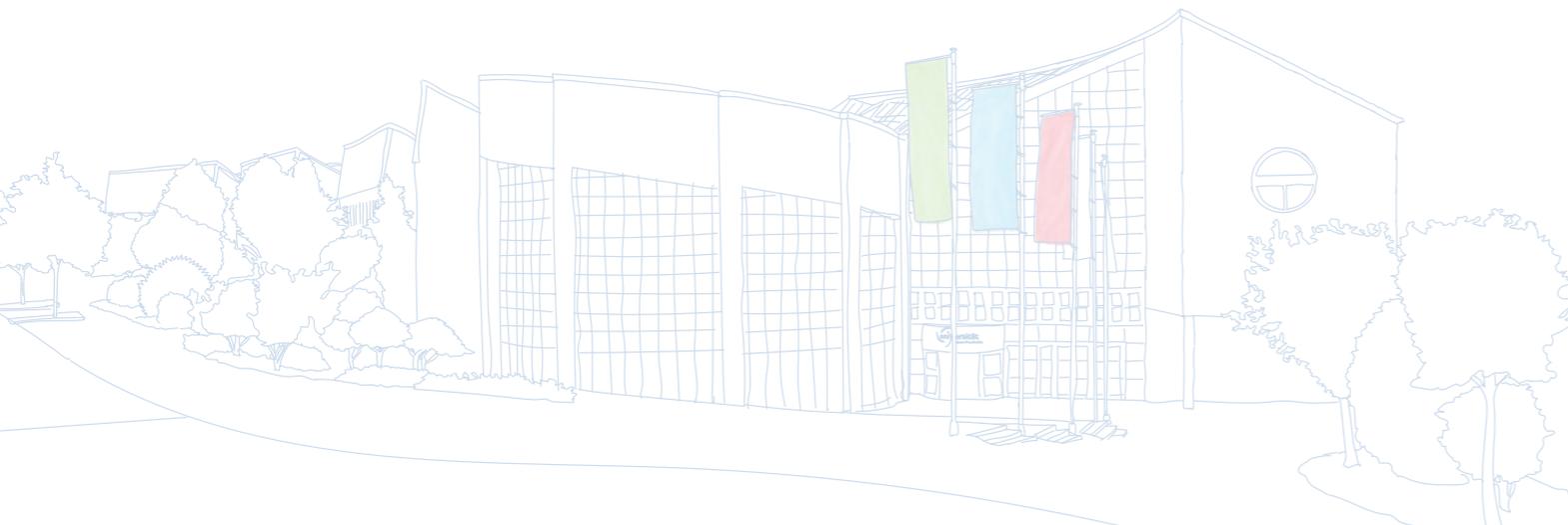


*Trendczek/Berning/Lenz/Will: Mediation und Konfliktmanagement.
Baden Baden 2017*

UNIVERSITÄT WITTEN/HERDECKE

Die Universität Witten/Herdecke (UW/H) nimmt seit ihrer Gründung 1982 eine Vorreiterrolle in der deutschen Bildungslandschaft ein. Sie ist eine Modelluniversität in nicht-staatlicher Trägerschaft mit rund 2.300 Studierenden in den Bereichen Gesundheit, Wirtschaft und Kultur. Die UW/H steht für eine tatkräftig praktizierte Reform der klassischen Alma Mater. Einerseits führt sie die Tradition eines humanistisch geprägten Bildungsverständnisses fort. Andererseits passt sie die Alma Mater auch an die aktuellen Bedingungen und Anforderungen einer wissensbasierten Gesellschaft an.

In der konsequenten Fortsetzung des Humboldtschen Bildungsideals versteht sie sich dementsprechend als eine unternehmerische Universität im Sinne der Einheit von Forschung und Lehre sowie von wissenschaftlicher Dienstleistung, praxisnaher Erprobung und gesellschaftlicher Verantwortung. Theoriebasierte und praxisorientierte Wissensvermittlung gehen an der UW/H immer Hand in Hand mit Werteorientierung und Persönlichkeitsentwicklung.



PROFESSIONAL CAMPUS

Wir glauben, dass Bildung ein Leben verändert. Neugierig macht, zu Wandel und Wachstum befähigt. Führungspersönlichkeiten zu mehr Verantwortungsfreude und Unternehmertum inspiriert, weil sie im Umgang mit sich, ihren Mitmenschen sowie mit Organisationen reflektierter und souveräner agieren.

In unseren Seminaren, Konferenzen, Lehr- und Studiengängen wächst aus neuester Forschung und unternehmerischer Praxis eine Kompetenzplattform für individuelle und gesellschaftliche Weiterentwicklung – und zugleich ein agiles, wachsendes Netzwerk Gleichgesinnter, das konkrete Perspektiven und Karrierewege öffnet.



Witten wirkt.
In Forschung, Lehre und Gesellschaft

www.uni-wh.de



Professional Campus | Universität Witten/Herdecke

Alfred-Herrhausen-Str. 50 • 58455 Witten

professional.campus@uni-wh.de

www.professional-campus.de



**PROFESSIONAL
CAMPUS**

TRIGON ENTWICKLUNGSBERATUNG

Trigon Entwicklungsberatung ist ein international tätiges Unternehmen mit derzeit sechs selbständig Gesellschaftern in Deutschland, Österreich und der Schweiz.

Seit 1985 ist Trigon eine der führenden Adressen für systemtheoretisch orientierte Organisationsentwicklung, Organisations- und Wirtschaftsmediation, Personalentwicklung und Coaching.

Neben der Beratung von Organisationen in Changeprozessen führt Trigon organisationsinterne und -externe Qualifizierungsprogramme für Führungskräfte und Berater durch. Außer rationalen Methoden, die dem wissenschaftlichen State of the Art verpflichtet sind, gehören auch intuitive und meditative Methoden zum Repertoire in Beratungs- und Trainingsprozessen.

Vom Wirtschaftsmagazin „brand eins“ wurde Trigon als BESTE BERATER 2016, 2017 und 2018 in Deutschland ausgezeichnet.

Die Universität Witten/Herdecke führt in Kooperation mit der Trigon Entwicklungsberatung München weitere Veranstaltungen durch:

- » Zertifikatslehrgang „Train the Trainer für Mindful Leadership“
- » Zertifikatslehrgang „Führungskompetenz durch Mindful Leadership“
- » Zertifikatslehrgang „Konfliktmanagement und Mediation in Organisationen - Systemische Organisations- und Wirtschaftsmediation“
- » Mindful Leadership Konferenz
- » Symposium zur systemischen Konfliktbearbeitung in Organisationen

Informationen zu den Veranstaltungen sind auf der Homepage www.professional-campus.de verfügbar.



**Trigon Entwicklungsberatung,
Unternehmensentwicklung und Konfliktmanagement GmbH.**

Luisenstraße 1 • 80333 München

trigon.muenchen@trigon.de
www.trigon.de



