

SYSTEMISCHE MEDIATION®

Was macht Konflikte am Arbeitsplatz so belastend?

Ungelöste Konflikte am Arbeitsplatz führen häufig zu Reibungsverlusten, wie beispielsweise zu höheren Bearbeitungszeiten, Informationsdefiziten, Qualitäts- und Produktivitätseinbußen.

Dies bedeutet höhere Kosten und langfristig eingeschränkte Wettbewerbsfähigkeit. Gerade in Zeiten von Ressourcenknappheit können sich deshalb Organisationen ungelöste Konflikte nicht leisten.

Auch für die Kontrahenten haben Arbeitsplatzkonflikte eine hohe Brisanz:

Der Arbeitsplatz hat einen zentralen Stellenwert. Er bietet materielle Sicherheit und stiftet Identität. Arbeitskonflikte nehmen daher einen großen Raum ein und beeinträchtigen in der Regel auch das Privatleben. Deshalb werden Konflikte häufig als massive Bedrohung wahrgenommen.

Arbeitsplatzkonflikte haben belastende Auswirkungen auf Mensch und Organisation. Daher wächst die Bedeutung professionellen KonfliktManagements.

Die Methode der Wahl ist die

Was leistet systemische MEDIATION in Unternehmen und Institutionen?

Systemische MEDIATION ...

- ... fördert Miteinander statt Gegeneinander.
- ... führt die Konfliktparteien durch den Prozess der Konfliktbearbeitung.
- ... fördert das strukturierte Vorgehen im Konflikt statt Aktionismus.
- ... zeigt gemeinsame Interessen auf trotz unterschiedlicher Meinungen.
- ... ermöglicht die Adlerperspektive mit ganzheitlicher Sicht statt der eingeschränkten Froschperspektive.
- ... ermöglicht den hierarchie- und bereichsübergreifenden Dialog anstelle von Monologen in den Einzelbereichen.
- ... erzeugt Verständnis für die andere Position statt Beharren auf dem eigenen Standpunkt.
- ... fördert Eigenverantwortlichkeit anstatt Verantwortung zu delegieren.
- ... ermöglicht ziel- und ergebnisorientiertes Arbeiten statt Orientierungslosigkeit.
- ... bedeutet richtungsweisenden Konsens statt fauler Kompromisse.
- ... entlässt Gewinner statt Sieger und Verlierer.
- ... fördert die Entwicklung der sozialen Kompetenzen aller Beteiligten.

Welche Basiskompetenzen vermittelt diese Weiterbildung?

- Analyse des Konflikts in seiner Komplexität
- Berücksichtigung des organisationalen Rahmens
- Erkennen von Organisationspezifika und ihre Integration in den Prozeß
- Strukturierung des Mediationsprozesses
- Zielgerichteter Einsatz der Mediation in der Organisation
- Situationsgerechter Einsatz unterschiedlicher Methoden und Techniken
- Realistische Selbsteinschätzung der individuellen Grenzen und Möglichkeiten
- Systematische Reflexion des Mediationsprozesses

Rahmen der Ausbildung

- Leitung: Andrea Fritsch, Dip.-Psych & Tilman Metzger, Jurist
- Gastdozenten: aus den Wissenschaftsbereichen Kommunikation, Betriebswirtschaft und Recht
- Teilnehmerschaft: interdisziplinäre Lerngruppe mit maximal 16 Personen

Leistungsangebot

Individuelles Zielgespräch, Durchführung in Blockmodulen, Abendtermine, FallCoaching und GruppenSupervision, zuzüglich vertiefendes Training in Peergroups, Zertifizierung und individuelles Abschlussgespräch

Anmeldung & Information

MENSCH & ORGANISATION IM WANDEL
Elberfelder Str. 32 • 10 555 Berlin

Telefon 030 - 393 02 49 • Fax 030 - 391 059 74

e-mail: mow@blinx.de • <http://www.internaut.de/mow>