

KONFLIKTBERATUNG UND MEDIATION

MEDIATION IN GRUPPEN UND TEAMS

MEDIATION UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG



© Brian Jackson - Fotolia.com

Berufsbegleitende Weiterbildungen gemäß Mediationsgesetz
und den Standards des Bundesverbandes Mediation e. V.



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

**ZENTRUM
FÜR WEITERBILDUNG**

INHALT

KONFLIKTBERATUNG UND MEDIATION

Kurzprofil 3

Studienorganisation

Zielgruppe und Voraussetzungen 4
Studienzeiten, Termine, Kosten 5
Methodische Grundlagen
und Qualitätssicherung 6

Seminare

Auftaktveranstaltung 7
Grundlagen der Konfliktberatung und
Gesprächsführung 7
Konfliktberatung in der Praxis 8
Emotionsmanagement
und Selbsterfahrung 9
Emotionsmanagement –
Umgang mit Emotionen 10
Mediation in Theorie und Praxis 11
Recht in der Mediationspraxis 12
Umgang mit Machtstruktur und
Hierarchie 13
Mediation von
identitätsbasierten Wertekonflikten 14
Auftragsgestaltung 15
Supervision/Praxisberatung 16

Zertifizierung

Studienleistungen/Prüfung 17
Universitätszertifikat und
Abschlussveranstaltung 18

MEDIATION IN GRUPPEN UND TEAMS

Kurzprofil 19

MEDIATION UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Kurzprofil 21

BETREUUNG UND KONTAKT

Das Team

Wissenschaftliche Leitung 22
Trainerinnen und Trainer 23
Koordination und Beratung 26

Bewerbung und Kontakt

Bewerbung und Zulassung 27
Die Einrichtung 28

KONFLIKTBERATUNG UND MEDIATION

KURZPROFIL

STUDIENANGEBOT

Das weiterbildende Studium „Konfliktberatung und Mediation“ der Universität Hamburg bildet sowohl für die interne Konfliktberatung und -vermittlung als auch für die externe Mediation in beruflichen Zusammenhängen aus.

Das Studium ist berufsbegleitend organisiert. Es beinhaltet insgesamt 10 Seminare à zwei oder drei Tage und erstreckt sich über 22 Monate. Die Lehrveranstaltungen finden in der Regel an einem Wochenende pro Monat statt. Nach der ersten Hälfte der Seminare erfolgt zusätzlich parallel eine kontinuierliche Praxisberatung und Supervision: Sowohl der Schritt in die Praxis der Konfliktberatung und Mediation als auch die Implementation des Konfliktmanagements in der Organisation erfolgen supervidiert.

AUSBILDUNGSZIEL

Ziel des weiterbildenden Studiums ist es, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- einzelne Konfliktparteien so beraten, dass diese ihren Konflikt selbstständig lösen können (Konfliktberatung),
- die gemeinsame Klärung und Lösung eines Konfliktes mit zwei Konfliktparteien moderieren können (Mediation).

Dazu wird ein breites Methodenrepertoire mit stimmigen Werthaltungen (z.B. Wertschätzung, Offenheit, Respekt, Selbst-

bestimmung) vermittelt. Die Umsetzung dieser Methoden und Werthaltungen wird praktisch trainiert.

UNIVERSITÄTSZERTIFIKAT

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten nach erfolgreichem Abschluss das Universitätszertifikat „Konfliktberatung und Mediation“ der Universität Hamburg. Dieses bietet die ausbildungsbezogenen Voraussetzungen für den Antrag auf Lizenzierung als „Mediatorin BM[®]/Mediator BM[®]“ beim Bundesverband Mediation e. V.

PRAXISNAHES TRAINING

DOPPELDOZENTUR

Alle Seminare werden in Doppeldozentur durchgeführt. Jeweils zwei Trainerinnen bzw. Trainer vermitteln Methoden und Werthaltungen praxisnah mit Übungseinheiten in Kleingruppen und geben individuell Feedback.

BEST PRACTICE

Die Ausbildung wurde von einem Team aus Mediatorinnen und Mediatoren um Prof. Dr. Alexander Redlich entwickelt. Sie baut auf den „Best-Practice“-Erfahrungen auf, die mit dem Fischer-Appelt-Preis für hervorragende Lehre ausgezeichnet und in den vergangenen 12 Jahren kontinuierlich verbessert wurde.

ZIELGRUPPE UND VORAUSSETZUNGEN

ZIELGRUPPE

Das Studienangebot richtet sich an

- Personen, die innerhalb ihres Betriebes oder ihrer Organisation im Bereich der Konfliktlösung tätig sind oder tätig werden wollen, z. B. Führungskräfte, Fachkräfte der Personalentwicklung, des Managements, der Sozial- und Gesundheitsdienste, der Personalvertretung u. a.
- freiberuflich Tätige, die als Mediatorin oder Mediator tätig werden wollen

TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN

- Berufstätigkeit (da es um Konfliktberatung in beruflichen Zusammenhängen geht)
- nachhaltiges Interesse, als Konfliktberaterin/Konfliktberater bzw. Mediatorin/Mediator tätig zu werden
- Bereitschaft, im Rahmen der Weiterbildung das eigene Erleben und Handeln in Bezug auf diese Rolle zu reflektieren
- Unterstützung der Weiterbildung und der späteren Funktion als Konfliktberater/-in durch die Organisation/das Unternehmen (wünschenswert)

PSYCHISCHE BELASTBARKEIT

Die Weiterbildung enthält Selbsterfahrungsanteile, bezogen auf das eigene Konfliktverhalten. Diese stellen keine Psychotherapie dar und ersetzen eine solche auch nicht. Die Teilnahme an der Weiterbildung und die

spätere Tätigkeit in Konfliktberatung und Mediation setzen psychische Belastbarkeit voraus. Die Bereitschaft, in der Ausbildungsgruppe auftretende Konflikte zu klären, ist Voraussetzung für die Teilnahme.

VERANKERUNG IM UNTERNEHMEN

Das weiterbildende Studium „Konfliktberatung und Mediation“ setzt auf ein nachhaltiges und begleitendes Konflikt-Management-System. Im besten Fall ist ein solches System bereits Teil der Unternehmensstrategie oder es bestehen bereits konkrete Pläne, ein solches zu entwickeln. Auf Anfrage steht die wissenschaftliche Leitung den Teilnehmenden und ihren Unternehmen in Fragen der Implementierung eines Konfliktmanagementsystems zur Verfügung. Damit sich ein solches System etabliert, werden Mitarbeiter/-innen und Führungskräfte durch kollegialen Austausch, Fortbildung und Praxisberatung unterstützt.

DISKRETION

Der Veranstalter verpflichtet sich, Informationen, die er über die Teilnehmenden erhält, Dritten nicht zugänglich zu machen. Dies gilt umgekehrt auch für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Zu Beginn der Veranstaltung unterschreiben sie eine Verpflichtung zur Verschwiegenheit.

STUDIENZEITEN, TERMINE, KOSTEN

Das weiterbildende Studium setzt sich aus vertiefenden Theorie-Praxis-Seminaren, Supervision/Praxisberatung und Studienleistungen zusammen.

PRÄSENZZEITEN

Als Präsenzzeiten werden insgesamt 214 Stunden angerechnet. Darin sind enthalten:

- Seminare
- Auftakt- und Abschlussveranstaltung
- Rollenspiele
- Selbstorganisierte Lerngruppen (SOL) (20 Stunden)
- Supervision/Praxisberatung (26 Stunden)

SELBSTSTUDIENZEITEN

Für den Selbststudienteil werden zusätzlich 140 Zeitstunden berechnet. Darin ist die Vor- und Nachbereitung der Seminare und die Arbeit an den schriftlichen Studienleistungen (s. S. 20) enthalten.

ANRECHNUNG VON LEISTUNGSPUNKTEN NACH ECTS

Für den erfolgreichen Abschluss „Konfliktberatung und Mediation“ werden 12 Leistungspunkte nach dem European Credit Transfer System (ECTS) anerkannt.

Das European Credit Transfer System erleichtert die internationale Vergleichbarkeit und Anerkennung akademischer Studienlei-

stungen. Die Anzahl der Punkte orientiert sich am Arbeitsaufwand. Dieser setzt sich aus Präsenzzeit, Vor- und Nachbereitungszeit, Literaturstudium und Prüfungsarbeiten zusammen. Ein ECTS-Punkt entspricht ca. 30 Stunden Arbeitszeit.

FEHLZEITEN

Es besteht Anwesenheitspflicht (Anwesenheitsquote mindestens 90%). Ein Ausgleich von unentschuldigten Fehlzeiten ist im Rahmen dieser Ausbildung nicht möglich. Nicht verschuldete Fehlzeiten können im nachfolgenden Kurs ausgeglichen werden (vorbehaltlich seines Zustandekommens).

TERMINE UND KOSTEN

- Start im Ende März/Anfang April
- Dauer: 22 Monate

Aktuelle Bewerbungs- und Seminartermine sowie Kosten finden Sie im Internet unter: www.zfw.uni-hamburg.de/konflikt

VERANSTALTUNGSORT

Universität Hamburg
Zentrum für Weiterbildung
Schlüterstraße 51, 20146 Hamburg

METHODISCHE GRUNDLAGEN UND QUALITÄTSSICHERUNG

METHODISCHE GRUNDLAGEN

Ein Schwerpunkt liegt auf kommunikationspsychologischen Erkenntnissen und Konzepten zum besseren Verständnis des zwischenmenschlichen Miteinanders, wie z. B. dem „Kommunikationsquadrat“. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Vermittlung von praktischen Handlungskompetenzen für eine authentische Umsetzung der gelernten Kommunikations-, Kooperations- und Konfliktlösungsprinzipien.

LERNPROZESS

Das Ausbildungsteam setzt auf bewährte Verfahren (Lektüre, Kurzvorträge, Diskussion und Kleingruppenarbeit) und moderne Vermittlungsmethoden, die mit Hilfe von Visualisierungs- und Präsentationstechniken eingesetzt werden.

Eine Mischung aus Lernen an Vorbildern, selbstorganisiertem Lernen in Gruppen und probierend-entdeckendem Praxis-Handeln baut auf den vorhandenen Kompetenzen der Teilnehmenden auf, vertieft diese und stärkt das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten.

GRUPPENGROSSE

Zugelassen werden max. 18 Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

BETREUUNG

- Die Seminare werden in Doppeldozentur durchgeführt.
- Ab dem zweiten Studienjahr findet Supervision in Halbgruppen statt.
- Die Vor- und Nachbereitung der Seminare erfolgt individuell und in Selbstorganisierten Lerngruppen (s. S. 7).
- Die Seminarleitung und die Trainerinnen und Trainer stehen als Ansprechpartner für inhaltliche und methodische Fragen zur Verfügung, z. B. zur Implementierung eines Konfliktmanagementsystems in die eigene Organisation bzw. in das eigene Unternehmen.
- Für alle organisatorischen Fragen ist das Zentrum für Weiterbildung ansprechbar.

BEGLEITUNG UND EVALUATION

Die Seminarleitung koordiniert und vernetzt den Einsatz der Trainerinnen und Trainer und sichert Qualität und Zielerreichung durch regelmäßigen Austausch innerhalb des Trainerkreises und durch eine modulbegleitende Evaluation.

AUFTAKTVERANSTALTUNG – GRUNDLAGEN DER KONFLIKTBERATUNG UND GESPRÄCHSFÜHRUNG

AUFTAKTVERANSTALTUNG

- gegenseitiges Kennenlernen
- Ablauf, Zielsetzung und Organisation

Das erste Treffen dient dem Kennenlernen. Neben Details zu Organisation und Ablauf erfolgt ein thematischer Einstieg zu den Aufgaben der Konfliktberatung und Mediation sowie der Rolle der Konfliktexperten. Im Anschluss findet ein gemeinsames Essen statt.

SEMINAR GRUNDLAGEN DER KONFLIKTBERATUNG UND GESPRÄCHSFÜHRUNG

In diesem Seminar wird das Verständnis der Teilnehmenden für die Merkmale und Hintergründe von Konflikten erweitert. Es werden Modelle zur Konfliktdiagnose und -analyse vorgestellt und auf der Grundlage eigener Erfahrungen eingeübt.

Basiskompetenzen der Gesprächsführung werden in der Einzelberatung vorgestellt und anhand von eigenen und vorgegebenen Beratungsfällen trainiert. Im Zentrum stehen Aufbau und Ablauf eines Beratungsge-

sprächs sowie die Beratungskompetenzen ‚Zuhören‘ und ‚Fragen stellen‘.

INHALTE

- Erarbeitung einer praktikablen Konfliktdefinition
- Modelle und Übungen zur Klärung von Konflikthintergründen und -dynamiken, insbesondere das Eisbergmodell
- idealtypische Struktur und Ablauf einer Einzelberatung
- mittels der Methode des aktiven Zuhörens Hintergründe verstehen und den Klienten in seiner Selbstklärung unterstützen
- mit Hilfe des Teufelskreismodells eine spezielle Konfliktodynamik erklären und Lösungsansätze erarbeiten
- das Werte- und Entwicklungsquadrat zum Verständnis von dialektischen Werten, Verhaltensweisen, Bedürfnissen und entsprechenden Konfliktlinien

Alexander Redlich, Silke Freitag,
Kathrin Zach, Michaela Tzankoff

SELBSTORGANISIERTE LERNGRUPPEN

In diesem Seminar werden Selbstorganisierte Lerngruppen (SOL) von vier bis sechs Teilnehmerinnen und Teilnehmern gebildet. Insgesamt finden mindestens vier Treffen mit einer Gesamtstundenzahl

von mindestens 20 Zeitstunden statt. Die Teilnahme an den SOL ist verpflichtend. In den SOL werden Protokolle über die Teilnahme und die Übungsinhalte geführt.

KONFLIKTBERATUNG IN DER PRAXIS

Konfliktberatung zeichnet sich dadurch aus, dass die Konfliktberaterin/der Konfliktberater die Struktur des Gesprächs im Blick hat und den roten Faden beibehält. Gleichzeitig erfordert Konfliktberatung ein hohes Maß an Flexibilität, um auf das individuelle Anliegen einer Konfliktpartei eingehen und diesem gerecht werden zu können.

BERATUNGSPROZESS ALS GANZES

In diesem Ausbildungsmodul steht der Beratungsprozess als Ganzes im Mittelpunkt. Ziel ist dabei die Integration der bereits erworbenen Denkmodelle und Werkzeuge aus dem ersten Seminar sowie die Erweiterung von Handlungskompetenzen.

In Simulationen werden die Kompetenzen der Einzelberatung schrittweise verfestigt. Das eigene Vorgehen wird in kleinen Gruppen reflektiert und Handlungsalternativen werden anhand praktischer Sequenzen erprobt.

INHALTE

- Simulation von Beratungsgesprächen
- Durchführung von Beratungen im Rollenspiel (obligatorisch)
- gemeinsame Auswertung der Rollenspiele und Erarbeitung nützlicher Alternativen
- Integration unterschiedlicher Beratungskompetenzen
- Umgang mit schwierigen Situationen in der Einzelberatung

Kathrin Zach, Silke Freitag

PRAKTISCHE FALLBEARBEITUNG

Die Teilnehmenden sollen nach dem zweiten Seminar beginnen, Einzelberatungen durchzuführen. Hierzu fertigen sie die Beschreibung eines Falls und ihre Einschätzung dazu an. Sie erläutern ihr

Vorgehen und begründen es fachlich. Die Fallbearbeitung wird mit einem schriftlichen Feedback versehen, sie gehört zu den Studienleistungen (siehe Seite 17).

EMOTIONS MANAGEMENT UND SELBSTERFAHRUNG

Wer als Konfliktberater arbeitet, kann mit Konfliktsituationen konfrontiert werden, die Parallelen zu persönlich Erlebtem haben. Je genauer Konfliktberater/-innen und Mediatorinnen und Mediatoren ihre eigenen emotionalen und verhaltensbezogenen Reaktionsmuster kennen, desto besser werden sie in der Lage sein, mit Emotionen in Beratungssituationen umzugehen.

In diesem Seminar liegt der Fokus auf dem Erfahren und Reflektieren des eigenen Handelns und Erlebens in Konflikten. Dabei dient das Erfahrungslernen nicht nur der Selbsterkenntnis und Selbsteinschätzung, sondern schärft und übt gleichwohl das Einfühlungsvermögen für das Gegenüber.

Die Teilnehmenden lernen ausgewählte Modelle zum Verstehen emotionaler und verhaltensbezogener Reaktionsmuster kennen. In erlebnisaktivierenden Übungen erhalten sie zunächst die Möglichkeit, diese auf eigene Konfliktsituationen anzuwenden und eigene Reaktionsmuster zu entdecken und zu reflektieren. Dies setzt sowohl die Bereitschaft zur Selbsterfahrung sowie eine ausreichend stabile psychische Verfassung voraus. Weiterführende Übungen ermöglichen es den Teilnehmenden, eigene

Konflikte zu analysieren und Schritte zu entwickeln, konstruktiv mit diesen umzugehen.

INHALTE

- Was sind Emotionen?
- Reflexion eigener und fremder Konfliktmuster in Konfliktsituationen
- Auseinandersetzung mit Emotionen in eigenen Konfliktsituationen

Catarina Barrios, Tim Pechtold

EMOTIONS MANAGEMENT – UMGANG MIT EMOTIONEN

Emotionen spielen in Konflikten eine zentrale Rolle. Kognitives Verständnis für die andere Seite allein reicht für tragfähige Konfliktlösungen und eine Verbesserung der Beziehungen nicht aus. Der Perspektivenwechsel sollte emotionales Nachempfinden mit einschließen.

Die meisten Menschen können im Konflikt ihre Gefühle nicht immer gänzlich steuern. Dies gilt für die Konfliktparteien ebenso wie für Mediatorinnen und Mediatoren im Konfliktberatungs- und Mediationssetting, wenn sie innerlich auf das Konfliktgeschehen der zu Beratenden reagieren. Daher ist im Beratungs- und Mediationssetting Emotionsmanagement in zwei Blickrichtungen gefragt:

- Wie gehe ich in der Rolle der Mediatorin/ des Mediators angemessen mit den Emotionen der Konfliktparteien um?
- Wie steuere ich meine eigenen inneren Reaktionen in für mich persönlich herausfordernden Situationen im Beratungs-/ Mediationsprozess?

Im Zentrum dieses Seminars steht das Handwerkszeug zum Umgang mit emotionalen Situationen. Mittels intensiver Übungen und Rollenspiele gehen wir u.a. folgender Fragestellung nach: Wie kann in einer kon-

kreten Gesprächssituation der emotionale Ausdruck einer Konfliktpartei so gelenkt werden, dass Gefühle als wichtiger Konflikt-hintergrund nachvollziehbar werden ohne dabei den Konflikt weiter anzufachen?

INHALTE

- eigene Gefühle im Beratungsprozess wahrnehmen, aushalten und in sinnvolle Interventionen verwandeln
- starken Gefühlsausdruck in annehmbare Bahnen lenken; indirekt ausgedrückte Gefühle spürbar und verständlich machen
- mit gefühlsbezogenem Widerstand fruchtbar umgehen
- persönliche Stabilität in Stress- und Grenzsituationen erhalten und weiter entwickeln

Catarina Barrios, Tim Pechtold

MEDIATION IN THEORIE UND PRAXIS

Das Gespräch mit zwei Konfliktparteien ist vielschichtiger als die Konfliktberatung mit einer Person. Gerade wenn zwischen zwei oder mehreren Personen ein Gespräch nicht mehr möglich scheint oder der Streit dominiert, sind Mediatorinnen und Mediatoren gefordert. Sie vermitteln als unparteiische Dritte, geben dem Gespräch eine klare, transparente Struktur und helfen den Beteiligten, doch noch eine Lösung zu finden.

In diesem Seminar werden die Prinzipien und Methoden der Mediation erfahrbar. Zum Kennenlernen werden die fünf Phasen der Mediation vorgestellt, mit denen die Teilnehmenden die Konfliktparteien schrittweise anleiten, ihre unterschiedlichen Sichtweisen darzulegen, Verständnis füreinander zu erlangen und letztlich eine Regelung für den Konflikt zu vereinbaren.

In praktischen Einheiten werden die Kompetenzen geübt, die es ermöglichen, das Gespräch zu steuern und die Konfliktparteien anzuleiten, ohne sich jedoch inhaltlich zu beteiligen. In Rollenspielen probieren die Teilnehmenden die Mediationskompetenzen schrittweise aus und erfahren so wirklichkeitsnah und „live“ die Wirkungsweise der einzelnen Mediationsphasen. Dabei werden sie die unterschiedlichen

Perspektiven einnehmen: die der Konfliktpartei, die als Mediatorin/Mediator sowie die der/des Beobachtenden. In intensiven Auswertungen werden das eigene Vorgehen reflektiert und Handlungsalternativen anhand praktischer Sequenzen erprobt.

INHALTE

- Struktur einer Mediation: fünf Phasen von der Einleitung bis zur verbindlichen Vereinbarung
- die Rolle von Mediatorinnen/Mediatoren und ihre Bedeutung für den Klärungsprozess
- „Lösungsaufschub“ aushalten
- den Konflikt strukturieren
- aktiv zuhören nach zwei Seiten
- Erhellung der Konflikthintergründe: Erkunden der Interessen und Bedürfnisse
- Methoden, um Positionen in Bewegung zu bringen
- Treffen verbindlicher Vereinbarungen
- Durchführung einer Mediation im Rollenspiel
- Auswertung der Rollenspiele und Erarbeitung nützlicher Alternativen

Silke Freitag, Tim Pechtold

RECHT IN DER MEDIATIONSPRAXIS

Das Recht kann auf ganz unterschiedliche Art und Weise in Konfliktvermittlung und Mediation eine Rolle spielen:

Es definiert und bestimmt den Rahmen, in dem Mediation überhaupt erst möglich wird; es kann als zusätzlich eskalierender „Konkurrent“ auftreten und die Mediation blockieren oder auch komplett in Frage stellen; das Recht kann aber auch die Klärung der Interessen und die Konkretisierung der Gerechtigkeitsvorstellungen der Beteiligten unterstützen und maßgeblich zum Zustandekommen und zur Qualität einer Einigung der Parteien beitragen.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden für das Recht, dessen Rolle und Funktionen im Rahmen der Konfliktvermittlung sensibilisiert. Sie erfahren, welche Hürden ihnen begegnen können und wie sich das Recht in der Mediation konstruktiv ansprechen und einbinden lässt.

Die berufsrechtlichen Rahmenbedingungen von Mediation werden vorgestellt und mit Blick auf ihre Relevanz in der Praxis mit Rollenspielsequenzen und Übungen verbunden.

INHALTE

- rechtliche Rahmenbedingungen und Rechtsfragen „informeller“ Konfliktvermittlung in Organisationen
- Mediationsvereinbarung, Mediationsklausel
- Mediationsgesetz
- Rechte und Pflichten der Mediatorin/ des Mediators, Vertraulichkeit und ihre Grenzen, Haftung, zulässige rechtliche Information und unzulässige Rechtsberatung
- Informationspflichten, Tätigkeitsverbot
- Funktionen und Einbindung des Rechts in der Mediation
- Mitwirkung externer Beraterinnen/ Berater
- Rollenspielsequenzen und Übungen

Juliane Ade, Alexander Redlich

UMGANG MIT MACHTSTRUKTUR UND HIERARCHIE

In Konflikten geht es immer wieder auch um Macht und Ohnmacht. Oft erleben sich die Konfliktparteien als ohnmächtig: entweder der anderen Konfliktpartei oder der Mediatorin/dem Mediator ausgeliefert. Nicht nur bei Konflikten in Organisationen bekommen wir es in der Mediation mit Machtungleichgewichten zu tun.

In hierarchisch strukturierten Organisationen gilt es, in der Auftragsklärung, in Vorgesprächen und in der Mediation selbst einen guten Umgang mit (un)klaren formellen Positionen zu finden.

In Organisationen mit flachen formalen Hierarchien (soziale Einrichtungen, Gemeinden, Bürgerinitiativen etc.) begegnen uns unterschiedliche informelle Machtpositionen mit zum Teil verdeckten Machtspielen der Konfliktparteien.

Dieses Seminar setzt sich mit dem Begriff „Macht“ in Bezug auf Konfliktgeschehen auseinander, insbesondere im Hinblick auf den Grundsatz der Gleichberechtigung der Konfliktparteien in der Mediation.

INHALTE

- Betrachtung des Phänomens „Macht“
- Auseinandersetzung mit unterschiedlichen (konstruktiven sowie destruktiven) Machtstrategien
- unterschiedliche Hierarchieformen in Unternehmen und Non-Profit-Organisationen sowie im Sozialbereich
- Auswirkungen von formellen und informellen Positionen auf Konflikte
- Herausforderungen der Auftragsklärung im hierarchischen Kontext
- Umgang mit Machtungleichgewichten in der Mediation
- Auseinandersetzung mit eigenen Macht- und Ohnmachtsgefühlen in der Rolle als Mediatorin/Mediator

Silke Freitag, Catarina Barrios

MEDIATION VON IDENTITÄTS- BASIERTEN WERTEKONFLIKTEN

Nicht nur in der Mediation zwischen Menschen unterschiedlicher ethnischer Herkunft treffen wir auf tiefgreifende, identitätsbasierte und oft eskalierte Wertekonflikte. Im betrieblichen Kontext begegnen uns beispielsweise Gräben zwischen Jung und Alt, Konfliktfelder zwischen Hierarchieebenen oder zerrüttete Verhältnisse zwischen verschiedenen Berufs- oder Statusgruppen.

Werte sind per se nicht verhandelbar. Wir können als Mediatorinnen und Mediatoren jedoch Konfliktparteien darin unterstützen, sich ihrer unterschiedlichen Werthaltungen bewusst zu werden, ein wechselseitiges Verständnis füreinander zu erlangen und einen konstruktiven Umgang mit ihren unterschiedlichen (!) Werthaltungen zu finden.

Mittels kurzer Inputs, selbstreflexiver Übungen sowie übender Rollenspiele zur Mediation bei wertebasierten Konflikten wird praktische Handlungskompetenz für dieses Anwendungsfeld erworben.

In intensiven Auswertungen der Rollenspiele wird das eigene Vorgehen reflektiert und Handlungsalternativen anhand praktischer Sequenzen erprobt.

INHALTE

- Einführung in einige konflikttypische Wertedimensionen
- Umgang mit Wertekonflikten
- Erhellen der Bedeutungen von Handlungen als Symbole, Rituale und Traditionen
- Umgang mit Zuschreibungen
- Auseinandersetzung mit den Grenzen der eigenen Ambiguitätstoleranz

Silke Freitag, Tim Pechtold

„Das weiterbildende Studium hat meine persönliche Entwicklung sowohl beruflich als auch privat geprägt. In den letzten zwei Jahren habe ich gelernt, dass es nicht für Alles eine Lösung gibt, doch für Alles mit entsprechender Betrachtungsweise Verständnis. Gesprächsstrukturen helfen mir bei der Moderation von Sitzungen und in Konfliktberatungssituationen. Ebenso fällt es mir viel leichter, Themenbereiche zu erfassen und zu analysieren, wie ich weiter verfahren möchte. Inhalte und Umfang der Ausbildung sind besonders gut gewählt, z. B. Emotionsmanagement und Selbstreflexion.“

Ramona Matthes, Desy, Hamburg

AUFTRAGSGESTALTUNG

Konflikte sind häufig komplex. Daher können die Ausgangslagen, mit denen es Konfliktberaterinnen und -berater zu tun bekommen, unübersichtlich sein. Im Einzelnen sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Worum wird hier gestritten?
- Was ist eigentlich der Konflikt?
- Wer ist direkt oder indirekt am Konflikt beteiligt oder nur von ihm betroffen?
- Wer muss und will hier was und vor allem auch mit wem klären?
- Welches Konfliktbearbeitungsverfahren ist im vorliegenden Fall angemessen und aussichtsreich? Und welches kann ich persönlich anbieten?

Diese Fragen gilt es zu beantworten, um ein sinnvolles Prozessdesign entwickeln zu können. Nicht selten stellt die Auftragsklärung bereits eine wichtige Beratungsleistung dar. Im Seminar werden dazu sowohl Fälle und Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer reflektiert als auch Fallbeispiele im Rollenspiel bearbeitet.

INHALTE

- Klärung der Ausgangslage
- Differenzierung verschiedener Konfliktbearbeitungsverfahren
- Erstellung von Prozessdesigns

Tim Pechtold, Kathrin Zach

„In meinem Beruf als Rechtsanwalt gehören Konflikte zu meinem beruflichen Alltag. Das Studium hat mir neue Lösungsmöglichkeiten und Herangehensweisen für Konflikte eröffnet, die meine Arbeit nun oft erleichtern und tolle Ergebnisse für meine Mandanten ermöglichen, die auf dem juristischen Weg vor Gericht kaum zu machen wären. Den berühmten „Handwerkskoffer“, den mir die Ausbildung beschert hat, nutze ich jeden Tag in den Gesprächen mit Mandanten, Gegnern und Richtern.

... Die Rollenspiele waren zu meiner Überraschung eine wirklich spannende Erfahrung. Sie haben mir geholfen, mich besser in Konfliktparteien hineinzuversetzen. Außerdem ermöglichte mir die Ausbildung den Austausch mit vielen talentierten Menschen mit den unterschiedlichsten Biographien und Erfahrungen. Diese Erlebnisse haben mich auch als Mensch ein Stück weit verändert. ...“

Christian Rieckenberg, Rechtsanwalt, Halstenbek

SUPERVISION/PRAXISBERATUNG

Die Erfahrungen, die die Teilnehmenden mit der praktischen Anwendung von Konfliktberatung und Mediation machen, werden in der zweiten Hälfte der Weiterbildung vertieft und ausführlich im Rahmen der Supervision/Praxisberatung aufgegriffen. Ziel der kontinuierlichen Praxisberatung ist es, das Handlungsrepertoire der Teilnehmenden zu erweitern und zu vertiefen. Dabei reflektieren die Teilnehmer insbesondere, wie sie ihre Rolle und Funktion professionell wahrnehmen können.

SUPERVISION UND PRAXISBERATUNG IN HALBGRUPPEN

Typische Anliegen in dieser Phase sind beispielsweise die folgenden Fragen:

- Wie mache ich mein Angebot bekannt und was sind dessen Besonderheiten?
- Was sind die Herausforderungen für mich als interne/-r bzw. externe/-r Mediator/-in bei der Auftragsklärung?
- Wann nehme ich einen Auftrag (nicht) an?

- Wie Sorge ich für förderliche Rahmenbedingungen meiner Tätigkeit?
- Wie gehe ich mit „schwierigen“ Konfliktparteien um?
- Wie überwinde ich Blockaden?

Zur Verfügung stehen dabei sämtliche Methoden, die im Rahmen von Fall-Supervisionen zum Einsatz kommen können. Das Spektrum umfasst u. a. individuelle Beratung (z. B. durch systematischen Perspektivenwechsel oder die Arbeit mit dem „Inneren Team“ nach Schulz von Thun), die Generierung alternativer Handlungsmöglichkeiten in Form eines „Actstormings“, die Anleitung kollegialer Fallberatung etwa im Sinne der mediationsanalogen Supervision oder auch die strukturierte Gestaltung von Gruppendiskussionen.

Die acht Termine werden mit den Supervisorinnen vereinbart und finden i.d.R. wochentags am Nachmittag/Abend statt.

Sabine Ketels, Kirsten Schroeter

MEDIATION/PRAXISBERATUNG

Unterstützt durch die Supervision/Praxisberatung führen die Teilnehmenden eine Mediation durch und dokumentieren sie gemäß

den Richtlinien des Bundesverbandes für Mediation. Die Dokumentation ist Teil der Studienleistungen (siehe auch S. 17).

STUDIENLEISTUNGEN/PRÜFUNG

Vier studienbegleitende Arbeiten werden als Studienleistungen erbracht.

Zu den einzelnen Studienleistungen erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer detaillierte Informationen in den Seminarveranstaltungen sowie schriftliche Unterlagen.

DOKUMENTATION EINES BERATUNGSGESPRÄCHS

Im Anschluss an das Modul „Konfliktberatung in der Praxis“ wird in einer schriftlichen Hausarbeit eine Fallbearbeitung (Einzelberatung) erstellt. Diese wird durch die Trainerinnen Silke Freitag und Kathrin Zach begutachtet.

PRAKTISCHE PRÜFUNG: ROLLENSPIEL UND REFLEXIONSBERICHT

- Es werden konfliktbezogene Kurzberatungen als Rollenspiele durchgeführt, die per Video aufgezeichnet und von den Prüferinnen und Prüfern begleitet und kommentiert werden.
- Anhand der Videoaufzeichnungen wird ein Reflexionsbericht über die praktische Prüfung Rollenspiel angefertigt. Die Begutachtung des Reflexionsberichts erfolgt durch die Rollenspielprüferinnen und -prüfer.

PRAKTISCHE FALLBEARBEITUNG

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen früh beginnen, Einzelberatungen durchzuführen (im Anschluss an das Seminar Konfliktberatung in der Praxis). Hierzu fertigen sie die Beschreibung eines Falls und ihre Einschätzung dazu an (s. S. 9).

DOKUMENTATION EINES MEDIATIONSFALLES

Im Rahmen der Supervision dokumentieren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen Mediationsfall nach den Richtlinien des Bundesverbandes Mediation e.V. Diese Dokumentation wird innerhalb der Supervision reflektiert und anschließend durch die Supervisorinnen begutachtet.

EVALUATION

Die Teilnahme an den Evaluationen der Seminare ist verpflichtend.

UNIVERSITÄTSZERTIFIKAT UND ABSCHLUSSVERANSTALTUNG

UNIVERSITÄTSZERTIFIKAT

Nach erfolgreichem Abschluss wird das Universitätszertifikat der Universität Hamburg „Konfliktberatung und Mediation“ vergeben. Es enthält Angaben über Ziele, Inhalte und Umfang des weiterbildenden Studiums sowie die erbrachten Leistungsnachweise und die ECTS-Punkte (12).

Voraussetzungen für die Vergabe des Universitätszertifikates

- kontinuierliche Teilnahme an allen Modulen inkl. der Auftaktveranstaltung (90 % Anwesenheit)
- kontinuierliche Teilnahme innerhalb der Supervision/Praxisberatung (90 % Anwesenheit)
- Fehlzeiten müssen im Krankheitsfall ggf. durch ein ärztliches Attest, bzw. in betriebsbedingten Fällen durch den Vorgesetzten schriftlich bestätigt werden.
- Vor- und Nachbereitung anhand der vorgegebenen Literatur sowie studienbegleitende Reflexion/Einübung in den SOL-Gruppen (90 % Anwesenheit)
- Teilnahme an der Begleitevaluation
- Erbringen der Studienleistungen (s. S. 17)

ABSCHLUSSVERANSTALTUNG

Nach fast zwei Jahren Weiterbildung, Supervision und Beratungspraxis werden die Erfahrungen und Entwicklungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer reflektiert und kritisch gewürdigt:

- persönliches Resümee und Ausbildungsreflexion
 - individuelles Feedback zur Entwicklung
- Wie bin ich gestartet und wo bin ich gelandet? Wie hat sich mein Rollenbild und Selbstverständnis einer Konfliktberaterin/eines Konfliktberaters bzw. einer Mediatorin/eines Mediators entwickelt und differenziert? Welche Fragen haben sich geklärt, welche sind entstanden?

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten Gelegenheit zur persönlichen Reflexion und „Ernte“. Zudem erhalten sie eine individuelle Rückmeldung.

LIZENSIERUNG

Das Universitätszertifikat „Konfliktberatung und Mediation“ bietet die ausbildungsbezogenen Voraussetzungen für den Antrag auf Lizenzierung als „Mediatorin BM®/Mediator BM®“ beim Bundesverband Mediation e. V.

MEDIATION IN GRUPPEN UND TEAMS

AUFBAUENDES STUDIENANGEBOT

KONFLIKTE IN GRUPPEN

Bei Konflikten in Wirtschaftsunternehmen und Verbänden, Non-Profit-Organisationen und Behörden sind häufig vielfältige Interessen im Spiel und die Anzahl der Themen wirkt auf den ersten Blick oft unüberschaubar. Sind mehrere Personen beteiligt und die Beziehungen ineinander verstrickt, reichen die Werkzeuge der klassischen Zwei-Personen-Mediation meist nicht mehr aus. Zugleich mit der Konfliktbehandlung muss immer auch die Gruppendynamik moderiert werden.

In dem Aufbaukurs „Mediation in Gruppen und Teams“ lernen Sie Konzepte und Methoden kennen und erweitern Ihre Kompetenzen, um Konflikte in Gruppen und Teams zu identifizieren, die Sichtweisen zu klären und mit den Beteiligten und Interessenvertretern Lösungen zu entwickeln.

Die inhaltliche Ausrichtung auf Mediation in Gruppen und Teams ist ein Alleinstellungsmerkmal im deutschsprachigen Raum.

ZIELGRUPPEN

Das Studienangebot richtet sich an:

- Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit u.a. im Bereich der Konfliktlösung tätig sind sowie
- Mediatorinnen/Mediatoren und Moderatorinnen/Moderatoren

TEILNAHMEVORAUSSETZUNGEN

- eine Mediationsausbildung im Umfang von mindestens 120 Stunden oder eine äquivalente Weiterbildung in entsprechendem Umfang
- die Bereitschaft zur Übernahme der Mediations-/Moderationsrolle sowie zur gruppendynamischen und persönlichen Selbsterfahrung

PRAXISNAHES TRAINING IN DOPPELDOZENTUR

Die Trainerinnen und Trainer vermitteln in vier Modulen praxisnah und anwendungsbezogen gruppenbezogene Methoden und Handlungsstrategien. Alle Veranstaltungen erfolgen in Doppeldozentur mit mindestens einem Ausbilder oder einer Ausbilderin des Bundesverbands Mediation.

GRUPPENGROSSE, BETREUUNG

- Zugelassen werden max. 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmer.
- Die Trainerinnen und Trainer werden inhaltlich und administrativ von der wissenschaftlichen Leitung und der Studienkoordination unterstützt.

UMFANG

- Dauer: vier Seminarwochenenden in vier Monaten
- insgesamt 64 Stunden

ZERTIFIKAT

Nach erfolgreichem Abschluss wird das Zertifikat der Universität Hamburg „Mediation in Gruppen und Teams“ mit Angaben über Ziele, Inhalte und Umfang des weiterbildenden Studiums sowie die erbrachten Leistungsnachweise und ECTS (4) vergeben.

Voraussetzungen für die Vergabe des Universitätszertifikates

- kontinuierliche Teilnahme an allen Seminaren inkl. Der Auftaktveranstaltung (90% Anwesenheit)
- Fehlzeiten müssen im Krankheitsfall ggf. durch ein ärztliches Attest, bzw. in betriebsbedingten Fällen durch den Vorgesetzten schriftlich bestätigt werden.
- Als Prüfungsleistung wird ein Reflexionsbericht erstellt (ca. sechs Seiten)

LIZENSIERUNG

Die Ausbildung ist im vollen Umfang anerkennungsfähig für die Lizenzierung als als „Mediatorin BM*/Mediator BM**“ beim Bundesverband Mediation e. V.

TERMINE UND KOSTEN

- Start: jährlich im Februar/März
- Aktuelle Bewerbungs- und Seminartermine sowie Kosten finden Sie unter: www.zfw.uni-hamburg.de/gruppenmediation

SEMINARE / LEHRENDE

- **Einstieg in die Gruppenmediation**
Silke Freitag, Matthias Otto
- **Gruppenprozesse und Teamentwicklung**
Silke Freitag, Sascha Kilburg
- **Vereinbarungen in Gruppen verhandeln**
Sabine Ketels, Sascha Kilburg
- **Besonderheiten der Mediation in Gruppen und Teams**
Sabine Ketels, Matthias Otto

„Die systemische Analyse unerwünschter Ereignisse im Rahmen des klinischen Risikomanagements fördert häufig interprofessionelle oder interdisziplinäre Konflikte als fehlerbegünstigende Faktoren zutage. Für deren erfolgreiche Bearbeitung zur Steigerung von Patientensicherheit und Behandlungsqualität sind die vermittelten Methoden und Kenntnisse sowohl von „Konfliktberatung und Mediation“ wie von „Mediation in Gruppen und Teams“ sehr hilfreich. Der hohe Übungsanteil, die theoretischen Einschübe, die exzellenten Trainer und die große Expertise in der Gruppe selbst haben mir ein erfolgreiches Lernen mit viel Spaß ermöglicht.“

Dr. med. Stefan Neumann, Klinisches Risikomanagement, Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf

MEDIATION UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG

FORTBILDUNG FÜR AUSGEBILDETE MEDIATORINNEN UND MEDIATOREN

INHALTE

Die Fortbildung setzt sich mit dem Potential der Mediation für die Organisationsentwicklung auseinander.

Mediation wird von einer einzelfallorientierten Konfliktmanagementmethode zu einem ganzheitlichen, entwicklungsorientierten Ansatz und kann zum Ausgangspunkt von Veränderungsprozessen der Organisation werden.

- Theorie und Praxis der Organisationsentwicklung
- Gestaltung und Aufbau
- Veränderungsprozesse initiieren
- Verschiedene Konfliktbearbeitungsverfahren und -methoden
- Ängste und Widerstände konstruktiv integrieren
- Beratung von Entscheidern und Führungskräften

AUSBILDUNGSVERORDNUNG

Durch die am 01.09.2017 in Kraft getretene neue Ausbildungsverordnung sind Mediatorinnen und Mediatoren gehalten, alle vier Jahre Fortbildungen im Umfang von 40 Stunden nachzuweisen. Daher bieten wir unseren Absolventinnen und Absolventen ab 2018 die Fortbildung „Mediation und Organisationsentwicklung“ an.

ZIELGRUPPE

- Absolventinnen und Absolventen unserer Ausbildungen
- ausgebildete Mediatorinnen und Mediatoren mit einer Mediationsausbildung von mindestens 120 Stunden

UMFANG

2,5 Präsenztage, 20 Stunden

ABSCHLUSS

Teilnahmebescheinigung entsprechend den Vorgaben des Bundesverbandes für Mediation

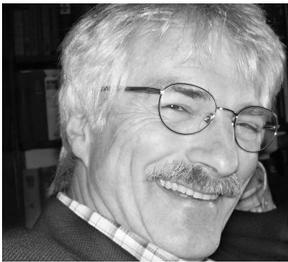
LEHRENDE

Wissenschaftliche Betreuung: Prof. Dr. Alexander Redlich; Lehrende: Silke Freitag und Catarina Barrios

TERMINE UND KOSTEN

Die Fortbildung wird jährlich angeboten. Aktuelle Bewerbungs- und Seminartermine sowie Kosten finden Sie unter: www.zfw.uni-hamburg.de/konflikt-fortbildung

WISSENSCHAFTLICHE LEITUNG



**PROF. DR. ALEXANDER
REDLICH**

Wissenschaftliche Leitung

Diplom-Psychologe, Sozialpädagoge, Lehrer, Ausbilder BM®

- Zusatzausbildungen: Verhaltenstherapie, Psychodrama
- seit 1976 Hochschullehrer am Fachbereich Psychologie der Universität Hamburg
- aktuelle Forschungsschwerpunkte: Gruppenarbeit/Kooperation/Konflikt, ressourcenorientierte Sozialpädagogik mit Kindern, Jugendlichen und ihren Familien, Friedens- und Konfliktforschung



DR. JENS J. ROGMANN

Wissenschaftliche Leitung

Diplom-Psychologe, M.Sc. in Applied Psychology, Betriebswirt (WAH)

- Zusatzausbildungen: Systemische Beratung (ISS), Ausbilder für Problem- und Konfliktberatung
- seit 1994 in Wirtschaftsunternehmen und Non-Profit-Organisationen als Moderator, Mediator, Trainer und Consultant tätig
- seit 2008 Leiter der Studienbereiche „Schlüsselkompetenzen“ bzw. „Fachüberschreitendes Studium“ in den Studiengängen Psychologie sowie Erziehungs- und Bildungswissenschaft der Universität Hamburg

TRAINERINNEN



JULIANE ADE

Trainerin

Rechtsanwältin

- Mediatorin BM[®], Ausbilderin in Mediation BM[®], Open-Space-Begleiterin bei boscop eg
- Beratung, Mediation und Training im Bereich Konfliktmanagement im Auftrag von Profit- und Non-Profit-Organisationen, Arbeitgebern, Gesellschaftern, Teams, Vereinen und Privatpersonen; Begleitung von (Groß-) Gruppenprozessen; Kollegiale Beratung; Supervision
- Lehrtätigkeit im Bereich Mediation seit 2002 für verschiedene staatliche und nichtstaatliche Einrichtungen, deutschlandweit



CATARINA BARRIOS

Trainerin

Diplom-Psychologin

- Ausbildung/Weiterbildung: Klärungshilfe (Thomann); Systemische Organisationsberatung; Gesprächspsychotherapie und Verhaltenstherapie
- Tätigkeit als Psychotherapeutin sowie als Beraterin, Trainerin und Coach in Wirtschaftsunternehmen, Sozialeinrichtungen und im öffentlichen Dienst
- Spezialisierung im Bereich Konfliktmanagement mit den Schwerpunkten Begleitung von Change-Prozessen, Konfliktberatung und Mediation



SILKE FREITAG

Trainerin

Sozialpädagogin, Psychologin, Mediatorin BM[®], Ausbilderin für Mediation BM[®]

- seit 1995 Organisationsberaterin und Mediatorin für Unternehmen, Non-Profit-Organisationen und in öffentlichen Beteiligungsverfahren
- langjährige Erfahrung als interne Konfliktberaterin
- Dozentin in den Bereichen Konfliktmanagement, Kommunikation und Mediation
- Leitung von Mediationsausbildungen am Institut für Konfliktaustragung und Mediation
- Supervisorin von Teams sowie Mediatoren und Mediatorinnen

TRAINERINNEN UND TRAINER



SABINE KETELS

Supervision

Pädagogin, Supervisorin, Mediatorin BM®, Ausbilderin für Mediation BM®

- ca. 15 Jahre Leitungs- und Führungstätigkeiten im Bildungsbereich
- seit 1999 Tätigkeit als Trainerin, Organisationsberaterin und Supervisorin für Einzelpersonen und Gruppen in der (internationalen) Personalentwicklung
- Spezialisierung im Bereich Konfliktmanagement mit den Schwerpunkten Change-Prozesse, Konfliktberatung sowie Mediation im Arbeitskontext und im öffentlichen Bereich



SASCHA KILBURG

Trainer

Diplom-Psychologe, Mediator und Ausbilder

- Seit 2005 als Mediator, Moderator, Teamentwickler und Coach in Unternehmen, Behörden und Non-Profit-Organisationen tätig.
- Langjähriger Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Fachbereich Psychologie der Universität Hamburg sowie Autor von Fachartikeln und Web-Based Trainings zu Kommunikation, Beratung und Konflikt.
- Lehr- und Fortbildungstätigkeit in Hochschule und Wirtschaft zu den Themen Mediation, Kommunikation, Beratung, Problemlösen und Führung



TIM PECHTOLD

Trainer

Diplom-Psychologe, Mediator BM®, Ausbilder für Mediation BM®

- Ausbildung/Weiterbildung: NLP, Coaching und Supervision
- seit 1999 Tätigkeit als Mediator und Konfliktmoderator für Unternehmen und Non-Profit-Organisationen mit Schwerpunkt Konflikte in Teams und Gruppen
- psychologische Beratung, Coaching und Psychotherapie für Einzelpersonen
- langjährige Ausbildungs- und Trainertätigkeit in den Bereichen Mediation, Konfliktmanagement und Kommunikation

TRAINERINNEN UND TRAINER



MATTHIAS OTTO

Trainer

Diplom-Psychologe, Konfliktmediator und Problemberater

- seit 2005 Tätigkeit als Moderator und freiberuflicher Trainer für Profit- und Non-Profit-Organisationen in den Bereichen Konfliktmanagement, Kommunikationspsychologie und Resilienz
- Forschung im Bereich Konfliktdiagnostik
- Zusatzausbildung „Konfliktberatung und Mediation“ (ZFW)



KIRSTEN SCHROETER

Supervision

Diplom-Psychologin, Mediatorin BM® und Ausbilderin für Mediation BM®

- seit 1996 (Konflikt-)Beraterin, Moderatorin und Mediatorin in Unternehmen und Non-Profit-Organisationen
- langjährige Lehr- und Fortbildungstätigkeit zu Kommunikation, Mediation und Konfliktmanagement, u. a. als Leiterin der Praxisausbildung im Master-Studiengang Mediation (Europa-Universität Viadrina)
- Supervisorin von Einzelpersonen, Gruppen, Teams



KATHRIN ZACH

Trainerin

Diplom-Psychologin

- Zusatzausbildung: Systemische Beratung und Gestalttherapie
- 1998 bis 2005 Mitarbeiterin an der Universität Hamburg, Arbeitsbereich „Beratung & Training“
- seit 1999 als Trainerin und Beraterin in Wirtschaftsunternehmen und Non-Profit-Organisationen international tätig
- Lehrtrainerin im Schul-von-Thun-Institut für Kommunikation

KOORDINATION UND BERATUNG



MORITZ MEYER
Prüfungsorganisation
Diplom-Psychologe

- Tätigkeit als Berater und Trainer, u.a. als Referent für Schlüsselkompetenzen in der Hochschullehre in Osteuropa und China
- Forschung zu Teamarbeit und Gruppenreflexivität
- ehrenamtlicher Berater im Beratungs- und Seelsorgezentrum St.Petri



DR. MICHAELA TZANKOFF
Koordination und Beratung
Diplom-Politologin

- 1995 Promotion in Erziehungswissenschaften
- Seit 1988 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Zentrum für Weiterbildung
- Planung, Organisation und Durchführung der berufsbegleitenden Weiterbildungen im Bereich Konfliktberatung und Mediation

BEWERBUNG UND ZULASSUNG

BEWERBUNG

Schriftliche Bewerbung zu den Weiterbildungen, gerne per Email, mit folgenden Unterlagen:

- tabellarischer Lebenslauf
- Beschreibung der Rolle und Tätigkeit in der derzeitigen Organisation (Position, Aufgaben) bzw. der freiberuflichen Tätigkeit
- Angaben über relevante Vorerfahrungen und Kompetenzen (z. B. Gesprächsführung, Moderation, Beratung, Konfliktvermittlung)

bei „Konfliktberatung und Mediation“ außerdem:

- begründete Darlegung des Teilnahme-wunsches (Motivationsschreiben)

Bewerbungsanschrift:

michaela.tzankoff@uni-hamburg.de

Universität Hamburg
Zentrum für Weiterbildung (ZFW)
Dr. Michaela Tzankoff
Schlüterstraße 51
20146 Hamburg

ZULASSUNG

Die Entscheidung über die Zulassung von Bewerberinnen und Bewerbern liegt bei Prof. Dr. Alexander Redlich.

WEITERE INFORMATIONEN

Beratung zu den Studienangeboten

Dr. Michaela Tzankoff

Tel.: +49 40 42838-9715

michaela.tzankoff@uni-hamburg.de

Bewerbungs- und Starttermine

www.zfw.uni-hamburg.de/konflikt

Allgemeine Geschäftsbedingungen

www.zfw.uni-hamburg.de/agb

„Ich schätze, auch Jahre nach Abschluss der Ausbildung, die sehr gute Balance des Konzeptes. Der intensive Übungs- und Erfahrungsanteil gehörte selbstverständlich zu jeder theoretischen Erkenntnis und die Übungen forderten auch den langjährigen Beratungs-Praktiker noch heraus. Die Trainerinnen und Trainer waren authentisch und boten Orientierung durch die eigene Person. Sie wussten, was sie vermitteln und worauf besonderes Augenmerk gehört – weil viele selbst als Freiberufler mitten in der Beratungs- bzw. Mediationspraxis stehen.“

Oliver Lokay, Lufthansa Technik AG,
Hamburg



ZENTRUM FÜR WEITERBILDUNG

DAS ZENTRUM FÜR WEITERBILDUNG

Das Zentrum für Weiterbildung (ZFW) wurde am 01.05.2017 als zentrale Einrichtung der Universität Hamburg für die Weiterbildung und das lebenslange Lernen gegründet. Es bündelt die Expertise der Vorgängereinrichtungen Arbeitsstelle für wissenschaftliche Weiterbildung und Institut für Weiterbildung e. V. zum Ausbau von nachfrageorientierten Angeboten.

Das ZFW entwickelt berufsbegleitende Weiterbildungsangebote in Kooperation mit den Fakultäten der Universität, Partnerhochschulen, Fachverbänden und Unternehmen. Kennzeichnend sind dabei wissenschaftliche Kompetenz, Forschungsnähe und exzellente Lehre.

Mit dem ZFW positioniert sich die Universität Hamburg als führende Anbieterin wissenschaftlicher Weiterbildung im norddeutschen Raum.

Das ZFW bietet:

- berufsbezogene Zertifikatsprogramme und Masterstudiengänge
- Blended-Learning-Studienprogramme
- das Kontaktstudium für ältere Erwachsene
- öffentliche Vorträge (das Allgemeine Vorlesungswesen der Universität Hamburg)
- und für Einrichtungen und Unternehmen:
- Inhouse-Schulungen
- gemeinsame Projekte und Kooperationen

Das vollständige Angebot des ZFW finden Sie unter: www.zfw.uni-hamburg.de

KONTAKT

Universität Hamburg
Zentrum für Weiterbildung (ZFW)
Schlüterstr. 51, 20146 Hamburg
Tel.: +49 40 42838-9700