

GESUNDHEIT

WIRTSCHAFT

KULTUR

UW/H PROFESSIONAL CAMPUS

Systemische Organisations- und Wirtschaftsmediation

Ein berufsbegleitender Masterstudiengang (M.A.)
an der Universität Witten/Herdecke

Studienstart zum Wintersemester 2016/2017 – vorbehaltlich Akkreditierung (beantragt)





Systemische Organisations- und Wirtschaftsmediation

Konflikte sind allgegenwärtig innerhalb von Organisationen und zwischen ihnen. Sie binden psychosoziale und monetäre Ressourcen, die Motivation schwindet, die Arbeitsqualität leidet und Fehlzeiten nehmen zu. Auseinandersetzungen zwischen Organisationen können enorme Kosten zur Folge haben, vielfach werden über lange Zeit gewachsene Geschäftsbeziehungen zerstört. Juristische Lösungssuche kann mit hohen Kosten und Spätfolgen verbunden sein.

Systemische Organisationsmediation sieht soziale Spannungen und Konflikte als Ausdruck von Unstimmigkeiten in der Organisation. Die Suche nach Konfliktlösungen geschieht zwar mit den Personen und in der Auseinandersetzung mit ihren persönlichen Sichtweisen, Gefühlen und Bedürfnissen, aber bei der Suche nach Lösungen ist der organisationale Kontext und die Auflösung von eingefahrenen Kommunikationsmustern wichtig. Es geht um Denk-, Fühl- und Verhaltensmuster, um Rollen, Rollenarrangements und systemische Teufelskreise. Die Klärung der gegenseitigen Erwartungen führt zu Veränderung der Funktionen und Abläufe innerhalb der Organisation.

„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



Auf einen Blick

Zielgruppe: Führungskräfte und BeraterInnen aus den Verantwortungsbereichen

- » Change- und Projektmanagement
- » Organisationsentwicklung/-beratung
- » Arbeits- und Wirtschaftspsychologie
- » Rechtsprechung
- » Systemische Beratung

Format und Dauer

- » Berufsbegleitend
- » 4 Semester
- » 3 Module à 3 Lehrveranstaltungen plus Masterarbeit
- » Pro Lehrveranstaltung drei Tage Präsenz
- » 60 ECTS
- » Kontinuierliche Begleitung durch die fachliche Leitung des Masters
- » Teilnehmerzahl: max. 30 Personen
- » Zwei Zusatz-Workshops zur Verbandszertifizierung
- » Studienstart immer zum Wintersemester

Abschluss

- » Master of Arts in Systemischer Organisations- und Wirtschaftsmediation (M.A.)

Leitung des Studiengangs

Wissenschaftliche Leitung:

Prof. Dr. Arist von Schlippe,
Prof. Dr. Marcel Hülsbeck

Fachliche Leitung:

Rudi Ballreich M.A.

Organisatorische Leitung:

Dipl.-oec. Sebastian Benkhofer

weitere Informationen

Frau Gudrun Bayer-Kulla
Tel.: 02302 926 757
E-Mail: zfw@uni-wh.de
www.zentrum-weiterbildung.de

Kompetenzen für die TeilnehmerInnen

- » Ganzheitlicher Kompetenzerwerb in vier Bereichen:
- » **Fachliche Kompetenz**, u.a. Verständnis von Organisationen und Konflikten
- » **Handlungskompetenz**, u.a. situatives Gestalten von Konfliktbewältigungsprozessen
- » **Persönliche Kompetenz**, u.a. Selbstwahrnehmung und Selbstreflexion
- » **Wissenschaftliche Kompetenz**, u.a. wissenschaftliches Arbeiten und Kennenlernen der scientific community

Inhalte

- » Soziale Konflikte in Organisationen verstehen und bearbeiten
- » Prozessgestaltung in der Mediation kennenlernen
- » Konflikteskalation verstehen und passende Interventionen finden
- » Kulturbedingte Führungskonflikte in Organisationen bearbeiten
- » Konfliktmoderation und Mediation in und zwischen Teams trainieren
- » Prozessarchitektur in der Organisations- und Wirtschaftsmediation anwenden lernen
- » Praxisbeispiele zum Konfliktmanagement in Organisationen analysieren

Kosten

- » 14.000 EUR
(Zahlung in Raten)

Kooperationen und Netzwerkpartner

- » Trigon Entwicklungsberatung
- » Systemische Gesellschaft (SG)
- » Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGST)

Rechtliches

Die UW/H Professional Campus gGmbH ist Anbieter des Studiengangs und für die Organisation und Umsetzung verantwortlich. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft der Universität Witten/Herdecke verleiht den akademischen Grad „Master of Arts (M.A.)“

Kursübersicht

1. Semester Modul 1: Grundlagen der systemischen Organisations- und Wirtschaftsmediation

Lehrveranstaltung 1.1 (05. bis 07.10.2016)

Einführung in die Konfliktbearbeitung in Organisationen

Prof. Dr. Arist von Schlippe,
Rudi Ballreich M.A.

Lehrveranstaltung 1.2 (24. bis 26.11.2016)

Konfliktdynamik und Konfliktbearbeitung zwischen Einzelpersonen

Anja Köstler,
Birgit Szillat,
Rudi Ballreich M.A.

Lehrveranstaltung 1.3 (15. bis 17.02.2017)

Konfliktdynamik und Konfliktbearbeitung in und zwischen Gruppen

Prof. Dr. Alexander Redlich,
Rudi Ballreich M.A.

2. Semester Modul 2: Praxis der systemischen Organisations- und Wirtschaftsmediation

Lehrveranstaltung 2.1 (22. bis 24.03.2017)

Beratungsrollen und Interventionsstrategien in heißen und kalten Organisationskonflikten

Prof. Dr. Dr. h. c. Friedrich Glasl,
Rudi Ballreich, M.A.

Lehrveranstaltung 2.2 (25. bis 27.05.2017)

Konflikt- und Organisationsdiagnose als Grundlage für Interventionen in komplexen Organisationskonflikten

Prof. Dr. Marcel Hülsbeck,
Rudi Ballreich M.A.

Lehrveranstaltung 2.3 (28. bis 30.06.2017)

Mediation als Organisationsentwicklung

Prof. Dr. Marcel Hülsbeck,
Kurt Faller,
Prof. Dr. Rudi Wimmer,
Rudi Ballreich M.A.

3. Semester Modul 3: Arbeitsfelder der systemischen Organisations- und Wirtschaftsmediation

Lehrveranstaltung 3.1 (04. bis 06.10.2017)

Regeln, Normen und Gerechtigkeit in Organisationen

Prof. Dr. Elisabeth Kals,
Prof. Dr. Fritz Simon,
Rudi Ballreich M.A.

Zusatzworkshop (07./08.11.2017)

Zusatz-Workshop zur Verbandszertifizierung: Anwendungsfelder der Mediation, Fall-supervision

RA Anita von Hertel,
Anja Köstler,
Rudi Ballreich M.A.

Lehrveranstaltung 3.2 (22. bis 24.11.2017)

Kulturbedingte Konflikte in Organisationen

Prof. Dr. Dr. Claude-Hélène Mayer,
Rudi Ballreich M.A.

Lehrveranstaltung 3.3 (14. bis 16.12.2017)

Konfliktarbeit im Wirtschaftskontext und die besondere Rolle von Konflikten in Familienunternehmen

Prof. Dr. Arist von Schlippe,
Rudi Ballreich M.A.

4. Semester Masterarbeit und Forschungskolloquium

Lehrveranstaltung 4.1 (17. bis 19.01.2018)

Forschungsansätze der Organisations- und Wirtschaftsmediation

Prof. Dr. Marcel Hülsbeck,
Dr. Till Jansen,
Rudi Ballreich M.A.

Zusatzworkshop (08./09.02.2018)

Zusatz-Workshop zur Verbandszertifizierung: Rechtskunde für MediatorInnen, Fall-supervision

Anja Köstler,
Prof. Dr. Cristina Lenz,
Rudi Ballreich M.A.

Lehrveranstaltung 4.2 (15. bis 17.03.2018)

Kolloquium zur Masterarbeit

Prof. Dr. Marcel Hülsbeck,
Prof. Dr. Arist von Schlippe,
Dr. Till Jansen,
Rudi Ballreich M.A.

Lehrveranstaltung 4.3 (20. bis 22.06.2018)

Prüfung

Prof. Dr. Marcel Hülsbeck,
Prof. Dr. Arist von Schlippe,
Rudi Ballreich M.A.

Dozenten/-innen



Prof. Dr. Arist von Schlippe

Diplompsychologe / Familientherapeut

Inhaber des Lehrstuhls für Führung und Dynamik (WIFU) der Universität Witten/Herdecke, Co-Autor des Bestsellers „Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung“, Autor des Buches „Das kommt in den besten Familien vor - Systemische Konfliktberatung in Familien und Familienunternehmen“



Rudi Ballreich M.A.

Organisationsberater / Managementtrainer / Mediator BM®, BMWA, ÖBMJ / Mediationsausbilder BM® und BMWA. Gesellschafter der Trigon Entwicklungsberatung, Co-Autor des Lehrbuches „Konfliktmanagement und Mediation in Organisationen“ sowie weiterer Bücher und Lehrfilme zum Thema Organisationsmediation



Anja Köstler

Organisationsberaterin / Mediatorin BM® / Ausbilderin Mediation BM®, Dozentin in verschiedenen Mediationsausbildungen, Autorin des Buches „Mediation“ und „Der Konflikt weiß alles besser“, Trainerin für Führungsthemen und Teamentwicklung.



Birgit Szillat

Organisationsberaterin / Mediatorin / Diplom-Biologin / Diplom-Psychologin Erfahrungen als Führungskraft, tätig als Beraterin für Changemanagement und Konfliktmanagement, Management-Trainerin und Coach



Anita von Hertel

Rechtsanwältin / Trainerin für Recht und Kommunikation Dozentin für Mediation an Hochschulen im In- und Ausland, Mediationspraktikerin, Trainerin. Autorin des Buches „Professionelle Konfliktlösung. Führen mit Mediationskompetenz“



Prof. Dr. em. Alexander Redlich

Diplompsychologe / Lehrer / Sozialpädagoge Bis 2013 Professor für Pädagogische Psychologie im Fachbereich Psychologie der Universität Hamburg, Autor des Buches „KonfliktModeration in Gruppen“



Prof. Dr. Dr. h. c. Friedrich Glasl

Organisationsberater / Mediator / Konfliktforscher Mitgründer der Trigon Entwicklungsberatung, Autor von Standardwerken zum Thema Konfliktmanagement, Gastprofessor an der an der staatlichen Universität Tbilissi (Georgien)



Prof. Dr. Cristina Lenz

Rechtsanwältin / Lehrtrainerin für Mediation (BMW) Vorstand BMWA Deutschland (Bundesverband für Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt), Präsidentin DVCP (Deutsche Vereinigung für Collaborative Law), Universitätslektorin in Graz und Salzburg an der juristischen Fakultät. Autorin mehrerer Bücher über Mediation



Prof. Dr. Marcel Hülsbeck

WIFU-Stiftungslehrstuhl für Personal und Organisation, insbesondere in Familienunternehmen an der Universität Witten/Herdecke



Kurt Faller

Mediator / Organisationsberater / Coach Gründer und Senior Consultant der MEDIUS GmbH. Leiter des weiterbildenden Studiums „Mediation und Konfliktmanagement in Wirtschaft und Arbeitswelt“ an der Ruhr-Universität Bochum, Autor des Buches „Konfliktfest durch Systemdesign. Ein Handbuch für die Praxis der lernenden Organisation“



Prof. Dr. Rudolf Wimmer

Vizepräsident der Universität Witten/Herdecke Professor am Lehrstuhl für Führung und Organisation des Wittener Institut für Familienunternehmen an der Universität Witten/Herdecke, Mitglied in mehreren Aufsichtsräten sowie Beiräten familiengeführter Unternehmen



Prof. Dr. Elisabeth Kals

Professorin für Sozial- und Organisationspsychologie an der Katholischen Universität Eichstätt Forschungsschwerpunkte: Konfliktforschung, Mediation, Gerechtigkeitspsychologie, Emotionspsychologie sowie Motivforschung, u.a. in den Bereichen umwelt- und gesundheits-schützendes Handeln sowie Handeln in Wirtschaft und Organisationen.



Prof. Dr. Fritz Simon

Psychiater / Psychoanalytiker / Familientherapeut apl. Professur für Führung und Organisation an der Universität Witten/Herdecke, Autor des Buches „Einführung in die Systemtheorie des Konfliktes“



Prof. Dr. Dr. Claude-Hélène Mayer

Professorin für Intercultural Business Communication / Mediatorin / Coach Professur an der Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW) in Hamburg, Autorin des Buches „Trainingshandbuch Interkulturelle Mediation und Konfliktlösung“



Dr. Till Jansen

Research Fellow an der Universität Kopenhagen, bis 2015 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Wittener Institut für Familienunternehmen

Wer ist angesprochen?

- » Sie sind Führungskraft, Personalverantwortliche/r oder verantwortlich für Change-Prozesse in Ihrer Organisation und suchen auf der Basis Ihrer Berufserfahrung nach einer Qualifizierung, um den Umgang mit Spannungen und Konflikten zu professionalisieren?
- » Sie sind ausgebildet in Mediation, Organisationsberatung und systemischer Beratung, Supervision oder Coaching und möchten Ihr Profil in Richtung Organisations- und Wirtschaftsmediation schärfen?

Der neu geschaffene Masterstudiengang richtet sich an qualifizierte PraktikerInnen, die Interesse daran haben, sich fundiert in ihren theoretischen und praktischen Kompetenzen weiterzuentwickeln.

Was ist Organisations- und Wirtschaftsmediation?

Konfliktbearbeitung spielt in wirtschaftlichen Kontexten eine zunehmende Rolle. Konflikte sind allgegenwärtig innerhalb von Organisationen und zwischen ihnen.

- » Konflikte im Arbeitsleben binden psychosoziale und monetäre Ressourcen. Die Motivation schwindet, die Arbeitsqualität leidet und Fehlzeiten nehmen zu, wenn sich Konflikte innerhalb von Arbeitsgruppen, zwischen Führungskräften und Mitarbeitern oder zwischen Teams und Abteilungen ausbreiten.
- » Auseinandersetzungen zwischen Organisationen, z.B. zwischen Hersteller und Zulieferer oder Produzent und Kunden können enorme Kosten zur Folge haben, vielfach werden auch über lange Zeit gewachsene Geschäftsbeziehungen zerstört. Eine Lösungssuche vor Gericht beseitigt die Konflikte selten, sie erzeugt meist Gewinner und Verlierer und ist oft mit hohen Kosten und Spätfolgen verbunden.

Organisations- und Wirtschaftsmediation bietet erprobte Wege, wie Streitparteien bei der Erarbeitung gemeinsamer win-win-Lösungen unterstützt werden.

Der systemische Ansatz

Ein systemisches Verständnis sieht Organisationen als soziale Kommunikationssysteme, in denen sich Kommunikationsregeln und -muster entwickeln, denen die Akteure unterworfen sind, oft ohne sich dessen bewusst zu sein. Wenn dann „personenbezogene Zurechnungen“ vorgenommen werden („Das ist die Schuld von X!“), zeigen sich Konflikte als Spannungen zwischen Menschen. Doch sie allein auf dieser Ebene zu bearbeiten, führt in Paradoxien. Konflikte als „parasitäre Sozialsysteme“ formen ihre Akteure. Daher geht es darum, sie als Ausdruck für dahinterstehende organisationale Problemfelder zu sehen. Dafür braucht es einen systemischen Blick für den Kontext der Organisation und für das vernetzte Zusammenwirken unterschiedlicher Faktoren. Unklare Aufgabenbeschreibungen, nicht stimmige Strukturen oder Arbeitsprozesse, heimliche Spielregeln der Unternehmenskultur, paradoxe Aufträge und ungeklärte Rollen können in den Konflikt hereinspielen. Die Kunst besteht darin, die Beteiligten bei ihren Beschreibungen abzuholen und die Momente zu finden, wo möglichst wirkungsvoll interveniert werden kann. Zugleich kann der systemische Ansatz effektive Konzepte für die präventive Arbeit bereitstellen, etwa beim Aufbau von Konfliktmanagement-Systemen in Organisationen oder bei der Optimierung der Zusammenarbeit von Kunden und Lieferanten.

Kompetenzerwerb

Der Studiengang zielt auf folgende Fertigkeiten:

- » Moderation von spannungsreichen Verhandlungs- und Entscheidungsprozessen
- » Konflikt-Coaching mit einer Person
- » Mediation zwischen Einzelpersonen
- » Mediation in Teams
- » Bearbeitung von komplexen Organisationskonflikten, z.B. in Change-Prozessen
- » Mediation zwischen Teams oder Abteilungen, mit mehreren Parteien oder in komplexen Netzwerken

Dabei geht es um den Erwerb bzw. die Weiterentwicklung unterschiedlicher Kompetenzen:

- » **Fachliche Kompetenzen:** Systemtheoretisches Verständnis von Organisationen und von Konflikten in Organisationen, Grundlagenkenntnisse der Organisationsentwicklung und des Konfliktmanagements
- » **Handlungskompetenzen:** Kommunikations- und Beratungsfähigkeiten, um den Mediationsprozess situationsadäquat zu gestalten, Anwendung von Strategien und Methoden für die Konfliktarbeit in Organisationen und zwischen Organisationen
- » **Persönliche Kompetenzen:** Mediative Grundhaltung, Kommunikations- und Konfliktfähigkeiten, emotionale und soziale Intelligenz, Rollen- und Methodenflexibilität, Umgang mit Emotionen und Bedürfnissen, Selbstwahrnehmung und Selbstreflexion, Awareness und Präsenz
- » **Wissenschaftliche Kompetenzen:** Einsatz von sozialwissenschaftlichen Analysemethoden, Verständnis von psychologischen und gruppendynamischen Theorien und Prozessen, Anwendung von systemtheoretischem Denken, selbstreflexiver Umgang mit dem eigenen Denken und Tun

Lernarchitektur, Methodik und Didaktik

Der Studiengang steht in der Tradition der Universität Witten/Herdecke, die sich als Einrichtung von Lehrenden und Lernenden versteht, die gemeinsam „auf Augenhöhe“ mit der Erarbeitung von Wissen und Fähigkeiten befasst sind. Dies gilt in besonderem Maß in einem Weiterbildungsstudiengang für berufspraktisch erfahrene Personen. Im Sinn einer „Ermöglichungsdidaktik“ wird der persönliche und berufliche Erfahrungshintergrund der TeilnehmerInnen als Ressource verstanden und genutzt, um die Herausforderungen des beruflichen Alltags zu reflektieren.

Es geht dabei darum

- » theoretische Perspektiven auf Konflikte, soziale Systeme, Gruppen- und Organisationsdynamiken kennenzulernen und zu reflektieren,
- » diese Reflexionen in ein Lernfeld einzubringen, in dem Fallarbeit und die spielerische Erarbeitung verschiedener Kontexte dazu dienen, die Praxistauglichkeit der Konzepte zu prüfen,
- » methodische Möglichkeiten der Konfliktbearbeitung, der Mediation und systemischer Interventionen kennenzulernen und anzuwenden,
- » eigene Konflikterfahrungen zu reflektieren und sie als Ressourcen für die Entwicklung des eigenen Vorgehens in der Mediation nutzen zu lernen,
- » die verschiedenen theoretischen, persönlichen und praktischen Herausforderungen des Studienganges für die Auseinandersetzung mit sich selbst zu nutzen: für die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit, für die Steigerung der eigenen Präsenz, der eigenen Bewusstheit und Sensibilität für emotionale und soziale Prozesse und ihre professionelle Handhabung.

Jeder Workshop besteht aus einem Theorie- und einem Praxisteil. Die TeilnehmerInnen vertiefen ihre Fähigkeiten in selbst organisierten Übungsgruppen jeweils zwischen den Workshops. Theorieinputs, E-Learning-Module und selbstständige Literaturstudien sowie die Ausarbeitung der Masterthesis helfen, das Themenfeld Organisations- und Wirtschaftsmediation zu durchdringen. Zur Vor- und Nachbereitung sind Unterrichtsmaterialien über eine Lernplattform im Internet abrufbar. Dort besteht auch die Möglichkeit des Austauschs zwischen Teilnehmenden und Dozierenden.

Masterthesis und Abschlussprüfung

In der Masterthesis geht es darum, das Thema Mediation in oder zwischen Organisationen anhand einer konkreten Problemstellung oder eines aktuellen Projekts wissenschaftlich zu untersuchen und praktikable Lösungen zu entwickeln.

- » Die Arbeit besteht aus einem Theorie- und einem Praxisteil. In ihr kommen sozialwissenschaftliche Forschungsmethoden zur Anwendung, die im Studium vermittelt worden sind. Sie wird in der Regel allein oder unter bestimmten Bedingungen auch als Teamarbeit geschrieben.
- » Grundlage sind eigene Projekte (z.B. Fallstudien, wissenschaftliche Untersuchungen zu besonderen Fragen der Wirtschaftsmediation, Begleitforschung bei konkreten Mediationsprojekten etc.).
- » Die Begleitung der Masterthesis erfolgt in Tagesworkshops in kleineren Gruppen und in einem Kolloquium. Die Studienleitung koordiniert eine gegenseitige Beratung, Reflexion und Unterstützung („Peer-Mentoring“).
- » Die Masterthesis wird bei der Prüfungskommission eingereicht. Das Studium wird mit einer mündlichen Prüfung abgeschlossen, die sich auf die Inhalte des Masterstudienganges und der Masterthesis bezieht.

Zulassungsvoraussetzungen

- » allgemeine Hochschulreife
- » berufsqualifizierender Studienabschluss mit mindestens 240 ECTS-Credits
- » mindestens ein Jahr Berufserfahrung
- » eine berufsbegleitende Weiterbildung in den Bereichen Mediation, Konfliktberatung, systemische Beratung, Organisationsentwicklung, Coaching, Supervision oder Führungsentwicklung o.ä. ist wünschenswert

Zertifizierung bei Mediationsverbänden (Zusatz-Workshops)

Ausgebildete MediatorInnen können in dem Masterstudiengang ihre Kenntnisse und Fähigkeiten vertiefen und sich für die Arbeit mit Organisationen spezialisieren. Wer keine Mediationsausbildung gemacht hat, kann in dem Masterstudiengang alle theoretischen und praktischen Grundlagen der Mediation erwerben. Um die Anerkennung bei den Bundesverbänden in Deutschland, der Schweiz oder Österreich bekommen zu können, sind allerdings einige ergänzende Qualifikationen notwendig (Fallsupervision, landesspezifische Rechtskunde u.a.). Diese Ergänzungen werden als Zusatz-Workshops im Masterstudiengang angeboten.

1. Semester: Grundlagen der systemischen Organisations- und Wirtschaftsmediation

Lehrveranstaltung 1.1 (05. bis 07.10.2016)

Einführung in die Konfliktbearbeitung in Organisationen

Die Grundlagen der Konfliktodynamik in und zwischen Menschen im Kontext von Organisationen (Wirtschaftsunternehmen, Krankenhäuser, Behörden, Bildungseinrichtungen usw.) werden dargestellt. Aus systemischer Perspektive können Konflikte zwischen Akteuren als Signale für Unstimmigkeiten in der Organisation betrachtet werden. Die Wechselwirkung zwischen Mensch und Organisation rückt in den Fokus. Grundlegende Prozess-Schritte und Methoden der Mediation werden besprochen und als Konflikt-Coaching geübt.

Lehrveranstaltung 1.2 (24. bis 26.11.2016)

Konfliktodynamik und Konfliktbearbeitung zwischen Einzelpersonen

Mediation wird als Verfahren differenziert behandelt: Entwicklung der Mediation und unterschiedliche Mediationsansätze, Rolle, Haltung, Prozessgestaltung, Methoden. Durch Übungen im Rollenspiel steht vorrangig das Einüben von Methoden und Prozessgestaltungs-Schritten beim Mediiere zwischen zwei Personen im Vordergrund. Durch die Erfahrung im Rollenspiel soll einsichtig werden, wie Lösungsfindungen auf der Sachebene und Versöhnung auf der Beziehungsebene durch Mediation möglich sind.

Lehrveranstaltung 1.3 (15. bis 17.02.2017)

Konfliktodynamik und Konfliktbearbeitung in und zwischen Gruppen

Das Verständnis und die Methodenbeherrschung für die Mediation zwischen zwei Personen wird ausgeweitet auf die wesentlich komplexere Konfliktarbeit mit Gruppen und Teams. Eine Einführung in gruppensystemische Prozesse und die damit zusammenhängenden Konfliktpotenziale ermöglicht es, die besonderen Herausforderungen der Teammediation zu verstehen. Sozialpsychologische Forschungen zu Macht und Einfluss, Zugehörigkeit, Koalitionsbildung, Rollendynamik, Normen, Gruppenidentität usw. stehen dabei im Vordergrund. In Rollenspielen anhand von realitätsnahen Fällen geht es darum, die Basismethoden der Mediation im Gruppenkontext anzuwenden und einfache Gruppenkonflikte durch Konfliktmoderation zu bearbeiten und in tiefer eskalierten Konflikten Versöhnungsprozesse anzuregen.

2. Semester: Praxis der systemischen Organisations- und Wirtschaftsmediation

Lehrveranstaltung 2.1 (22. bis 24.03.2017)

Beratungsrollen und Interventionsstrategien in heißen und kalten Organisationskonflikten

Der Kontingenzansatz in der Konfliktbearbeitung steht im Vordergrund. Auf Grundlage von Forschungen zur Konflikteskalation wird die Einschätzung einer Konfliktsituation anhand der Eskalationsdynamik (Eskalationsstufen) und des Konflikttyps (heiße oder kalte Konflikte) geübt und als Ausgangspunkt für die Wahl der passenden Interventionsstrategie und Beratungsrolle genommen. Praktische Übungen ermöglichen Erfahrungen mit entsprechenden Strategien und Rollenmustern besonders beim Vorgehen in unterschiedlichen Konflikttypen. Die bisher geübten Methoden und Prozess-Schritte werden dabei angewendet, vertieft und durch Varianten ergänzt.

Lehrveranstaltung 2.2 (25. bis 27.05.2017)

Konflikt- und Organisationsdiagnose als Grundlage für Interventionen in komplexen Organisationskonflikten

Basierend auf einem komplexen Organisationskonflikt mit Akteuren unterschiedlicher Hierarchieebenen und zwischen Abteilungen in einem umfangreichen Restrukturierungsprozess werden die Grundlagen der systemischen Konflikt- und Organisationsdiagnose vermittelt und an einem Fallbeispiel praktisch angewendet. Hier geht es vor allem darum, die natürlich gegebenen Spannungsfelder in Organisationen als Konfliktpotenziale zu verstehen und ihre „emotionale Aufladung“ im gegebenen Konfliktfall zu analysieren. Dazu ist es wichtig, das Konfliktsystem im engeren Sinne differenziert zu analysieren: Streitpunkte, Konfliktverlauf, Konfliktparteien, ihre Beziehungen zueinander und ihre Grundeinstellungen zum Konflikt. Darauf aufbauend werden anhand eines Fallbeispiels Interventionsstrategien ausgearbeitet und einzelne Methoden geübt. Als Erweiterung wird auch der Umgang mit den speziellen Konfliktpotenzialen in Strategieprozessen besprochen.

Lehrveranstaltung 2.3 (28. bis 30.06.2017)

Mediation als Organisationsentwicklung

Konfliktarbeit in Organisationen bringt normalerweise viele Unstimmigkeiten, z.B. in den Führungsstrukturen und im Führungsverhalten, in den Arbeits- und Strategieumsetzungsprozessen oder bei den Regelungen der Zusammenarbeit zur Sprache. Wenn die Konfliktklärung gut gelingt, ist es im Sinne von nachhaltig wirkenden Lösungen wichtig, mit Methoden der Organisationsentwicklung an diesen Themen weiter zu arbeiten. Methoden zur Prozessverbesserung und Funktionsklärung werden z.B. so geübt, dass sie als Konsolidierung des Konfliktklärungsprozesses dienen können. Die mediative Gestaltung dieser Prozesse ist dabei sehr wichtig. Der Ansatz des Konfliktmanagement-Systemdesigns arbeitet darüber hinaus an der grundlegenden Verbesserung des Umgangs mit Konflikten durch institutionalisierte Funktionen und Verfahren in einer Organisation. Außerdem wird als Analysemodell zum systemischen Verständnis der Organisationsdynamik das Konzept der Organisationsentwicklungs-Phasen eingeführt und an einem Fallbeispiel angewendet. Typische Krisen- und Konfliktphänomene von Organisationen lassen sich so sehr schnell erkennen.

3. Semester: Arbeitsfelder der systemischen Organisations- und Wirtschaftsmediation

Lehrveranstaltung 3.1 (04. bis 06.10.2017)

Regeln, Normen und Gerechtigkeit in Organisationen

Gerechtigkeit als Kernthema vieler Konflikte spielt im Organisationskontext eine besondere Rolle. Denn das Zusammenwirken der Akteure in einer Organisation wird nur dann gut gelingen, wenn die Regelungen als gerecht erlebt werden. Sensibilität und Verständnis für die Gerechtigkeitsdynamiken ist deshalb für Mediatoren bzw. Mediatorinnen in Organisationen sehr wichtig. Psychologische Forschungen zum Gerechtigkeitserleben sind dafür wichtig, aber auch Mediationsmethoden, die direkt am Erleben von Unrecht und den damit zusammenhängenden normativen Erwartungen ansetzen. Auch der Mediationsprozess selbst wird in diesem Zusammenhang unter dem Gesichtspunkt der Verfahrensgerechtigkeit betrachtet. Die Auseinandersetzung mit der Systemtheorie des Konflikts und der Organisation stellt das Thema in einen größeren Rahmen. Fallbeispiele, in denen es um Verteilungsgerechtigkeit (z.B. Budgetfragen), Austauschgerechtigkeit (z.B. Entlohnungsfragen, Wertschätzung) oder Vergeltungsgerechtigkeit (z.B. Versetzungen, Entlassungen) geht, dienen als Grundlage für das praktische Üben der Konfliktanalyse und der mediativen Interventionen.

Lehrveranstaltung 3.2 (22. bis 24.11.2017)

Kulturbedingte Konflikte in Organisationen

Nicht nur die Zusammenarbeit von Menschen aus unterschiedlichen Sprach- und Kulturräumen kann zu Missverständnissen und zu daraus folgenden Konflikten führen. Auch Betriebswirte und Techniker oder Betriebsräte und Unternehmensleitung können in Konflikten keine Verständigungsbrücke finden, weil sie in verschiedenen Denk-, Fühl- und Verhaltenssystemen verhaftet sind. Die Gestaltung von Dialogprozessen und interkulturelle Mediation sind hilfreiche Ansatzpunkte, um gegenseitiges Verstehen zu ermöglichen. Die Grundlagen der interkulturellen Kommunikation und Mediation werden durch repräsentative Fallbeispiele auf typische Organisationsthemen bezogen. Konfliktanalyse und Üben von mediativen Interventionen im Rollenspiel ergänzen sich gegenseitig.

Lehrveranstaltung 3.3 (14. bis 16.12.2017)

Konfliktbearbeitung im Wirtschaftskontext und die besondere Rolle von Konflikten in Familienunternehmen

Die mediative Bearbeitung von Konflikten zwischen Unternehmen und Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern ist ein wichtiges Feld der Organisations- und Wirtschaftsmediation. Kenntnisse über die unterschiedlichen Logiken einzelner Organisationstypen sind vor allem am Beginn einer Mediation hilfreich, um die besonderen Konfliktpotenziale schneller erkennen zu können. Familienunternehmen müssen z.B. mit den unterschiedlichen Logiken der Familie (emotionale Bindung) und des Unternehmens (faktenbasierte Entscheidungen) zurechtkommen. Viele Konflikte entzünden sich daran, dass dieses Spannungsfeld nicht gut bewältigt wird. Die Besonderheiten von Familienunternehmen werden deshalb unter dem Gesichtspunkt der Konfliktanfälligkeit betrachtet und es werden passende Methoden zur Konfliktklärung geübt. Außerdem werden die unterschiedlichen Konfliktpotenziale von Produktionsbetrieben, Dienstleistungsunternehmen (auch Krankenhäuser und Behörden) und professionellen Organisationen (Marketing, Beratung, etc.) behandelt. Entsprechende Fallbeispiele dienen als Grundlage für Analyse-Übungen und zum Üben von Interventionen im Rollenspiel.

4. Semester: Masterarbeit und Forschungskolloquium

Die Masterarbeit soll zeigen, dass die Kandidatin/der Kandidat in der Lage ist, innerhalb einer vorgegebenen Frist ein wissenschaftliches Problem aus ihrem bzw. seinem Fach selbstständig nach wissenschaftlichen Methoden zu bearbeiten.

Lehrveranstaltung 4.1 (17. bis 19.01.2018)

Forschungsansätze der Organisations- und Wirtschaftsmediation

Nach der Auffrischung der Grundlagen wissenschaftlichen Arbeitens geht es vor allem darum, Forschungsthemen zu entdecken und zu wissenschaftlich brauchbaren Fragestellungen zu verdichten. Eine Einführung in Methoden der quantitativen und qualitativen Sozialforschung soll dazu anregen, für die eigene Fragestellung die geeigneten Forschungsmethoden zu finden.

Lehrveranstaltung 4.2 (15. bis 17.03.2018)

Kolloquium zur Masterarbeit

Im Forschungskolloquium stellen die Studierenden sich den Stand der Themenfindung und der Planungen ihrer Forschungsarbeiten gegenseitig vor.



„Systemische Organisationsmediation sieht Konflikte als Symptome für Unstimmigkeiten in der Organisation. Zwei Fragen sind besonders wichtig: Wie sind die psychischen und kommunikativen Prozesse verknüpft mit den Spannungsfeldern der Organisation? Wie können die Menschen dabei unterstützt werden, Reiz-Reaktionsverhalten zu überwinden und ihre Organisation bewusst zu gestalten?“

Rudi Ballreich M.A.

Weibliche/Männliche Form

Aus Gründen der Vereinfachung und besseren Lesbarkeit wird auf den meisten Seiten ausschließlich die männliche Form verwendet. Wir möchten darauf hinweisen, dass Frauen bei solchen Formulierungen gleichermaßen gemeint sind.



„Es werden meistens Schuldige gesucht! Und jeder sieht beim anderen die Schuld. Ich halte diese personenbezogene Zurechnung von Systemproblemen für einen der wichtigsten Faktoren, durch den Konflikte verschärft werden.“

Prof. Dr. Arist von Schlippe

Kooperationspartner



Netzwerkpartner



Ansprechpartner (Organisation)



UW/H Professional Campus gGmbH
Dipl.-oec. Sebastian Benkhofer
Tel.: 02302 926 754
E-Mail: sebastian.benkhofer@uni-wh.de