



KONFLIKTKULTUR GMBH

operated by

 **MOORE** connect

Entwicklungsprogramm 2025 - 2026

Führen und Beraten mit mediativen Kompetenzen

Start des neuen Entwicklungsprogrammes:
Informationen:

18. September 2025
www.konfliktkultur.com / www.mooreconnect.at

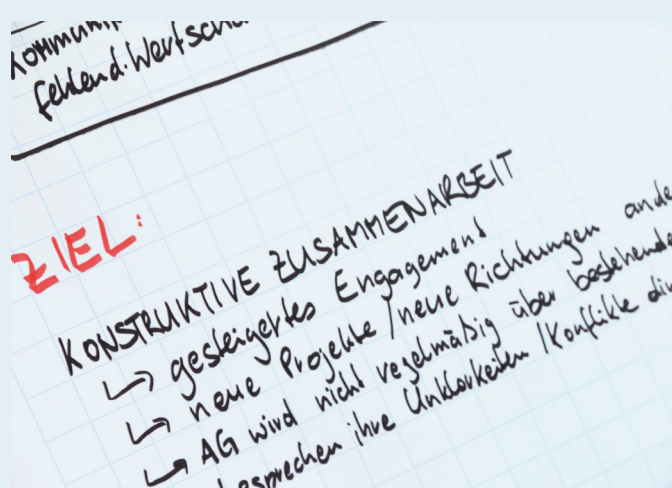
Warum gerade jetzt mediative Kompetenzen?

In den letzten Jahren haben wir alle erfahren, wie schnell Konflikte neu entstehen und eskalieren können. Die Bedeutung von gelingenden Beziehungen ist spürbar geworden. Diese entstehen jedoch nicht durch Vermeidung, (Schein-)Harmonie, sondern durch Kommunikation. Kompetenzen im Umgang mit Widersprüchen, Ambivalenzen, Spannungen und Konflikten - individuellen, organisationalen und gesellschaftlichen - sind daher gefordert. „New Work“, „agiles Führen“, „Shared Leadership“ und andere Konzepte versuchen Antworten auf gesellschaftliche Veränderungen zu geben und definieren neue Anforderungen an Führung und Beratung.

Was ist das Besondere des Entwicklungsprogrammes?

Gelingende Beziehungen

Sowohl Führung als auch Beratung sind kommunikative Dienstleistungen. Die Gestaltung gelingender



Beziehungen ist eine zentrale Voraussetzung, um in diesen Kontexten wirksam zu sein. Gerade in schwierigen Situationen gilt es im Kontakt zu bleiben. Im Kontakt mit sich selbst, mit den eigenen Annahmen, Emotionen, Bedürfnissen und Interessen. Aber auch im Kontakt mit anderen Personen, Mitarbeiter*innen, Kund*innen, Kooperationspartner*innen...

Psycho-Logiken und organisationale Logiken

Daher hat die Konfliktkultur GmbH in den letzten Jahrzehnten den Ansatz mediativer Kompetenzen



in Führung und Beratung entwickelt (MedCom®). Mediative Kompetenzen fördern einen neuen, ganzheitlichen Ansatz in Führung und Beratung. Dabei werden Kognition, Emotion und Körper ebenso gleichwertig aufgegriffen, wie die Ebenen von Individuum, Team/Gruppen sowie Organisation. Diese Berücksichtigung von Psycho-Logiken und organisationalen Logiken unterstützt Führungskräfte und Berater*innen bei der Gestaltung neuer Interaktionen.

Methodisch-theoretisch fundiert und praktisch erprobt

Dieser Ansatz wurde durch die Habilitationsschrift von ao. Univ. Prof. i.R. DI. Mag. Dr. Patera, als dem ersten an einer österreichischen Universität im Fach Mediation habilitierten Wissenschaftler, theoretisch fundiert. Mehr als 500 Führungskräfte und Berater*innen aus unterschiedlichen Unternehmen und Branchen haben seither die Wirksamkeit in der Praxis erlebt.

Wie ist der Aufbau?

Das Entwicklungsprogramm besteht aus 6 Präsenz-Modulen, dem Lernen mit einer digitalen Lernplattform, dem Austausch in Peer Groups, individuellen Coaching-Einheiten sowie dem Austausch mit Anwender*innen mediativer Kompetenzen.



Welche Inhalte?

Die inhaltlichen Quellen des Entwicklungsprogrammes stammen aus unterschiedlichen Wissenschaftsgebieten, wie der interpersonellen Neurobiologie, der soziologischen Systemtheorie, unterschiedlichen Psychotherapien, oder der Komplexitätsforschung.

Modul 1:

Selbstführung - Beziehung zu mir selbst

- Der Dialog des Selbstmanagements: Körper – Emotion – Kognition
- Selbstführung statt Selbstoptimierung – Kernelemente mediativer Kompetenzen
- Vom emotionalen Autopiloten zum bewussten Umgang mit Emotionen
- WAAT Modell – 4 Schritte im Umgang mit Emotionen
- Emotionen – Bedürfnisse – Interessen
- Selbstfreundlichkeit im Alltag
- Mentale Modelle und Aufmerksamkeitslenkung
- Toolbox für Selbstführung

Modul 2:

Interessensbasierte Kommunikation – Beziehung zu Anderen

- Beziehungen gestalten als zentrale Aufgabe im Führungs- und Beratungsprozess
- Neurobiologie und Kommunikation
- Reflexion eigener Kommunikationsmuster
- Zuhören – verschiedene Formen und Tiefen gestalten
- Fragen – Haltungen erkennen und Techniken üben
- Prozess interessensbasierter Gespräche
- Fragenkompass für Führung und Beratung
- Kommunikationsmuster in Projekten und Organisationen
- Toolbox für Kommunikation

Modul 3:

Konflikte durch die Personenbrille

- Die Magie des Konfliktes – Konfliktverständnis durch die Personenbrille
- Psycho-Logiken von Konflikten
- Dynamiken in Konflikten
- Konflikte in und zwischen Teams
- Reflexion eigener Konfliktmuster
- Konfliktdiagnose-Tools für Führung und Beratung
- Fallarbeiten: Konflikte zwischen Personen/ Teams
- Konflikte pro-aktiv ansprechen
- Konfliktgespräche führen
- Toolbox Konflikte

Modul 4:

Führen und Beraten

- Führen von Personen durch Personen - Streifzug durch Führungstheorien und -modelle
- Power - Empower und andere Paradoxien
- Führen in Teams, Führen von Teams
- Nähe trotz Distanz – Führen und Beraten in der virtuellen Welt
- Machtspiele in Führungssituationen
- Psychologische Sicherheit im Führungs- und Beratungskontext
- Motivation neu gedacht – von bipolaren Modellen zur mehrdimensionalen Betrachtung
- Gestaltung schwieriger Gespräche in Führung und Beratung
- Mitarbeiterentwicklungsgespräche mit mediativen Kompetenzen

Modul 5:

Organisationale Konfliktodynamiken

- Von individuellen zur organisationalen Konfliktkompetenzen
- Verfasstheit der Organisation als Quelle organisationaler Konflikte
- Konfliktpotenziale durch unterschiedliche Systemrationalitäten
- Produktiver Umgang mit Komplexität
- Widersprüche und Spannungsfelder in Entwicklungs- und Veränderungsprozessen
- Ordnungskonflikte in Organisationen – systemische Prinzipien und Ausgleich von Ordnungsstörungen
- Integrierte Konfliktmanagementsysteme in Organisationen
- Fallarbeiten: Diagnose von Konfliktpotenzialen und Konfliktodynamiken in Organisationen

Der Theorieteil dieses Moduls wird durch die digitale Lernplattform abgedeckt. Das Modul fokussiert auf die Anwendung der Theorien und Methoden im Rahmen von Fallarbeiten zu Konflikten in der eigenen Organisation.

Modul 6:

Prozesskompetenzen

- 4 Ebenen der Prozesskompetenzen
- Vom Know-How zum Know Why – die Toolbox neu sortiert
- Auftragsklärungen als fortlaufenden Prozess aufsetzen
- Einen sicheren Rahmen für Veränderungen gestalten
- Fallarbeiten: Entwicklung von Architekturen – Designs – Interventionen
- Umgang mit „Widerständen“ und Fallstricken
- Haltungen als Metakompetenz: eigener Kompass in komplexen Prozessen
- Abschluss des Entwicklungsprogrammes

Wer sind die Trainer*innen?

Wissenschaftlicher Entwicklungsprogrammleiter
Mario Patera Wien, A

ao. Univ.Prof. i.R. für Mediation, Psychotherapeut, Mediator, Supervisor. Univ.Lektor für Mediation an Universitäten in Österreich, Schweiz und USA. Projektleiter mehrerer Forschungsprojekte zu Konfliktkostenforschung, Wirtschaftsmediation und -ausbildungen. Mitbegründer der Konfliktkultur GmbH. Begründer der „International Summer School on Business Mediation“ (ISBM)



Ulrike Gamm Wien, A

Unternehmensberaterin, Mediatorin, Coach. Schwerpunkte: Konflikt, Konfliktmanagementsysteme, Führungskräfteentwicklung, Selbstführung. Lehrtätigkeiten in Österreich, Schweiz und USA. Wissenschaftliche Arbeiten zu Konfliktkosten, Wirtschaftsmediation, Ausbildung von Mediatoren. Mitbegründerin der Konfliktkultur GmbH und der „International Summer School on Business Mediation (ISBM)“



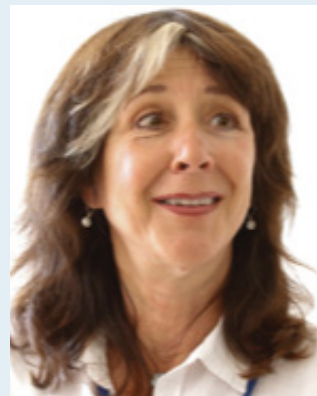
Manfred Schwarz Wien, A



Studium der Rechtswissenschaften in Wien, Ausbildung zum Wirtschaftsprüfer und Mediator, zusätzliche Beraterausbildungen, Gründer und Partner der MOORE connect Steuerberatung Wirtschaftsmediation, Aufsichtsratsstätigkeit, Beratung von eigentümergeführten Unternehmen und Personen mit dem

Schwerpunkt auf Übergabe- / Übernahmeprozesse, Konfliktinterventionen in NPOs

Joana Krizanits Wien, A



Systemische Organisationsberaterin und Coach, Trainerin, Lehrbeauftragte an Fachhochschulen. Schwerpunkte: Unternehmensentwicklung, Corporate Entrepreneurship, Strategiearbeit, Unternehmenskultur, Bereichs- und Teamentwicklungen, Konfliktintervention und komplexe Entscheidungsprozesse,

internationale Führungskräfteentwicklung und Beraterausbildung

Christof Schmitz Zürich, CH



Studium der Betriebswirtschaft, der Soziologie und der Politologie; diverse Beraterweiterbildungen. Gründer von „Corporate Pragmatics“, Zürich/CH; Mitglied der Geschäftsleitung College M, Bern/CH. Schwerpunkte: Beratung von Expertenorganisationen, Begleitung von Change Prozessen, Interventionen

in anspruchsvollen Entwicklungssituationen, Management Development, Positive Change

Welche Methoden und Arbeitsweisen?

- Erfahrungsorientiertes Lernen - „Erst mit Kopf und Bauch erleben, dann Reflexion und Theorie“
- Inputs zu Modellen, Ansätzen, Methoden und Instrumenten
- Teach-Backs – „Nur was ich anderen erklären kann, habe ich verstanden“
- Demonstrationen der Trainer*innen
- Interventionsgruppen - Wechselseitiges Sparring, Feedback und Erfahrungsaustausch
- Dialog mit Anwendern mediativer Kompetenzen in Führung und Beratung
- Fallarbeiten der Teilnehmer*innen
- Transferarbeiten, Umsetzungsschritte im eigenen Herkunftssystem
- Rollenspiele, z. T. mit Videoanalyse
- Individuelle Coaching Einheiten
- Reflexionen im Lerntagebuch

Terminübersicht

		TERMIN	TRAINERINNEN
Modul 1	Selbstführung – Beziehung zu mir selbst	18. – 20.09.2025	U. Gamm M. Patera M. Schwarz
Modul 2	Interessensbasierte Kommunikation – Beziehungen zu Anderen	27. – 29.11.2025	U. Gamm M. Patera M. Schwarz
Modul 3	Konflikte durch die Personenbrille	26. – 28.02.2026	U. Gamm M. Patera M. Schwarz
Modul 4	Führen und Beraten	16. – 18.04.2026	U. Gamm Ch. Schmitz M. Schwarz
Modul 5	Organisationale Konfliktodynamiken	28. – 30.05.2026	U. Gamm J. Krizanits M. Schwarz
Modul 6	Prozesskompetenzen	25. – 27.06.2026	U. Gamm M. Patera M. Schwarz

Wer nimmt teil?

Unser Entwicklungsprogramm richtet sich an Personen,

- die sich für ihre persönliche Weiterentwicklung zur Stärkung ihrer Lebensqualität interessieren;
- die sich professionell mit der Gestaltung oder Steuerung von komplexen Prozessen in Organisationen beschäftigen. Dies können Führungskräfte, Projektmanager*innen, externe Berater*innen oder interne Professionals (Personal, IT, Marketing, Unternehmensentwicklung u.ä.) sein.

Die Teilnehmer*innenzahl ist auf maximal 24 Personen beschränkt.



Ihre Investitionen?

8.900 Euro zzgl. USt

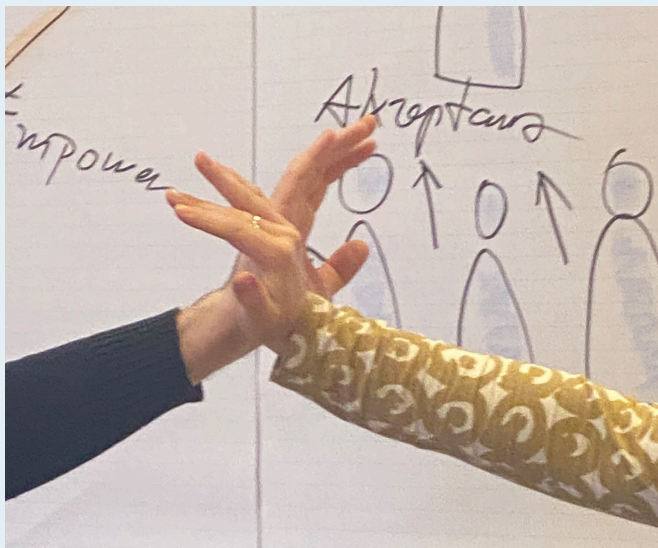
In diesen Kosten sind enthalten: die Teilnahme sowie alle Lernmaterialien für 6 Module, zwei Einheiten individuelles Coaching sowie der Zugang zur digitalen Lernplattform mit ergänzenden Materialien, Videos, Meditationen, Demonstrationen.

Dazu kommt die Seminarpauschale für alle Module, diese umfasst den Beitrag für Seminarräume, Pausengetränke sowie Mittag- und Abendessen während der Module sowie die Übernachtungen.

Teilnahmebedingungen

Die Module sind nicht einzeln buchbar, die Anmeldung erfolgt für das ganze Programm.

Für einen erfolgreichen Abschluss des Entwicklungsprogramms ist der vollständige Besuch sämtlicher Module, das Selbststudium der Inhalte auf der digitalen Lernplattform, die aktive Mitwirkung in den Interventionsgruppen sowie das Erstellen einer Abschlussarbeit erforderlich.



Für weitere Informationen zur Anmeldung

MOORE connect
Steuerberatung Wirtschaftsmediation GmbH
Gonzagagasse 15, 2. OG Top 2a
1010 Wien
+ 43 (1) 6020202
h.kodnar@mooreconnect.at



Die Konfliktkultur GmbH als Veranstalter ist eine vom Bundesministerium für Justiz gem. §23 ZivMediatG anerkannte Ausbildungseinrichtung für Mediation. Daher sind die Weiterbildungsangebote der Konfliktkultur GmbH für die für MediatorInnen nach dem Zivilrechts-Mediationsgesetz vorgeschriebenen Weiterbildungen anrechenbar.

Anmeldeformular

Hier geht es zum Anmeldeformular

Anmeldeformular	
ENTWICKLUNGSPROGRAMM 2025 - 2026 FÜHREN UND BERATEN MIT MEDIATIVEN KOMPETENZEN	
Modul 1	Termin:
Selbstführung - Beziehung zu mir selbst	18. - 21.08.2025
Modul 2	
Interessenskonflikte/Interessenkonflikte - Beziehungen zu anderen	07. - 09.10.2025
Modul 3	
Konflikte durch die Persönlichkeit	26. - 28.02.2026
Modul 4	
Werten und Werten	16. - 18.04.2026
Modul 5	
Organisationale Konfliktsituationen	08. - 10.06.2026
Modul 6	
Prozesskompetenzen	20. - 22.08.2026
Kosten: € 8.950,- inkl. USt.	
<small>*Treffpunkt: Gärten der Anker, Rosenbrunnengasse 10, 1040 Wien Die Kosten sind nicht anrechenbar für das gesamte Programm.</small>	
Teilnehmer:	
Nachname, Vorname, Titel	
Strasse, Hausnummer	
PLZ/Ort	
Land	Österreich
Beziehungsinhaber:	
PLZ/Ort	
E-Mail	ÖBf 100
<small>Bitte: Mit einem vom Veranstalter, ÖBf bei Nichterreichbarkeit oder Abbruch des Entwicklungsprogramms - zu welchem Zeitpunkt auch immer - 2026 die Rückmeldung in schriftlicher Form senden. Ausdrücklich nur möglich, wenn vor Beginn des Entwicklungsprogramms keine Kontaktinformationen geteilt sind oder nicht annehmbar für den Veranstalter sind.</small>	