

Konfliktmanagement- Kongress 2023

am 15. und 16. September 2023
in Hannover



www.km-kongress.de

Der Konfliktmanagement-Kongress 2023

Sehr geehrte Damen und Herren,

zum Konfliktmanagement-Kongress des Niedersächsischen Justizministeriums lade ich Sie herzlich nach Hannover ein.

Konflikte belasten. Sie belasten uns insbesondere, wenn wir auf die Kooperation der Konfliktpartnerin oder des Konfliktpartners unausweichlich angewiesen sind. Deshalb beeinträchtigen uns Konflikte am Arbeitsplatz trotz aller Professionalität besonders, kosten uns viel Zeit und Kraft. Sie haben beträchtliches Potential zu verzögern, zu verschlechtern und zu verteuern. Und sie wirken sich häufig nicht nur auf Einzelne, sondern auf ganze Einheiten aus, können Tatkraft, Prozesse und Innovationen lähmen.

Zu den verschiedenen Konfliktquellen im Büro und im Betrieb, zwischen Kolleginnen und Kollegen, Mitarbeitenden und Vorgesetzten oder beruflichen Partnerinnen und Partnern können heute neue Missverständnisse hinzukommen. Was früher zwingend am betrieblichen Schreibtisch erledigt werden musste, wird heute vielfach im Homeoffice bearbeitet. Wo sich noch vor wenigen Jahren Kolleginnen und Kollegen täglich persönlich begegneten und eine Frage schnell mal über den Flur hinweg geklärt werden konnte, herrschen heute E-Mail-Verkehr oder Videokonferenzen vor. Bei allen Vorzügen neuer Arbeitsformen bringen diese jedoch auch neue Probleme und Herausforderungen mit sich.

Welche Strukturen helfen, betriebliche Konflikte zu klären oder sogar zu vermeiden? Welche Methoden helfen, um eine langfristige Verhaltensänderung zu erreichen? Wie finden Mediatorinnen und Mediatoren das richtige Lösungswerkzeug für einen Konflikt? Und wie gehen sie mit diversen Teams oder größeren Gruppen in der Mediation um? Mit diesen Fragen, die sich nicht nur im betrieblichen Umfeld stellen, beschäftigt sich unser 19. Konfliktmanagement-Kongress.

Ich freue mich auf Sie und auf einen erkenntnis- und ertragreichen Kongress.

Ihre

Dr. Kathrin Wahlmann
Niedersächsische Justizministerin



Empfang 15. September 2023

Restaurant „Der Gartensaal“ im Neuen Rathaus, Trammplatz 2,
30159 Hannover

19.00 Begrüßung

Dr. Kathrin Wahlmann
Niedersächsische Justizministerin

19.15 Spoken Word Performance

Antonia Josefa

Genießen Sie einen entspannten Abend mit Buffet und Live-Musik.

Programm 16. September 2023

09.00 Begrüßung im Cinemaxx Hannover Kinosaal 2

Dr. Kathrin Wahlmann
Niedersächsische Justizministerin

09.15 Impulsvorträge

Wie mediere und coache ich so, dass mein Vorgehen wirksamkeitswissenschaftlichen und neurobiologischen Kriterien entspricht?

Adrian Schweizer
Rechtsanwalt, Mediator und Coach

Umgang mit hocheskalierten Situationen und Schuld - ein Fallbeispiel

Ann Christine Hlawaty
Diplom-Psychologin, Wirtschaftsmediatorin

10.30 Pause

11.00 Arbeit in neun Foren im Landgericht Hannover

13.00 Mittagspause

14.00 Arbeit in neun Foren

16.15 Abschlusspodium

17.00 Ausklang im Foyer

Forum 1

Wie mediiere und coache ich so, dass mein Vorgehen wirksamkeitswissenschaftlichen und neurobiologischen Kriterien entspricht?

Das Ziel einer Mediation ist es, das Verhalten beider Parteien so zu verändern, dass diese weniger oder keine Konflikte mehr miteinander haben. Coaches machen dasselbe, nur dass hier etwa versucht wird, die Stimmen im Kopf zu befrieden. Beide Verfahren benutzen, um dies zu erreichen, vor allem diskursive Methoden, d. h., man spricht mit den Klienten, ermuntert sie, etwas aus einer anderen Sichtweise zu sehen, argumentiert und versucht zu überzeugen.

Das Problem bei solchen diskursiven Interventionen ist, dass diese leider nicht ins limbische System vordringen, von wo aus im Hirn das Verhalten gesteuert wird. Sie verhalten, wie die Neurobiologen durch bildgebende Verfahren herausgefunden haben, im kognitiv-sprachlichen Zentrum des Großhirns und haben somit keine, oder wenn der Mediator oder der Coach in der Lage ist, ein tiefes Vertrauensverhältnis zwischen ihm und dem Gegenüber aufzubauen, nur eine kurze bis mittelfristige Wirkung. In diesem Workshop möchte ich Sie miterleben lassen, wie es durch biologische Methoden möglich ist, im limbischen System das Befindlichkeitsgedächtnis, das Körpergedächtnis und das Verhaltensgedächtnis so zu aktivieren und zu verändern, dass eine langfristige Veränderung möglich wird.

Referent: **Adrian Schweizer**
Rechtsanwalt, Mediator und Coach

Forum 2

Diagnostische Elemente in der Konfliktlösung

In medizinischen und sozialen Berufen ist selbstverständlich, dass vor jeder Intervention eine Diagnose stehen muss. Bemerkenswerterweise finden sich in der gängigen Mediationsliteratur bislang kaum Hinweise, wie sich Kriterien mit prognostischer Aussagekraft strukturiert erfassen lassen. Gleichzeitig brauchen wir Diagnostik in der Konfliktlösung:

- in der Vorlaufphase, bei der grundsätzlichen Entscheidung für oder gegen das Verfahren sowie bei der Klärung einiger organisatorischer Rahmenbedingungen,
- während der Durchführung, wenn in der Regel sehr schnell entschieden werden muss, welche Einzelinterventionen die Parteien im gegebenen Moment jeweils am besten dabei unterstützen, produktiv weiterarbeiten zu können
- und in der Abschlussphase, in der sich der Aspekt der Nachhaltigkeit immer wieder als ganz besondere Herausforderung darstellt. Die Mediationsvereinbarung markiert nur den allerersten Schritt einer erfolgreichen Streitbeilegung. Sollen Absichtserklärungen gelebte Wirklichkeit werden, ist die prognostische Einschätzung wichtig, welche Bedingungen dafür erfüllt sein müssen.

Ausgehend von einer kontext- und personenbezogenen Konfliktanalyse beleuchten wir in Übungen und Fallbeispielen professionelle Haltungen und Blickrichtungen sowie personenbezogene Voraussetzungen bei Mediantinnen und Medianten für das produktive Mitwirken an einem konsensorientierten Verfahren.

Referentin: **Ann Christine Hlawaty**
Diplom-Psychologin, Wirtschaftsmediatorin

Forum 3

Umgang mit Vielfalt in der Mediation

„Ich kann dich beim besten Willen nicht verstehen. Deine Arbeitsweise ist mir fremd. Wie können wir trotzdem gut zusammenarbeiten?“

Menschen aus unterschiedlichen Ländern und Regionen, junge und alte Generationen, Spezialisten verschiedener Fachgebiete, traditionelle und neue Unternehmenskulturen ... Vielfalt in der Arbeitswelt ist Lebensrealität und Erfolgsfaktor, doch je vielseitiger Organisationen und Teams aufgestellt sind, desto häufiger kommt es zu Missverständnissen und Konflikten, bei denen kulturelle Aspekte relevant sind. Unterschiedliche Wertevorstellungen, Umgangsformen und Sprachkompetenzen erschweren eine reibungslose Zusammenarbeit und sollten deshalb beim Konfliktmanagement berücksichtigt werden.

Dafür benötigen Mediatorinnen und Mediatoren, Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interkulturelle Kompetenz, eine Schlüsselqualifikation auf der Grundlage theoretischer Kenntnisse zu kulturellen Themen sowie praxistauglicher Fähigkeiten, sich kultursensibel zu verhalten und der Situation angemessen zu kommunizieren.

Dementsprechend richtet sich dieses Forum an alle Personen, die sich mit dem Thema Kultur im Kontext der Mediation näher beschäftigen möchten. Sie werden ausgewählte kulturwissenschaftliche Theorien und Konzepte kennenlernen und anwenden.

Die bewusste Einnahme einer (inter-)kulturellen Sehweise dient uns als Reflexionshilfe, um zu verstehen, wie wir konstruktiv mit kultureller Vielfalt umgehen und welche Bedeutung kulturelle Aspekte für das Konfliktmanagement haben. Daraus leiten wir konkrete Handlungsoptionen ab, um unsere interkulturelle Kompetenz zu verbessern und zukünftig Konflikte zwischen Personen, in Teams und Organisationen besser verstehen, vorbeugen und klären zu können.

Referenten: **Dr. Eva Schwittek**
Notarin, Rechtsanwältin,
Mediatorin (BM, BAFM)

Christian von Baumbach
Mediator (BM, BAFM, SIMI), Trainer

Forum 4

Wählen Sie zwei von vier!

Foren 4A, 4B, 4C und 4D finden jeweils identisch am Vormittag (11 bis 13 Uhr) sowie am Nachmittag (14 bis 16 Uhr) statt.

Forum 4A

Klarheit ist der natürliche Feind des (betriebsinternen) Konflikts –

Klärungshilfe als (1) effektive Präventionsmaßnahme, (2) langfristiges Begleitungsmodell und für (3) akute und chronische Hochspannungsfälle

Die Methode der Klärungshilfe ist bekannt für ihre Eignung für hocheskalierte Konflikte. Das „Gefäß“ in Form der „Bridge over troubled water“ ist allerdings auch bestens geeignet für allgemeine Konfliktprävention und sogar für die Begleitung von Entscheidungsträgern wie Vorständen. Im Workshop wird die Klärungshilfe an drei Beispielen aus der Praxis kurz vorgestellt. Anschließend nehmen wir uns die Zeit, eine der wesentlichen Methoden für das Thema „Verkraftbarkeit“ auszuprobieren. Offene Fragen runden den lebendigen Workshop ab.

Referent: **Christian Prior**
Klärungshelfer, Mediator, Psychotherapeut

Forum 4

Wählen Sie zwei von vier!

Foren 4A, 4B, 4C und 4D finden jeweils identisch am Vormittag (11 bis 13 Uhr) sowie am Nachmittag (14 bis 16 Uhr) statt.

Forum 4B

Konfliktmanagement im Öffentlichen Dienst

Konfliktsituationen kommen in allen Bereichen des Lebens vor. Das gilt auch für den Arbeitsplatz. Nach der Konfliktkostenstudie der KPMG aus 2009 werden 10 – 15% der Arbeitszeit für Konfliktbewältigung verbraucht. Arbeitsplatzkonflikte sind daher für jede Organisation ein erheblicher Kostenfaktor. Sie belasten Mitarbeitende und können die Gesundheit oder die Arbeitsergebnisse negativ beeinflussen. In Anbetracht des Fachkräftemangels und der demografischen Entwicklung kann sich kein Arbeitgeber leisten, Mitarbeitende aufgrund von innerbetrieblichen Konflikten zu verlieren.

Um das zu vermeiden, ist nicht nur ein innerbetriebliches Konfliktmanagement wichtig, sondern auch ein gutes Netzwerk, um sich gegenseitig zu unterstützen und weiterzuentwickeln. Etliche der im Bereich des öffentlichen Dienstes bestehenden innerbetrieblichen Konfliktmanagementstellen haben sich deshalb im „Runden Tisch Mediation und Konfliktmanagement in öffentlichen Organisationen“ (RTMKÖ) zusammengeschlossen.

In unserem Workshop geben wir Ihnen beispielhaft anhand der Konfliktmanagementsysteme der Landeshauptstadt München und des Universitätsklinikums Tübingen Anregungen und Hinweise und erarbeiten gemeinsam mit Ihnen, welche Besonderheiten für öffentliche Organisationen gelten und welche Konsequenzen sich hieraus für das Konfliktmanagement ergeben.

Weiter stellen wir Ihnen die Arbeit des RTMKÖ vor und setzen sie in Beziehung zum sog. Viadrina-Modell.

Referenten: **Michaela Reichertz**
Abteilungsleiterin Zentrale Beratungsstellen,
Landeshauptstadt München

Dr. Karsten Feil
Leiter des Konfliktmanagements
Universitätsklinikum Tübingen

Forum 4

Wählen Sie zwei von vier!

Foren 4A, 4B, 4C und 4D finden jeweils identisch am Vormittag (11 bis 13 Uhr) sowie am Nachmittag (14 bis 16 Uhr) statt.

Forum 4C

Toolgestützte Verfahrenswahl und Konfliktbeilegung als Business Case

Können Konflikte nicht zwischen den Konfliktparteien gelöst werden, stellt sich den Beteiligten früher oder später die Frage nach der Auswahl des richtigen Konfliktbeilegungsverfahrens. Die zu berücksichtigenden Faktoren sind vielschichtig und nicht nur für konfliktunerfahrene Parteien schwer zu überblicken. Dabei ist die Wahl des für den konkreten Konflikt passenden Verfahrens entscheidend für dessen interessengerechte Bearbeitung. In dem Workshop wird die Bandbreite der zur Verfügung stehenden Konfliktbeilegungsverfahren aufgezeigt, um anhand der in einem beispielhaften Konflikt maßgeblichen Verfahrensinteressen das für die Beilegung dieses Konfliktes am besten geeignete Verfahren auszuwählen. Nachfolgend wird das erarbeitete Ergebnis mit dem vom Round Table Mediation und Konfliktmanagement der deutschen Wirtschaft (RTMKM) entwickelten Tool zur Verfahrenswahl (DiReCT) verprobt und in einen Business Case zur Konfliktbeilegung eingebettet.

Referent: **Dr. Ulrich Hagel**
Alstom, Site Managing Director, Berlin

Forum 4

Wählen Sie zwei von vier!

Foren **4A**, **4B**, **4C** und **4D** finden jeweils identisch am Vormittag (11 bis 13 Uhr) sowie am Nachmittag (14 bis 16 Uhr) statt.

Forum 4D

Konfliktprävention durch TZI

Konflikte treten immer und überall dort auf, wo Menschen in Kontakt treten. Um diese Konflikte zu beherrschen sind Methoden wie Moderation, Coaching, Mediation, Klärungshilfe u. a. entwickelt worden. Aber warum erst in Aktion treten, wenn der Konflikt bereits Fahrt aufgenommen hat? Wäre es nicht hilfreicher, sich damit zu beschäftigen, welchen Anteil jeder selbst zu einem Konflikt beisteuert, zu erlernen, warum die anderen Menschen so agieren, wie sie es tun, und wie Gruppendynamik entsteht?

Mit diesen Fragen beschäftigt sich das Forum. Wir beleuchten, was ein Konflikt ist, wie er entsteht und wie die Anbahnung eines Konfliktes frühzeitig erkannt, besser noch eine Entstehung sogar vermieden werden kann. Das Forum wendet sich an alle, die erfahren möchten, wie Konflikten in Teams vorgebeugt werden kann. In praktischen Übungen erproben wir das Modell der TZI (Themenzentrierte Interaktion) nach Ruth Cohn, das in sämtlichen Teams und Arbeitsgruppen angewendet werden kann, um eine Konfliktprävention zu implementieren.

Referentinnen: **Ute Weißenborn**
Richterin, Mediatorin, Klärungshelferin und Businesscoach EN.

Gesche Vitens
Richterin, Mediatorin, Klärungshelferin und Businesscoach EN.

Forum 5

Konfliktgeschichten – Weisheitsgeschichten – Lösungsgeschichten

Ein narrativer Blick auf Mediation & Konfliktmanagement und die Kunst des Geschichtenerzählens im Klärungsprozess

Dr. Hanna Milling eröffnet in diesem Forum einen spannenden „narrativen“ Blick auf Konflikte und ihre Lösung, zeigt Methoden zur Bearbeitung von Konfliktgeschichten auf und führt Sie in eine neue – uralte – wirkungsvolle Methode in der Konfliktvermittlung ein: Das Storytelling. Sie zeigt auf, wie durch das Erzählen einer geeigneten Geschichte im geeigneten Moment wirkliche Haltungs- und Verhaltensänderungen ausgelöst werden können. Neben Hintergründen zur Wirkung von Geschichten (u.a. neurobiologisch) liefert sie zahlreiche Praxisbeispiele und Tipps zum konkreten Einsatz des Storytelling in der Mediation und Konfliktschlichtung.

Referentin: **Dr. Hanna Milling**
Mediatorin, Klärungshelferin und Coach

Forum 6

TeamMediationen

TeamMediationen mit vier oder zwölf oder 25 oder 50 oder Hunderten von Personen unterscheiden sich von Mediationen mit zwei Beteiligten so wesentlich wie ein Lauf um die Alster von einem Halbmarathon oder größeren Lauf.

TeamMediationen folgen dem SandUhrPrinzip.

Die Struktur:

Der Beginn: Wie lassen sich alle Menschen in ihren unterschiedlichen Rollen von Beginn an so einbeziehen, dass eine gute gemeinsame Arbeitsbasis entsteht?

Das Mittelstück: Welche Optionen gibt es im Zentrum? Wie können mehrere Mediatorinnen und Mediatoren erfolgreich zusammenwirken? Welche Fallen gibt es?

Der gelingende Abschluss: Wie lassen sich alle Ergebnisse am Ende gut zusammenführen? Und was ist überhaupt das Ende?

Die Haltung:

Die Haltung in der TeamMediation: Gelebte Souveränität und Empathie (mit neuen Erkenntnissen zur Empathieforschung). Welche klassischen „Hoppalas“ sind in kleinen Mediationen schon nicht so angenehm, in großen TeamMediationen aber besonders ungünstig – und was lässt sich tun, um die Mediation trotzdem gut zum Gelingen zu bringen?

Technik und Werkzeuge:

Welche Werkzeuge und Techniken eignen sich wofür besonders gut und warum?

Für die wichtigen Elemente der TeamMediation – Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung – gibt es konkrete Anleitungen, Hilfestellungen, Metaphern und Werkzeuge, zum Teil zum Sofort-Ausprobieren mit vielen Beispielen aus der Praxis.

Referentin: **Anita von Hertel**
Wirtschaftsmediatorin, Mediationsausbilderin und -supervisorin

Im Foyer des Landgerichts: Posterausstellung der Leibniz Universität Hannover

Struktureller Ablauf bei internationalen Mediationswettbewerben

– Nachwuchsförderung in der universitären Ausbildung –

Ehemalige Coaches und Mitarbeiterinnen des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Deutsches und Internationales Zivilprozessrecht – Lehrstuhlinhaber Prof. Dr. Christian Wolf – stellen den strukturellen Ablauf von internationalen Mediationswettbewerben dar und berichten über die Vorbereitung und Teilnahme Jurastudierender mit besonderem Fokus auf die Kernaspekte der Mediation, inhaltliche Fallaufbereitung sowie organisatorische Planung.

Informationen zur Anmeldung

Anmeldung Die Anmeldung ist vom 7. Juni 2023 bis längstens zum 15. August 2023 und nur online über unsere Homepage (www.km-kongress.de) möglich. Die Teilnehmerzahl ist begrenzt. Bitte beachten Sie, dass der Kongress in den vergangenen Jahren teilweise Wochen vor Anmeldeschluss ausgebucht war.

Die Anmeldung ist verbindlich und erst mit Eingang der Teilnahmegebühr wirksam.

Eine Teilnahmebestätigung/Quittung über die Tagungsgebühr erhalten Sie am Veranstaltungstag.

Beitrag Wir erheben für Kongress und Vorabendempfang einen Veranstaltungs- und Verpflegungsbeitrag von insgesamt 110 Euro. Falls Sie ausschließlich am Kongress teilnehmen möchten, zahlen Sie 90 Euro.

Bitte veranlassen Sie die Überweisung innerhalb von zwei Wochen nach Ihrer Anmeldung. Alle Informationen zur Überweisung erhalten Sie per E-Mail mit der Anmeldebestätigung.

Infos zur Anmeldung Peter Wirries, Tel.: 0511 120-5024
peter.wirries@mj.niedersachsen.de

Homepage www.km-kongress.de



Informationen zu den Veranstaltungsorten

Empfang am 15. September 2023, 19.00 Uhr

Restaurant „Der Gartensaal“ im Neuen Rathaus, Trammplatz 2, 30159 Hannover. Anfahrtskizze über www.gartensaal-hannover.de

Kongress am 16. September 2023, 9.00 Uhr

9:00 Uhr Eröffnung Cinemaxx Hannover, Raschplatz 6, 30161 Hannover

11:00 Uhr Landgericht Hannover, Volgersweg 65, 30161 Hannover

Die Anreise ist bequem mit der Bahn möglich, da sich das Cinemaxx und das Landgericht Hannover in unmittelbarer Nähe des Hauptbahnhofs befinden.



Benötigen Sie eine Übernachtungsmöglichkeit? Auf der Homepage der Stadt Hannover finden Sie Informationen zu allen Hotels. (www.hannover.de).

Unsere Partner

Für die freundliche Unterstützung des Kongresses bedanken wir uns bei:



photocoaching®: www.wadewitz-visuell.de