

Vorhandene Kompetenz entfalten

Wir bündeln die mediativen, kommunikativen und strukturellen Fähigkeiten Ihres Unternehmens zu einem eigenen resilienten Inhouse-Modell – damit vorhandenes Wissen auf allen Ebenen wirksam wird.



Kompetenz bündeln

• Praxis übersetzen

• Gesamtsystem stärken



VIELE KOMPETENZEN – KEIN GEMEINSAMES SYSTEM

WENN GUTES WISSEN NICHT ZUSAMMENWIRKT,
ENTSTEHT KEINE WIRKUNG – SONDERN VERLUST.



Viele Kompetenzen
arbeiten nebeneinander,
aber nicht miteinander.



Schwellenbrände
werden zu spät
erkannt.



Uneinheitliche Rollen,
unklare Sprache,
widersprüchliche
Signale.



Konflikte gewinnen Zeit.
Risiken, Kosten und
Vertrauensverlust
steigen.



Am Ende entscheiden
Anwälte, was früher
hätte geklärt werden
können.

VOM EINZELWISSEN ZUM GEMEINSAMEN SYSTEM.

MEDIATIVER PRAXISTRANSFER BÜNDELT VORHANDENE KOMPETENZEN,
SCHAFFT KLARHEIT, FRÜHE WARNUNG UND ABGESTIMMTE HANDLUNGSFÄHIGKEIT.








KONFLIKTE FRÜHER ERKENNEN. RICHTIG HANDELN. SCHADEN BEGRENZEN.


VIELE KOMPETENZEN – KEIN GEMEINSAMES SYSTEM

Vom Einzelwissen zur wirksamen Konfliktarchitektur



JEDER HILFT. KEINER HAT DAS GANZE BILD.
KONFLIKTE BRAUCHEN EIN GEMEINSAMES SYSTEM.

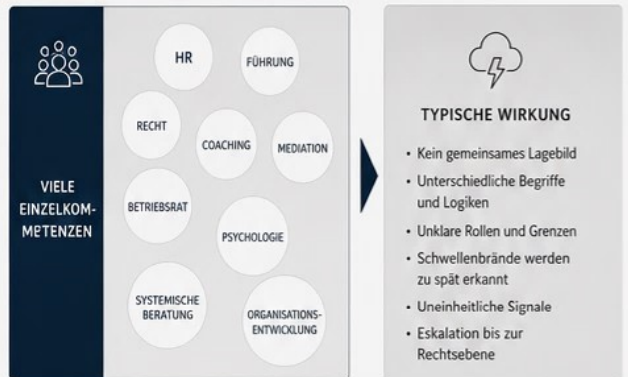
-  Vorhandenes Wissen bündeln
-  Rollen klären. Sprache vereinheitlichen.
-  Schwellenbrände früh erkennen
-  Eskalationen gezielt begrenzen
-  Gemeinsame Konfliktarchitektur etablieren


AUS VIELEN EINZELKOMPETENZEN
WIRD EIN WIRKSAMES INHOUSE-MODELL.
BEVOR ES ZU SPÄT IST.

VORHANDENE KOMPETENZEN WIRKSAM BÜNDELN

Vom Einzelwissen zur gemeinsamen Konfliktarchitektur

1 | AUSGANGSLAGE: VIELE KOMPETENZEN – KEIN GEMEINSAMES SYSTEM



2 | PRAXISTRANSFER: KOMPETENZEN IN EIN GEMEINSAMES MODELL ÜBERSETZEN

 GEMEINSAME KONFLIKT-ARCHITEKTUR ENTWICKELN	 Signale erkennen	→ Frühwarnsystem
	 Rollen klären	→ Rollenklarheit & Allparteilichkeit
	 Sprache vereinheitlichen	→ Gemeinsames Wording
	 Eskalationslogik definieren	→ Klare Stufen & Schwellen
	 Information steuern	→ Vertraulich. Schutzorientiert.
	 Entscheidungswege sichern	→ Zuständigkeit & Transparenz
	 Interne Klärung stärken	→ Lösung vor Eskalation
	 Externe Unterstützung steuern	→ Gezielt & rechtssicher


MEDIATIVER PRAXISTRANSFER
BÜNDELN. ABSTIMMEN. QUALIFIZIEREN. IMPLEMENTIEREN.

3 | WIRKUNG: VOM NEBENEINANDER ZUM GEMEINSAMEN SYSTEM



EXECUTIVE-FAZIT

Vorhandenes Wissen ist eine Stärke – wenn es in ein gemeinsames System überführt wird. Mediativer Praxistransfer macht Kompetenzen wirksam, begrenzt Eskalationen und schafft stabile Auflösungsfähigkeit im Unternehmen.



THE HIDDEN ROI GAP

VORHANDENE KOMPETENZ.
NICHT GENUTZT. NICHT WIRKSAM. NICHT RENTABEL.



INVESTITIONEN

FÜHRUNG
HR
KOMMUNIKATION
WEITERBILDUNG
FACHKOMPETENZ

DER VERSTECKTE VERLUST

JEDEN TAG.
IN JEDER INTERAKTION.
IN JEDEM TEAM.

REALITÄT

WISSEN BLEIBT THEORIE
KOMPETENZ UNGENUTZT
KONFLIKTE KOSTEN
ENERGIE, ZEIT
UND STABILITÄT

DER WEG ZUR WIRKSAMKEIT

IKKS 24K

MEDIATIVER
PRAXISTRANSFER



ANALYSE
WIRKLICH
VERSTEHEN



BEFÄHIGUNG
PERSÖNLICH
STÄRKEN



ROLLENSIMULATION
REALITÄT
TRAINIEREN



INTENSITÄT STEIGERN
KOMPETENZ
OPERATIONALISIEREN

DAS ERGEBNIS IHR EIGENES INHOUSE-KONFLIKTMODELL

Ein internes Konflikt- und Kommunikationssystem,
abgestimmt auf Ihre Dynamiken, Rollen und Belastungssituationen.

MEHR KLARHEIT | MEHR HANDLUNGSFÄHIGKEIT | MEHR STABILITÄT | MEHR WIRKSAMKEIT

BEREITS INVESTIERTES WISSEN.
ENDLICH WIRKSAM.



IKKS 24K

KONFLIKTARCHITEKTUR.
WIRKSAMKEIT.
ZUKUNFT.

WIR SCHAFFEN KEINE WEITEREN SCHULUNGEN.
WIR SCHAFFEN ÜBERTRAGUNG. WIRKSAMKEIT. ERGEBNISSE.

IHR WORKSHOP. IHRE QUALIFIKATION. IHRE WIRKSAMKEIT.
IN EINEM INHOUSE-MODELL.

“

ES IST NICHT GENUG
ZU WISSEN,
MAN MUSS AUCH
ANWENDEN;

ES IST NICHT GENUG
ZU WOLLEN,
MAN MUSS AUCH
TUN.

JOHANN WOLFGANG VON GOETHE



MEDIATION.

EINFACH. WIRKSAM. PRAXISNAH.



LUKAS WELKER
ZERTIFIZIERTER MEDIATOR
INHABER & WORKSHOP-LEITER



MACH-GESUNDHEIT.DE
PRAXISNAHE MEDIATIONS-
UND GESUNDHEITSKONZEPTE



kontakt@mach-gesundheit.de
www.mach-gesundheit.de

DIE KÖNIGSDISZIPLIN: IHR EIGENES INHOUSE-KONFLIKTMODELL

INDIVIDUELL. SYSTEMISCH. PRAXISNAH.
FÜR NACHHALTIGE WIRKUNG IN IHRER ORGANISATION.

WIR VERBINDEN,
WAS WIRKUNG
ERZEUGT.

-  Mitarbeitererebenen
-  Führungsstrukturen
-  HR-Kompetenzen
-  Fachbereiche
-  Weiterbildungen
-  Praxiswissen
-  Organisationsdynamiken



IHR NUTZEN.
NACHHALTIG.
MESSBAR.
PRAXISNAH.

- Passgenau auf Ihre Organisation
- Anwendbar auf allen Ebenen
- Verständlich & umsetzbar
- Praxisnah & trainierbar
- Nachhaltig verankert
- Intern weiterentwickelbar



IHR ERGEBNIS:
EIN EIGENES MEDIATIONS- UND KONFLIKTMODELL,
EXAKT ABGESTIMMT AUF IHRE ORGANISATION.

EIN SYSTEM.
EIN FRAMEWORK.
IHRE SPRACHE.
IHRE WIRKUNG.



DIE KÖNIGSDISZIPLIN: IHR EIGENES INHOUSE- KONFLIKTMODELL

Exakt auf Ihre Organisation abgestimmt.



WIR VERSTEHEN, WAS WIRKLICH WIRKT.
Nicht Symptome. Sondern Dynamiken.



WIR VERBINDEN, WAS ZUSAMMENGEHÖRT.
Menschen. Rollen. Strukturen. Wissen.



WIR ERSCHAFFEN, WAS NACHHALTIG WIRKT.
Ein Modell, das bleibt. Ein System, das trägt.



WIR ÜBERTRAGEN, WAS PRAXIS STÄRKT.
Verständlich. Nutzbar. Auf allen Ebenen.



**NICHT IRGEND EIN TRAINING.
SONDERN IHR EIGENES MEDIATIONS-
UND KONFLIKTMODELL.**

Individuell. Systemisch. Praxisnah.
Für nachhaltige Wirkung in Ihrer Organisation.

IHR WEG ZUM EIGENEN INHOUSE-KONFLIKTMODELL

SYSTEMISCH. PRAXISNAH. NACHHALTIG.

Durch den strukturierten Aufbau des IKKS-24K-Systems entsteht Schritt für Schritt ein passgenaues organisationsinternes Konfliktmodell, das exakt auf Ihre Realität abgestimmt ist.

DIE DREI KERNMODULE



**1. PERSÖNLICHE
STABILITÄT &
PROFESSIONELLE
PRÄSENZ**

Haltung stärken.
Kommunikation klären.
Souverän agieren.



**2. DYNAMISCHE
KONFLIKT-
DIAGNOSE**

Dynamiken erkennen.
Ursachen verstehen.
Interventionen gezielt
setzen.



**3. SYSTEMISCHE
KONFLIKT-
ARCHITEKTUR**

Organisation verstehen.
Muster verändern.
Strukturen stärken.

WAS WIR VERBINDEN



Mitarbeiter-
ebenen



Führungs-
strukturen



HR-
Kompetenzen



Fachbereiche



Weiter-
bildungen



Praxiswissen &
Erfahrungen



Organisations-
dynamiken

VON ERKENNTNIS ZUR PRAXIS



ANALYSE



ERKENNTNIS



ROLLENSPIELE &
SIMULATIONEN



TRANSFER &
IMPLEMENTIERUNG



INHOUSE-LEITFADEN
& DOKUMENTATION

Tiefgründig.
Strukturiert.
Relevanzschärfend.

Muster erkennen.
Dynamiken verstehen.
Zusammenhänge
klären.

Praxis erleben.
Kompetenzen
erweitern.
Sicherheit gewinnen.

15 Stunden Begleitung.
Nachhaltige Verankerung.
Wirksamkeit sichern.

Ihr Konfliktleitfaden.
Nachvollziehbar.
Jederzeit verfügbar.

IHR NUTZEN



Leicht verständliches, universelles
Instrument für alle Ebenen



Nachhaltig verankert durch
Implementierungsbegleitung



Aktive Nutzung durch Führungskräfte,
HR und Mitarbeitende



Dokumentiert in Ihrem Inhouse-
Konfliktleitfaden (Whitepaper)



Passgenau auf Ihre Organisation
abgestimmt



Langfristig nutzbar &
intern weiterentwickelbar



**DAS ERGEBNIS:
EIN EIGENES, ORGANISATIONNAHES
MEDIATIONS- UND KONFLIKTMODELL,
DAS WIRKUNG ZEIGT – JEDEN TAG.**



SYSTEM.
NICHT THEORIE.



PRAXIS.
NICHT KONZEPT.



IHR MODELL.
NICHT STANDARD.



IHRE WIRKUNG.
NICHT VERSPRECHEN.

VOM EINZELWISSEN ZUR GEMEINSAMEN KONFLIKTARCHITEKTUR

Mediativer Praxistransfer macht vorhandene Kompetenzen wirksam.

1 | DIAGNOSE: WARUM VIELE KOMPETENZEN ALLEIN NICHT WIRKEN



2 | LÖSUNG: EIN GEMEINSAMES INHOUSE-MODELL FÜR KONFLIKTFÄHIGKEIT



3 | DER PRAXISTRANSFER-PROZESS



4 | EXECUTIVE-FAZIT



AUS VIELEN EINZELKOMPETENZEN WIRD EIN GEMEINSAMES SYSTEM.

Mediativer Praxistransfer bündelt vorhandenes Wissen, schafft Klarheit in Rollen und Sprache, ermöglicht frühe Konflikterkennung und stärkt die Handlungsfähigkeit der Organisation.

Nicht mehr nebeneinander. Sondern miteinander.

Praxis statt weiterer Standardschulung.



Mediativen Spezialtransfer verstehen. Dynamiken lesen. Bedeutung sichtbar machen.

Wie mediative Tiefenwerkzeuge Konflikte von der Oberfläche in **tragfähige Klärungsprozesse** führen.

WIRKLOGIK: VON DER OBERFLÄCHE ZUR BEDEUTUNG



Die Konfliktebene verschiebt sich: von **Reaktion zu Verständnis**. Von **Positionen zu Anliegen**. Von **Eskalation zu Klärung**.

MEDIATIVE TIEFENWERKZEUGE – WAS SIE ERMÖGLICHEN



PRAXISTRANSFER – WIE WIRKLICHE KOMPETENZ ENTSTEHT

- PRAXISNAH**: Arbeiten mit realen Gesprächssituationen aus dem Unternehmensalltag.
- DIAGNOSTISCH GEFÜHRT**: Dynamiken erkennen, Hypothesen bilden, gezielt übersetzen.
- ÜBERSETZUNGSARBEIT**: Mediative Werkzeuge in die Sprache und Kultur des Unternehmens übertragen.
- ANWENDBAR & INTEGRIERT**: Für geeignete interne Fachleute trainierbar und nutzbar.



TRANSFORMATIONSNUTZEN – WAS SICH VERBESSERT

- TIEFERE GESPRÄCHSFÜHRUNG**: Gespräche werden präziser, klarer und wirksamer.
- PRÄZISERE KONFLIKTDIAGNOSE**: Ursachen werden früher und genauer erkannt.
- FRÜHERE ESKALATIONSERKENNUNG**: Schwellenbrände werden rechtzeitig sichtbar.
- HÖHERE ROLLENKLARHEIT**: Verantwortung und Allparteilichkeit werden gestärkt.
- PROFESSIONELLERE KONFLIKTARCHITEKTUR**: Interne Standards und Prozesse werden gestärkt.
- STABILERE INTERNE KLÄRUNGSFÄHIGKEIT**: Mehr Kompetenz – weniger Eskalation.

DOKUMENTATION & QUALITÄTSNIVEAU

Das erreichte Niveau wird nach Abschluss des Praxistransfers dokumentiert:



Keine gesetzlich geregelte Mediatorenausbildung. Sondern ein sichtbarer Qualitätsnachweis für:

- ✓ entwickelte Konfliktkompetenz
- ✓ gemeinsame Standards
- ✓ meditative Gesprächsqualität
- ✓ Allparteilichkeit
- ✓ Rollenklarheit
- ✓ professionelle Klärungskultur



NICHT NUR KONFLIKTE MODERIEREN.
SONDERN DYNAMIKEN VERSTEHEN.

AUS GESPRÄCHSFÜHRUNG
WIRD KONFLIKTDIAGNOSTIK.

AUS REAKTION
WIRD ÜBERSETZUNG.

AUS EINZELWISSEN
WIRD KONFLIKTARCHITEKTUR.

DIE EIGENTLICHE WIRKUNG ENTSTEHT DORT,
WO HINTER DAS SICHTBARE VERHALTEN GESCHAUT WIRD.

Mediativer Praxistransfer

Ihre Kompetenzfokussierung im eigenen Inhouse-Modell



Volles Potenzial

4

- Meditative Kräfte, Wissen, Fähigkeiten, Personaleinsatz und Struktur
- werden in einem eigenen, inhouse angepassten Konfliktmodul gebündelt
- um ihr Potenzial weitestmöglich auszuschöpfen

Befähigung & Praxis

3



- Vorhandenes Wissen wird geübt und in reale Unternehmenssituationen übersetzt
- Zusätzliches, individuell bereitgestelltes Wissen wird integriert

Stabilität & Schutz

2



- Schutz der Mitarbeitenden in sensiblen Konfliktbereichen
- Mediative Fähigkeiten und ethische Grundsätze

Tiefgründige Analyse

1



- Gemeinsame Analyse mit Mitarbeitenden und Führungskräften
- Sichtbarmachung von Mustern, Bedarf und Gegebenheiten



DIE VIER ENTWICKLUNGSEBENEN DES MEDIATIVEN PRAXISTRANSFERS

Vom vorhandenen Wissen zur
organisationsweiten Konfliktarchitektur.

Konflikte kosten Klarheit.
Wir machen Kompetenz
wirksam.

STRUKTURIERT. PROFESSIONELL.
ORGANISATIONSNAH.

01



TIEFGRÜNDIGE ANALYSE

- Konfliktdynamiken
- Rollenmustern
- Belastungspunkten
- Kommunikationsstrukturen
- Eskalationswegen
- vorhandener Kompetenz

ZIEL:

Nicht Symptome verwalten –
sondern organisationale
Dynamiken verstehen.

02



STABILITÄT & SCHUTZ

- Gesprächspräsenz
- Selbstregulation
- Belastungsstabilität
- emotionale Klarheit
- resilienzorienteerte
Konfliktfähigkeit

ZIEL:

Handlungssicherheit
unter realem Druck.

03



BEFÄHIGUNG & PRAXIS

- intensive Rollensimulationen
- reale Organisationsszenarien
- Eskalationsarbeit
- Führungs- und
HR-Dynamiken
- steigende
Konfliktintensität

ZIEL:

Aus theoretischem Wissen
entsteht reale professionelle
Anwendbarkeit.

04



ORGANISATIONSNAHE KONFLIKTARCHITEKTUR

Vorhandene Fähigkeiten,
Führungsstrukturen,
HR-Kompetenzen,
praktische Erfahrungswerte
und kommunikative Ressourcen
werden zu einem gemeinsamen
organisationsinternen
Konflikt- und Kommunikations-
system gebündelt.

IHR EIGENES

INHOUSE-KONFLIKTMODELL

Ein organisationsnahes, leicht verständliches
und praktisch nutzbares Konfliktsystem –
abgestimmt auf die reale Dynamik,
Struktur und Praxis Ihres Unternehmens.

AUS EINZELWISSEN WIRD STRUKTUR.
AUS KOMPETENZ WIRD WIRKSAMKEIT.
AUS WEITERBILDUNG WIRD KONFLIKTARCHITEKTUR.

DIE VIER ENTWICKLUNGSEBENEN DES MEDIATIVEN PRAXISTRANSFERS

Vom vorhandenen Wissen zur organisationsweiten Konfliktarchitektur.



1 TIEFGRÜNDIGE ANALYSE
Dynamiken verstehen.
Tiefe statt Symptombehandlung.



2 STABILITÄT & SCHUTZ
Innere Stärke entwickeln.
Sicherheit unter Druck.



3 BEFÄHIGUNG & PRAXIS
Kompetenz in reale Situationen
wirksam übertragen.



4 ORGANISATIONSNAHE KONFLIKTARCHITEKTUR
Vom Einzelwissen zum
gemeinsamen System.

DIE VIER ENTWICKLUNGSEBENEN DES MEDIATIVEN PRAXISTRANSFERS

Vom vorhandenen Wissen zur organisationsweiten Konfliktarchitektur.

01

TIEFGRÜNDIGE ANALYSE



SICHTBAR MACHEN, WAS WIRKT

- Konfliktdynamiken
- Rollenmustern
- Belastungspunkten
- Kommunikationsstrukturen
- Eskalationswegen
- vorhandener Kompetenz



Nicht Symptome verwalten – sondern organisationale Dynamiken verstehen.

02

STABILITÄT & SCHUTZ



INNERE STÄRKE ENTWICKELN

- Gesprächspräsenz
- Selbstregulation
- Belastungsstabilität
- emotionale Klarheit
- resilienorientierte Konfliktfähigkeit



Handlungssicherheit unter realem Druck.

03

BEFÄHIGUNG & PRAXIS



WISSEN IN PRAXIS ÜBERFÜHREN

- intensive Rollensimulationen
- reale Organisationsszenarien
- Eskalationsarbeit
- Führungs- und HR-Dynamiken
- steigende Konfliktintensität



Aus theoretischem Wissen entsteht reale professionelle Anwendbarkeit.

04

ORGANISATIONSNAHE KONFLIKT-ARCHITEKTUR



VOM EINZELWISSEN ZUM GEMEINSAMEN SYSTEM

Vorhandene Fähigkeiten, Führungsstrukturen, HR-Kompetenzen, praktische Erfahrungswerte und kommunikative Ressourcen werden zu einem gemeinsamen organisationsinternen Konflikt- und Kommunikationssystem gebündelt.



IHR EIGENES INHOUSE-KONFLIKTMODELL

Ein leicht verständliches, organisationsnahes und praktisch nutzbares Konflikt- und Kommunikationssystem – abgestimmt auf die reale Dynamik, Struktur und Praxis Ihres Unternehmens.



SCHWELLENBRÄNDE FRÜHER ERKENNEN



KONFLIKTFÄHIGKEIT PROFESSIONALISIEREN



ALLPARTEILICHKEIT LEBEN



KONFLIKTARCHITEKTUR NACHHALTIG VERANKERN

VON KOMPETENZ ZU ARCHITEKTUR.

FÜR MEHR KLARHEIT. MEHR WIRKSAMKEIT. MEHR ZUSAMMENARBEIT.

AUS EINZELWISSEN WIRD STRUKTUR.
AUS KOMPETENZ WIRD WIRKSAMKEIT.
AUS WEITERBILDUNG WIRD
KONFLIKTARCHITEKTUR.

DIE VIER ENTWICKLUNGSEBENEN DES MEDIATIVEN PRAXISTRANSFERS

Vom vorhandenen Wissen zur organisationsweiten Konfliktarchitektur.



 **AUS EINZELWISSEN WIRD STRUKTUR.
AUS KOMPETENZ WIRD WIRKSAMKEIT.
AUS WEITERBILDUNG WIRD KONFLIKTARCHITEKTUR.**

 <p>SCHWELLENBRÄNDE FRÜHER ERKENNEN</p>	 <p>KONFLIKTFÄHIGKEIT PROFESSIONALISIEREN</p>	 <p>ALLPARTEILICHKEIT LEBEN</p>	 <p>ROLLENKLARHEIT SCHAFFEN</p>	 <p>KONFLIKTARCHITEKTUR NACHHALTIG VERANKERN</p>
--	--	--	--	---








VON KOMPETENZ ZU ARCHITEKTUR.
FÜR MEHR KLARHEIT. MEHR WIRKSAMKEIT. MEHR ZUSAMMENARBEIT.

DIE DREI KERNMODULE. AN DREI PRAXISTAGEN.

Gleichbleibende Kernmodule – **steigende** Praxistiefe.

INTENSITÄTSSTEIGERUNG IN STUFEN

	 TAG 1 BASIS-LEVEL Grundlagen verstehen und anwenden	 TAG 2 AUFBAU-LEVEL Vertiefen und flexibel anwenden	 TAG 3 VERTIEFUNGS- & EXPERTEN-LEVEL Unter realen Bedingungen sicher handeln
 1 PERSÖNLICHE STABILITÄT & PROFESSIONELLE PRÄSENZ	— SELBSTREGULATION & PROFESSIONELLE PRÄSENZ	— ABGRENZUNG & ALLPARTEILICHKEIT UNTER DRUCK	— CO-PRÄSENZ & STABILITÄT IN HOCHBELASTUNG
 2 KONFLIKTVERSTÄNDNIS & SYSTEMISCHE DYNAMIKEN	— GRUNDVERSTÄNDNIS VON ESKALATION & KONFLIKTDYNAMIKEN	— SYSTEMISCHE WECHSELWIRKUNGEN & WIDERSTAND	— KOMPLEXE ROLLEN-, MACHT- & INTERESSENS- DYNAMIKEN
 3 PRAXISINTEGRATION & REALE HANDLUNGS- SICHERHEIT	— GESPRÄCHSÖFFNUNG & ERSTE DEESKALATION	— SCHWIERIGE GESPRÄCHSEINSTIEGE & FLEXIBLE GESPRÄCHSSTEUERUNG	— LIVE-SIMULATIONEN & REALE FALLARBEIT IN HOCHKONFLIKT- SITUATIONEN

DIE KERNMODULE BLEIBEN ÜBER ALLE DREI PRAXISTAGE BESTEHEN.

**DYNAMIK, KOMPLEXITÄT UND INTENSITÄT
ENTWICKELN SICH SYSTEMATISCH WEITER.**



DIE TAGESSTRUKTUR

DES MEDIATIVEN PRAXISTRANSFERS

Jeder Workshop-Tag basiert auf drei Kernmodulen
und verbindet Stabilität, Verständnis und Praxis zu professioneller Konfliktkompetenz.

01



PERSÖNLICHE STABILITÄT & PROFESSIONELLE PRÄSENZ

Professionelle Präsenz,
emotionale Stabilität und
Handlungssicherheit unter Druck.



02



KONFLIKTVERSTÄNDNIS & SYSTEMISCHE DYNAMIKEN

Vorhandenes Wissen erweitern,
Dynamiken tiefer verstehen
und Konflikte flexibler
einordnen lernen.

03



PRAXISINTEGRATION & REALE HANDLUNGSSICHERHEIT

Übertragung vorhandenen Wissens
in reale Gesprächs- und
Konfliktsituationen.



Die drei Kernmodule bilden die Grundlage jedes Transfer-Tages
und entwickeln sich über den gesamten Praxistransfer hinweg weiter.

DIE DREI KERNMODULE. AN DREI PRAXISTAGEN.

Gleichbleibende Kernmodule – **steigende** Praxistiefe.



TAG 1 BASIS-LEVEL

Grundlagen verstehen
und anwenden



TAG 2 AUFBAU-LEVEL

Vertiefen und flexibel
anwenden



TAG 3 VERTIEFUNGS- & EXPERTEN-LEVEL

Unter realen Bedingungen
sicher handeln

1



PERSÖNLICHE STABILITÄT & PROFESSIONELLE PRÄSENZ

- Selbstregulation & emotionale Stabilität
- Professionelle Präsenz im Gespräch
- Stressreaktionen erkennen
- Empathisch bleiben ohne emotionale Übernahme



- Abgrenzung & Allparteilichkeit unter Druck
- Umgang mit innerer Resonanz
- Stabilität bei Angriff, Vorwurf oder Rückzug
- Empathie ohne emotionale Überlastung



- Co-Präsenz in Hochbelastung
- Psychohygiene & innere Stabilität
- Umgang mit intensiven emotionalen Dynamiken
- Handlungsfähigkeit in komplexen Eskalationen

2



KONFLIKTVERSTÄNDNIS & SYSTEMISCHE DYNAMIKEN

- Unterschied Sachebene & emotionale Dynamik
- Grundmuster von Eskalation
- Wahrnehmungsverengung unter Stress
- Typische Konfliktreaktionen
- Erste systemische Perspektiven



- Grenzen klassischer Phasenmodelle
- Widerstand & Blockaden
- Systemische Wechselwirkungen
- Rollen, Erwartungen & Interessen
- Eskalationsstufen sicher einordnen



- Macht-, Rollen- und Interessensdynamiken
- Komplexe Mehrparteienkonstellationen
- Loyalitätskonflikte & verdeckte Dynamiken
- Hochkonflikteskalationen verstehen und steuern

3



PRAXISINTEGRATION & REALE HANDLUNGS- SICHERHEIT

- Professionelles Zuhören
- Gesprächsöffnungen & erste Deeskalation
- Validierung & Struktur
- Kurze Rollensimulationen
- Reflexion typischer Gesprächsfehler

- Schwierige Gesprächseinstiege
- Umgang mit Widerstand
- Blockaden lösen & Gespräche wieder öffnen
- Flexible Gesprächssteuerung
- Intensivere Rollensimulationen & Feedback

- Live-Simulationen & realitätsnahe Fallarbeit
- Shuttle-Logik & multiperspektivische Gespräche
- Strategien für Hochkonfliktsituationen
- Entwicklung eines praxisnahen IHK-Baukastensystems



DIE KERNMODULE BLEIBEN ÜBER ALLE DREI PRAXISTAGE BESTEHEN.
DYNAMIK, KOMPLEXITÄT UND INTENSITÄT ENTWICKELN SICH SYSTEMATISCH WEITER.



3 TAGE. STEIGERENDE INTENSITÄT. 3 KERN-MODELLE.

EIN SYSTEM. DREI TAGE. DREI KERN-MODELLE.



INTENSITÄT

TAG 3
INTEGRIEREN
& ÜBERTRAGEN



HÖCHSTE INTENSITÄT
Integration · Transfer · Implementierung

TAG 2
VERTIEFEN
& TRAINIEREN



STEIGENDE INTENSITÄT
Training · Simulation · Rollendynamik

TAG 1
ANALYSE
& VERSTEHEN



GRUNDLAGEN & ERKENNTNIS
Analyse · Verständnis · Klarheit



ALLE EBENEN



ALLE BEREICHE



EIN ZIEL



EIN MODELL

EIN GEMEINSAMES SYSTEM. IHR INHOUSE-KONFLIKTMODELL.

MEDIATIVER SPEZIALTRANSFER

DYNAMIK VERSTEHEN. BEDEUTUNG SICHTBAR MACHEN.

Wir übersetzen mediatives
Spezialwissen in reale
Unternehmenspraxis –
für tiefere Klärung statt
oberflächlicher Reaktion.

VON OBERFLÄCHE ZU BEDEUTUNG. VON POSITION ZU ANLIEGEN. VON ESKALATION ZU KLÄRUNG.

MEDIATIVE TIEFENWERKZEUGE

-  Aussagen auf die Metaebene übersetzen
-  Doppeln und sprachliches Spiegeln
-  Perspektivwechsel und Sitzwechsel
-  Gemeinsame Ziele isolieren
-  Asymmetrische Gesprächslagen ausgleichen
-  Vorwürfe in Bedürfnisse übersetzen
-  Verdeckte Dynamiken sichtbar machen
-  Emotionale Schutzmechanismen erkennen
-  Eskalierte Kommunikation rückführbar machen

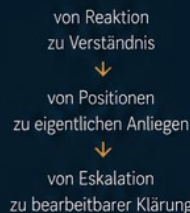
WIRKLOGIK

Unsere Werkzeuge reagieren nicht nur auf Verhalten.



Sie machen sichtbar:

- Bedeutung hinter Aussagen
- emotionale Dynamiken
- Beziehungsspannungen
- Schutzbedürfnisse
- verdeckte Anliegen
- implizite Konfliktlogiken

Die Konfliktebene verschiebt sich:



PRAXISTRANSFER

-  Praxisnah und realitätsorientiert
-  Unternehmensbezogen und diagnostisch geführt

Keine abstrakte Theorie.

Sondern:

- ✓ reale Gesprächssituationen
- ✓ echte Konfliktodynamiken
- ✓ konkrete Übersetzungsarbeit
- ✓ professionelle Klärungsstruktur

Vorhandene HR-, Führungs- und Beratungskompetenz wird nicht ersetzt. Sie wird:





- geschärft
- erweitert
- synchronisiert
- professioneller lesbar gemacht

TRANSFORMATIONS- NUTZEN



- Tiefere Gesprächsführung
- Präzisere Konfliktdiagnose
- Frühere Eskalationserkennung
- Höhere Rollenklarheit
- Professionellere Konfliktarchitektur
- Stabiler interne Klärungsfähigkeit

Die Beteiligten lernen:

-  schwierige Gespräche präziser zu lesen
-  Dynamiken sprachlich zu übersetzen
-  Eskalationen früher zu erkennen
-  Gespräche in tragfähige Klärungsprozesse zu überführen



DOKUMENTATION & QUALITÄTSNIVEAU

Das erreichte Niveau kann dokumentiert werden:


Teilnahme-
bescheinigung


Qualitäts-
bescheinigung


Internes
Kompetenzmodell


Nachweis mediativer
Praxiskompetenz

Keine gesetzlich geregelte Mediatorenausbildung.
Sondern ein sichtbarer Qualitätsnachweis für:

- ✓ entwickelte Konfliktkompetenz
- ✓ gemeinsame Standards
- ✓ meditative Gesprächsqualität
- ✓ Allparteilichkeit
- ✓ Rollenklarheit
- ✓ professionelle Klärungskultur

NICHT NUR KONFLIKTE MODERIEREN.
SONDERN DYNAMIKEN VERSTEHEN.



Strukturierte Analyse. Gezielte Adaptierung.

DIE BASIS FÜR EINEN WIRKSAMEN PRAXISTRANSFER.

Um Niveau, Dynamik und Praxistransfer des Workshops optimal auf die Teilnehmenden auszurichten, erfolgt bereits vor dem ersten Trainingstag eine strukturierte Vorbereitung und Analyse des Unternehmens.

WAS WIR BERÜCKSICHTIGEN

- Führungsstrukturen
- Funktionsbereiche
- Kommunikative Belastungssituationen
- Konfliktodynamiken
- Praktische Anforderungen
- Vorhandenes Wissen & Erfahrung
- Individuelle Erwartungen & Unsicherheiten

01

VERTRAULICHE E-MAIL-ABFRAGE & OPTIONALER EINZELAUSTAUSCH



Die Teilnehmenden erhalten vorab ein vertrauliches Welcome- & Onboarding-Schreiben per E-Mail.

- ✓ System und Workshop-Logik verstehen
- ✓ Individuelle Erwartungen einordnen
- ✓ Praktische Herausforderungen sichtbar machen
- ✓ Praxistransfer gezielt vorbereiten



Rückmeldungen werden direkt an den Kursleiter übermittelt und unter Schweigepflicht behandelt.

02

MÖGLICHE ANALYSEFRAGEN



BELASTUNG & GESPRÄCHSDRUCK

- In welchen Situationen entsteht der größte emotionale Druck?
- Welche Gespräche erzeugen Unsicherheit oder Überforderung?



KONFLIKTVERSTÄNDNIS & DYNAMIKEN

- Welche Konflikte bleiben trotz sachlicher Bemühung ungelöst?
- Wo reichen klassische Kommunikationsmodelle nicht mehr aus?



HANDLUNGSSICHERHEIT & PRAXIS

- Welche Fähigkeiten oder Gesprächstechniken würden konkret helfen?
- Wo wünschen sich Mitarbeitende mehr Stabilität und Sicherheit?

03

ZIEL DER ANALYSE



REALITÄT VERSTEHEN

Die Analyse ermöglicht eine präzise Einschätzung der tatsächlichen Organisationsrealität.



WORKSHOP ADAPTIEREN

Inhalte, Methoden und Schwierigkeitsniveau werden gezielt auf die Bedürfnisse der Organisation abgestimmt.



GEMEINSAM WIRKEN

Unterschiedliche Erfahrungsstände, Positionen und Fähigkeiten werden sinnvoll verbunden – für einen professionellen Lern- und Entwicklungsfluss.

So entsteht Schritt für Schritt ein organisationsnahes Konflikt- und Kommunikationssystem, bei dem Mitarbeitende ihr Wissen, ihre Erfahrung und ihre Fähigkeiten mit mehr Sicherheit und Klarheit praktisch einsetzen.

04

VON DER ANALYSE ZUM INHOUSE-MODELL



ANALYSE

Tiefendiagnose der aktuellen Realität



ADAPTIERUNG

Gezielte Gestaltung von Inhalten & Methoden



PRAXISTRANSFER

Wirksamkeit im Arbeitsalltag steigern



INHOUSE-MODELL

Nachhaltige Konflikt- & Kommunikationskompetenz

ERGEBNIS

Eine gemeinsame Konfliktarchitektur, die Sicherheit schafft, Eskalation reduziert und Leistung ermöglicht.

AUS ANALYSE ENTSTEHT ADAPTIERUNG. AUS ADAPTIERUNG ENTSTEHT PRAXISTRANSFER.
AUS PRAXISTRANSFER ENTSTEHT IHR INHOUSE-KONFLIKTMODELL.



IKKS 24K

WARUM DIESE FORM DES MEDIATIVEN PRAXISTRANSFERS NUR SELTEN ANGEBOTEN WERDEN KANN

Exklusiv. Erfahrungsbasiert. Tief wirksam.



GLÜCKWUNSCH!

Ihnen liegt ein Exposé für mediativen Praxistransfer für visionäre Unternehmen auf dem Tisch.

Dieses Angebot ist selektiv begrenzt – in Qualität, Tiefe und Wirksamkeit.



Es geht nicht um mehr Wissen.
Es geht um wirksame Umsetzung in Ihrer Realität.

Viele Kompetenzen sind vorhanden – jedoch unter Druck, in Konflikten und Spannungsfeldern oft nicht abrufbar.

Unser Ansatz übersetzt vorhandenes Wissen in echte Handlungssicherheit – praxisnah, systemisch und nachhaltig.

WARUM SO SELTEN?



1. TIEFE ERFAHRUNG

Transformation entsteht aus tausenden realen Mediationen: Familien- und Wirtschaftsmediation in Vollzeit.



2. KOMPLEXES KNOW-HOW

Psychologisch. Systemisch. Dynamisch. Wirtschaftlich. Ein Zusammenspiel, das selten vollständig in einer Person vereint ist.



3. PRAXIS STATT THEORIE

Wie ein Führerschein ohne Fahrpraxis: Wissen ohne Anwendung bleibt unsicher – besonders unter Druck.



4. DIAGNOSTIK & KALIBRATION

Echte Dynamiken erkennen, implizite Spannungen lesen, und situativ passende Modelle neu aufsetzen – das ist Echtzeit-Kompetenz.



5. SYSTEMISCH VERANKERT

Unternehmensstrukturen, Rollen, Macht, Kultur und Prozesse verstehen und im Modell abbilden – nicht nur vermitteln.



6. KONTINUIERLICHE WEITERENTWICKLUNG

Exponentielles Arbeiten, eigene Modelle entwickeln, testen, verfeinern – auf Basis realer Fälle und Organisationen.

WAS STANDARDISIERBAR IST

- ✓ Modelle & Frameworks
- ✓ Methoden & Werkzeuge
- ✓ Prozesslogiken
- ✓ Grundlagen & Strukturen



WAS NICHT SKALIERBAR IST

- ✗ Echtzeit-Dynamiken
- ✗ Emotionale Belastung
- ✗ Widerstände & Eskalation
- ✗ Mikromimik, Atmosphäre, Energie
- ✗ Vertrauen, Beziehung, Resonanz
- ✗ Situative Entscheidungsführung

WAS IHR UNTERNEHMEN GEWINNT



Mehr Stabilität in schwierigen Situationen



Mehr Handlungssicherheit für Führung & HR



Bessere Gespräche. Weniger Eskalation.



Klarere Rollen. Klare Wege.



Höhere Wirksamkeit Ihrer Investitionen



Ein eigenes, praxistaugliches InHouse-Konfliktmodell



WAS PASSIERT, WENN SIE NICHT HANDELN?

Mehr Reibungsverluste und Konflikte

Höhere Ausfallzeiten und Belastungen

Entscheidungen dauern länger und kosten mehr

Talente gehen – Kultur leidet

Investitionen verpuffen – Wissen bleibt Theorie



EXKLUSIV. FAIR. WIRKSAM.

Für Unternehmen, die Konfliktkompetenz nicht dem Zufall überlassen.

Lukas Welker

LUKAS WELKER

Zertifizierter Mediator

Experte für mediativen Praxistransfer

MEHR ERFAHREN

mach-mediation.de

mach-gesundheit.de

linkedin.com/in/lukas-welker

WARUM DIESE DIENSTLEISTUNG SELEKTIV UND NICHT SKALIERBAR IST

Sehr geehrte Damen und Herren,

wenn Ihnen dieses Exposé vorliegt, halten Sie kein klassisches Seminarangebot in den Händen, sondern den Entwurf eines möglichen mediativen Entwicklungs- und Praxistransfers für Ihre Organisation.

Vielleicht stellen Sie sich dabei die Frage, warum diese Form des organisationsnahen Konflikt- und Kommunikationstransfers in Deutschland nur selten angeboten wird.

Die Antwort ist vergleichsweise einfach:



Nachhaltige Konfliktarchitektur entsteht nicht aus Theorie, sondern aus der Verbindung von realer Praxis, systemischer Erfahrung, psychologischer Dynamikkompetenz und der Fähigkeit, komplexe Organisationsrealitäten tatsächlich lesen und begleiten zu können.

Viele Unternehmen verfügen bereits über erhebliche Kompetenzen: Weiterbildungen, HR-Strukturen, Führungserfahrung, Kommunikationswissen und engagierte Mitarbeitende.

Die eigentliche Herausforderung liegt häufig nicht im fehlenden Wissen – sondern in der praktischen Wirksamkeit unter realem Druck, in emotionalen Spannungsfeldern und schwierigen Gesprächssituationen.

Genau dort setzt mediativer Praxistransfer an.

Die dafür notwendige Kalibration entsteht jedoch nicht ausschließlich aus Modellen oder Methoden, sondern aus langjähriger Vollzeitpraxis in hochdynamischen Konfliktsituationen – verbunden mit der Fähigkeit, emotionale, organisatorische und zwischenmenschliche Dynamiken gleichzeitig professionell einzuordnen.



Deshalb bleibt diese Form der Arbeit bewusst selektiv, organisationsnah und nur begrenzt skalierbar.

Nicht aus künstlicher Verknappung, sondern weil nachhaltige Wirksamkeit individuelle Anpassung, reale Erfahrung und professionelle Begleitung benötigt.



Mein Anspruch besteht daher nicht darin, standardisierte Trainings zu vervielfältigen, sondern gemeinsam mit Organisationen tragfähige Strukturen, Klarheit und praktische Konfliktkompetenz aufzubauen, die im Alltag tatsächlich funktionieren.

Somit bleibt dies ein exklusives Angebot, welches fair kalkuliert ist – im Mehrwert und in der Anziehung unserer Investition.

Ich freue mich auf eine gute Zusammenarbeit.

Ihr
Lukas Welker



DIE HAUPTGRÜNDE AUF EINEN BLICK



1. LANGJÄHRIGE PRAXIS

Tausende Mediationen in Familien- und Wirtschaftskontexten in Vollzeit bilden die Grundlage für echte Sicherheit und Erfahrung.



2. KOMPLEXE KOMBINATION

Die Verbindung aus psychologischer, systemischer und wirtschaftlicher Fachebene ist komplex – und in der Praxis entscheidend wirksam.



3. DIAGNOSTISCHE TIEFE

Fähigkeit, Dynamiken empathisch und systemisch zu erkennen, zu analysieren und passgenau neu aufzusetzen.



4. ORGANISATIONSVERSTÄNDNIS

Unternehmensstrukturen, Rollen, Kulturen und Prozesse müssen tief verstanden und in die Arbeit integriert werden.



5. EXPONENTIELLE ENTWICKLUNG

Kontinuierliche Weiterentwicklung von Modellen und Methoden durch Realpraxis, Feedback und systemische Reflexion.




6. NICHT ÜBERTRAGBAR

Diese Kompetenz entsteht nicht über Schulungen oder Manuals – sondern nur durch Erfahrung, Reife und kontinuierliche Praxis.

LUKAS WELKER

Zertifizierter Mediator
RMMS® Konflikt- & Entwicklungsberatung

 mach-mediation.de

 mach-gesundheit.de

 [linkedin.com/in/lukas-welker](https://www.linkedin.com/in/lukas-welker)

QUALITÄT, DIE STRUKTUREN VERÄNDERT.

DOKUMENTATION DER MEDIATIVEN ENTWICKLUNGSSTUFE



Mediative Kompetenz.
Professionell entwickelt.



Inhouse-Modell.
Strukturell verankert.



Qualitätsstufe durch RMMS.org.
Sichtbar. Nachvollziehbar. Verlässlich.



Für eine reife Konfliktkultur,
die trägt.



AUS SCHULUNG
WIRD KOMPETENZ.

AUS EINZELWISSEN
WIRD STRUKTUR.

AUS THEORIE
WIRD KONFLIKTARCHITEKTUR.

RMMS.ORG DOKUMENTIERT
DIE REIFE MEDIATIVER PRAXIS.

QUALITÄTSLABEL DURCH RMMS.ORG

DOKUMENTATION DER MEDIATIVEN ENTWICKLUNGSSTUFE

Das Qualitätslabel von RMMS.org macht sichtbar, dass vorhandene Kompetenzen systematisch weiterentwickelt und in ein eigenes mediatives Inhouse-System übertragen wurden.



1 MEDIATIVE KOMPETENZENTWICKLUNG DER BETEILIGTEN FACHPERSONEN

Dokumentiert wird die Teilnahme ausgewählter Fachpersonen an einem anspruchsvollen mediativen Praxistransfer.

- Rollenklarheit
- Allparteilichkeit
- Gesprächsstabilität
- Tiefendiagnose
- Eskalationsverständnis
- ethische Orientierung
- professionelle Gesprächsführung
- Anwendung mediativer Werkzeuge in realitätsnahen Unternehmenssituationen

2 ENTWICKLUNG DES INHOUSE- KONFLIKT-KOMPETENZMODELLS

Dokumentiert wird die strukturelle Reife des unternehmensspezifischen Konfliktsystems.

- klarere Rollen
- abgestimmte Konfliktsprache
- definierte Warnsignale
- nachvollziehbare Eskalationswege
- mediative Grundhaltungen
- professionelle Klärungsstrukturen
- praktische Orientierung im Umgang mit Konflikten

WOFÜR DIE QUALITÄTSSTUFE STEHT



Hochwertige Gesprächs-
und Konfliktkultur



Strukturierte
Konfliktarchitektur



Systematische Nutzung
vorhandener Kompetenzen



Professionellere
Eskalationsfähigkeit



Verantwortungsvolle
Konfliktbearbeitung



Stärkere interne
Klärungsfähigkeit



Gemeinsame Standards
und Rollenklarheit



WICHTIGER HINWEIS

Die Dokumentation ersetzt keine gesetzlich geregelte Mediatorenausbildung und stellt keine externe Berufs- oder Rechtsqualifikation als Mediatorin oder Mediator dar.

Dokumentiert wird vielmehr das entwickelte interne Qualitätsniveau, die praktische Konfliktkompetenz, die strukturelle Reife des Inhouse-Modells sowie die bewusste Verpflichtung zu professioneller mediativer Klärungskultur.



QUALITÄT
DIE VERBINDET.

STRUKTUREN
DIE TRAGEN.

KLÄRUNGSKULTUR
DIE WIRKT.

RMMS.ORG

QUALITÄTSLABEL DURCH RMMS.ORG

DOKUMENTATION DER MEDIATIVEN ENTWICKLUNGSSTUFE



RMMS.org dokumentiert die erreichte mediative Reife – auf zwei Ebenen:
Fachpersonen und Unternehmen.

1 MEDIATIVE KOMPETENZENTWICKLUNG DER BETEILIGTEN FACHPERSONEN

Dokumentiert wird die Teilnahme ausgewählter Fachpersonen an einem anspruchsvollen mediativen Praxistransfer.

-  Führungskräfte
-  HR-Verantwortliche
-  Interne Fachpersonen
-  Beratungs- und Konfliktverantwortliche

IM FOKUS STEHEN:

- Rollenklarheit
- Allparteilichkeit
- Gesprächsstabilität
- Tiefendiagnose
- Eskalationsverständnis
- ethische Orientierung
- professionelle Gesprächsführung
- Anwendung mediativer Werkzeuge in realitätsnahen Unternehmenssituationen

2 ENTWICKLUNG DES INHOUSE- KONFLIKT-KOMPETENZMODELLS

Dokumentiert wird die strukturelle Reife des gemeinsam entwickelten internen Konflikt-Kompetenz-Modells.



WOFÜR DIE QUALITÄTSSTUFE STEHT

Die Qualitätsstufe durch RMMS.org macht sichtbar, dass Kompetenzen systematisch weiterentwickelt und in ein eigenes mediatives Inhouse-System übertragen wurden.



Hochwertige
Gesprächs- und
Konfliktkultur



Strukturierte
Konfliktarchitektur



Systematische
Nutzung vorhandener
Kompetenzen



Professionellere
Eskalationsfähigkeit



Verantwortungsvolle
Konfliktbearbeitung



Stärkere interne
Klärungsfähigkeit



Gemeinsame Standards
und Rollenklarheit



WICHTIGER HINWEIS

Die Dokumentation ersetzt keine gesetzlich geregelte Mediatorenausbildung und stellt keine externe Berufs- oder Rechtsqualifikation als Mediatorin oder Mediator dar.

Dokumentiert wird vielmehr:

- das entwickelte interne Qualitätsniveau,
- die praktische Konfliktkompetenz,
- die strukturelle Reife des Inhouse-Modells,
- sowie die bewusste Verpflichtung zu professioneller mediativer Klärungskultur.

PROZESS DER QUALITÄTSDOKUMENTATION



NUTZEN FÜR IHR UNTERNEHMEN

- Sichtbares Zeichen für mediative Kompetenz und Klärungskultur
- Stärkung der Entscheidungs- und Führungskompetenz
- Frühere Erkennung von Schwellenbränden und Eskalationsrisiken
- Professionellere interne Konfliktbearbeitung und Konsistenz
- Vertrauensbildung nach innen und außen

QUALITÄTSURKUNDE BEISPIEL



QUALITÄTSURKUNDE

MEDIATIVE ENTWICKLUNGSSTUFE

RMMS.org bescheinigt, dass

MUSTER UNTERNEHMEN AG

die gemeinsam entwickelte mediative Inhouse-Architektur und die Kompetenzentwicklung der beteiligten Fachpersonen erfolgreich durchlaufen hat.

Verliehene Qualitätsstufe



FORTGESCHRITTEN

Diese Auszeichnung dokumentiert die erreichte mediative Reife und die bewusste Verpflichtung zu professioneller Klärungskultur.

Datum
15. Mai 2024

RMMS.org
Zertifizierungsstelle



RMMS.ORG DOKUMENTIERT NICHT NUR WISSEN,
SONDERN DIE ENTWICKELTE REIFE MEDIATIVER PRAXIS.

AUS EINZELWISSEN
WIRD KOHLÄRENZ.

AUS SCHULUNG
WIRD STRUKTUR.

AUS THEORIE
WIRD ARCHITEKTUR.

QUALITÄTSLABEL DURCH
RMMS.org

Dokumentation der mediativen Entwicklungsstufe

SICHTBAR MACHEN, WAS WIRKT.
 QUALITÄT ENTWICKELN. KONFLIKTE PROFESSIONALISIEREN.



1 KOMPETENZENTWICKLUNG DER BETEILIGTEN FACHPERSONEN

Dokumentiert wird die Teilnahme an einem anspruchsvollen mediativen Praxistransfer.

Rollenklarheit	Allparteilichkeit	Gesprächs-stabilität	Tiefendiagnose
Eskalations-verständnis	Ethische Orientierung	Professionelle Gesprächsführung	Anwendung mediativer Werkzeuge

2 INHOUSE-KONFLIKT-KOMPETENZMODELL DES UNTERNEHMENS

Dokumentiert wird die strukturelle Reife des unternehmensinternen Konflikt- und Klärungssystems.

Klarere Rollen	Abgestimmte Konfliktsprache	Warnsignale definiert	Nachvollziehbare Eskalationswege
Mediative Grundhaltungen	Professionelle Klärungsstrukturen	Praktische Orientierung im Umgang mit Konflikten	

WOFÜR DIE QUALITÄTSSTUFE STEHT

Hochwertige Gesprächs- und Konfliktkultur	Strukturierte Konfliktarchitektur	Nutzung vorhandener Kompetenzen systematisieren	Professionellere Eskalationsfähigkeit	Verantwortungsvolle Konfliktbearbeitung	Stärkere interne Klärungsfähigkeit	Gemeinsame Standards und Rollenklarheit
---	-----------------------------------	---	---------------------------------------	---	------------------------------------	---

WICHTIGER HINWEIS

Die Dokumentation ersetzt keine gesetzlich geregelte Mediatorenausbildung und stellt keine externe Berufs- oder Rechtsqualifikation als Mediatorin oder Mediator dar.

Aus Schulung wird **strukturelle Konfliktkompetenz.**

Aus Einzelwissen wird institutionelle Klärungsfähigkeit.
 Aus Theorie wird professionelle Konfliktarchitektur.

RMMS.org

DOKUMENTIERT NICHT NUR WISSEN.
 SONDERN DIE ENTWICKELTE REIFE MEDIATIVER PRAXIS.

UMSETZUNG DURCH ERSTANALYSE



UNVERBINDLICHES GEMEINSAMES ANALYSIEREN & SKALIEREN

Zur konkreten Umsetzung dieses Systems freue ich mich auf den direkten Austausch mit Ihnen.

✉ Kontakt: nbg@mach-mediation.de

In einem ersten unverbindlichen Gespräch – wahlweise per Videocall oder persönlich – analysieren wir gemeinsam Ihre aktuelle Situation sowie die bestehenden organisatorischen, kommunikativen und mediationsrelevanten Strukturen innerhalb Ihrer Einrichtung.

Dabei geht es bewusst nicht um ein starres Standardmodell, sondern um die gemeinsame Betrachtung Ihrer realen Gesprächs- und Konfliktdynamiken, organisatorischer Belastungspunkte, bestehender Kommunikationsstrukturen sowie möglicher Entwicklungs- und Transferpotenziale.



MODELLIERUNG & STRATEGIE DURCH ERKENNTNISGEWINNUNG

Ziel der Analyse ist es, gemeinsam herauszufinden:

- welche Zielgruppen innerhalb der Organisation besonders relevant sind,
- welche mediativ-orientierten Fähigkeiten bereits vorhanden sind,
- wo typische Belastungs- oder Eskalationspunkte entstehen,
- und wie daraus schrittweise ein tragfähiges, praxisorientiertes Gesamtsystem entwickelt werden kann.

Dabei betrachten wir bewusst nicht nur einzelne Mitarbeitende oder Abteilungen, sondern die gesamte Organisationsdynamik:



von Führungs- und Beratungsebenen



über operative Schnittstellen



bis hin zu internen Kommunikations- und Entscheidungswegen



FLEXIBLE PRAXISINTEGRATION & INDIVIDUELLE SCHWERPUNKTSETZUNG

Die im Konzept enthaltenen Begleit-, Analyse- und Praxisstunden sind bewusst flexibel aufgebaut und können individuell dort eingesetzt werden, wo sie den größten praktischen Nutzen entfalten.



Fall-Sparring



schwierige Gesprächssituationen



Praxis-reflexion



Supervision



Konfliktbegleitung



Stabilisierung sensibler Kommunikationsdynamiken

Die konkrete Schwerpunktsetzung entwickeln wir gemeinsam auf Basis Ihrer aktuellen Situation, der Analyseergebnisse sowie Ihrer organisatorischen Prioritäten.



GEMEINSAME ENTWICKLUNG EINES BELASTBAREN KONFLIKTSYSTEMS

Das Ziel besteht nicht darin, ein theoretisches Modell „überzustülpen“, sondern gemeinsam ein funktionierendes, anwendungsorientiertes und langfristig tragfähiges Konflikt- und Gesprächssystem zu entwickeln.

Ich freue mich auf den Austausch mit Ihnen.

LUKAS WELKER

Zertifizierter Mediator & Konfliktarchitekt
mach-mediation.de

Persönliches Schlusswort

Glückwunsch!

Ihnen liegt dieses Exposé einer mediativen Transformation für visionäre Unternehmen auf dem Tisch.

Vielleicht stellen Sie sich die Frage, warum eine solche Dienstleistung in Deutschland nur selten angeboten wird.

Die Antwort ist einfach: Sie ist in dieser Qualität sehr selektiv.

Sie kennen mach-mediation.de und meine Arbeit möglicherweise aus unserem Netzwerk – deshalb erhalten Sie dieses partnerschaftliche Angebot.



1. Erfahrung, die nicht lehrbar ist.

Transformation entsteht aus langjähriger Vollzeitpraxis in Familien- und Wirtschaftsmediation – aus tausenden realen Situationen, nicht aus Theorie. Dieses Erfahrungswissen ist die Grundlage jedes wirklichen Praxistransfers.



2. Wissen allein verändert nichts.

Viele Unternehmen besitzen enormes Know-how, das jedoch nicht im Alltag wirksam wird – wie ein Führerschein, der jahrelang nicht genutzt wurde. Genau hier setzen wir an.



3. Einzigartige Kombination.

Mediation, psychologische und systemische Dynamik, wirtschaftliche Realität, mentale Stärke und Resilienz – verbunden mit unternehmerischem Verständnis und der Fähigkeit, Modelle exponentiell weiterzuentwickeln und praxisnah umzusetzen.



4. Warum selektiv?

Echte Konfliktarchitektur ist nicht skalierbar wie Standardtraining. Sie benötigt analytische Tiefe, Empathie, Erfahrung und persönliche Begleitung. Deshalb können wir dieses Know-how und den Aufbau eines mediativen Inhouse-Modells nicht einfach weitergeben oder delegieren.



Dieses Angebot bleibt exklusiv – bewusst, fair kalkuliert und immer im Verhältnis zum Mehrwert und zur Investition.

Denn nachhaltige Transformation entsteht nicht durch viele, sondern **durch die richtigen Partnerschaften.**

Ich freue mich auf eine gute Zusammenarbeit.

Herzlichst

Lukas Welker

Lukas Welker

Zertifizierter Mediator
Konflikt- & Entwicklungsberater





Ihr InHouse Konflikt-Kompetenz-System

IKKS 24K

Aus vorhandenem Wissen wird wirksame Konfliktarchitektur.

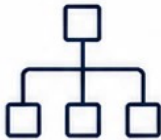
1.



1. Analyse des vorhandenen Know-hows

- Vorhandene Konfliktkompetenz sichtbar machen
- Bisherige Schulungen und Führungserfahrungen erfassen
- Typische Konflikte und Eskalationen identifizieren
- Realen Bedarf der Organisation klären

2.



2. Entwicklung des Inhouse-Systems

- Aufbau einer passenden internen Konfliktarchitektur
- Klärung von Rollen, Abläufen und Eskalationswegen
- Abgrenzung Führung und HR
- Definition interner Zuständigkeiten

3.



3. Intensiv-Transfer in der Praxis

- 3 Präsenztage als kompakter Transferrahmen
- Säule 1: Persönliche Stabilität
- Säule 2: Dynamische Konflikt diagnose
- Säule 3: Systemische Konfliktarchitektur

4.



4. Ergänzender Begleitbaustein

- 15 Stunden Anwendungssparring
- Reflexion erster Anwendungen
- Vorbereitung schwieriger Gespräche
- Nachjustierung und strategische Begleitung



Investitionsrahmen: 24.000 € netto

Ihr Nutzen

- ✓ Aktivierung vorhandener Investitionen
- ✓ Mehr Handlungssicherheit in schwierigen Gesprächen
- ✓ Klare interne Rollen und Eskalationswege
- ✓ Praxisnahes System statt Standardseminar

Datenblatt: Wirksamer mediativer Praxistransfer

Von vorhandenem Wissen zu wirksamer Konfliktarchitektur im Unternehmensalltag



Viele Unternehmen haben in HR, Führung und Weiterbildung investiert. Der entscheidende Hebel liegt nicht in noch mehr Schulung, sondern in der wirksamen Übersetzung dieses Wissens in reale Praxis.

01



Vorhandenes Wissen – begrenzte Wirksamkeit

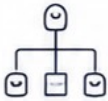
Ausgangslage

- Hohe Investitionen in HR, Führung, Coaching und Weiterbildung
- Konfliktkompetenz und methodisches Wissen sind bereits vorhanden
- Unter realem Druck wird dieses Wissen jedoch nicht automatisch wirksam

Transformationsansatz

- Analyse des vorhandenen Know-hows
- Sichtbarmachung bestehender Konfliktkompetenz
- Klärung des realen Bedarfs und typischer Praxisfälle

02



Unklare Rollen und Zuständigkeiten

Ausgangslage

- HR, Führung und Fachbereiche greifen oft unscharf ineinander
- Eskalationswege sind nicht immer klar definiert
- Gespräche bleiben korrekt, aber nicht durchschlagend wirksam

Transformationsansatz

- Entwicklung eines passgenauen Inhouse-Transfermodells
- Klärung von Rollen, Abläufen und Eskalationswegen
- Saubere Abgrenzung: Wann greift Führung, HR oder externe Unterstützung?

03



Schwierige Konflikte in der Praxis

Ausgangslage

- Reale Konflikte kippen unter Zeitdruck, Hierarchie und Emotion
- Standardmethoden reichen in kritischen Situationen oft nicht aus
- Gute Leute stoßen trotz Weiterbildung an Grenzen

Transformationsansatz

- Intensiv-Transfer anhand realer Fälle
- Persönliche Stabilität und dynamische Konfliktdiagnose
- Aufbau wirksamer systemischer Konfliktarchitektur

04



Nachhaltige Verankerung im Alltag

Ausgangslage

- Wissen versandet nach einzelnen Schulungen schnell wieder
- Erste Anwendungen bleiben häufig unsicher oder inkonsequent
- Es fehlt die Nachjustierung im laufenden Betrieb

Transformationsansatz

- Begleitbaustein mit Anwendungssparring
- Reflexion erster Anwendungen und Vorbereitung schwieriger Gespräche
- Strategische Begleitung konkreter Praxisfälle und Nachschärfung interner Abläufe

Was konkret durchgeführt wird



1. Analyse

Erfassung vorhandener Kompetenz und Konfliktmuster



2. Modellierung

Entwicklung einer unternehmensspezifischen Konfliktlogik



3. Transferdesign

Übersetzung von Wissen in konkrete Anwendbarkeit



4. Praxiseinheiten

Arbeit an realen Fällen, Gesprächen und Dynamiken



5. Begleitete Umsetzung

15 Stunden Sparring, Reflexion und Nachjustierung

Was im Unternehmen bleibt



Klare interne Rollen und Eskalationswege



Höhere Wirksamkeit in schwierigen Gesprächen



Bessere Nutzung vorhandener Weiterbildungsinvestitionen



Praxisnahes Inhouse-System statt Standardschulung

Projektinvestition: 24.000 € netto
für Analyse, Modellierung, Intensiv-Transfer und begleitete Umsetzung

Fallbeispiel 1

Der innere Loyalitätskonflikt interner Klärungspersonen

Vorher / Nachher im mediativen Praxistransfer

Vor dem Praxistransfer



- > Zwischen Vertrauen und Unternehmensloyalität
- > Neutralität wirkt oft kühl oder unsicher
- > Innere Zerrissenheit statt Rollenklarheit
- > Gespräche bleiben korrekt, aber nicht klärend

Nach dem Praxistransfer



- > Echte Allparteilichkeit statt bloßer Neutralität
- > Empathie für alle Seiten ohne Selbstverlust
- > Mehr Rollenklarheit und Gesprächssicherheit
- > Vertrauen ermöglichen, ohne Partei zu ergreifen

Aus innerem Loyalitätsdruck wird professionelle Allparteilichkeit.

Der Praxistransfer stärkt Rollenklarheit, emotionale Sicherheit und tragfähige Klärungsfähigkeit im Unternehmensalltag.

Der innere Loyalitätskonflikt interner Klärungspersonen

Warum Neutralität oft nicht reicht – und was Allparteilichkeit verändert

01



Ausgangssituation

Interne Klärungspersonen sollen Vertrauen ermöglichen, zuhören, beruhigen und Orientierung geben. Gleichzeitig bleiben sie Teil der Organisation, eingebunden in Hierarchien, Unternehmensinteressen und Führungsverantwortung. Daraus entsteht häufig ein innerer Loyalitätskonflikt.

- › Zwischen Mitarbeitenden, Führung und Geschäftsleitung
- › Vertrauen halten und Grenzen der Organisation beachten
- › Innere Spannung statt klarer Haltung

02



Typische Wirkung vor dem Praxistransfer

Viele versuchen, die innere Spannung durch Neutralität zu lösen – doch Neutralität wirkt oft kühl, distanziert oder schützend und verhindert nicht immer inneren Druck.

- › Gespräche bleiben äußerlich korrekt
- › Mitarbeitende spüren Zurückhaltung
- › Führung erwartet klare Positionierung
- › HR fühlt sich zwischen Rollen aufgerieben

03



Was der meditative Praxistransfer verändert

Allparteilichkeit ist eine höhere innere und kommunikative Fähigkeit, die ermöglicht, klar zu klären, ohne Partei zu ergreifen – und verbunden zu bleiben.

- › Perspektiven aller Seiten ernsthaft nachvollziehen
- › Mitgefühl ohne Parteinahme
- › Unternehmensinteressen mitdenken, ohne Beziehung zu verlieren
- › Emotionale Dynamiken anerkennen und innerlich stabil bleiben

04



Wirkung und Nutzen

Für die handelnde Person

- › Mehr Rollenklarheit
- › Mehr emotionale Sicherheit
- › Mehr Gesprächssouveränität

Für das Unternehmen

- › Tragfähigere Klärungsgespräche
- › Weniger verdeckte Loyalitätskonflikte
- › Stärkere interne Konfliktfähigkeit
- › Mehr Vertrauen ohne Rollenverlust

Aus bloßer Neutralität wird tragfähige Klärungsfähigkeit.

Allparteilichkeit ermöglicht Vertrauen, ohne die eigene professionelle Position zu verlieren.

Fallbeispiel 2

Innere Festigkeit unter emotionaler Dauerbelastung

Vorher / Nachher im mediativen Praxistransfer

Vor dem Praxistransfer



- Zwischen Produktivität und Menschlichkeit aufgerieben
- Emotionale Last wird mit nach Hause genommen
- Gefahr von Überidentifikation oder Abschottung
- Gespräche bleiben belastend und innerlich nachwirkend

Nach dem Praxistransfer



- Gefühllos bleiben, ohne sich zu verlieren
- Mitgefühl statt Übernahme
- Innere Stabilität auch nach schweren Gesprächen
- Resiliente Präsenz in schwierigen Situationen



Transformation: Aus emotionaler Überlastung wird tragfähige Präsenz. Aus Abgrenzung wird bewusster Selbstschutz.

Innere Festigkeit unter emotionaler Dauerbelastung

Warum innere Stabilität für HR, Führung und Vertrauenspersonen zur Schlüsselfähigkeit wird

01



Ausgangssituation

Interne Vertrauenspersonen, HR, Führungskräfte und Beratungsfunktionen begegnen mehr als klassischen Kommunikationsaufgaben. Sie nehmen Trauer, Überforderung, Krankheit, private Krisen, Konflikte, Enttäuschung, Wut und emotionale Belastung auf – und tragen zugleich Produktivität, Führungsverantwortung und Unternehmensstabilität.

- › Schwere menschliche Themen treffen auf Unternehmensverantwortung
- › Doppelrolle zwischen Stabilisieren und Handlungsfähigkeit sichern
- › Emotionale Eindrücke wirken oft über das Gespräch hinaus

02



Typische Wirkung vor dem Praxistransfer

- › Überidentifikation: Leid wird übernommen und innerlich mitgetragen
- › Abspaltung: Schutz durch Kälte, Distanz oder Abschottung
- › Zu viel Mitgehen erschöpft
- › Zu viel Abschottung zerstört Vertrauen
- › Es fehlt tragfähige innere Stabilität

03



Qualifizierung durch mediativen Praxistransfer

Der Praxistransfer verspricht keine Immunität, sondern entwickelt Haltung, Übungen und Techniken für innere Festigkeit unter emotionaler Dauerbelastung.

- › Mitfühlen, ohne sich zu verlieren
- › Eigene Resonanz früher wahrnehmen
- › Zwischen Mitgefühl und Übernahme unterscheiden
- › Emotionale Nähe zulassen und dennoch innerlich stehen
- › Schwere Gespräche bewusst nachbereiten
- › Persönliche Stabilität als tägliche Übung begreifen

04



Wirkung und Nutzen

Nach dem Praxistransfer

- › Gefühl und Schutz werden verbunden
- › Stabil, aber nicht hart
- › Empathisch, aber nicht vereinnahmt
- › Präsent, aber nicht ausgeliefert

Transformationsnutzen für das Unternehmen

- › Mehr emotionale Belastbarkeit
- › Mehr Präsenz in schwierigen Gesprächen
- › Mehr Sicherheit im Umgang mit schweren Themen
- › Menschlicher handeln, ohne Handlungsfähigkeit zu verlieren

Aus emotionaler Überlastung wird tragfähige Präsenz.
Aus Abgrenzung wird bewusster Selbstschutz.
Aus bloßer Funktion wird resiliente Konfliktfähigkeit.

Die Symptomfalle

Reaktion statt Diagnose



- » Symptome werden vorschnell interpretiert
- » Rückzug = fehlende Motivation
- » Wut = mangelnde Kooperation
- » Gespräche bleiben oberflächlich

Executive-Fazit

Aus Symptomen entsteht Eskalation.

DIE SYMPTOME-FALLE

WUT

SCHULDZUWEISUNGEN

KRANKMELDUNGEN

RÜCKZUG

ABLEHNUNG

BESCHWERDEN

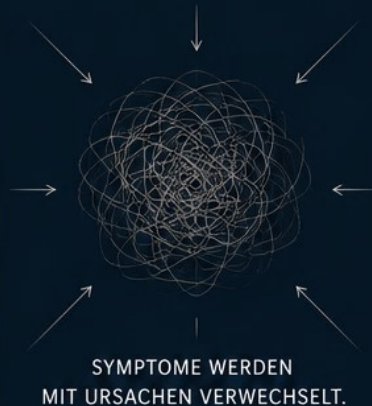
PASSIVE
AGGRESSION

KONFLIKTE
ZWISCHEN TEAMS

INNERE KÜNDIGUNG

WAS WIR SEHEN – UND OFT FALSCH DEUTEN

- ! Symptome werden
vorschnell interpretiert
- Personen-Rückzug =
fehlende Motivation
- ⚡ Wut =
mangelnde Kooperation
- + Krankheit =
Überlastung
- 💬 Gespräche bleiben
oberflächlich



WAS DADURCH PASSIERT

- 👁️ Emotionale Dynamiken
bleiben unsichtbar.
- 🔥 Konflikte eskalieren
unter der Oberfläche
weiter.
- 📈 Reibungsverluste,
Vertrauensschäden und
Folgekosten steigen.



AUS SICHTBAREN SYMPTOMEN WIRD LESBARE KONFLIKTSPRACHE.

Aus emotionaler Ansteckung wird diagnostische Klarheit.

Aus Reaktion wird Verstehen.

DIE SYMPTOMFALLE

DIAGNOSE STATT DEUTUNG

VOM SICHTBAREN SYMPTOM ZUR VERSTEHBAREN DYNAMIK.
KLARHEIT SCHAFFT HANDLUNGSFÄHIGKEIT.

SYMPTOME ALS HINWEISE LESEN

- WUT**
kann Hinweis auf Schutz oder Ohnmacht sein.
- RÜCKZUG**
kann Hinweis auf Enttäuschung oder Überforderung sein.
- BESCHWERDEN**
können Ausdruck unerfüllter Bedürfnisse sein.
- PASSIVE AGGRESSION**
kann Abwehr eines tieferen Konflikts sein.
- KRANKMELDUNGEN**
können Hinweis auf emotionale oder psychische Belastung sein.




WAS WIR HEUTE TUN

 HINWEISE WAHRNEHMEN Sorgfältig beobachten, zuhören und Muster erkennen.	 BEDEUTUNG ERGRÜNDEN Hinter das Verhalten blicken und die Wirklogik verstehen.	 DIALOG TIEFEN Gespräche führen, die Klarheit schaffen und Verbindung ermöglichen.	 URSACHEN VERSTEHEN Emotionalen Kontext, Bedürfnisse und Dynamiken klären.	 LÖSUNGSWEGE GESTALTEN Gemeinsam tragfähige Vereinbarungen und nächste Schritte entwickeln.
---	---	---	---	--

WAS DADURCH ENTSTEHT

 PRÄZISERE KONFLIKTDIAGNOSE Ursachen statt Symptome stehen im Fokus.	 TIEFERE GESPRÄCHSFÜHRUNG Mehr Verständnis. Weniger Missverständnisse.	 WENIGER FEHLINTERPRETATIONEN Verhalten wird nicht mehr vorschnell gedeutet.	 BESSERE ESKALATIONSERKENNUNG Schwellenbrände werden früher sichtbar.	 PROFESSIONELLERE KONFLIKTKLÄRUNG Stabilität, Vertrauen und Handlungsfähigkeit steigen.
---	---	---	--	--



AUS SICHTBAREN SYMPTOMEN WIRD LESBARE KONFLIKTSPRACHE.
Aus emotionaler Ansteckung wird diagnostische Klarheit.
Aus Reaktion wird Verstehen.

KLARHEIT VERÄNDERT GESPRÄCHE. VERSTÄNDNIS VERÄNDERT DYNAMIKEN. STRUKTUR VERHINDERT ESKALATION.








DIE SYMPTOMFALLE




REAKTION STATT DIAGNOSE



WAS WIR SEHEN – UND OFT FALSCH DEUTEN

-  Symptome werden vorschnell interpretiert
-  Rückzug = fehlende Motivation
-  Wut = mangelnde Kooperation
-  Krankheit = Überlastung
-  Gespräche bleiben oberflächlich

WAS DADURCH PASSIERT

-  Symptome werden mit Ursachen verwechselt
-  emotionale Dynamiken bleiben unsichtbar
-  Konflikte eskalieren unter der Oberfläche weiter



DIE FOLGE

Reaktion statt Verständnis.
Schnelle Maßnahmen ohne Wirkung.
Mehr Druck. Mehr Missverständnisse.
Höhere Risiken. Höhere Kosten.






AUS REAKTION WIRD VERSTEHEN.

DIE SYMPTOMFALLE






DIAGNOSE STATT DEUTUNG



WAS WIR HEUTE TUN

-  Symptome werden als Hinweise gelesen
-  Hinter Wut kann Schutz stehen
-  Hinter Rückzug kann Enttäuschung stehen
-  Hinter Härte kann Verantwortung stehen
-  Gespräche werden diagnostisch tiefer geführt

WAS DADURCH ENTSTEHT

-  präzisere Konfliktdiagnose
-  tiefere Gesprächsführung
-  weniger Fehlinterpretationen
-  bessere Eskalationserkennung
-  professionellere Konfliktklärung



DIE WIRKUNG

Verstehen statt vorschneller Deutung.
Klarheit statt Vermutung.
Frühe Intervention statt spätes Reagieren.
Mehr Stabilität. Mehr Vertrauen. Weniger Schäden.





AUS REAKTION WIRD VERSTEHEN.

Die Symptomfalle

Diagnose statt Deutung



Diagnostische Prinzipien

-  Symptome werden als Hinweise gelesen
-  Hinter Wut kann Schutz stehen
-  Hinter Rückzug kann Enttäuschung stehen
-  Gespräche werden diagnostisch tiefer geführt

Executive-Fazit

Aus Reaktion wird Verstehen.