

„inmedio“

Mannheim

2020/2021

Berufsbegleitende Jahresausbildung

MEDIATION UND MEDIATIVES HANDELN IN VERÄNDERUNGSPROZESSEN

Wir bilden zukünftige Kollegen und Kolleginnen aus.
Seit 20 Jahren in mehr als 65 Lehrgängen.

Der Kurs im Überblick

- > 220 Stunden Ausbildungszeit in acht Modulen April 2020 bis Juni 2021
- > Intensives Training bei hoher Methodenvielfalt: Übungen zu Gesprächstechniken, Fallarbeit an Beispielkonflikten aus der Erfahrung der Dozent*innen und der Teilnehmenden, Rollensimulationen in Kleingruppen, individuelles Feedback und kreative Lernformen
- > Ausbildungsleitung durch anerkannte Mediator*innen und Mediationsausbilder*innen des Bundesverbands Mediation und Gastreferent*innen zu speziellen Themen
- > Erfüllt die Ausbildungskriterien des deutschen Mediationsgesetzes und für eine spätere Lizenzierung durch den Bundesverband Mediation (BM), den Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitsleben (BMWA) sowie ggfs. durch den Schweizerischen Dachverband Mediation (SDM)
- > Erfüllt alle Anforderungen der Ausbildungsanforderungen des Deutschen Mediationsgesetzes (MedG)

Besonderheiten

Co-Teaching

Leitung durch zwei Trainer*innen – ermöglicht intensives Arbeiten in Kleingruppen und in parallelen Rollenspielgruppen.

Ausbildung in Co-Mediation

Im Vergleich zur Einzelmediation bietet Co-Mediation exponentiell größere Lernchancen und weitere Einsatzmöglichkeiten in komplexeren Konfliktsituationen.

Praxisbezug – unmittelbare Umsetzung der Kursinhalte durch Praxisprojekte

Sie konzipieren in Kleingruppen Praxisprojekte zur Verankerung von Mediation oder verwandten Verfahren des Konfliktmanagements und setzen diese in einer Organisation um. Wir begleiten Sie dabei Schritt für Schritt.

Inklusive Supervision des ersten Mediationsfalls

Zwischen den Seminarblöcken oder zeitnah nach Abschluss der Ausbildung supervidieren wir Ihren ersten Mediationsfall.

Fachlicher Austausch und Netzwerke

Wir organisieren mindestens zwei fachliche Abendveranstaltungen mit externen Referent*innen und Vernetzungsmöglichkeiten mit ehemaligen Ausbildungsteilnehmenden und Mediationskolleg*innen.

Maximale Gruppengröße

20 Teilnehmende.

Alumninetzwerk

Als inmedio-Alumni werden Sie auch in Zukunft zu unseren kostenlosen Fachveranstaltungen (Kaminabende) und zu Vernetzungsaktivitäten eingeladen.

Mediation

... ist eine Form der Vermittlung im Konflikt. Mediator*innen unterstützen als neutrale ‚Dritte Partei‘ die Konfliktparteien in einem strukturierten Gesprächsprozess dabei, ihre eigenen Interessen und Bedürfnisse hinter verhärteten Positionen zu klären und so den Horizont für Lösungsmöglichkeiten zu erweitern. Sie ebnen damit den Weg zu einer Vereinbarung, in der die Anliegen beider Parteien aufgehen. Auf diese Weise werden hohe Konfliktkosten (finanzielle, zeitliche, psychische) vermieden. Haltung und Methoden der Mediation können darüber hinaus auch im alltäglichen und beruflichen Handeln, in Coaching und Supervision angewendet werden.

Unsere breit angelegte Ausbildung befähigt Sie, Mediation in unterschiedlichen Feldern anzuwenden:

- > zur Bearbeitung von Konflikten innerhalb von Organisationen
- > bei Teamkonflikten, Arbeitgeber-/Arbeitnehmerdifferenzen, hierarchieübergreifenden Konflikten
- > bei Konflikten mit (inter-) kulturellen Aspekten oder Genderfragen
- > in der pädagogischen und sozialpädagogischen Arbeit
- > bei Erbschafts- und Familienkonflikten
- > in der Stadtteil- und Nachbarschaftsarbeit



In allen Bereichen geht es in der Konfliktbearbeitung darum:

- > dass das zerstörerische Potential von Konflikten minimiert werden kann, und damit eskalierende Auseinandersetzungen und hohe Konfliktkosten (finanzielle, zeitliche, psychische) vermieden werden
- > dass die entwicklungsfördernden Chancen von Konflikten sowohl für das Individuum als auch für die Organisation genutzt werden
- > dass haltbare Lösungen gefunden werden, die ein Wiederaufflammen der Konflikte verhindern

Mediatives (Führungs-) Handeln in Veränderungsprozessen

... ist die Kunst, Konflikte in Organisationen so aufzugreifen, dass ihre destruktive Kraft gebändigt und ihr positives Potenzial als Entwicklungsmotor genutzt werden kann. Es geht um das sinnvolle Zusammenwirken aller Instanzen, die zur Bearbeitung von Konflikten und Entscheidungsprozessen zur Verfügung stehen.

Für den organisationsinternen Einsatz von Mediation, sowie für eine Tätigkeit als externe Beratende sind spezifische Kenntnisse und Fähigkeiten auf diesem Gebiet entscheidend.

In unserer Ausbildung befassen Sie sich mit:

- > der Analyse von organisationsspezifischen Entwicklungsdynamiken und Widersprüchen
- > dem Zusammenspiel zwischen Mediation, Coaching und systemischer Organisationsberatung
- > aktuellen Ansätzen des Konfliktmanagements von Veränderungsprozessen und im Alltag (agiler) Projektarbeit
- > der Reflexion Ihrer eigenen beruflichen Rolle als Führungskraft, interner oder externer Berater*in und den jeweiligen Chancen, die sich daraus ergeben
- > alltagstaugliche mediative Techniken und Strategien für die Führungsarbeit, die Moderation und die konstruktive Gesprächsführung



Transfer in die Praxis durch ...

... die ersten Mediationsfälle – inklusive begleitende Fall-Supervision

Während der zweiten Hälfte der Ausbildungszeit führen Sie in der Regel Ihre erste selbstständige Mediation durch. Zusätzlich zu den Gruppensupervisionen während der Ausbildungsblöcke bieten wir (ggf. auch per Telefon, Skype oder Zoom) individuelle Supervision dieser Mediationsfälle an. Diese erfolgt auch zwischen den Ausbildungsblöcken und nach Bedarf im Zeitraum bis zu drei Monaten nach Ende der Ausbildung. Supervidierte Mediationsfälle sind für das Tragen des Titels „Zertifizierter Mediator*in“ und für die Anerkennung bei den Verbänden notwendig.

Für die Akquise der Mediationsfälle sind die Teilnehmenden selbst verantwortlich. Die Ausbildungsleitung steht dabei unterstützend zur Seite und leitet einzelne Fälle selbst an die Teilnehmenden weiter.

... die inmedio-Praxisprojekte

In Kleingruppen werden Projekte zur Verankerung von Mediation oder verwandten Verfahren des Konfliktmanagements konzipiert und während der Ausbildungszeit in der Organisation jeweils eines/einer Teilnehmenden umgesetzt. Projektgruppenfindung, Projektentwicklung sowie die Umsetzung werden von der Kursleitung intensiv begleitet und beraten. Die Teilnehmenden sammeln wertvolle Erfahrungen für ihr Führungshandeln oder für den Einstieg als Mediator*in und Berater*in in die Praxis. Art und Größenordnung der Praxisprojekte orientieren sich an den Interessen und Ressourcen der Beteiligten, zum Beispiel:

- > Die Einführung einer internen Mediationsstelle
- > die Einführung einer kollegialen Konfliktberatung
- > die Veränderung bestehenden Beschwerdemanagements unter dem Gesichtspunkt konstruktiver Konfliktbearbeitung
- > Konfliktsensibilisierungsmaßnahmen für Mitarbeitende oder Führungskräfte

Praxisprojekte können z. B. in Betrieben, Behörden, Schulen, sozialen Einrichtungen, Hilfswerken, Vereinen oder Krankenhäusern entstehen.

Adressat*innen

Unsere Gruppen sind bewusst multiprofessionell zusammengestellt. So wird direkt aus der beruflichen Praxis der Teilnehmenden heraus der Fokus auf vielfältige Anwendungsgebiete der Mediation gerichtet. Der Lehrgang richtet sich an Führungskräfte, Personalverantwortliche und Mitarbeiter*innen in sozialen Einrichtungen, Wirtschaft und Verwaltung, in politischen Institutionen, Forschungseinrichtungen, Krankenhäusern, pädagogische Einrichtungen sowie an Betriebsräte, Gleichstellungs- und Integrationsbeauftragte, Rechtsanwält*innen und externe Berater*innen mit nachstehenden Interessen:

- > Erweiterung der Konfliktbearbeitungs-Kompetenz, Mediation und Konfliktmanagement im Arbeitsfeld
- > Anwendung in der persönlichen Umgebung
- > Erschließen zusätzlicher beruflicher Perspektiven

Ein aktuelles Beschäftigungsverhältnis ist bei entsprechender Berufserfahrung und Ausbildung keine Voraussetzung zur Teilnahme.

Generalistischer Ausbildungsansatz

Weshalb bietet
inmedio berlin nicht
Spezialausbildungen für die
einzelnen Sparten der Mediation
wie z.B. Wirtschaftsmediation,
Familien- oder Schul-
mediation an?

**Werden
wir
gefragt**

**Unsere
Antwort
lautet**

Mediation ist ihrem Wesen
nach eine spartenübergreifen-
de Disziplin. Ihre unterschiedlichen
Praxisfelder verlangen selbstverständlich
eine Beschäftigung mit den jeweiligen be-
sonderen Kulturmerkmalen, die wir je nach
Interessensgebieten der Teilnehmenden
vertiefen. Mediationsfachlich aber be-
wegen wir uns immer auf einem
gemeinsamen Boden.

MODULE UND INHALTE

Seminarzeiten: 9:30 bis 18:00 Uhr

Ab dem zweiten Ausbildungs-Block bitte am jeweils zweiten Seminartag für eine mögliche Abendeinheit die Zeit von ca. 18:30 bis 20:30 Uhr freihalten. (Näheres wird beim ersten Block besprochen.)

1. Grundlagen und Grundhaltungen

31. März – 2. April 2020

- > Grundhaltungen und Anwendungsbereiche von Mediation und konstruktiver Konfliktbearbeitung
- > Struktur und Logik des Mediationsverfahrens
- > Sammlung erster Projektideen

2. Eskalation und Deeskalation

25. – 27. Juni 2020

- > Dynamiken in Konflikten
- > Reflexion des eigenen Konfliktverhaltens
- > Konkretisierung von Projektideen

3. Führen in der Mediation

21. – 23. September 2020

- > Von der Auftragsklärung über den Perspektivwechsel hin zur Lösung
- > Vertiefung von Gesprächstechniken in der Mediation
- > Systemische Techniken in der Mediation
- > Praxisprojekte: Bedarfsanalyse und Gruppenfindung

4. Kultur und Konflikt

4. – 6. November 2020

- > Gender- und Diversity-Aspekte in der Mediation
- > Konflikt-Kulturen, Organisationskulturen und ihre Bedeutung für Konfliktmanagement-Systeme
- > Supervision erster Mediationsfälle
- > (Selbst-)Reflexion zur individuellen Passung von Rolle und Haltung

5. Verbales und Non-Verbales

11. – 13. Januar 2021

- > Körpersprache in der Mediation
- > Videofeedback
- > Recht in der Mediation
- > Praxisprojekt: Auftragsklärung und Contracting

6. Mediation und Organisationsentwicklung

10. – 13. März 2021

- > Mediation in Organisationen
- > Entwicklungsorientiertes Konfliktmanagement und System Design
- > Praxisprojekt: Detailplanung der Interventionen

7. Teams und Gruppen

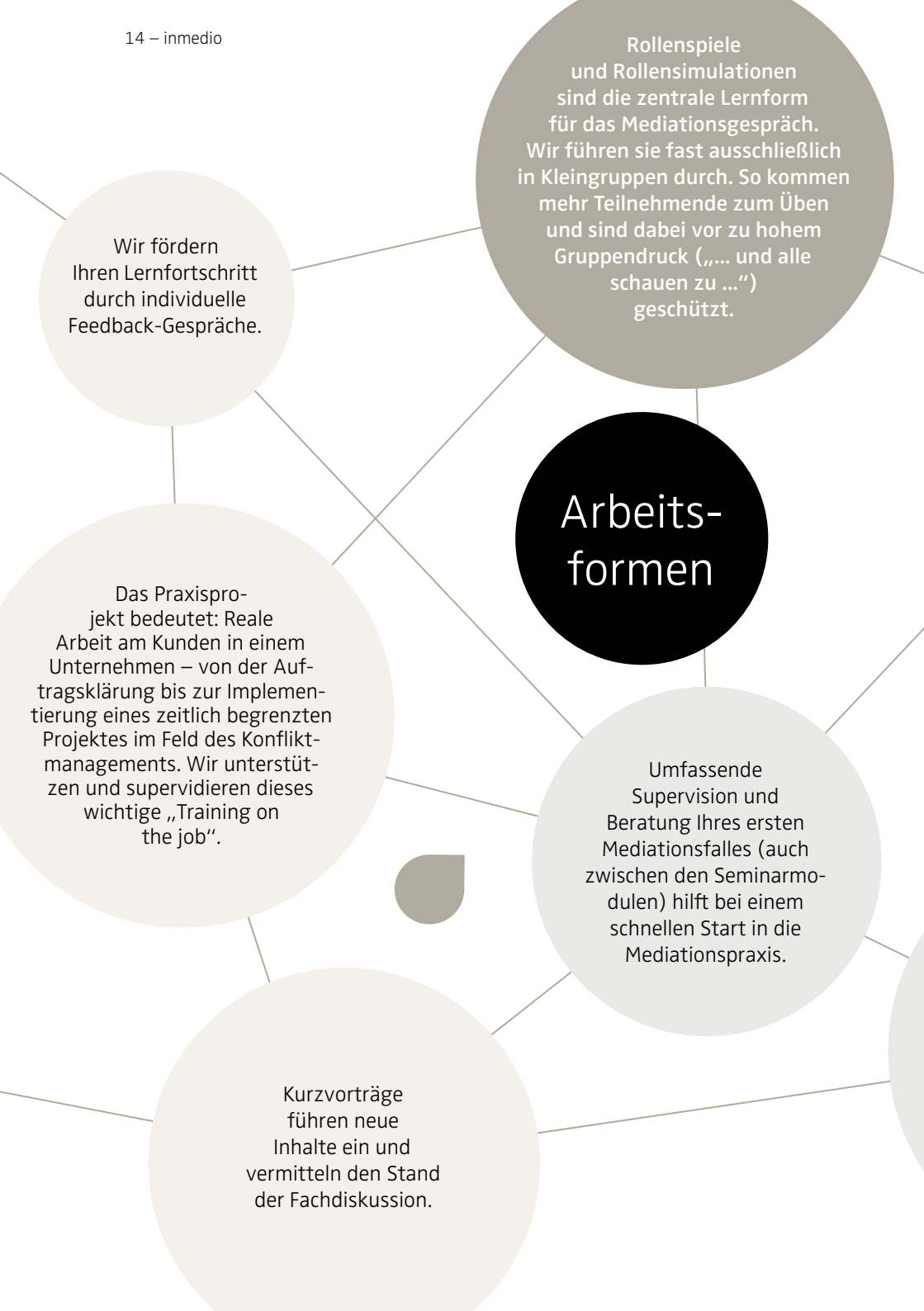
27. – 29. April 2021

- > Gruppen-, Team- und Mehrparteienmediation
- > Entwicklung komplexer Konfliktbearbeitungsdesigns
- > Supervision weiterer Mediationsfälle

8. Kolleginnen und Kollegen werden

17. – 19. Juni 2021

- > Abschlusscolloquium: Mediation und Konfliktmanagement in der Praxis
- > Präsentation und Reflexion der Praxisprojekte
- > Aktuelle Entwicklungen in der Mediation



Wir fördern Ihren Lernfortschritt durch individuelle Feedback-Gespräche.

Das Praxisprojekt bedeutet: Reale Arbeit am Kunden in einem Unternehmen – von der Auftragsklärung bis zur Implementierung eines zeitlich begrenzten Projektes im Feld des Konfliktmanagements. Wir unterstützen und supervidieren dieses wichtige „Training on the job“.

Kurzvorträge führen neue Inhalte ein und vermitteln den Stand der Fachdiskussion.

Umfassende Supervision und Beratung Ihres ersten Mediationsfalles (auch zwischen den Seminarmodulen) hilft bei einem schnellen Start in die Mediationspraxis.

Rollenspiele und Rollensimulationen sind die zentrale Lernform für das Mediationsgespräch. Wir führen sie fast ausschließlich in Kleingruppen durch. So kommen mehr Teilnehmende zum Üben und sind dabei vor zu hohem Gruppendruck („... und alle schauen zu ...“) geschützt.

Fallarbeit an
Beispielkonflikten aus
der Praxis der Teilneh-
menden macht das Vorge-
hen konstruktiver Konflikt-
bearbeitung exemplarisch
deutlich und bietet vielfäl-
tige Übungsmöglich-
keiten.

Einzel-/Paar- und
Kleingruppenübungen
dienen dem Training von
Gesprächs- und Kommu-
nikationstechniken sowie
der Selbstreflexion.

Vernetzungs-
aktivitäten durch beglei-
tende fachliche Veranstal-
tungen bilden die Grundlage
zum Aufbau eines kollegialen
Netzwerks und schaffen die
Möglichkeit, weitere inter-
essante Referent*innen
kennen zu lernen.

Metaphorische Methoden
(Bilder, Farbübungen, Statuen)
vertiefen die Konfliktbearbeitung
dort, wo Sprache ihre Grenzen
hat. Unerlässlich auch für die
Arbeit mit wenig sprachge-
wandtem Klientel.

Mit
Videofeed-
backs arbeiten wir
detailliert und wert-
schätzend zum Thema
Körpersprache und er-
möglichen eine präzise
Analyse von Rollen-
spielen.

Der Lernprozess

Der Lernprozess lässt sich in drei miteinander verwobenen Strängen darstellen. Diese markieren zugleich die Kompetenzen, die notwendig sind, um Mediation und Konfliktmanagement im eigenen Praxisfeld zu verankern:

- 1 instrumentell-methodische Kompetenz
- 2 individuell-reflexive Kompetenz
- 3 institutionell-strategische Kompetenz



Die instrumentell-methodische Kompetenz beinhaltet Kenntnisse und Fertigkeiten, die nötig sind, um Mediation und Konfliktmanagement als Verfahren korrekt durchzuführen:

- > Logik und Ablauf des Mediationsverfahrens
- > Rolle und Haltung der Mediator*innen
- > Gesprächs- und Beratungstechniken
- > Prozessmoderation
- > Konfliktanalyse
- > Systemische Einbindung von Prozesslogiken
- > Diagnosemethoden für Konflikte in Organisationen
- > Entwicklung passgenauer System-Designs

2

Die individuell-reflexive Kompetenz ist die Reflexion des persönlichen Konflikterlebens und seiner Wirkung auf die professionelle Konfliktarbeit. Dieser Teil der Ausbildung hat starke Selbsterfahrungsanteile. Sie sind notwendig, um den Rollenanforderungen an Mediator*innen gerecht zu werden. Auf Wunsch gibt die Ausbildungsleitung in diesem Bereich individuelles Feedback:

- > Wie sehen meine persönlichen Konfliktmuster aus?
- > Welche Möglichkeiten der Eigensteuerung gibt es?
- > Wie kann ich persönliche Ressourcen und neue Fähigkeiten integrieren?
- > Wie wirkt meine Körpersprache und wie reagiere ich auf die Körpersprache der anderen?
- > Welche Grenzziehungen muss ich vornehmen?

3

Die institutionell-strategische Kompetenz meint die Analyse der Konfliktkultur von Organisationen und die Entwicklung von Strategien zu ihrer einvernehmlichen konstruktiven Weiterentwicklung. Sie umfasst:

- > Die Diagnose von Strukturen und Mustern der Entscheidungsprozesse sowie von Konfliktverläufen
- > Die Sichtung und Analyse der vorhandenen Ressourcen und der Instanzen der Konfliktbearbeitung
- > Die Rollenklärung, Auftragsgestaltung und Contracting
- > Die Analyse von Außenbeziehungen, Abhängigkeiten und Bindungen
- > Die Untersuchung von Entwicklungsphasen der Organisation, der zugehörigen Muster und Entwicklungschancen, sowie Entwürfe zur Veränderung
- > Gegebenenfalls die Umsetzung der Entwürfe
(siehe *inmedio Praxisprojekt*)



Bernd Fechler, Jg. 1963, Diplom-Pädagoge. Mediator und Ausbilder für Mediation (BM), Systemischer Führungscoach und Organisationsberater. Schwerpunkte: Wirtschaftsmediation, Führungskräfte- und Teamentwicklung, Beratung von Veränderungsprozessen, Change-begleitendes / agiles Konfliktmanagement, Diversity Management und Antidiskriminierung, Burnout-Prävention.

Holger Specht, Jg. 1967, Mediator und Ausbilder für Mediation (BM&SDM), Fachkraft für strukturelle Prävention sexueller Gewalt. Schwerpunkte: Mediation in Organisationen und im öffentlichen Raum, Familienmediation, systemische Beratung, Führungskräfte-Coaching, Implementierung von Konfliktmanagement als Form der Team- und Organisationsentwicklung und zur strukturellen Prävention sexueller Gewalt in der Kinder- und Jugendarbeit / sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.



Willibald Walter, Jg. 1966, Mediator und Ausbilder für Mediation (BM), Integral Business Coach, Berater für Systemische Organisationsentwicklung und Integrales Konfliktmanagement Schwerpunkte: Organisationsmediation, Integrales und Entwicklungsorientiertes Konfliktmanagement, Gender- und Diversity Management, Führungskräftecoaching, Dialog- und Versöhnungsarbeit. Erfahrung in Gender- und Gewaltforschung.





Juliane Ade, Jg. 1970. Mediatorin und Ausbilderin für Mediation (BM), Rechtsanwältin. Unabhängige Beraterin und Facilitator in Großgruppen-Prozessen, insbes. Open Space Begleitung (OST). Schwerpunkte: Mediation im gerichtsnahen sowie im organisationalen Kontext (Arbeit / Wirtschaft), Führungskräfte- und Team-Entwicklung, Kommunikationstrainings; Beratung und Begleitung von Veränderungsprozessen, Konfliktmanagement.

Dr. Wilfried Kerntke, Jg. 1954, Berater für Organisations- und Unternehmensentwicklung, Mediator und Ausbilder für Mediation (BM). Vorstands-Coach. Seine Praxis, Forschung und Lehre fokussiert auf die spezifische Konfliktodynamik von Organisationen und auf eine dem angemessene Konfliktbehandlung. Einschlägige Monographien: Mediation als Organisationsentwicklung (Bern, 2. Aufl. 2009), und Unternehmen im Konflikt (Frankfurt / Main 2018).



Dr. Liane Schmitt, Jg. 1968, Diplom-Psychologin und Betriebswirtin (VWA). Mediatorin, Systemische Beraterin und Coach, langjährige Führungserfahrung in Personalentwicklung und Organisationsentwicklung, Entwicklung und Durchführung einer Ausbildung für Veränderungsberater im Unternehmen, work-life competence Managerin (Bertelsmannstiftung) und Ausbildung im Stressmanagement nach Kaluza, Lehrauftrag für psychologische Kompetenzen.

Das Institut

Inmedio wurde 1998 in Berlin und Frankfurt gegründet. Heute bilden die inmedio frankfurt GbR, inmedio berlin GbR und die inmedio peace consult gGmbH zusammen die inmedio-gruppe.

Tätigkeitsfelder unseres Instituts

- > Mediation bei Konflikten zwischen Einzelpersonen, Teams, Abteilungen sowie zwischen Organisationen im Profit- oder Non-Profit-Bereich
- > Projektberatung für die Implementierung von Mediation in Schule, Stadtteil oder Unternehmen
- > Prozessgestaltung und Organisationsentwicklung, insbesondere in Bezug auf die Einführung von Konfliktmanagementsystemen
- > Maßgeschneiderte Inhouse-Seminare für Führungskräfte und Arbeitsteams z.B. Aspekte des Konfliktmanagement, Teamentwicklung, Kommunikation
- > Projekte im Kontext von Dialog-, Friedens- und Versöhnungsarbeit in Europa, Afrika und Asien
- > Mediation und Teamentwicklung in international gemischten Teams
- > Mediation im Kontext von Migration und Flucht
- > Organisationsentwicklung hin zum präventiven und mediativen Umgang mit sexueller Gewalt / sexueller Belästigung
- > Mediationsausbildungen in Deutschland, der Schweiz und im außereuropäischen Ausland. In den letzten 20 Jahren haben wir in über 65 Lehrgängen ca. 1.000 Mediator*innen ausgebildet

inmedio ist Mitglied im Bundesverband Mediation und der Centrale für Mediation. Ausführliche Informationen, Publikationen, Referenzen und eine Chronologie unserer bisherigen Mediationsausbildungen finden Sie unter www.inmedio.de.

Fachliche Grundlagen unserer Arbeit und unseres Mediationsverständnisses

- > das „Harvard-Konzept des sachgerechten Verhandeln“ nach FISCHER, URY, PATTON
- > die Überlegungen zur transformativen Mediation von BARUCH-BUSH und FOLGER
- > Grundlagen der Kommunikation aus humanistischer Psychologie und non-direktiver Beratung von ROGERS, SCHULZ von THUN
- > systemisch-konstruktivistische Denkmodelle nach WATZLAWIK, DE SHAZER, KIM-BERG
- > die Arbeiten von GLASL zu Konfliktmanagement und Organisationsentwicklung
- > die Erkenntnisse aus den systemischen Strukturaufstellungen nach SPARRER, VARGA VON KIBÉD für ein systemisches Verständnis organisationaler Zusammenhänge
- > Elemente aus der Klärungshilfe nach THOMANN und den Konzepten von BAUER

Informationen

Qualitätssicherung und Leistungsnachweise

Um für die Qualität des Ausbildungszertifikats bürgen zu können, erwarten wir folgende Leistungsnachweise:

- > Teilnahme an allen Kursmodulen. Versäumte Kurstage können in einer anderen inmedio-Ausbildung (Berlin, Bamberg, Jena, Gauting) kostenlos nachgeholt werden
- > Aktive Teilnahme an den Übungen und Rollenspielen
- > Anfertigung eines Verlaufsprotokolls (in Kleingruppen für je einen Ausbildungsblock d.h. 1 – 2 Tage pro Teilnehmer*in)
- > Dokumentation und Präsentation des Praxisprojekts (vgl. S. 9) im Rahmen des abschließenden Colloquiums

Zertifikat

Die erfolgreiche Teilnahme am Lehrgang wird zertifiziert von inmedio. Das Zertifikat bestätigt neben 220 Stunden Ausbildungszeit die Durchführung des Praxisprojekts und den ersten eigenen Mediationsfall inklusive Supervision. Es ermöglicht mit insgesamt fünf dokumentierten Mediationen die Anerkennung als Mediator*in durch den Bundesverband Mediation (BM), den größten und fachgebietsübergreifenden Mediationsverband Deutschlands. Das Zertifikat berechtigt zusammen mit vier weiteren supervidierten Mediationsfällen innerhalb von 4 Jahren nach der Ausbildung zum Tragen des Titels ‚Zertifizierte*r Mediator*in‘ gemäß der Zertifizierte-Mediatoren-Ausbildungsverordnung – ZMediatAusBV) von Juni 2016. Der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung ist ebenfalls Grundlage für eine Zertifizierung durch den Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitsleben (BMWA) oder den Schweizer Dachverband Mediation (SDM).

Kursort

kommunikation-mannheim: Pozzistraße 7, 68167 Mannheim

Investition

Die Kosten betragen 5.700 Euro (Selbstzahler 4.750 Euro). Bei Anmeldung bis zum 15. Oktober 2019 gewähren wir einen Frühbucherrabatt von 300 Euro. Kündigung nach dem ersten Seminarblock ist unproblematisch möglich.


Bitte vereinbaren Sie mit uns einen Termin für ein telefonisches Informationsgespräch oder senden Sie uns Ihre Fragen per Email.



mannheim@ausbildung-mediation.de

Telefonische Informationen:

+49 175 563 37 12 oder +49 30 - 45 49 08 02



Besuchen
Sie uns auf
www.inmedio.de

inmedio

institut für mediation. beratung. entwicklung

inmedio frankfurt GbR

Schützenstraße 4
60311 Frankfurt am Main
+49 (0) 69 - 92 02 09 53

inmedio berlin GbR

Holbeinstraße 33
12203 Berlin
+49 30 - 45 49 08 02

mannheim@ausbildung-mediation.de

Die inmedio Gruppe besteht aus der inmedio berlin GbR,
der inmedio frankfurt GbR und der inmedio peace consult gGmbH.