

DAS CENTRE EUROPEEN DE LA NEGOCIATION

Wer sind wir?

Das 1980 von Michel Ghazal gegründete Centre Européen de la Négociation hat es sich zur Aufgabe gemacht, Unternehmen zu helfen, mit konfliktgeladenen Situationen auf eine Art umzugehen, die konstruktive Veränderungen ermöglicht. Dieses Ziel verfolgen wir durch **Training, Coaching und Mediation.**

Warum wir?

Alle unsere Fortbildungen passen sich den spezifischen Bedürfnissen unserer Kunden und Ihrer Teams an. Unsere ‚maßgeschneiderten‘ Fortbildungen entwickeln wir auf der Grundlage unserer ‚Standardseminare‘ – entweder indem wir sie entsprechend den Bedürfnissen und Erwartungen der jeweiligen Teilnehmer verändern, oder indem wir in Absprache mit unseren Kunden ein neues Konzept entwerfen.

Unsere Methodik stützt sich auf Fallbeispiele und ist interaktiv. Sie ermöglicht einen reellen Wissenstransfer und gewährleistet einen Praxisbezug, der das Erlernete sofort anwendbar macht.

In Europa – Weltweit

Das Centre Européen de la Négociation verbreitet dank seiner europa- und weltweit vernetzten Mitarbeiter einheitlich seine Inhalte und Praktiken.

UNSERE ANGEBOTE

Training

Das Centre Européen de la Négociation unterstützt sieben Grundkompetenzen, die für jede Person in einer verantwortlichen oder leitenden Position ein unentbehrliches Know-how darstellen:

- Verhandlungen führen
- Konflikte lösen
- Probleme kreativ lösen
- in der Öffentlichkeit das Wort ergreifen
- ein Team leiten und motivieren
- Veränderungen begleiten
- ein Gespräch führen

Seit 1980 passen wir alle unsere Fortbildungen den spezifischen Bedürfnissen unserer Kunden an.

Coaching und strategische Unterstützung

Steht eine wichtige Verhandlung an, bei der Schwierigkeiten vorprogrammiert sind, kann ein Berater des Centre Européen de la Négociation diesen Prozeß in Vorbereitung und Durchführung unterstützend begleiten. Unsere Expertise ermöglicht eine klarere Analyse der Situation und hilft Ihnen, die zweckmäßigste und kreativste Strategie zu entwickeln.

Konfliktlösung: Mediation und Moderation

Unsere Berater haben in ihrer Funktion als Mediatoren in vielen emotional aufgeladenen Konflikten und blockierten Verhandlungen erfolgreich vermittelt.

Durch unsere Unterstützung entsteht ein konstruktiver Verhandlungsprozeß zwischen den Parteien. Wir helfen den Verhandlungspartnern, eine auf Konfrontation angelegte Haltung hinter sich zu lassen und ebnen den Weg für eine gemeinsame Lösung des Problems.

Die Strategie des Sachgerechten Verhandeln

7 Module, um Konflikte besser zu lösen

Das Zeitalter des Konfliktmanagers :

Ein Manager verbringt heutzutage 80% seiner Zeit mit Verhandeln. Verhandlung und Verhandlungsstrategien gewinnen mehr und mehr an Bedeutung.

- Wenn Sie zwei Mitarbeiter bei der Lösung eines Konflikts unterstützen, verhandeln Sie.
- Wenn Sie mit einem Kunden einen Kaufvertrag erstellen, verhandeln Sie.
- Wenn Sie mit Gewerkschaften und Personalvertretern einen Sozialplan diskutieren, verhandeln Sie.
- Wenn Sie mit einem Mitarbeiter oder mit Ihrem Arbeitgeber über eine Gehaltserhöhung oder eine Beförderung sprechen, verhandeln Sie.

Als Führungskraft und Teamleiter müssen sie VERHANDELN, VERHANDELN und noch einmal VERHANDELN!

Der Schlüssel zum Erfolg ist gemeinsames Einvernehmen.

Dennoch lassen die üblichen Vorgehensweisen im Unternehmen die Verhandlung leider oft zu einem Alptraum werden. Schonungslose Machtkämpfe oder zermürbende und entmutigende Strategien führen in Sackgassen, lassen den Konflikt eskalieren und enden in Vereinbarungen, die keinen der beiden Verhandlungspartner zufrieden stellen.

Führungskräfte müssen Ihre Teams darin unterstützen, bei komplizierten Interessenslagen zu einer Einigung zu kommen. In den Unternehmen kristallisiert sich immer mehr eine neue Rolle heraus: die des Konfliktmanagers.

Unser Ansatz

“Der Verhandlungstisch ist kein Schlachtfeld“ :

Unsere Herangehensweise wird Ihnen helfen, die Ursachen dieser Probleme klar zu erfassen. Sie lernen eine Methode zur Optimierung Ihrer Vereinbarungen kennen: Die Strategie des Sachgerechten Verhandeln, die sich auf die Arbeiten von R. Fisher und W. Ury des Harvard Negotiation Projekt (USA) bezieht. Sie liefert Ihnen eine konkrete und pragmatische Anleitung, wie Sie den Kampf um Positionen hinter sich lassen können, um sinnvolle, gleichberechtigte und dauerhafte Vereinbarungen zu treffen, die die Interessen der jeweiligen Verhandlungspartner zufriedenstellen.

Dank dieser Methode können Sie sich von der Logik fauler Kompromisse verabschieden und die Ängste des klassischen Verhandlers, der sich hinter starren Positionen verschanzt, über Bord werfen.

Mit weltweit über 3 Millionen verkauften Exemplaren ist das Buch „Getting to Yes“ (deutsch: das Harvard Konzept) von Fisher/Ury zu einem richtungsweisenden Handbuch der Verhandlung geworden – seit 1984 verwendet unser Partnerunternehmen in Frankreich, das „Centre Européen de la Négociation“ diese Methode und passt sie den Bedürfnissen französischer und europäischer Verhandler an. Mehr als 33.000 Führungskräfte und professionelle Verhandler haben bereits an diesen Seminaren und Konferenzen teilgenommen.

Zielgruppe

Alle, die in ihrem beruflichen Alltag in der Ausübung Ihrer Tätigkeit verhandeln müssen.

Sachgerecht verhandeln

- erfolgreich verhandeln

1. Modul

Ziele

Die Überzeugungskraft an die Stelle von Zwang setzen :

- konstruktiv mit dem Spannungsfeld aus kämpferischen und kooperativen Elementen in der Verhandlung umgehen
- durchsetzbare und dauerhafte Vereinbarungen zu erarbeiten
- den Einfluss Ihres bisherigen Verhandlungsstils auf Ihre Ergebnisse einschätzen lernen
- Konflikte an der Wurzel packen, indem Sie die jeweiligen Interessen der Verhandlungspartner in den Mittelpunkt stellen, anstatt sich im Kampf um gegenseitige Zugeständnisse zu zermürben
- neue Lösungen zu finden, die von den Parteien anfangs nicht bedacht wurden
- Vereinbarungen zu vermeiden, die Ihren eigenen Interessen nicht wirklich entsprechen
- unlautere Taktiken oder unehrliche Absichten durchkreuzen
- die Trümpfe, die Sie in der Hand haben, durch die Entwicklung Ihrer Besten Alternative zu untermauern

PROGRAMM

1. Eine Strategie für wichtige Verhandlungen entwickeln

- Welche sind die sieben Grundelemente des "Sachgerechten Verhandeln", die Sie beachten sollten, um mit einem sichereren Gefühl in die Verhandlung gehen zu können?
- Wie können Sie sich so auf die Verhandlung vorbereiten, dass Ihre Flexibilität nicht beeinträchtigt wird?

2. Ein förderliches Verhandlungsklima schaffen

- Wie können Sie die nonverbale Kommunikation zu Ihren Gunsten einsetzen?
- Wie schaffen Sie ein gutes Verhandlungsklima?
- Wie können Sie aktives Zuhören entwickeln?

3. Aus dem Gerangel um Positionen aussteigen

- Wie lassen sich Machtkämpfe vermeiden?
- Wie kann eine Eskalation verhindert werden?
- Wie bringen Sie den anderen dazu, die gleichen Spielregeln anzuwenden wie Sie?
- Wie können Sie durch das Hinzuziehen von 'objektiven Kriterien' aus dem Positionengerangel aussteigen?
- Wie können Sie Ihre Interessen verteidigen und die Ihrer Verhandlungspartner entdecken?

4. Kreative Lösungen finden

- Wie überwinden Sie Ihre persönlichen Kreativitätsblockaden?
- Wie entwickeln Sie Lösungen, die für Sie und für Ihre Verhandlungspartner gewinnbringend sind?
- Wie lassen sich Zugeständnisse vermeiden und gleichzeitig Unterschiede miteinander in Einklang bringen?

5. Den Umgang mit den eigenen Gefühlen verbessern

- Wie kann mit persönlichen Fragen umgegangen werden?
- Wie können Sie auf persönliche Angriffe, bzw. auf Wut des anderen reagieren?
- Wie verhält man sich in emotional aufgeladenen Situationen?
- Wie gehen Sie mit Ihren eigenen Gefühlen um?
- Wie ist die Frage des Vertrauens zu behandeln?

6. Unehrliche Absichten durchkreuzen

- Welches sind die üblichen Taktiken und wie können Sie vermeiden, ihnen zum Opfer zu fallen?
- Wie lassen sich Schmeicheleien, Drohungen oder Manipulation entschärfen?
- Die Kunst des Verhandlungsjudo
- Wie bedient man sich der Metakommunikation?

7. Ihre Macht vergrößern

- Was machen Sie, wenn die Verhandlung scheitert?
- Wie finden und bewerten Sie Ihre Beste Alternative?
- Wie vergrößern Sie Ihren Handlungsspielraum in der Verhandlung?

8. Ihren Verhandlungsstil diagnostizieren

- Welche Handlungsweisen und Taktiken setzen Sie ein?
- Sind Sie ein 'harter' oder 'sanfter' Verhandler?
- Wo liegen Ihre Stärken und wo können Sie sich noch verbessern?

Sachgerecht verhandeln

- effizient verhandeln

2. Modul

Ziele

Die Wirklichkeit ist immer komplexer als die Übungssituation in einem Seminar

In diesem 2. Modul lernen Sie:

- wie Sie komplexe Verhandlungen oder Verhandlungen, in denen das Machtverhältnis ungünstig ist, gewinnbringend führen können
- wie Sie die Kluft zwischen Ihrer täglichen Praxis und den unterschiedlichen Aspekten der Strategie des Sachgerechten Verhandeln verringern können
- wie Sie Inhalte und Interessen ihrer Wichtigkeit nach einstufen können, um Ihre Vorschläge im Rahmen eines "Vorschlagpakets" zu optimieren
- Ihre Vorbereitung mit Hilfe der 7 Grundelemente zu systematisieren

Zielgruppe

Dieses Seminar ist eine Fortsetzung des 1. Moduls. Es wurde auf Wunsch unserer Teilnehmer entwickelt, die nach der praktischen Umsetzung des ersten Moduls zusätzliche Aspekte der Verhandlung vertiefen wollten. Voraussetzung ist die Teilnahme am 1. Modul.

PROGRAMM

1. Die Verhandlungserfahrungen der Teilnehmer zusammentragen

- Bestandsaufnahme der Erfolge und Mißerfolge in der Anwendung der Strategie des Sachgerechten Verhandeln
- Vertiefung und Grenzen der wesentlichen Konzepte

2. Eine Verhandlungsstrategie benennen

- Den antagonistischen und auf Konfrontation beruhenden Ansatz von dem lösungsorientierten, konstruktiven Ansatz unterscheiden

3. Die Phänomene der Koalitionsbildung bei Verhandlungen beleuchten

- Übung mit unterschiedlicher Machtverteilung
- Wahrnehmung der eigenen Macht und ihrer Konsequenzen
- Umgang mit günstigem oder ungünstigem Machtverhältnis

4. Die Dynamik der Konflikteskalation und die persönlichen psychologischen Fallen analysieren

- Praktische kollektive Übung: Miteinander konkurrierende Interessen
- Taktische Veränderungen, die eine Eskalation nach sich ziehen
- Mechanismen, die eine Deeskalation des Konfliktes behindern

5. Ein systematischer Zugang zu der Vorbereitung

- Fallbeispiel eines Konfliktes, bei dem beide Partner emotional stark beteiligt sind
- Übungen zur Beherrschung der Werkzeuge, die während der Vorbereitung von Bedeutung sind

6. Eine Strategie für den effizienten Umgang mit Unterschieden auf der Beziehungsebene

- Gleichgewicht zwischen Vernunftebene und Gefühlen
- Verständnis für die Sichtweise des anderen
- Gesunde Kommunikation
- Verlässlichkeit und Vertrauen
- Akzeptanz und Respekt des anderen

7. Die Vereinbarungen durch integrative Lösungen optimieren

- Kennenlernen der fünf Wege, zu Lösungen zu kommen, die beide Seiten zufrieden stellen. Vergleich dieses Ansatzes mit der Strategie des Kompromisses
- Freisetzung der kreativen Phantasie

In Konfliktsituationen vermitteln

Mediation im Unternehmen

3. Modul

Ziele

Die schnellen Veränderungen in der Arbeitswelt bringen neue Beziehungs- und Verhaltensmodalitäten mit sich. Auseinandersetzungen und Konflikte stellen eine wachsende Herausforderung dar.

Mitarbeiter schrecken nicht mehr davor zurück, Ihre Bedürfnissen zu äußern. Kunden machen aus Ihrer Unzufriedenheit keinen Hehl mehr. Auch die Gewerkschaften schlagen einen anderen Ton an.

Vermeidung, Zwang oder gerichtliche Schritte sind kostspielige Strategien zur Lösung dieser immer zahlreicher werdenden Konflikte. Effizienter und wirtschaftlicher ist hier der Einsatz von Verhandlung und Mediation.

In diesem Seminar lernen Sie :

- Feindseligkeiten zu entkräften und potentiell schwierige Situationen im Voraus einzuschätzen,
- Situationen aus der Sackgasse herauszuhelfen, ohne Partei zu ergreifen oder sich von dem Konflikt anstecken zu lassen,
- von der Rolle des Verhandlers in die Rolle des Moderators oder Mediators zu wechseln, damit Streitfragen gelöst werden können, ohne dass eine Partei dabei zum Verlierer wird,
- Konflikte bei der Wurzel zu packen, indem die Interessen der Verhandlungspartner in den Mittelpunkt gestellt werden, anstatt sich in Machtkämpfen und gegenseitigen Zugeständnissen zu zermürben,
- neue Lösungen zu finden, an die die Konfliktparteien bisher nicht gedacht haben,
- dauerhafte Vereinbarungen zu entwickeln und bei Ihrer Entwicklung zu helfen,
- Die Dynamik von Konflikten zu verstehen und die Entscheidungsfindung innerhalb eines Teams zu ermöglichen.

Zielgruppe

- **Führungskräfte**, die schwierige Situationen und Konstellationen managen müssen und für die Zusammenarbeit innerhalb eines Teams verantwortlich sind
 - **Personalentwickler**, die in schwierigen Situationen effizient handeln müssen
 - **Projektleiter**, die Ihre Führungsposition teamorientiert ausüben
- Dieses Seminar baut auf das **1. Modul** ‚Sachgerecht verhandeln‘ auf.

PROGRAMM

1. Vom Verhandler zum Mediator

- Wie können Sie eine Konfliktlösung unterstützen, indem Sie die sieben Grundelemente des Sachgerechten Verhandeln auf die Konfliktsituation anwenden?
- Wie können Sie Ihre praktischen Kenntnisse der Verhandlung einsetzen, um zwei oder mehreren Parteien dabei zu helfen, effizienter zu verhandeln?
- Wie kann das Verständnis der gegenseitigen Wahrnehmungen weiterentwickelt werden?
- Welche unterschiedlichen Typen von Mediatoren gibt es? Selbstdiagnose Ihres Vermittlungsstils.

2. Die vier Phasen der Konfliktlösung und ihre Begleitung durch den Mediator

- Welche notwendigen Etappen gibt es in der Lösung eines Problems oder Konfliktes?
- Wie kann der Mediator diese Etappen begleiten und die gefährlichen Klippen umschiffen, ohne in eine Sackgasse zu geraten?
- Wie geht man mit Blockaden um?
- Welche Indikatoren zeigen an, dass eine Etappe beendet

oder ein Problem gelöst ist?

3. Die Eskalation von Konflikten und die Rolle des Mediators

- Wie können Sie aggressivem Verhalten oder emotional stark aufgeladenen Situationen begegnen?
- Was sind die Ursachen und Stufen der Eskalation eines Konfliktes?
- Wie macht sich die Eskalation auf jeder Stufe bemerkbar?
- Wie können Sie als dritte Partei einer Eskalation vorbeugen oder sie entschärfen?

4. Der Werkzeugkasten des Mediators

- Durch welche Kommunikationstechniken werden effiziente Dialogprozesse gewährleistet?
- Was sind die Voraussetzungen und Regeln, um einen professionellen Rahmen für die Mediation zu schaffen?
- Welche Qualitäten und persönlichen Fähigkeiten sollte der Mediator mitbringen?

Schwierige Verhandlungen erfolgreich führen

4. Modul

Ziele des Sachgerechten Verhandeln

Das Problem lösen

Ziel des Sachgerechten Verhandeln ist es, auf der Grundlage der Interessen beider Verhandlungspartner zu einer Einigung zu gelangen. Doch wie kann sachgerecht verhandelt werden, wenn mit dem Verhandlungspartner dieses Vorgehen nicht möglich ist oder wenn unehrliche Taktiken, unlautere Strategien und persönliche Angriffe die Verhandlung bestimmen?

In diesem Seminar lernen Sie

- harte Verhandler zu entwaffnen und Blockaden in schwierigen Verhandlungen zu überwinden,
- den vorzeitigen Abbruch der Verhandlung zu vermeiden,
- sich strukturiert auf schwierige Verhandlungen vorzubereiten, auch unter Zeitdruck,
- persönliche Angriffe und Drohungen zu neutralisieren,
- mit Personen zu verhandeln, die mehr Macht haben als Sie selbst.

Zielgruppe

Dieses Seminar richtet sich an alle, die in Ihrem beruflichen Alltag verhandeln

Dauer: 3 Tage

Auch als firmeninternes Training

PROGRAMM

1. Reaktionen vermeiden

- sich Zeit für die Vorbereitung nehmen
- in problematischen Situationen das eigene Gleichgewicht wiederfinden
- unlautere Taktiken erkennen und neutralisieren
- keine Entscheidung im Eifer des Gefechts treffen

2. Die andere Partei entwaffnen

- die Angriffe ins Leere laufen lassen
- ein Klima der Konfliktlösung schaffen
- Aggressivität entwaffnen
- die andere Partei überraschen

3. Die Spielregeln ändern

- den Partner zum Sachgerechten Verhandeln hinführen
- Angriffe und Täuschungen umgehen
- die Verfahrensweise in der Verhandlung verhandeln

4. Die Hindernisse, die einer Vereinbarung im Weg stehen, aus dem Weg räumen

- eine Brücke bauen, die der anderen Partei einen ehrenhaften Ausweg ermöglicht
- langsam vorgehen, um schnell voranzukommen
- die Interessen der anderen Partei berücksichtigen, um die eigenen zufrieden zu stellen

5. Die eigene Macht in der Verhandlung einsetzen

- die Beste und die schlechteste Alternative zu einem verhandelten Ergebnis formulieren
- die Beste Alternative ohne Provokation einsetzen, um die Reaktion zu entschärfen
- dem anderen vermitteln, dass es für ihn einen Ausweg gibt
- Optionen schaffen, auch wenn der andere jede Verhandlung ablehnt

6. Den Gegner zum Partner machen

- gemeinsam das Problem besiegen, anstatt den anderen zu bekriegen
- eine ‚bedingungslos‘ konstruktive Haltung auf der Beziehungsebene entwickeln

Besprechen, worüber man nicht sprechen kann

Effiziente Gesprächsführung in schwierigen Situationen

5. Modul

Ziele

Menschen in verantwortlichen Positionen stehen immer wieder vor der Notwendigkeit, Gespräche zu führen, die Sie lieber vermeiden würden und denen sie ängstlich oder resigniert entgegensehen. Auch wenn es jedem einleuchtet, dass der ‚Konstruktive Ansatz‘, bei dem es keinen Verlierer gibt, die effizientere Strategie ist, gibt es doch auch das ‚Tier‘ in uns, das in diesen Situationen am liebsten zubeißen würde. Gewisse Themen sind schwer anzusprechen und mit unangenehmen Gefühlen wie Unsicherheit oder Verlegenheit verbunden:

- einem Arbeitgeber, der möchte, dass Sie Überstunden machen, ‚Nein‘ zu sagen,
- einem Kollegen, mit dem Sie befreundet sind, mitzuteilen, dass Sie ihn entlassen müssen,
- einen Kunden davon zu unterrichten, dass die Rechnung höher ausfällt als erwartet.

Bevor Sie in einer solchen Situation die Interessen, Optionen und objektiven Kriterien ansprechen können, ist es meistens notwendig, der Beziehung genügend Platz einzuräumen, um so ein von Konfrontation bestimmtes Verhältnis in ein konstruktives umzuwandeln.

- Welche Etappen müssen durchlaufen werden, um ein Gespräch dieser Art erfolgreich führen zu können?
- Wie lassen sich diese Gespräche stressfreier und produktiver gestalten, obwohl es um schwierige Themen geht, die stark mit Emotionen aufgeladen sind?
- Wie läßt sich die ‚Strategie des Sachgerechten Verhandeln‘ so anwenden, dass sie affektive oder persönliche Fragen und faktische oder rationale Fragen gleichermaßen berücksichtigt?

In diesem Seminar lernen Sie:

- die eigenen starken Gefühle auszudrücken, ohne die Beziehung zu zerstören
- mit aggressiven oder ausfallenden Personen umzugehen, deren Strategie auf Verweigerung basiert
- schwierige und unerfreuliche Entscheidungen effizient zu vermitteln
- ‚Nein‘ zu sagen, und dabei das Risiko der Demotivation zu minimieren
- Kommunikationsbarrieren zu überwinden
- den Unterschied zwischen emphatischem Zuhören und Zustimmung zu erkennen

PROGRAMM

1. Ein Gespräch über ein schwieriges Thema führen

- Inwieweit hat eine schlechte Gesprächsführung weniger mit dem Thema selbst, als vielmehr mit dem zu tun, was Sie darüber denken?
- Welches sind die Risiken und Folgen, wenn schwierige Gespräche vermieden oder aufgeschoben werden?
- Welche Gemeinplätze oder Vorurteile erschweren die Kommunikation?

2. Einen neuen Bezugsrahmen für schwierige Gespräche schaffen

- Mit welcher Grundhaltung werden schwierige Gespräche üblicherweise geführt?
- Inwiefern blockiert diese Haltung die Kommunikation? Was verbirgt sich hinter der Oberfläche?
- Wie geht man mit den drei unterschwellig Ebenen der Kommunikation um: das, was geschehen ist; die Gefühle, die es ausgelöst hat; die Bestätigung der Identität?
- Welche neuen Prinzipien sind notwendig?

3. Ein schwieriges Gespräch vorbereiten

- Wie lassen sich die Interessen von den Zielen trennen?
- Welcher Unterschied besteht zwischen guten und schlechten Zielen?
- Wie lässt sich das Anliegen so beschreiben, dass ein

möglichst gutes Ergebnis erzielt werden kann?

- Welche riskanten Taktiken gilt es zu vermeiden, und welche Fehler liegen dem Gebrauch dieser Taktiken zugrunde?

4. Den Interaktionen den Weg bahnen

- Wie beginnen Sie ein schwieriges Gespräch, ohne den anderen in die Defensive zu drängen?
- Wie können Sie die Kraft des aktiven Zuhörens für sich verwenden?
- Wie gelingt es Ihnen, zum Kern des Themas vorzudringen?
- Wie wird Ihre Sprache klar und überzeugend?
- Wie können Sie Ihr Anliegen besser ausdrücken?

5. Die Taktik ändern

- Wie reagieren Sie, wenn Ihr Gesprächspartner sich weigert, mit Ihnen zu sprechen, Sie persönlich angreift, dem, was Sie zu sagen haben, kein Gehör schenkt?
- Wie können Sie das ‚Reframing‘ einsetzen, wenn Ihr Gesprächspartner eine destruktive Richtung eingeschlagen hat?
- Wie können Sie das destruktive Verhalten oder die dem Gespräch zugrunde liegenden Spielregeln thematisieren, um Probleme ‚konstruktiv‘ zu lösen?

Verhandeln

in interkulturellen Situationen

6. Modul

Ziele

- Die Strategie des Sachgerechten Verhandeln ermöglicht jedem, die Ergebnisse seiner Verhandlungen zu verbessern. Gerade kulturelle Unterschiede in Sprache, Gebräuchen, Arbeits- und Zeitauffassungen, in Geschlecht, Alter, Religion sind oft ein zusätzliches Hindernis und neue Herausforderung für erfolgreiches Verhandeln.

Zielgruppe

Das Training unterstützt jeden Teilnehmer, interkulturelle Verhandlungen mit Partnern aus anderen Ländern zu führen und für „Schockerfahrungen“ gerüstet zu sein. Auf der Grundlage des Sachgerechten Verhandeln wurden Instrumente entwickelt, die Sachgerechtes Verhandeln den interkulturellen Anforderungen anpasst. Teilnehmern werden Fähigkeiten vermittelt, die vielgereiste Menschen in die Lage versetzt, sich in sehr unterschiedlichen Situationen verhalten zu können und Ihre eigene Persönlichkeit dabei bewahren.

PROGRAMM

1. Kultur und Person auseinanderhalten

- Vorurteile und Vorstellungen, Klischees und Vorurteile identifizieren
- Sich nicht für eine Taktik benützen lassen, die kulturelle Unterschiede instrumentalisiert
- Persönlichkeitsstile erkennen und abgrenzen zu kulturell bedingten Unterschieden

2. Vorbereitung auf eine Verhandlung mit Partnern anderer Kulturen

- Riskante Momente identifizieren
- Sich informieren ohne sich zu verschließen – sich selbst bleiben ohne sich in Stereotypen zu verlieren
- Die sieben Grundelemente des Sachgerechten Verhandeln auf interkulturelle Verhandlungen anpassen und anwenden

3. Eine interkulturelle schwierige Situation oder interkulturelles Missverständnis verstehen

- Die Ursachen des Problems identifizieren
- Die unterschiedlichen interkulturellen Spannungen erkennen
- Einen Rahmen setzen, indem die Person von der Sache getrennt wird
Den Spielraum für Verhandlungen erweitern durch das bewusste Verstehen von Missverständnissen und interkulturellen Schockerfahrungen
- Emotionen konstruktiv begegnen und Angriffe auf die eigene Kultur sachlich begegnen

4. Umgang mit einer interkulturellen schwierigen Situation oder einem interkulturellen Missverständnis

- Die Spannung herausnehmen
- Das Hindernis hinter sich lassen
- Zukünftige Schwierigkeiten vorhersehen

Die eigenen kreativen Fähigkeiten entwickeln

Probleme in Lösungen verwandeln

7. Modul

Wenn wir uns einem Problem oder Hindernis gegenübersehen sehen, tendieren wir dazu, nach DER EINEN Lösung zu suchen. Diese Suche folgt meistens einer linearen und scheinbar universellen Logik. Verhandeln erfordert jedoch eine andere Art von Logik, die sich auf unterschiedlichen Ebenen gleichzeitig bewegt, die Blockaden umschifft, neue Vorschläge entwickelt und einen anderen Umgang mit Problemen entdeckt. In einer Welt, die von Tag zu Tag komplexer wird und sich immer schneller verändert, helfen uns keine vorgefertigten Lösungen – wir brauchen eine systematische Methode zur Entwicklung neuer Lösungsansätze, die sich dem jeweiligen Kontext anpassen.

Creative Problem Solving (CPS) gibt uns hier ein äußerst wirkungsvolles Instrumentarium an die Hand, das sich in allen Situationen als nützlich erweist. Ganz gleich, ob es darum geht, eine gemeinsame Strategie zu entwickeln, die interne Kommunikation Ihres Unternehmens zu verbessern oder einen Vertrag auszuhandeln, mit CPS wird es Ihnen leichter fallen, Lösungen zu entwickeln, die neu und zweckmäßig, innovativ und durchführbar sind.

Ziele

Die Macht der Phantasie

- wirksame mentale Werkzeuge entwickeln: Flexibilität, Anpassungsfähigkeit, eine große Bandbreite an Perspektiven
- Probleme, aber auch Möglichkeiten entdecken, schon bevor sie offensichtlich werden
- den Rahmen, in dem ein Problem oder ein Hindernis auftaucht, verändern: die Optionen erweitern
- eine Logik erlernen, die sich auf vielen Ebenen gleichzeitig bewegt - um die Probleme in Ihren unterschiedlichen Aspekten besser zu verstehen und die Perspektive wechseln zu können
- die angewandte Kreativität einsetzen, um Ihre eigenen aktuellen Herausforderungen zu meistern und zu lösen
- die Probleme Ihres Unternehmens zu finden.

PROGRAMM

Das kreative Potential :

- Hindernisse für das kreative Denken
 - Beziehungsfaktoren und psychologische Hintergründe
 - mentale Faktoren: mentaler Fluß, mentale Flexibilität, Originalität
 - die Rolle des Rahmens, des Klimas und der Unternehmenskultur
- CPS – Die Methode

1. Das Wechselspiel zwischen Divergenz und Konvergenz

2. Der Ansatz der kreativen Problemlösung

- das Problem analysieren und zusammenfassen
- vielfältige Möglichkeiten entwickeln
- die beste Möglichkeit auswählen und umsetzen

3. Individuelle und kollektive Techniken der Divergenz

- analytische Techniken
- assoziative Techniken
- analogische Techniken
- Positionstechniken

4. Zweckmäßigkeit und Anwendbarkeit der Lösungen: die Kunst des konvergenten Denkens Anwendung

- Anwendung der Methode auf konkrete Fälle, die von den Teilnehmern vorgeschlagen werden: Verhandlung, Management, etc ...
- Praktische Arbeit zu Ihren Projekten, Problemen oder Herausforderungen, in Kleingruppen

Konfliktmanagement

Mediation / Moderation

Ziele

Ein friedlicher Verhandlungsablauf kann durch viele kontextabhängige Gegebenheiten erschwert werden. Konflikte gehören zum Alltag und stellen einen wachsende Herausforderung dar.

Die Interdependenz der Konfliktparteien und Ihr Wunsch, auch die zukünftigen Beziehungen gewinnbringend zu gestalten, sollte Sie dazu veranlassen, alle Möglichkeiten einer konstruktiven Lösung Ihrer Schwierigkeiten auszuschöpfen.

Die Mediation ist eine Methode zur Konfliktlösung, die die Verhandlungspartner aus scheinbar ausweglosen Situationen hinausführen kann und Vereinbarungen möglich macht, die für beide Seiten gewinnbringend sind.

Die Rolle des Mediators

Der Mediator bewertet, urteilt oder berät nicht. Seine Aufgabe ist es, den Verhandlungsprozess zu unterstützen. Seine Gegenwart ist für beide Parteien eine Garantie dafür, dass sowohl Ihre Person als auch Ihre Interessen in der Verhandlung respektiert wird. Der Mediator wirkt als Katalysator der Verhandlung.

Mediation im Unternehmen

Die Mediation kann in jedem Bereich der internen oder externen Kommunikation eines Unternehmens zum Einsatz kommen, insbesondere bei

- schwierigen, komplexen Entscheidungen
- Konflikten innerhalb eines Arbeitsteams
- sozialen Konflikten
- Übernahmen oder Fusionen
- kommerziellen und geschäftlichen Streitsachen.

Die Mediation ist oft schneller, effizienter und befriedigender als eine blockierte Verhandlung oder gerichtliche Schritte. Sie ist ein Angebot zur Lösung des Konflikts. Sollte sie wider Erwarten mißlingen, können herkömmliche Methoden wie Gerichtsverfahren, Streik, Schlichtung, Machtausübung, usw. jederzeit wieder zum Einsatz kommen.

Mediation und Gesellschaft

Das Centre Européen de la Négociation und seine Berater möchten auch einen Beitrag zur Lösung sozialer Konflikte leisten. Aus diesem Bestreben heraus haben wir den gemeinnützigen Verein „Dialogue Médiation“ gegründet.

Unser Angebot ist

- Wir stellen Mediatoren für kleinere, zivile Streitsachen zur Verfügung
- Wir bieten Fortbildungen an für Einrichtungen, die selbst Mediatoren einsetzen (z.B. in dem Bereich der Nachbarschafts- oder Familienmediation.)