Streit
Entknoten
Büro für Mediation und
Interkulturelle Kommunikation

Weiterbildung in Supervision & Coaching 2026 - 2028

Organisationsberatung und Konfliktmanagement

Zertifizierte Weiterbildung nach den Rahmenbedingungen und Qualitätsstandards der DGSv

Streit Entknoten ist Mitglied im DGSv

www.streitentknoten.de

WEITERBILDUNG IN SUPERVISION UND COACHING

Organisationsberatung und Konfliktmanagement

Ausbildungsleitung: Sosan Azad und Janine Reitel

Veranstaltungsort: Berlin

Rahmen der Weiterbildung: 20 Module (Seminare); Lehrsupervision (35 Sitzungen); Lernsupervision (45 Sitzungen); Intervisionsgruppe; Werkstatt- und Abschlussbericht

Kosten: 8.000 € (Selbstzahler*innen), 9.500 € (Unternehmen)
Die Weiterbildung ist von der Umsatzsteuer befreit.
Dazu kommen die Kosten für 35 Sitzungen Lehrsupervision (160,- € / Sitzung / 90 min - Richtwert).
Die Kosten können in Raten gezahlt werden.

Frühbucherrabatt: 10% Rabatt bei Anmeldung bis 30.11.25

Information & Beratung: Wir bieten Ihnen ein kostenloses Beratungs- und Kennenlerngespräch an. Nehmen Sie auch gerne an unseren kostenlosen Informationsabenden teil.
Termine: streitentknoten.de/weiterbildung-supervision
Nehmen Sie Kontakt mit uns auf.

Anmeldung: per Mail an info@streitentknoten.de

Ihre Vorteile im Überblick:

- Hohe Standards durch DGSv-Zertifizierung
- Beste Chancen am Beratungsmarkt
- Erfahrene Dozent*innen - Theoretisch fundiert und praxisnah
- Berufsbegleitend und Anerkennung als Bildungsurlaub

Eine gute Supervisor*in muss in der Lage sein, stabile und haltende Rahmenbedingungen herzustellen, in denen sich Chaos entwickeln kann. Sie muss lernen das Chaos und den damit verbundenen Strukturzerfall auszuhalten und in der Lage sein, die neuen Strukturen, die sich zaghaft zeigen, zu erkennen und sie dem System als selbstgeschaffene Lösung zur Verfügung zu stellen.

C. Rappe-Giesecke

INHALTE DIESER BROSCHÜRE

Organisations- & Unternehmensziele von Streit Entknoten 6

Qualität von Streit Entknoten 8

Konzept der Weiterbildung 10

Unser Verständnis von Supervision 11

Ablauf der Weiterbildung 12

Leitung und Co-Leitung 20

Profil der Referent*innen und Liste von Lehrsupervisor*innen 24

Weitere Angebote 28

Termine & Preise 34

ZIELE

STREIT ENTKNOTEN

Organisations- & Unternehmensziele

Seit mehr als 25 Jahren bietet Streit Entknoten Unterstützung für Unternehmen, Organisationen und Privatpersonen an. Streit Entknoten gestaltet zusammen mit seinen Partnern Entwicklungsprozesse mit vielfältigen Formaten wie Mediation, Prozessbegleitung, Organisationsberatung, Konfliktmanagement Supervision, Coaching Führungskräfteschulungen und Moderation. Streit Entknoten engagiert sich ebenso mit Leistungen in den Bereichen interkulturelle Kompetenz sowie der Mediation bei interkulturellen und internationalen Konflikten.

Streit Entknoten verfolgt folgende Ziele:

- Professionelle Beratungsansätze und Qualitätsstandards in Zusammenarbeit mit Fachverbänden unter Berücksichtigung der gesetzlichen Grundlagen zu etablieren
- Berater*innen und angehende Berater*innen zu befähigen, diese Standards und Ansätze umzusetzen
- Gegenseitige Befruchtung durch das Zusammenbringen verschiedener Ansätze, Formate und Schulen
- Gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen und Mediation, Supervision und Beratung als Teil der Kommunikation und Konfliktbearbeitung zu etablieren, z.B. durch verschiedene ehrenamtliche Tätigkeiten in Verbänden und Vereinen
- Interkulturelle Sensibilisierung und Diversität auf verschiedenen Ebenen zu integrieren
- Praxisanteile durch moderne Erkenntnisse aus Forschung und Wissenschaft zu ergänzen, z.B. durch die Mitgliedschaft im Beirat von Fachzeitschriften

QUALITÄT
STREIT ENTKNOTEN

Zur Qualitätssicherung aller von Streit Entknoten angebotenen Weiterbildungen kommen regelmäßig folgende Verfahren zum Einsatz:

- Interne Evaluation
- Interne Supervisionen
- Auswertungen
- Fragebögen
- Netzwerkarbeit und Kooperation mit anderen Institutionen

Als Referent*innen stehen Frau Azad ausschließlich anerkannte / zertifizierte Dozent*innen und Referent*innen mit Praxisbezug zur Seite, die sich selbst regelmäßig in ihren Fachgebieten weiterbilden.

KONZEPT
DER WEITERBILDUNG

Ziele der Weiterbildung

Die Weiterbildung befähigt die Teilnehmenden zur Akquise, Verhandlung, Planung, Durchführung und Evaluation von Beratungsprozessen in der Berufswelt, insbesondere in Organisationen. Der Schwerpunkt der Weiterbildung liegt in der Herausbildung und Vertiefung der Handlungs- und Urteilssicherheit in der Rolle als Supervisor*in. Um den unterschiedlichen Fragestellungen der Auftraggeber*innen und den Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden, integriert die Weiterbildung auch andere Beratungsformate und bietet hier Übungsmöglichkeiten. Diese Formate sind Coaching, Organisationsberatung und Mediation.

Voraussetzungen für die Aufnahme und Bewerbung

Interessenten bewerben sich schriftlich. Anschließend findet ein persönliches Bewerbungsgespräch mit der Weiterbildungsleitung statt. Folgende Voraussetzungen sind für die Bewerbung zu erfüllen.

- Abgeschlossenes Studium, mindestens Bachelor- bzw. Fachhochschulabschluss
- Mindestens dreijährige Berufserfahrung
- Vorausgehende Fort- und Weiterbildung über 300 Zeiteinheiten (ZE, 45min). Davon mindestens 100 ZE im Rahmen einer längerfristigen curricular gefassten Weiterbildung in einer kontinuierlichen Lerngruppe.
- Erfahrungen mit refexiven Beratungsformaten im Spannungsfeld Person - Rolle - Organisation – Klientensystem über 50ZE. Davon mindestens zwei in unterschiedlichen Settings (Einzel-, Gruppen-oder Team). Eine anerkennungsfähige Beratung sollte mindestens fünf Sitzungen umfassen. Mindestens zehn der insgesamt 50 ZE müssen bei einer/einem DGSv-, bso- oder ÖVS anerkannten Supervisor*in oder Coach sein.

Sollten einzelne Voraussetzungen in Ausnahmefällen nicht vorliegen, können adäquate, ergänzende Ausgleiche im Bewerbungsverfahren vereinbart werden.

Voraussetzungen für einen erfolgreichen Abschluss

Für einen erfolgreichen Abschluss als DGSv zertifizierte*r Supervisor*in, gelten die folgenden Bedingungen:

- Teilnahme an den Weiterbildungsmodulen
- Teilnahme an Lehrsupervision (35 Sitzungen á 90 Minuten)
- Durchführung von Lernsupervisionen im Einzel-, Team- oder Gruppensetting (45 Sitzungen à 90 Minuten)
- Anfertigung eines schriftlichen Werkstattberichtes im Verlauf der Weiterbildung
- Erstellung eines schriftlichen Abschlussberichtes mit dem Kollegium am Ende der Weiterbildung

UNSER VERSTÄNDNIS VON SUPERVISION

Supervision ist ein professionalisiertes Beratungsformat für Berufsgruppen sowie für ehrenamtlich Tätige, insbesondere in der Sozialwirtschaft und zunehmend auch in Dienstleistung und öffentlicher Verwaltung.
Ziel der Supervision ist die Stärkung und Absicherung der beruflichen Handlungsfähigkeit der Ratsuchenden - der Supervisand*innen sowie die Aktivierung ihrer Ressourcen - also ihrer Erfahrungen, Kompetenzen und Zielvorstellungen. Supervision zielt immer auch auf die Klärung und Stärkung der professionellen Rolle der Supervisand*innen ab.
Gegenstand der Supervision sind Fragen, die sich aus den beruflichen Aufgaben der Supervisand*innen ergeben. Ausdrücklich und regelmäßig geht es dabei um die Wahrnehmung, Reflexion, Klärung und Bewältigung von Problemen, die in den Arbeitsbeziehungen der Supervisand*innen entstehen: zu ihren Klient*innen - Fallsupervision, oder in den Arbeitsbeziehungen der Kolleg*innen im Team - Teamsupervision. Diese Probleme werden subjektiv als Störung erlebt, bspw. als Unlust, Einengung, Belastung oder Erregung.
Die Supervision unterstützt den*die Supervisand*in dabei, (a) einen dysfunktional erlebten Ausschnitt beruflicher Wirklichkeit aus einer Distanz anders zu betrachten und neu zu bewerten - zu dekonstruieren, (b) eine neue, für sie passende Wirklichkeit zu konstruieren und schließlich (c) Handlungsoptionen zu erarbeiten, um eine (etwas) veränderte Praxis zu rekonstruieren.
Der*die Berater*in, Supervisor*in, begleitet die Supervisand*innen in diesem Prozess aktiv durch (a) einen klaren beraterischen Rahmen - das Setting, (b) in einer persönlichen Beziehung, die gekennzeichnet ist von Offenheit, Interesse und Vertrauen - das Beraterbündnis sowie (c) durch aktivierende Anregungen und Rückmeldungen - Beratungsmethoden.
Für unser Verständnis von Supervision sind folgende Aspekte besonders relevant:

- Supervision in der Vereinbarung der Supervisor*in mit der Kundenorganisation und den direkten Kund*innen, den Teilnemer*innen der Supervision - der Dreieckskontrakt
- Supervision als planbarer und evaluierbarer Prozess
- Supervision als Ko-Konstruktion in einer professionellen und zugleich persönlichen Beziehung
- Supervision als emotional bedeutsamer, intersubjektiver Erkenntnisprozess
- Supervision in Abgrenzung zu anderen Beratungsformaten
- Supervision als integratives Vorgehen im Rückgriff auf verschiedene Denkschulen und Beratungsansätze

ABLAUF
DER WEITERBILDUNG

Modul 1 • Auftakt (vier Tage)

In der Auftaktveranstaltung erhalten die Teilnehmenden eine Einführung in die Einsatzfelder zeitgemäßer beruflicher Beratung sowie einen Überblick über die zentralen Aufgaben von Supervisor*innen und Coaches. Neben Informationen zu Aufbau und Ablauf der Weiterbildung steht das gegenseitige Kennenlernen im Fokus. Die Gruppe bildet eine vertrauensvolle Lernatmosphäre, in der erste persönliche Ressourcen, Kompetenzen sowie Entwicklungsfelder reflektiert werden. Auf dieser Grundlage werden individuelle Ziele für den Ausbildungsprozess formuliert. Abschließend verständigen sich alle Beteiligten auf ein gemeinsames Ziel und treffen eine verbindliche Verabredung zum Arbeitsbündnis für die gesamte Ausbildungszeit.

Modul 2 • Die Beraterbeziehung & Fallsupervision (drei Tage)

In dieser Seminareinheit steht der Aufbau einer professionellen Beraterbeziehung im Mittelpunkt. Die Teilnehmenden lernen, wie sie unterstützende Beziehungen nicht nur anbieten, sondern auch aktiv gestalten und langfristig schützen können. Dabei werden praxisorientierte Methoden der Kommunikation und Gesprächsführung intensiv vermittelt und geübt, um eine vertrauensvolle und gleichzeitig aktivierende Arbeitsbeziehung zu etablieren. Parallel dazu wird die Fallsupervision eingeführt, bei der konkrete Beratungsfälle und die Auftragsklärung im Zentrum der Reflexion stehen. Die Bildung von Intervisionsgruppen bildet den Abschluss des Moduls und stellt einen wichtigen Baustein der gesamten Ausbildung dar, um den Austausch und die Weiterentwicklung der Teilnehmenden in der Praxis zu fördern.

Modul 3 • Fallsupervision (drei Tage)

In diesem Seminar erhalten die Teilnehmenden einen fundierten Einblick in das Beratungssystem „Supervision“. Sie setzen sich intensiv mit den Aufgaben und den Rollen von Supervisor*innen sowie Supervisand*innen auseinander. Die grundlegende Funktionsweise der Supervision wird unter dem Blickwinkel der „Interaktion sozialer Systeme“ erläutert, um ein tiefes Verständnis für

die Dynamik von Beratung zu entwickeln. Im weiteren Verlauf lernen die Teilnehmenden verschiedene Methoden kennen, um Anliegen und Themen in der Supervision zu erarbeiten. Zusätzlich wird das Modell des Beratungsprozesses vorgestellt, und die Teilnehmenden üben spezifische Methoden der Fallsupervision im Gruppenkontext, um ihre praktischen Fähigkeiten weiterzuentwickeln.

Modul 4 • Einzelsupervision (drei Tage)

Die Teilnehmenden setzen sich mit der Arbeit in der Einzelsupervision auseinander. Ein zentraler Aspekt ist die Bearbeitung emotionaler Themen und die Frage, wie mit sogenannten „negativen Gefühlen“ umgegangen werden kann. Die Teilnehmenden lernen, diese Gefühle zu verstehen und konstruktiv in den Supervisionsprozess einzubringen. Zudem wird die Bedeutung von Anfangsphänomenen und Abwehrmechanismen thematisiert, um unbewusste Prozesse und Dynamiken im Beratungssetting zu erkennen. Ein weiterer Bestandteil des Moduls ist die Akquise. Hier reflektieren die Teilnehmenden ihre eigenen Vorstellungen von Kompetenzen, Stärken und Erwartungen und setzen sich mit persönlichen Erfahrungen und unterstützenden Netzwerken auseinander, um erste Schritte für die Akquise eigener Supervisionsprozesse zu planen.

Modul 5 • Gruppenanalytik und Selbsterfahrung (drei Tage)

In diesem Modul werden gruppenanalytische Basiskategorien praxisnah vermittelt und mit einem mehrperspektivischen Verständnis von Gruppenprozessen verbunden. Die Teilnehmenden erhalten durch einen intensiven Theorieblock einen fundierten Einblick in grundlegende Konzepte, die speziell in supervisorischen Team- und Gruppensituationen angewendet werden. In begleitenden Praxisblöcken haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, einige der wichtigsten Gruppenkategorien direkt zu erleben und zu reflektieren. Der Kurs kombiniert Theorie und eigene Erfahrungen in Gruppenprozessen und legt dabei einen besonderen Schwerpunkt auf gruppendynamische Ansätze in der Supervision. So wird ein tiefgehendes Verständnis von Gruppen, die Rolle von Führung und Interventionen sowie die Anwendung dieser Erkenntnisse in der Supervision entwickelt.

Modul 6 • Balintarbeit & Methodenwerkstatt (drei Tage)

Im Mittelpunkt der Balintgruppenarbeit steht das Verstehen der unbewussten Beziehungsdynamik zwischen Berater*in und ratsuchender Person. Die Schilderung einer Szene, eines Problems oder einer Situation dient als Einstieg in die analytische Fallarbeit innerhalb der Supervision. Durch die Assoziationen der Gruppenmitglieder zum vorgestellten Fall werden verschiedene Aspekte der Beratungsbeziehung, des Auftrags und der Organisation sichtbar. Im Verlauf der Arbeit entsteht

ein neues Bild der Beziehung. Die Gruppe fungiert dabei als Spiegel für den Kontext und die Interaktionen. In diesem Modul wird die Methode der analytischen Fallarbeit eingeführt und mit weiteren kreativen Methoden ergänzt. Geschichten, Fantasien, Metaphern und Bilder werden genutzt und geübt, um das Unbewusste im Supervisionsprozess zu aktivieren und für die Bearbeitung von Fällen nutzbar zu machen.

Modul 7 • Teamsupervision (drei Tage)

Die große Vielzahl von Supervisionsprozessen findet in Teams statt. Supervisor*innen benötigen fundiertes Wissen und reflektierte Erfahrungen über die Strukturen und Abläufe in Teams sowie die Merkmale der Gruppendynamik. Dazu gehören der gemeinsame Arbeitsgegenstand, die Zielstellungen, die Einbindung in eine Organisation, die formale Funktion der Teamleitung und die unterschiedlichen Funktionen der Teammitglieder, wie in multiprofessionellen Teams. In diesem Seminar wird ein fundierter Überblick über die Grundlagen der Teamsupervision gegeben. Die Teilnehmenden setzen sich mit den Aufgaben von Supervisor*rinnen in Teams auseinander und lernen, verdeckte Aufträge zu erkennen. Ein Schwerpunkt liegt auf dem Dreieckskontrakt, der Vereinbarung zwischen Team, Organisation und Supervisor*in zur Auftragsklärung, Zieldefinition und Definition der Verantwortlichkeiten. Das Seminar vermittelt praxisnahe Ansätze zur effektiven Gestaltung von Teamsupervision.

Modul 8 • Teamentwicklung (drei Tage)

In diesem Modul geht es um Teamentwicklung als spezifische Form der Teamsupervision. Supervisor*innen lernen, Teamentwicklungsprozesse von der Auftragsklärung bis hin zur Durchführung professionell zu begleiten. Sie unterstützen Teams dabei, die Zusammenarbeit zu verbessern, Rollen zu klären und Konflikte zu bearbeiten. Die Teilnehmenden erfahren, wie sie Kommunikationsprozesse fördern, Ziele und Erwartungen klären und die Teamdynamik positiv beeinflussen können. Das Modul umfasst praxisnahe Übungen zur Analyse von Teamprozessen, zur Begleitung von Veränderungsprozessen und der Integration neuer Mitglieder. Ziel des Moduls ist es, dass die Teilnehmenden sich befähigt fühlen, Teamentwicklungsprozesse nachhaltig durchzuführen.

Modul 9 • Coaching und Online-Coaching (drei Tage)

In diesem Modul beschäftigen wir uns mit dem Coaching von Fachkräften, um ihre Rolle zu stärken und ihnen zu helfen, mit beruflichen Herausforderungen besser umzugehen. Der Coaching-Prozess orientiert sich an den Fragen und Zielen der Coachees. Stärken und Kompetenzen werden sichtbar gemacht. Coaching ist besonders wertvoll, wenn Fachkräfte Veränderungen anstreben oder Klarheit gewinnen möchten. Ein weiterer Schwerpunkt des Moduls ist Online-Coaching, das in der heutigen Zeit durch seine Flexibilität und Erreichbarkeit zunehmend wichtiger wird. Die Teilnehmenden lernen, wie sie Coaching in digitalen Formaten effektiv gestalten können. Online-Coaching ermöglicht ortsunabhängige Beratung und ist in der digitalen und global vernetzten Welt unverzichtbar. Besonderheiten des Settings, Modelle sowie praxisorientierte Übungen ergänzen das Modul.

Modul 10 • Führungskräfte-Coaching (drei Tage)

In diesem Seminar beschäftigen sich die Teilnehmenden mit Führungskräfte-Coaching. Zunächst werden Führungskonzepte, Führungsstile und Führungshaltungen vorgestellt und für das Coaching nutzbar gemacht. Ein zentraler Punkt ist die Selbstreflexion der Beziehung zwischen Coach und Coachee. Die Teilnehmenden lernen, ihre eigene Haltung und die Dynamik in der Beratung zu reflektieren und zu steuern. Zudem werden der Dreieckskontrakt und die Einbindung in die Organisation thematisiert. Im Verlauf des Moduls werden die Unterschiede zur Supervision verdeutlicht und spezifische Interventionskonzepte für Führungskräfte - Coaching erarbeitet. Weitere Themen umfassen Leadership, Persönlichkeitsdiagnostik und die Arbeit mit Zielen im Coaching.

Modul 11 • Werkstattbericht (vier Tage)

Im Mittelpunkt des Kurses steht die Präsentation der von den Teilnehmenden verfassten Werkstattberichte. Diese Berichte bieten eine Gelegenheit, die individuellen Erfahrungen und Reflexionen der Teilnehmenden aus ihren eigenen Praxisfeldern und den Lernsupervisionen vorzustellen und gemeinsam zu erörtern. Durch die Vorstellung der Werkstattberichte entsteht ein Raum für konstruktiven Austausch, in dem sowohl theoretische als auch praktische Aspekte der Arbeit miteinander verknüpft werden können. Die Teilnehmenden erhalten wertvolles Feedback und können ihre Perspektiven auf ihre Praxis vertiefen und erweitern.

Modul 12 • Supervision und Organisationsentwicklung (drei Tage)

Supervision und Organisationsentwicklung sind unterschiedliche Formate arbeitsweltbezogener Beratung, die sich jedoch an vielen Schnittstellen berühren. In diesem Modul erhalten die Teilnehmenden eine Einführung in das Verfahren der Organisationsentwicklung und lernen, wie Supervisor*innen Entwicklungsprozesse in Organisationen begleiten können. Die Rolle als Supervisor*in wird dabei in den erweiterten Aufgaben der Organisationsberatung betrachtet. In bestimmten Fällen kann es sinnvoll sein, dass Supervisor*innen ihre Rolle erweitern, um Veränderungsprozesse aktiv zu begleiten. Teamsupervisionen und andere Beratungsformate können als Katalysator für tiefgehende Organisationsentwicklung dienen. Das Verständnis dieser Formate und ihrer Wechselwirkungen mit der Supervision ist entscheidend, um bedarfsgerechte Lösungen für die Auftraggeber zu entwickeln.

Modul 13 • Changemanagement (drei Tage)

In diesem Modul erhalten die Teilnehmenden eine umfassende Einführung in die Grundlagen des Changemanagements und lernen, wie Veränderungsprozesse in Organisationen erfolgreich begleitet werden können. Dabei werden bewährte Modelle des Changemanagements vorgestellt, die helfen, Veränderungen systematisch zu gestalten. Ein weiterer Fokus liegt auf Generationsmodellen, die unterschiedliche Bedürfnisse und Perspektiven von Altersgruppen in Veränderungsprozessen berücksichtigen. Zudem wird ein Blick auf die aktuellen Herausforderungen und zukünftigen Entwicklungen im Bereich der Organisationsveränderung geworfen. Die Teilnehmenden erarbeiten praxisorientierte Ansätze, um Veränderungen in dynamischen Arbeitsumfeldern zu unterstützen und Umwelteinflüsse zu managen. Ziel des Moduls ist es, die Teilnehmenden zu befähigen, Changeprozesse selbstbewusst und mit supervisorischer Kompetenz zu begleiten.

Modul 14 • Konfliktmanagement (drei Tage)

In diesem Modul beschäftigen sich die Teilnehmenden mit den Grundlagen des Konfliktmanagements und erlangen ein tieferes Verständnis für die verschiedenen Konfliktformen, die in Organisationen auftreten können. Ein besonderer Fokus liegt auf Konflikten in Teams und den damit verbundenen Eskalationsstufen sowie der Konfliktdynamik. Die Teilnehmenden lernen, wie Konflikte frühzeitig erkannt und analysiert werden können, um rechtzeitig zu intervenieren. Weitere Themen umfassen die Führungsrolle im Konfliktmanagement, insbesondere der Rolle der Supervisorinnen innerhalb der Organisation und welche Interventionsstrategien hilfreich sind. Zudem wird beleuchtet, wie Supervisorinnen Konflikte als Entwicklungschance für Einzelpersonen und Gruppen nutzen können. Ziel ist es, die Teilnehmenden mit den nötigen Werkzeugen auszustatten, um Konflikte zu deeskalieren und konstruktive Lösungen zu fördern.

Modul 15 • Mediation (drei Tage)

In diesem Modul erhalten die Teilnehmenden eine fundierte Einführung in das Format Mediation und erlernen zentrale Theorien sowie Handlungsansätze für die Durchführung von Mediationen in Organisationen. Die Phasen der Mediation werden detailliert vorgestellt, um den Teilnehmenden einen klaren Überblick über den strukturierten Ablauf des Mediationsprozesses zu geben. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Rolle und Haltung des Mediators, da diese maßgeblich für den Erfolg des Verfahrens sind. Die Teilnehmenden lernen, Mediationsfelder zu erkennen und geeignete Methoden sowie Techniken anzuwenden. Im Verlauf des Seminars werden praxisorientierte Übungen durchgeführt, die den Transfer der theoretischen Grundlagen in die reale Mediationspraxis ermöglichen. Ziel ist es, die Teilnehmenden sicher in der praktischen Anwendung von Mediation zu mache

Modul 16 • Vielfalt und Gerechtigkeit (drei Tage)

Die berufliche Wirklichkeit ist heute zunehmend von Vielfalt geprägt, was sowohl Chancen als auch Herausforderungen für die Zusammenarbeit in Teams und Gruppen mit sich bringt. Um Konflikte und Störungen zu verstehen und produktiv zu nutzen, benötigen Beraterinnen ein tiefes Verständnis für Ausgrenzungen und Vorurteile. Diese sichtbar zu machen und zu reflektieren, gehört zu den zentralen Aufgaben von Supervisorinnen und Coaches. In diesem Seminar setzen sich die Teilnehmenden aktiv mit ihren eigenen Zuschreibungs- und Ausgrenzungsmustern auseinander und entwickeln ein Bewusstsein für die Dynamiken von Macht und Ungleichheit. Die Reflexion darüber ermöglicht es, die eigene Haltung zu hinterfragen und die Relevanz dieser Muster in der supervisions- und coachingbezogenen Praxis zu erkennen. Für Supervisor*innen ist dieses Wissen entscheidend, um in der Arbeit mit Teams und Organisationen eine inklusivere, respektvolle und konfliktsensible Atmosphäre zu fördern.

Modul 17 • Supervision im interkulturellen Kontext (drei Tage)

Dieses Modul beschäftigt sich mit den interkulturellen Aspekten in der Supervision und vermittelt die notwendigen Fähigkeiten, um in globalisierten und multikulturellen Kontexten erfolgreich zu kommunizieren. Angesichts der zunehmenden Globalisierung und Migration ist die Entwicklung interkultureller Kompetenz entscheidend, um Konflikte zu vermeiden und Handlungsfähigkeit zu bewahren. Teilnehmende lernen, kulturelle Prägungen bei sich selbst und anderen zu erkennen und zu respektieren, um in interkulturellen Begegnungen effektiv agieren zu können. Das Modul fördert insbesondere die Fähigkeit zur Perspektivübernahme und zur Orientierung in komplexen und unklaren Situationen.

Modul 18 • Gesundheitsmanagement (drei Tage)

Es stehen zentrale Themen wie Trauma, Resilienz, Stressprävention, Burnout-Prophylaxe und die Bewertung von Gesundheitsrisiken im Fokus. Die Teilnehmenden erhalten einen umfassenden Überblick über die aktuellen Herausforderungen in der Arbeitswelt, insbesondere die Auswirkungen seelischer Belastungen. Sie lernen Modelle der Gesundheitsprävention kennen und reflektieren die Rolle von Supervisor*innen im Umgang mit Gesundheitsfragen. Ein weiterer Schwerpunkt sind ethische Aspekte des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Supervisor*innen werden befähigt, Gesundheitsrisiken frühzeitig zu erkennen und präventive Maßnahmen in ihren Arbeitskontext zu integrieren. So können sie eine gesunde Arbeitsumgebung fördern und Teams dabei unterstützen, Resilienz aufzubauen und langfristig arbeitsfähig zu bleiben.

Modul 19 • Markt und Ethik (drei Tage)

In diesem Seminar wird der ethische Rahmen der beruflichen Beratung vertieft. Dabei geht es um die Balance zwischen den Interessen der Organisation und den Bedürfnissen der ratsuchenden Personen. Supervisor*innen und Coaches müssen ethisch fundierte Entscheidungen treffen, um die Integrität der Coachees zu wahren und gleichzeitig den Anforderungen der Organisation gerecht zu werden. Dies erfordert eine reflektierte Haltung zum eigenen Handeln und die Wahrung moralischer Grundsätze. Zudem wird der Marktaspekt beleuchtet: Wie verändern sich die Arbeitslandschaften und die Anforderungen an Supervisor*innen? Das Modul thematisiert die Auswirkungen des Marktes auf Supervision und Coaching, insbesondere in einer zunehmend digitalisierten und marktorientierten Arbeitswelt, sowie die Frage, wie ethische Prinzipien angesichts der Kommerzialisierung gewahrt bleiben können. Auch wird untersucht, wie neue Märkte und Berufsfelder für Berater*innen erschlossen werden können.

Abschluss (drei Tage)

Das Abschlussmodul stellt den letzten bedeutenden Meilenstein einer umfassenden Ausbildungsreise dar. In diesem Seminar haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Abschlussarbeiten zu präsentieren. Der Abschlussbericht beinhaltet die Reflektion eines Lernsupervisionsprozesses und damit die Auseinandersetzung mit den erworbenen Fähigkeiten, um so selbstbewusst und professionell als Supervisor*in in der beruflichen Praxis tätig zu werden. Das Kolloquium bietet einen Raum für den Austausch und die Reflexion über die eigene Entwicklung als Supervisor*in. Es ist der Moment, in dem die Teilnehmenden auf ihre bisherige Reise zurückblicken, die Herausforderungen und Erfolge der Ausbildung würdigen und sich zugleich auf ihre zukünftige Praxis als Supervisor*innen vorbereiten können.

- Geschäftsführerin von Streit Entknoten
- Diplom-Sozialpädagogin
- Lizenzierte Mediatorin und Ausbilderin BM®, Zertifizierte Mediatorin nach dem Mediationsgesetz
- Supervisorin / Coach Organisations-entwicklung (DGSv)
- Akkreditierte Team Management System®-Trainerin
- Trainerin für Interkulturelle Kompetenz
- Systemische Familientherapeutin

PUBLIKATIONEN (Auswahl)

Sosan Azad / Christine Susanne Rabe: Scheitern – Ende oder Anfang?
Die Chancen der Supervision nutzen.
In: DIE MEDIATION, Quartal II/2025.

Sosan Azad / Christine Susanne Rabe: Mehrgewinn der Supervision im Unternehmen.
In: DIE MEDIATION, Quartal I/2025.

Konflikt im Unternehmen wirksam lösen. Vom Einzelfall zur Organisationsentwicklung.
In: DIE MEDIATION, Ausgabe Quartal IV/2024

Welcome to my Company! Wir rufen Fachkräfte - Und Menschen werden kommen
In: DIE MEDIATION, II/2023

Sieben gute Gründe, warum man keine Angst vor Mediation haben soll!
In: DIE MEDIATION, II/2022

Transformation als Dienst an der Kultur.
In: Journal Supervision 3/2020

Schwierige Medianden, schlechte Mediatoren - wo gibt‘s denn sowas?
Von Sosan Azad und Christine Susanne Rabe; In: DIE MEDIATION IV/2019

Was verstehst Du, was ich nicht verstehe?
Sosan Azad und Christine Oschmann; In: perspektive mediation 02/16

PRESSE (Auswahl)

Interview mit Sosan Azad in Deutschlandfunk Kultur (24.03.2023):
Ampel-Streit – Bei einer Dreierkonstellation ist einer immer draußen

Sosan Azad in Deutschlandfunk Kultur (01.12.2021):
Mediatorin Sosan Azad. Die interkulturelle Brückenbauerin

Sosan Azad im Podcast - hr2 Kultur (08.04.2021):
Auf Krawall gebürstet - wie wir streiten lernen

Sosan Azad im Tagesspiegel (15.04.2021):
Laschet vs. Söder – was Konfliktlösungsexperten jetzt raten

Janine Reitel

- Supervisorin, Coach und Organisations- und Onlineberaterin (DGSv)
- Personal- und Businesscoach
- Dipl. Sozialarbeiterin (FH)
- Referentin der Geschäftsführung für eine internationale gemeinnützige Organisation (NGO) für Nothilfe und Entwicklungszusammenarbeit

PUBLIKATIONEN

»Supervision macht unsere Probleme doch nur schlimmer!« Von der ersten Begegnung mit einem potenziellen Supervisionsteam

In: supervision, 3.2024

PROFIL DER REFERENT*INNEN

Dr. Birgit Keydel

- Mediatorin und Ausbilderin für Mediation (BM®), Supervisorin (DGSv)
- Fortbildungen Coaching, Erfolgreich Verhandeln nach Harvard, systemische Strukturaufstellungen, Teamentwicklung, TeamManagement-System (TMS)
- Studium der Philosophie, Diplom an der Humboldt-Universität zu Berlin, Promotion an der Akademie der Wissenschaften

Sibylle Grüßer

- Zertifizierte Mediatorin Wirtschaft, Familie und soziale Handlungsfelder nach MedG
- Systemischer Coach
- Supervisorin und systemische Change Managerin

Jörg Pahnke

- Jurist und Mediator
- Systemischer Coach
- Trainer in Kommunikation und Konfliktmanagement

Dr. phil. Hans-Joachim Eberhard

- Supervisor DGSv
- Gruppenlehranalytiker D3G und Psychoanalytiker
- Psychologischer Psychotherapeut, Kassensitz in Gütersloh
- Psychodynamischer Gruppenselbsterfahrungsleiter GTS Ruhr
- Senior Adviser RochusMummert
- Systemischer Familientherapeut IFF Frankfurt
- Tutor KVWL
- Promotion FU Berlin

Sonne Ince

- freiberufliche Trainerin
- Systemische Supervisorin und Beraterin für Teams und Führungskräfte aus den Themenkontexten Diversity, Rassismus, Bildung, Gewalt und LGBTQIA+
- Begleitung von NGOs und Bildungseinrichtungen in diversitätsorientierten Veränderungsprozessen

Erdmute Bartsch

- Supervisorin, Coach, Organisationsberaterin (DGSv)
- Praxis für Supervision und berufliche Entwicklung in Hannover
- Dipl.Supervisorin DGSv
- Balintgruppenleiterin DBG
- Gruppenanalytikerin D3G
- Mitautorin: Gruppenanalytisch verstehen – supervisorisch handeln

LISTE VON LEHRSUPERVISOR*INNEN

Gerne können Sie auf unsere erfahren Kooperationspartner*innen für Ihre Lehrsupervision zurückgreifen. Hier eine Auswahl:

Dr. Ulrike Galander

- freiberufliche Beraterin, Trainerin und Supervisorin
- Weiterbildung „Organisationsentwicklung und -beratung“
- Ausbildung zur Supervisorin (DGSv)
- Fortbildung zur NLP-Practitionerin
- Ausbildung zur psychologischen Trainerin
- Promotion an der philosophischen Fakultät der Martin-Luther Universität Halle-Wittenberg
- Studium der Pädagogik und Philosophie

Wolf Hinsching

- Diplomtheologe, Supervisor (DGSv)
- Beratung von Führungskräften (Einzelsetting, Team und Gruppe)
- Organisationsentwicklung, Um- und Neustrukturierungen
- Implementierung (und Entwicklung) von Mitarbeiterjahresgesprächen
- Auswahlverfahren von Führungspersonal (insbesondere Vorstände, Geschäftsführungen und Personalleitungen)

www.supervision-hinsching.de

Anja Barthel-Kuhl

- Studium der Erziehungswissenschaften, Psychologie und Soziologie an der FU Berlin
- Supervisorin/Coach (DGSv)
- durch die DGSv zertifizierte Supervisionsausbildungsleitung für ein Fortbildungsinstitut in Niedersachsen
- Supervision und Coaching für vielfältige Branchen
- Führungskräftecoachings
- Moderation von Klausur- und Teamtagen

Tilman Bemm

- Studium der Kommunikationswissenschaftlen (MA)
- Mediator
- Supervisor, Coach und Organisationsentwickler (DGSv)
- lösungsorientierter Berater
- Social Media Manager
- Krankenpfleger
- Aufstellungsleiter für systemische Strukturaufstellungen

Katharina Loerbroks

- Diplom-Sozialpädagogin
- Supervisorin / Coach DGSv
- Systemische Familientherapeutin (SG)
- Ausbildung von Supervisor*innen, Coaches und Schuldnerberater*innen
- Mitautorin am Bundesrahmenhandbuch Schutzkonzepte gegen sexualisierte Gewalt der Diakonie Deutschland

Ausbildung in Mediation

Konfliktmanagement in Organisationen und Unternehmen

Einführung, Grundkurs & Aufbaukurs

Die Ausbildung als Mediator*in befähigt die Teilnehmenden zur Akquise, Verhandlung, Planung, Durchführung und Evaluation von Beratungsprozessen in Organisationen, in Teams und Gruppen, im interkulturellen und im Familienkontext. Der Schwerpunkt der Ausbildung liegt in der Herausbildung und Vertiefung der Handlungs- und Urteilssicherheit in der Rolle als Mediator*in.
Um den unterschiedlichen Fragestellungen der Auftraggeber*innen und den Anforderungen der individuellen Konfliktsituation gerecht zu werden, integriert die Ausbildung auch andere Beratungsformate und bietet hier Übungsmöglichkeiten. Diese Formate sind Coaching, Organisationsberatung und Supervision.
Die Ausbildung gliedert sich in verschiedene Abschnitte, die komplett, teilweise oder einzeln gebucht werden können.

Zertifizierte Ausbildung nach den Rahmenbedingungen des Mediationsgesetzes und den Standards des Bundesverbandes Mediation e.V.

Schulmediation und Ausbildung von Konfliktlotsen

Fortbildung

In dieser Fortbildung lernen Sie, professionell mit der Methode der Mediation im Bereich Bildung und Erziehung zu arbeiten.
Sie erfahren welche Rahmenbedingungen bei der Implementierung von Mediation im Kontext Schule, Bildung und Erziehung zu beachten sind. Darüber hinaus lernen Sie, mit welchen Methoden und Übungen Schüler*innen, Kinder und Jugendliche erfolgreich in eine Mediation eingebunden werden und auf welchen Wegen sie auch weiterführend ausgebildet werden können (Konfliktlotsenprogramme).

Die Fortbildung richtet sich an Mediator*innen und pädagogische Fachkräfte, die ihre Kenntnisse in den Bereichen Schule sowie Kinder- und Jugendarbeit anwenden wollen und eigene Konfliktlotsen ausbilden möchten.

Die Fortbildung wird von anerkannten Ausbildern des Bundesverbandes MEDIATION e.V. geleitet und zeichnet sich durch einen hohen Praxisbezug aus.

Aufstellungen in der Mediation und Beratung

Weiterbildung für Mediator*innen, BeraterInnen und Supervisor*innen

Aufstellungen in der Mediation verdeutlichen die energetische Darstellung innerer Bilder mittels Personen, Gegenständen oder Figuren als Stellvertreter im Raum oder auf dem Brett.

Oft geraten die Beteiligten in der Lösungsphase der Mediation in ihre alten Verhaltensmuster, welche bewusst oder unbewusst die Einwilligung in die Lösung blockieren. In Organisationen können sich strukturelle Unklarheiten bis in diese Phase durchziehen und behindern den Lösungsprozess oft maßgeblich.

Die Aufstellungsarbeit kann in Mediationsprozesse integriert werden, um die Nachhaltigkeit von Lösungen zu unterstützen. Sie erleichtert Klärungen, falls sich Verstrickungen festgesetzt haben, die nicht über die üblichen Interventionen identifiziert werden können.
Die Beteiligten erfahren spürbare, hörbare und sichtbare Veränderungen, welche sie als sehr hilfreich empfinden.

Sosan Azad arbeitet im Rahmen ihrer achtsamen Aufstellungsarbeit auf der Grundlage der Erkenntnisse der klassischen Familienaufstellung, der Organisationsaufstellung und der systemischen Strukturaufstellung nach Varga von Kibéd und Insa Sparrer.

Die Fortbildung kann als Aufbaumodul der Mediationsausbildung angerechnet werden.

Weitere Informationen zu unseren Angeboten finden Sie auf unserer Website.

Gerne stehen wir Ihnen auch für ein kostenloses Beratungsgespräch zur Verfügung.
Im Rahmen unserer Infoabende können Sie sich persönlich über die Angebote informieren.
Selbstverständlich können wir uns auch online zu einem Beratungsgespräch treffen.

Mediation im interkulturellen Kontext

Fortbildung

Eine interkulturell sensible Arbeit mit Menschen aus unterschiedlichen Kulturen basiert insbesondere auf einer wertebewussten Haltung. Interkulturelle Kommunikationsmethoden und Konfliktlösungsstrategien sind weitere wichtige Elemente. Hierbei ist unter dem systemischen Ansatz zu beachten, welche Rolle und welchen Auftrag Sie als Fachkraft jeweils innehaben und welche Möglichkeiten und Grenzen hierin begründet sind.

Mediation wird mit Erfolg in interkulturellen Konflikten eingesetzt. Gehören die Konfliktparteien unterschiedlichen Nationalkulturen an, fließen die kulturellen Charakteristika als eine wichtige Komponente in den Vermittlungsprozess ein. Von der Falleingangsphase bis zur Vereinbarung bietet Mediation im interkulturellen Kontext Synergiepotentiale in der Konfliktlösung.

Gleichzeitig stellt dieser Kontext an die Mediator*innen besondere Herausforderungen, da sich die Konfliktparteien in der Regel in ihrem Konfliktverhalten, im Kommunikationsstil und ihren Erwartungen an die Rolle und Haltung des/der Mediator*innen unterscheiden.

Diese Fortbildung findet im Rahmen der Jahresausbildung Mediation statt und ist offen für Mediator*innen, Supervisor*innen und Berater*innen.

Führungsseminar

Führen mit persönlicher Präsenz

Unser Seminar richtet sich vor allem an junge und künftige Führungskräfte. Die Teilnehmenden erwerben Grundkenntnisse zu Führungsaufgaben, Führungstechniken und -stilen, zu situationsgerechtem Führen und (ethischer) Verantwortung als Führungskraft. Sie reflektieren ihre eigene Führungsrolle im Kontext der Erwartungen des Unternehmens und der der Mitarbeitenden. Vertieft setzen sich die Teilnehmer*innen mit verschiedenen Themen der Kommunikation als Führungskraft auseinander und entwickeln hier konkrete Kompetenzen:

lösungsorientierte Gesprächsführung, Feedback, Leitung von Meetings, Vereinbarung und Überwachung von Zielen. Weitere Vertiefungsschwerpunkte sind Teamentwicklung, Begleitung von Veränderungsprozessen, Konfliktmanagement sowie Umgang mit Krisen.

Die geringe Teilnehmerzahl (max. zwölf) ebenso wie die anregende und abwechslungsreiche Methodik macht es den Teilnehmenden leicht, sich schnell zu öffnen und sich die Inhalte persönlich zu erschließen. Unsere Teilnehmenden profitieren von einer Auseinandersetzung mit der aktuellen Diskussion zum Thema „Führung“, mit Forschungsergebnissen und auch mit einem kritischen Blick auf so manche „neue Sau, die durchs Leadership-Dorf getrieben“ wird.

Begleitend zu den Seminaren erhalten die Teilnehmenden die Gelegenheit, ihre Rolle als Führungskraft, ihr Kompetenzprofil als auch ihre persönliche Entwicklung zu reflektieren. Dazu stehen ihnen Materialien zur Selbstreflexion und -evaluation zur Verfügung, ebenso wie kollegiale Beratung und individuelles Feedback der Kursleitung. Die Stärkung der persönlichen Präsenz begleitet uns dabei über den gesamten Seminarverlauf. Neben vielfältigen Möglichkeiten zum Ausprobieren erhalten die Kursteilnehmer*innen konkrete Anregungen zum Transfer in die Praxis.

Weitere Informationen zu unseren Angeboten finden Sie auf unserer Website.

Gerne stehen wir Ihnen auch für ein kostenloses Beratungsgespräch zur Verfügung.
Im Rahmen unserer Infoabende können Sie sich persönlich über die Angebote informieren.
Selbstverständlich können wir uns auch online zu einem Beratungsgespräch treffen.

Familienmediation

Aufbaumodul

Im Aufbaukurs Familienmediation (80 Stunden) können Sie bereits erworbenes Wissen und erlernte mediative Fähigkeiten vertiefen und sich zum*zur Familienmediator*in spezialisieren lassen. Die hier vermittelten Inhalte und Grundlagen qualifizieren Sie, insbesondere in Familienkonflikten rund um das Thema Trennung und Scheidung tätig zu werden.

Die Aufbauausbildung ermöglicht dabei in besonderer Weise die vertiefte Befassung mit beziehungs- und entwicklungsdynamischen Hintergründen von Konflikten und Konfliktverhaltensweisen, deren Erkennen und Bearbeiten eine konstruktive Veränderung im mediativen Konfliktbearbeitungsprozess erst möglich machen. Ziel unserer Ausbildungen ist die Herausbildung einer Mediator*innenpersönlichkeit, die von interdisziplinärem Denken, mediativer Haltung und praktischem Erfahrungswissen geprägt ist.

Angewandte Methoden: Wissensvermittlung in der großen Gruppe, Rollenspielen in Kleingruppen, Selbsterfahrungsanteile, Kleingruppenarbeit, Intervision, Supervision, Peergruppenarbeit, Hospitationen.

Supervisor*in - Erweiterte Mediationsanaloge Supervision

Kooperationsprojekt IKOME

Das Ziel dieser berufsbegleitenden Ausbildung ist, eine Zusatz-Ausbildung zum eigenen Arbeitsbereich zu erwerben. Mitarbeiter, Gruppen aber auch Firmen und Organisationen erfahren in der Supervision, wie sie ihr (berufliches) Handeln hinterfragen und optimieren können. Dabei findet keine Bewertung statt, sondern neue Lösungsmöglichkeiten für Problemsituationen und -fälle werden erarbeitet und in die Praxis umgesetzt. Dazu vereinbaren die Teilnehmer mit dem Supervisor Ziele. Inhalte sind u.a. die Rollen- und Beziehungsstruktur zwischen Mitarbeiter und Klienten sowie die Zusammenarbeit innerhalb eines Teams oder innerhalb einer Einrichtung. Supervision kommt überwiegend im sozialen, pädagogischen, therapeutischen und medizinischen Bereich zum Einsatz, vermehrt auch in der Wirtschaft.

Supervision – Erweiterte mediationsanaloge Supervision ist gekennzeichnet durch:

- ein strukturiertes Verfahren,
- Ressourcen- und Zukunftsorientierung,
- Ergebnisoffenheit, Optionalität, Neutralität,
- konkrete umsetzbare Ergebnisse für die Supervisanden,
- die Nutzung der Ressourcen der Gruppe und der Verschiedenheit der Teilnehmer,
- Entlastung bei komplexen Fällen.

Weitere Informationen zu unseren Angeboten finden Sie auf unserer Website.

Gerne stehen wir Ihnen auch für ein kostenloses Beratungsgespräch zur Verfügung.
Im Rahmen unserer Infoabende können Sie sich persönlich über die Angebote informieren.
Selbstverständlich können wir uns auch online zu einem Beratungsgespräch treffen.

Weiterbildung in Supervision und Coaching
Organisationsberatung und Konfliktmanagement

TERMINPLANUNG

Abschnitt	Nr.	Titel	Termin
	1	Auftakt	30.04. – 03.05.26 (4 Tage)
Supervision und Supervisand	2	Die Beraterbeziehung & Fallsupervision	26.06. – 28.06.26
	3	Fallsupervision	28.08. – 30.08.26
	4	Einzelsupervision, Teil 2	25.09. – 27.09.26
Supervision in der Gruppe und im Team	5	Gruppenanalytik und Selbsterfahrung	02.10. – 04.10.26
	6	Balintarbeit und Methodenwerkstatt	06.11. – 08.11.26
	7	Teamsupervision	18.12. – 20.12.26
	8	Teamentwicklung	15.01. – 17.01.26
Coaching	9	Coaching und Online-Coaching	19.02. – 21.02.27 online
	10	Führungskräfte-Coaching	19.03. – 21.03.27
	11	Werkstattbericht	08.04. – 11.04.27 (4 Tage)
Supervision und Beratung in der Organisation	12	Supervision und Organisationsentwicklung	25.06. – 27.06.27
	13	Changemanagement	20.08. – 22.08.27
	14	Konfliktmanagement	24.09. – 26.09.27
	15	Mediation	29.10. – 31.10.27
Supervision und Gesellschaft	16	Vielfalt und Gerechtigkeit	19.11. – 21.11.27
	17	Supervision im interkulturellen Kontext	17.12. – 19.12.27
	18	Gesundheitsmanagement	14.01. – 16.01.28
	19	Markt und Ethik	18.02. – 20.02.28
	20	Abschluss	17.03. – 19.03.28

Veranstaltungsort: NETU, Ansbacher Str. 5, 10787 Berlin

Seminarzeiten: Freitag und Samstag von 9 - 18 Uhr, Sonntag von 9 - 15 Uhr
Donnerstag (Modul 1 und 11): 9 - 18 Uhr

Streit Entknoten
Büro für Mediation und Interkulturelle Kommunikation

Streit Entknoten GmbH
Büro für Mediation und
Interkulturelle Kommunikation
www.streitentknoten.de

Geschäftsstelle:
Kaiserdamm 103-104
14057 Berlin

T 030 / 39 50 54 36
M 0175 / 114 74 40
info@streitentknoten.de

Streit Entknoten GmbH
Büro für Mediation und Interkulturelle Kommunikation

Geschäftsstelle:
Kaiserdamm 103-104
14057 Berlin

T 030 / 39 50 54 36
M 0175 / 114 74 40

info@streitentknoten.de

www.streitentknoten.de