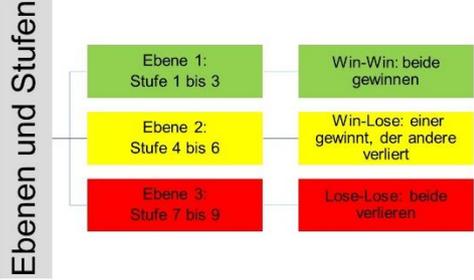
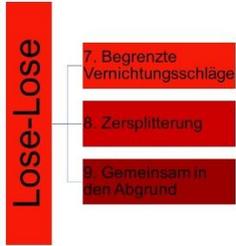


## Bildquellen

Bild	Quelle
 <p>Ebenen und Stufen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ebene 1: Stufe 1 bis 3: Win-Win: beide gewinnen</li> <li>Ebene 2: Stufe 4 bis 6: Win-Lose: einer gewinnt, der andere verliert</li> <li>Ebene 3: Stufe 7 bis 9: Lose-Lose: beide verlieren</li> </ul>	<p>In Anlehnung an Glasl, F. (2012). Wie Organisationsmediation mit Macht in Konflikten umgehen kann. Gruppensdynamik Und Organisationsberatung, 43(2), 153–171.</p>
 <p>Win-Win</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Verhärtung</li> <li>2. Polarisierung &amp; Debatte</li> <li>3. Taten statt Worte</li> </ul>	<p>In Anlehnung an Glasl, F. (2012). Wie Organisationsmediation mit Macht in Konflikten umgehen kann. Gruppensdynamik Und Organisationsberatung, 43(2), 153–171.</p>
 <p>Win-Lose</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>4. Sorge um Image &amp; Koalition</li> <li>5. Gesichtungsverlust</li> <li>6. Drohstrategien</li> </ul>	<p>In Anlehnung an Glasl, F. (2012). Wie Organisationsmediation mit Macht in Konflikten umgehen kann. Gruppensdynamik Und Organisationsberatung, 43(2), 153–171.</p>
 <p>Lose-Lose</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>7. Begrenzte Vernichtungsschläge</li> <li>8. Zersplitterung</li> <li>9. Gemeinsam in den Abgrund</li> </ul>	<p>In Anlehnung an Glasl, F. (2012). Wie Organisationsmediation mit Macht in Konflikten umgehen kann. Gruppensdynamik Und Organisationsberatung, 43(2), 153–171.</p>

