

Unternehmens-mediation

Mediation in Organisationen und Unternehmen.

– Was bedeutet das?

In vielen Firmen fehlt es an einer integrierten **Konfliktkultur**, d.h. es besteht Unzufriedenheit und latente Konflikte zeigen sich regelmäßig bei bestimmten Begegnungen und Teambesprechungen wieder an der Oberfläche. Aus Furcht vor den möglichen Folgen wird nicht darüber gesprochen oder es besteht die Vorstellung, dass diese Art der innerbetrieblichen Kämpfe zur Arbeit im Unternehmen gehört. Diese Muster der Konfliktvermeidung und -verdrängung trägt dazu bei, dass das viele Mitarbeiter ihr Potenzial nicht ausschöpfen können, weil es sehr anstrengend ist die ständige Anwesenheit von Spannungen und Unsicherheit auszuhalten. Die Mitarbeiter und mancher Vorgesetzte tendieren dann dazu zu resignieren oder im ungünstigsten Fall krank zu werden.

Konflikte zwischen verschiedenen Mitarbeitern einer Firma oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter können jedoch gut und einvernehmlich durch eine Mediation gelöst werden. Die Arbeitsfähigkeit aller Beteiligten wird wieder hergestellt und das Betriebsklima wird spürbar besser, was sich langfristig auf die Zufriedenheit und die Gesundheit sowie auf die Produktivität aller Mitarbeiter auswirken wird.

Vor einer Teammediation im Unternehmen ist jeweils zu Klären, ob die Bedingungen für eine Teammediation bereits gegeben sind. Diese Bedingungen sind abhängig von dem vorhanden Konfliktpotential und den Kommunikationstrukturen. Wenn z.B. die Situation so belastet ist, dass für einige Mitarbeiter ein Gruppengespräch zu bedrohlich wäre, ist es nicht sinnvoll, sogleich mit der Mediation zu beginnen, weil dann vorrangig in Einzelgesprächen die Voraussetzungen für die Sicherheit jedes Beteiligten zu klären sein wird.

Für eine offene Gesprächs- und Konfliktkultur ist es unabdingbar, dass ein Minimum an Bereitschaft zur Lösung des Konfliktes bereits besteht. Es geht um Verantwortung für die eigenen Interessen und Bedürfnisse damit

eine Chance gegeben ist, unter den Bedingungen von Gewaltfreiheit und Wahrhaftigkeit gemeinsam eine Lösung zu suchen, die alle Beteiligten akzeptieren können – **Win-Win Lösung**.

In der folgenden **Teammediation** unterstützt der Mediator aus einer Position **Allparteilichkeit** heraus die Konfliktparteien. Wir nennen das eine allparteiliche Position, weil wir alle Seiten unterstützen möchten, um ein Gleichgewicht in der Verständigung herzustellen. Es kann daher auch sein, dass es Phasen geben kann, in der sie „schwächere“ Partei mehr Unterstützung erhält, als die „stärkere“ Konfliktpartei. Das wäre dann möglicherweise notwendig, um ein vorhandenes Ungleichgewicht aufzulösen und das Gleichgewicht zwischen allen Beteiligten wieder herzustellen. Es ist nicht Aufgabe des Mediators Ratschläge zu erteilen, sondern **die Konfliktparteien darin zu unterstützen, selbst eine Lösung zu finden**.

Der Mediator unterstützt die Konfliktparteien in der Gruppe folgendermaßen:

- er übersetzt die Aussagen der einzelnen Personen, damit diese die Aussagen besser verstehen können – Alle Menschen haben durch die eigene Sozialisation und Entwicklungsgeschichte eine eigene Sichtweise von der Welt und davon, wie diese Welt organisiert ist, entwickelt. Viele Personen haben Schwierigkeiten die „andere Welt“ des Partners zu verstehen und zu akzeptieren.
- er spiegelt die Aussagen und zeigt damit den versteckten Aussagegehalt.
- er nimmt Kontakt auf zu den offensichtlichen und verborgenen Gefühlen, damit die Konfliktparteien sich deutlicher sehen und verstehen können
- er unterstützt eine Verbindung zu den Bedürfnissen, damit die Konfliktparteien die unterschiedlichen und gemeinsamen Bedürfnisse erkennen und damit mehr Klarheit über ihre Absichten erhalten können.
- Eine Klärung über die Ebene der Bedürfnisse erschafft auch neue Form der Verbindung.
- Der Mediator sorgt für Sicherheit und Schutz aller Beteiligten
- Während des Prozesses findet ein Lernprozess statt, wodurch die

Konfliktparteien eigene Kompetenzen zur Konfliktlösung entwickeln können.

- Mit einer Einführung in eine gewaltfreie Form der Kommunikation lernen Sie Ihre Interessen, Wünsche und Bedürfnisse bei sich selbst und dem Gesprächspartnern deutlich wahrzunehmen und anzusprechen sowie einen einführenden Kontakt herzustellen. Hierdurch entsteht eine neue Dimension von Klarheit in der Verständigung und der geschäftlichen oder kollegialen Verbindung.

Die Zeitdauer der Mediation wird individuell geregelt und ist abhängig von dem vorhandenen Konfliktpotential sowie den Bedürfnissen der Konfliktparteien. Über das Ende der Mediation entscheiden die Beteiligten gemeinsam.

Kosten: Zurzeit berechne ich eine **Tagespauschale zwischen 1.400,- € und 1.600,- €** in Abhängigkeit mit dem Mediationsaufwand. Für gemeinnützige Institutionen gewähre ich einen Preisnachlaß von 12% Bitte richten Sie eine konkrete Anfrage an mich.

Bitte sehen Sie auch unter: www.teamtraining-roth.de