

Mediation im Arbeitsleben

Mediation in Unternehmen oder Organisationen bietet sich durch einen externen Mediator an, wenn ein intern nicht mehr lösbarer Konflikt die Beteiligten lähmt oder zum Aktionismus treibt, wie es häufig z.B. bei einem Mobbingvorwurf zu beobachten ist.

Auf gute Geschäftsbeziehungen!

Mit diesem Wunsch werden die meisten Verträge geschlossen - schließlich sind Geschäftspartner auf gute Geschäftsbeziehungen angewiesen - sei es als Dienstleister und Kunde oder Kooperationspartner.

Beispiele für typische Konflikte zwischen Geschäftspartnern sind mangelhafte Dienstleistungen, Liefer- und Qualitätsprobleme, Wettbewerbsstreitigkeiten, Unternehmensnachfolge, Absprachen oder Verträge werden nicht mehr eingehalten.

Ziemlich beste Freunde!

Konflikte zwischen befreundeten Gesellschaftern - sei es als (geschäftsführende) Gesellschafter oder gemeinsame Inhaber einer Kanzlei, Praxis oder eines Architekturbüros - sind insbesondere in einer GmbH nicht selten, da die persönliche Leistung der Gesellschafter im Vordergrund steht. Häufiger Streitpunkt sind unterschiedliche Vorstellungen, was mit ihrem Gesellschaftsanteil geschehen soll, über die Führung oder die Unternehmensstrategie.

Und täglich grüßt das Murmeltier!

Führungskräfte oder Mitarbeiter, die an einem scheinbar unauflösbaren Konflikt beteiligt sind, kennen das Gefühl, beinahe alpträumhaft in einer Zeitschleife festzusitzen - wie Bill Murray als zynischer Phil Connors.

Nach Einstein kann man Probleme niemals mit derselben Denkweise lösen, durch die sie entstanden sind

Eine außergerichtliche Mediation ermöglicht durch ein strukturiertes Vorgehen und gemeinsam festgelegte Vereinbarungen eine Konsensfindung zwischen den Konfliktparteien, um eine weitere Eskalation oder disziplinarische Maßnahmen zu vermeiden, die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen und neue Wege der konstruktiven Zusammenarbeit ermöglichen.

Für eine innerbetriebliche Mediation ist ein Vorgespräch mit dem Auftraggeber und den Konfliktparteien einzeln unerlässlich.

In den Vorgesprächen wird für alle Beteiligten ein akzeptabler Auftrag entwickelt und die Art der Berichterstattung vereinbart.

Die Mediation kann zwischen Arbeitgebern und Interessenvertretung, Gesellschaftern, Geschäftsführern, Führungskräften, Führungskraft und Mitarbeiter(n), Mitarbeitern, Gruppen oder Abteilungen, und innerhalb von Gruppen, Teams oder Abteilungen stattfinden.

Die "Pendelmediation" kann dabei sehr nützlich sein: Ich pendele als Mediator zwischen den Konfliktbeteiligten in Form von Einzelgesprächen hin und her, bis eine gemeinsame Sitzung mit allen Konfliktbeteiligten möglich ist.

Als externer Mediator stehe ich außerhalb des Systems, gehöre keinem Unternehmen oder Organisation an, bin somit weder involviert noch Teil des Systems.

Mit meinem externen Blick kann ich neue Betrachtungsweisen ermöglichen. Ich kann ansprechen, was für „Interne“ oft tabu oder nur schwer ansprechbar ist.

So fällt es den Beteiligten leichter, sich einzulassen.

Als "Mittler" in verfahrenen Konfliktsituationen Sorge ich für einen geschützten Rahmen, bin ich allparteilich und verpflichte mich als zertifizierter Mediator zur Verschwiegenheit laut Mediationsgesetz.

Mein externer Blick ist geschult durch diverse Aus- und Weiterbildungen, u.a. als Coach, Supervisor und Mediator, und spezielle Fortbildungen zum Thema Konflikte.

Als zertifizierter Mediator und vom "Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt e.V." (BMWA) akkreditierter Mediator arbeite ich nach den Regeln des geltenden Mediationsgesetzes und den Standards des „Bundesverbandes Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt e.V. (BMWA)“.

Kontinuierlich nehme ich an Verfahren zur Qualitätssicherung teil, dies beinhaltet Fortbildungen, eigene Supervisionen und Interventionen.

Ich stehe Ihnen bedarfsorientiert und unkompliziert zur Verfügung.

Ein Vorgespräch dient dem Kennenlernen und der Auftragsklärung.

Mein Honorar berechne ich nach Zeitaufwand.

Stefan Siewing

Kantstr. 3, 50858 Köln

0177-2155869

info@dialoging.de

www.dialoging.de