

Mediation im Arbeitskontext und die Rolle des Mediators/der Mediatorin im Unternehmen

Interne Konflikte in Unternehmen

- **zwischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen einer Abteilung**
- **zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen**
- **bei Mobbing**
- **zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat oder Personalvertretung**

Interne Konflikte in Unternehmen

- innerhalb der Geschäftsleitung
- bei Veränderungsprozessen im Unternehmen
- in Teamentwicklungsprozessen

**Festlegung, ob interner oder externer
Mediator/Mediatorin eingesetzt wird**

Allparteilichkeit

- keine Bewertung der Aussagen der Beteiligten
- ausgewogene Verteilung von Aufmerksamkeit
- sich nicht auf eine Seite ziehen lassen
- alle Beteiligten und den Prozess im Blick haben

Rollenklärung bei interner Mediation zwischen Personalern – Betriebsrat – Führungskraft und der Rolle als Mediator oder Mediatorin

Unabhängigkeit

- **keine Verpflichtungen, die Probleme zu lösen**
- **sich nicht verstricken**
- **Sicht von Außen zur Verfügung stellen**
Erwartungsdruck und Akzeptanz klären.
Wenn die Mediation nicht gelingt, bleiben
interne Mediatoren im System und sind
weiterhin mit den Konflikt-Parteien konfrontiert.

Empathie

- die beteiligten Menschen ernst nehmen und achtsam mit ihren Anliegen umgehen
- Gefühle als Tatsachen erkennen und die zugrunde liegenden Bedürfnisse wahrnehmen
- Zuhören, empfinden, in Worte fassen

**Unterdrückung der Beziehungsebene
zugunsten angeblich reiner Sachkonflikte
beobachten und wahrnehmen**

Struktur

- **Gesprächsrahmen setzen und aufrecht erhalten**
- **Fäden in der Hand behalten**
- **Machtungleichgewicht beachten**
- **Überblick bewahren**

Auf Hierarchien, Besonderheiten, Rituale und Vernetzungen achten.

Vertrauen

- **Authentisch und mit offenen Karten arbeiten**
- **Zuverlässigkeit gewährleisten**
- **Vertraulichkeit bewahren**

Vertrauliche Informationen dürfen nicht weiter gegeben werden und sollen keinen Einfluss auf die Rolle als Personaler, Betriebsrat oder Führungskraft haben.

Eine Mediation im Unternehmen ist sinnvoll wenn:

- **die emotionale Seite des Konflikts berücksichtigt werden soll**
- **die Arbeitsbeziehung der Parteien aufrecht erhalten werden soll**
- **eine zukünftige Zusammenarbeit wünschenswert oder notwendig ist**

Eine Mediation im Unternehmen ist sinnvoll wenn:

- **eine schnelle und Kosten sparende Lösung gefunden werden soll**
- **die Vertraulichkeit im Umgang mit Informationen gewährt werden soll**

**Mediation gibt einer fairen Zusammenarbeit
eine Zukunft.**

Zeit für Fragen..