

Voraussetzungen

Was sind die Voraussetzungen?

für die Medianden:

- Freiwilligkeit
- Grundsätzliches Interesse an der Konfliktbearbeitung
- Reflexions- und Gesprächsbereitschaft
- Verschwiegenheit gemäß Absprache mit den Beteiligten

für die Mediatorin/den Mediator:

- Einschlägige Mediationsausbildung bzw. -qualifizierung
- Wertschätzende Haltung
- Allparteilichkeit
- Verantwortung für den Prozess

für die anfragende Behörde:

- Interesse an einer konstruktiven Zusammenarbeit mit dem Coachingzentrum
- Eine Mediation sollte nicht als Sanktionsmaßnahme instrumentalisiert werden
- Der Wunsch eines Mitarbeitenden nach Mediation sollte als Zeichen von Interesse an guter Zusammenarbeit und konstruktiver Konfliktlösung ausgelegt werden

unsere Aufgabe als Coachingzentrum:

- Zunächst vertrauensvolle und vertrauliche Einzelgespräche mit allen (potentiellen) Medianden über ihre individuelle Situation
- Ihre kompetente Beratung, inwieweit eine Mediation das bestmögliche Instrument in Ihrer Situation ist und was Sie erwarten dürfen
- Auftragsvorklärung, bestmögliche Auswahl der Mediatorin/ des Mediators
- ggf. Kostentragung durch die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung

Kontakt

Impressum

Herausgeberin

Bundesakademie für öffentliche Verwaltung
im Bundesministerium des Innern,
für Bau und Heimat
Willy-Brandt-Str. 1
50321 Brühl

Telefon 0228 / 99 629 – 5600

Telefax 0228 / 99 629 – 5100

E-Mail poststelle@bakoev.bund.de

Internet www.bakoev.de
www.ifosbund.de

Kontakt

Bundesakademie für öffentliche Verwaltung
Lehrgruppe 4 - Verhaltensorientierte Fortbildung,
Personalentwicklung, Coachingzentrum

Telefon 0228 / 99 629 – 5400

E-Mail Coachingzentrum@bakoev.bund.de

Stand

Mai 2021

Druck

Druck- und Verlagshaus Zarbock GmbH & Co.KG,
Frankfurt am Main

Gestaltung

Bundesakademie für öffentliche Verwaltung

Fotos / Bildnachweis

Fotolia

Redaktion

Bundesakademie für öffentliche Verwaltung



Bundesministerium
des Innern, für Bau
und Heimat



Mediation



Bundesakademie für öffentliche Verwaltung
im Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat

Das darf doch wohl nicht wahr sein! Mit Ihnen kann ich so nicht weiter zusammenarbeiten ...

Sie leiden unter einem schwelenden Konflikt oder handfesten Streit (z.B. mit einem Kollegen) und arbeiten in der Bundesverwaltung?

Dann kennen Sie vielleicht eine der folgenden Situationen ...

- Sie haben schon unzählige Gespräche geführt und trotzdem drehen Sie sich weiterhin nur im Kreis, der Kollege ändert sich einfach nicht ...
- „Das haben wir doch immer schon so gemacht“. „Jetzt machen wir es aber anders“. „Aber nicht mit mir“. So oder ähnlich laufen die meisten Ihrer Gespräche mit Ihren Mitarbeitenden?
- „Wo steht das? Kommt nicht in Frage! Ich bin nicht zuständig.“ Zwei gleichrangige Vorgesetzte im Gespräch über ein gemeinsames Projekt ...
- Einer Ihrer Mitarbeitenden spricht nur noch in Anwesenheit Dritter mit Ihnen ...
- Sie schlafen schlecht, fühlen sich krank und auch Ihre Familie leidet daran, dass der Konflikt mit Ihrer/m Vorgesetzten zu einem Bestandteil des Privatlebens geworden ist ...

Sie haben Ähnliches erlebt und kennen diese Art von Gesprächen, die von Vorwürfen, Schuldzuweisungen, Verweigerungshaltungen und Sprachlosigkeit geprägt sind? Sie stellen fest, dass es mächtig knirscht im Gebälk zwischen Ihnen und einer/m Ihrer Kolleginnen/Kollegen, Vorgesetzten und/oder Mitarbeiter/innen?

Haben Sie schon einmal über die Inanspruchnahme einer professionellen Unterstützung - eine Mediation - nachgedacht?

Mediation – die Lösung in Ihrem Interesse!

Konflikte gehören zum Arbeitsalltag wie zum gesamten Lebensumfeld. Sie sind häufig nicht zu vermeiden, wenn es um unterschiedliche Interessen, Arbeitsweisen, Zuständigkeiten, Sichtweisen, Termindruck und Ähnliches geht. Gleichwohl können Konflikte konstruktiv gelöst und die jeweilige Arbeitsbeziehung schonend geklärt werden. Eine Mediation könnte hierfür das geeignete Instrument sein.

Was ist eine Mediation?

Eine Mediation (lateinisch für „Vermittlung“) ist ein professionelles, strukturiertes Verfahren, das auf Vertraulichkeit und Freiwilligkeit beruht. Es ist ergebnisoffen. Unter Beteiligung eines neutralen, allparteilich agierenden Dritten dient es der Beilegung alter und der Vermeidung neuer Konflikte.

Wieso funktioniert Mediation selbst dann, wenn „die andere Seite“ sich bislang nicht bewegt hat?

Wesentlicher Grund ist, dass ein neutraler, unabhängiger Dritter das Gespräch führt und strukturiert. Als Konfliktexperte/in ist die/der Mediator/in mithilfe von speziellen Techniken in der Lage, die Kommunikation zwischen den Beteiligten zu ermöglichen und zwischen unterschiedlichen Standpunkten zu vermitteln.

Mediation – ein Zeichen von Stärke!

Sich einem Konflikt zu stellen, die Lösung selbst in die Hand zu nehmen und zu gestalten, ist nicht immer ein leichter Weg, aber auch ein Zeichen von Stärke. Die Befürchtung, dass Mediation als Führungsschwäche ausgelegt wird, ist meist unbegründet. Beteiligte Führungskräfte machen die Erfahrung, dass die Mediation den Aufbau von Vertrauen erleichtert und die Akzeptanz ihrer Führungsrolle stärkt.

Wie ist eine Mediation typischerweise strukturiert?

In aller Regel durchläuft ein Mediationsverfahren fünf Phasen. Diese Phasen werden jedoch häufig nicht schrittweise durchlaufen.

In einem *Vorgespräch* (1. Phase) geht es unter anderem um die Voraussetzungen, die Beteiligten, die Regeln und Vereinbarungen, die für das Verfahren selbst getroffen werden. In diesem Gespräch soll ein sicherer Rahmen geschaffen werden.

In der 2. Phase geht es um die Themen, Streitpunkte und Konfliktfelder, über die die Medianden sprechen möchten (*Konfliktdarstellung*).

In der 3. Phase erhalten die Medianden die Möglichkeit, ihre Sichtweisen und Standpunkte zu schildern. Ziel dabei ist es, die hinter diesen Sichtweisen liegenden Motive, Interessen und Bedürfnisse herauszuarbeiten (*Konflikterhellung*).

Auf der Grundlage des moderierten Austauschs und besseren gegenseitigen Verständnisses erarbeitet die Mediatorin/der Mediator gemeinsam mit den Medianden die Lösungsoptionen (Phase 4).

Dieser Prozess mündet in einer Abschlussvereinbarung, in der die für alle Beteiligten tragfähige und alle Interessen berücksichtigende Lösung schriftlich festgehalten und die entsprechenden Maßnahmen zur Umsetzung der gefundenen Lösung geregelt werden (*Lösungsfindung und Vereinbarung*; Phase 5). Wichtig dabei ist, dass die Medianden eine *eigenverantwortliche* und *einvernehmliche* Klärung des Konflikts anstreben.

Feedback von Medianden aus der Bundesverwaltung

„Vor Beginn des Termins hätte ich mir beim besten Willen nicht vorstellen können, dass das Verfahren einen Mehrwert für mich darstellen könnte. Ich bin sehr überrascht und zeitgleich sehr dankbar über die Erfolge und nachdrücklichen Aha-Erlebnisse, die mich in persönlicher wie beruflicher Hinsicht bereichert haben.“

„Ich habe in einer Mediation erlebt, wie ich in der Konfliktsituation nicht mehr weiter wusste, ein Profi aber typische Konfliktstrukturen erkannt und Lösungswege aufgezeigt hat, die auch wirklich funktionierten: nach 5 Jahren Streit kommen nun Zwei doch (wieder) miteinander zurecht! Ganz besonders hat die Mediation geholfen, da ich als Führungskraft auch Teil des Problems war und ein Profi mit Außenblick die Problemstrukturen ganz anders erkannt und entwirrt und mit uns Lösungsvorschläge entwickelt hat, die sich in der Praxis bewährt haben.“