



S e m i n a r e

SOKRATeam

Mediation

Klärung kritischer Aspekte der Zusammen-
arbeit

Angelika Härlin
Egenhofer Str. 79
82178 Puchheim
Info@ah-seminare.de
www.ah-seminare.de

in Zusammenarbeit mit SOKRATeam Thomas Robrecht
www.sokrateam.de

Zielsetzung

Manchmal gestaltet sich die Zusammenarbeit unter Mitarbeitern trotz besten Willens anders, als die Beteiligten - Führungskräfte und Mitarbeiter - sich das vermutlich wünschen. Das hat sachliche Gründe, liegt aber womöglich auch an der Unterschiedlichkeit der Menschen und ihrer Vorgehensweisen.

Die Folge: Reibungsverluste, versteckter oder offener Ärger, Leistungsdefizite, ein ungeheurer Aufwand an Energie, um mit der Situation fertig zu werden. Die Menschen leiden, die Sache leidet.

Für beide Aspekte jeder Konfliktsituation: den Sach- und den Beziehungsaspekt, möchte ich mit den Beteiligten einen geeigneten Rahmen zum Nachdenken und zu Veränderungen schaffen.

Mediation ermöglicht es..

- den Blick von außen auf die Zusammenarbeit zu werfen
- sich gegenseitig konstruktives Feedback zu geben
- Wirkung und Auswirkung des eigenen Verhaltens besser kennen zu lernen
- die Vorgehensweisen zu überdenken
- die Zusammenarbeit neu zu organisieren
- Konflikte anzusprechen und eine Basis für Lösungen zu schaffen
- unterschiedliche Positionen auch als Bereicherung zu erkennen und zu nutzen
- sich auf eigene und fremde Bedürfnisse, Interessen und Werte zu besinnen und sie lebbar zu machen

Mediation in dieser Form fördert die einzelnen Menschen in ihrer Kooperationsfähigkeit und hilft ihnen so, ihre Aufgabe effizienter und mit mehr Freude zu bewältigen.

Ablaufplan

In meiner Praxis hat sich folgende Vorgehensweise bewährt:

1. Wir stecken Wünsche und Ziele ab, ich stelle meine Methodik vor. Dies geschieht in einem Vorgespräch/ Einzelgespräch je nach Anlass mit Führungskraft und Beteiligten.
2. Danach fällen wir die Entscheidung über das Procedere unserer Zusammenarbeit.
3. Oft ist eine Mediation mit zwei Mediatoren sehr sinnvoll.
4. Ich führe deshalb Mediationen in jedem Fall als Kooperationspartnerin von SOKRATeam durch. Dies ermöglicht die Einbeziehung kompetenter Kollegen, falls das vom Auftraggeber gewünscht wird.
5. Eine exakte Auftragsklärung erfolgt vor dem ersten gemeinsamen Treffen.
6. Nachbereitung: Nach jedem Treffen erstelle ich ein Protokoll der besprochenen Inhalte, das ich den beiden Beteiligten vertraulich zukommen lasse.
7. Als „gut verdauliche“ Zeiteinheiten haben sich Doppelstunden erwiesen. Falls gewünscht, sind auch Zeiteinheiten von 0,5 Tagen oft sehr effizient.
8. Über den Ort werden wir uns absprechen, gerne biete ich dazu mein Office in Puchheim an.

Das Vorgehen im Einzelnen

Ausgangspunkt der Mediation sind die Erfahrungen und die konkreten Anliegen der Teilnehmenden.

Ablauf

- Entwicklung einer gemeinsamen Sicht auf die aktuelle Situation durch Sammlung der verschiedenen Anliegen und Sichtweisen der Konfliktbeteiligten
- Ermittlung der vorrangigen Themen
- Gemeinsame Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten sowie kurzfristig wirkender Maßnahmen zur Sicherung der Arbeitsfähigkeit
- Ausblick auf weitere mögliche Schritte

Mögliche Themen können sein

- Stärken und „Schwächen“ in Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Spannungsfelder und ihre (vermutlichen) Auswirkungen in Vergangenheit und Zukunft
- Durchsetzen eigener Standpunkte; Wie war bisher das Konfliktverhalten?
- Bedürfnisse und Interessen: Was blieb bisher auf der Strecke?
- Welche Werte sind für die Mitarbeiter von besonderer Bedeutung?
- Welche Schritte sind erforderlich, damit beide Seiten miteinander und im beruflichen Umfeld wieder möglichst konfliktfrei arbeitsfähig werden?

Methoden, Medien (fakultativ, zur Situation passend)

- LIFO®-Verhaltensstilanalyse
- Reflexion des Kommunikationsverhaltens
(Theorie z.B. Friedemann Schulz v. Thun)
- Analyse und Bearbeitung des Konfliktverhaltens
(Theorie z.B. Friedrich Glasl).
- Fragen und Aktives Zuhören
- Mindmapping
- Problemlösungsprozesse, Leitfaden Konfliktlösungsprozess
- Kreativitätstechniken (de Bono u.v.a.)
- Moderationstechniken
- Stressbearbeitungs- und Entspannungstechniken
- Vorgehensweise nach dem 5-Phasen-Modell der Mediation
- Fragebögen zur Selbstanalyse und Zielformulierung
- Offene moderierte Gespräche
- Feedback

Im Mittelpunkt steht das personenorientierte Gespräch. Wir schaffen als aktive Zuhörer den Rahmen, in dem die Teilnehmenden ihre Lösungen selbst finden und zur Durchführung bringen werden. Wir unterstützen sie bei der systematischen Situationsanalyse und tragen durch Fragen und Anregungen von außen zu einem vielfältigen Perspektivenwechsel bei.

Wir strukturieren und visualisieren wichtige Meilensteine des Gesprächs und halten die Ergebnisse in schriftlicher Form fest.

Dies schafft im Idealfall die Grundlage für die geglückte (Neu-) Orientierung, eine gute Arbeitsatmosphäre und professionelle Lösungsansätze.

Erfolgskriterien

Die Ziele und Erfolgskriterien definieren Ihre Mitarbeiter zu Beginn.

Mögliche Ergebnisse könnten sein:

Sie werden

- Durch die Analyse und ruhige Betrachtung der gegenwärtigen Situation Erkenntnisse und Abstand gewinnen
- Kritische Punkte herausstellen und Hintergründe erarbeiten
- Sicherer in der Selbst- und Fremdwahrnehmung werden
- Die Außenwirkung des eigenen Handelns genauer einschätzen und planen können
- Realistische und erstrebenswerte Zielvorstellung entwickeln
- Wissen, wie sie ihre unterschiedlichen Fähigkeiten schätzen und Synergieeffekte nutzen können
- Konflikte und Probleme bearbeiten, Strategien und Lösungen professionell vorbereiten

Ihre Mediatorin:

Angelika Härlin



Angelika Härlin ist Expertin für den Umgang mit Gruppen, mit schwierigen Situationen und mit Menschen. Sie unterstützt einzelne und Teams in Konflikten als Moderatorin, Mediatorin und Coach.

Angelika Härlin arbeitet seit vielen Jahren in Unternehmen als Trainerin zum Thema „Umgang mit Konflikten“ und Feedbacktraining.

Sie begleitet langfristig Teams mit hoher Verantwortung als Moderatorin, gestaltet kreative Teamworkshops und unterstützt Konfliktparteien als Mediatorin.

Angelika Härlin hat ev. Theologie und Sprachen studiert, Sie hat eine Ausbildung in TZI (Dipl.), zusätzliche Ausbildungen in Managementmethoden, systemischer Beratung und Mediation.

Seit 1995 ist Angelika Härlin Geschäftsführerin der AH-Seminare und seit Ende 2004 Kooperationspartnerin von SOKRATeam.

Ihr Mediator:

Thomas Robrecht



Thomas Robrecht ist Experte für Konfliktlösungsgespräche, Persönlichkeits- und Teamentwicklung. Er bietet Unterstützung bei Ihren wichtigen Entscheidungsprozessen mit Beratung, Moderation und Mediation.

Als Begleiter für Menschen in Unternehmen arbeitet Thomas Robrecht als Trainer und begleitet Teams und Einzelpersonen bei Konflikten und in ihrer individuellen Entwicklung.

Thomas Robrecht ist ausgebildet in TZI, Enneagramm, DISG und Mediation. Er ist vom Bundesverband Mediation anerkannter Ausbilder für Mediation.

Er kommt aus der Praxis: Als Modellschreiner und Kunststofftechniker entwickelte er Kunststoffe für die Automobilindustrie und leitete zahlreiche Projekte im In- und Ausland.

Seit 1999 ist Thomas Robrecht selbständiger Mediator, Moderator, Trainer und Coach sowie Gesellschafter der SOKRATeam GbR.

Vorstandsmitglied im Bundesverband Mediation e.V.