

Herzlich Willkommen zu deiner Mediationsausbildung [GAMED 2024-10]

Leitung: Sascha + Angelika

Modul 1: Mediation	24.10. - 26.10.2024
Modul 2: Konflikt	28.11. - 30.11.2024
Modul 3: Recht	15.01. - 18.1.2024
Modul 4: Interventionen	13.02. - 15.02.2024

Themen + Anlien - Modul 4

○ ► Interventionen

○ ► Kreativitätsmaßnahmen

○ ► 5./6. Phase

✓ ► interne Moderation
extern Mediation

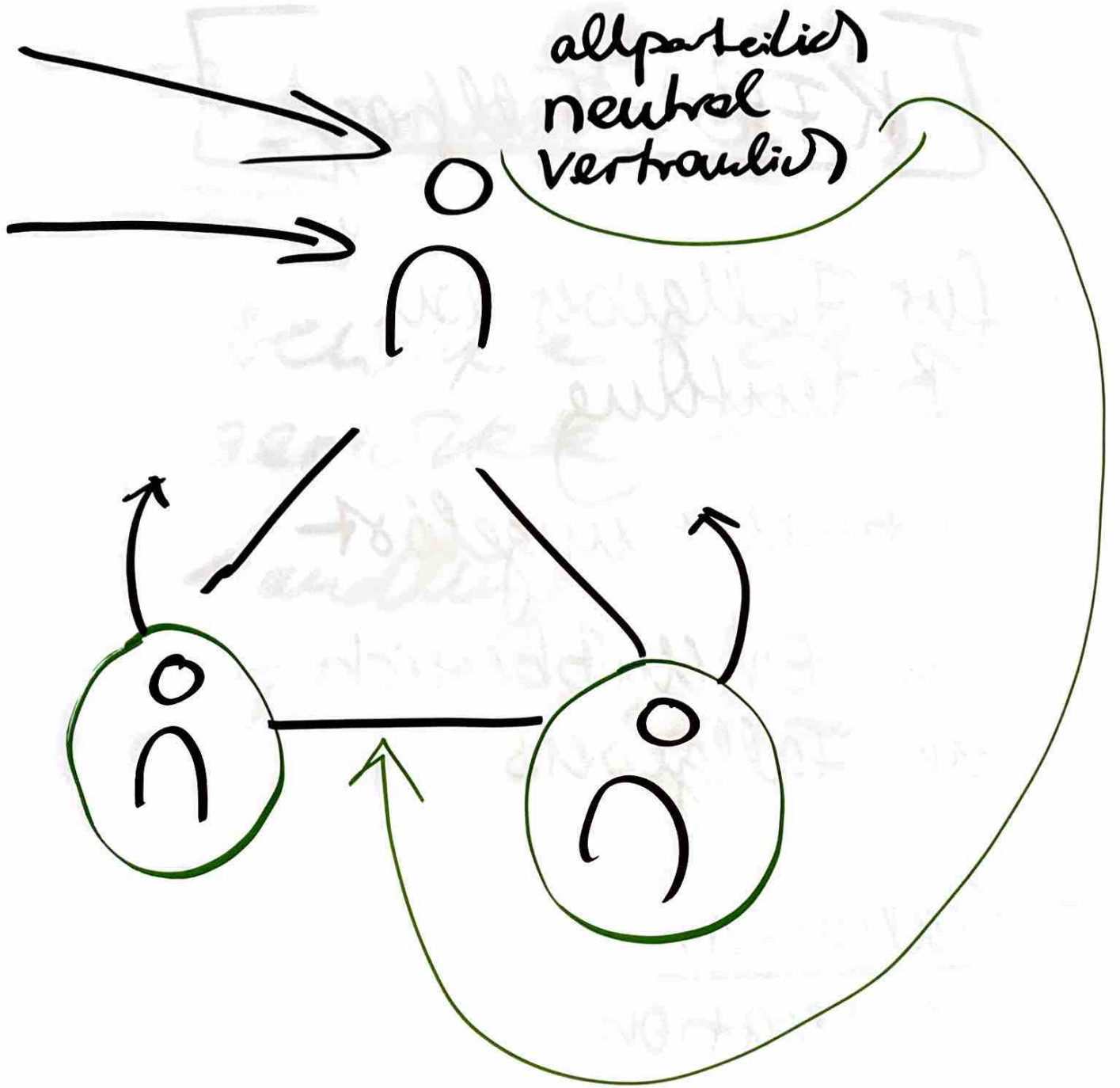
○ ► Vertraulichkeit?

✓ ► interne Mediation: Grenzen, Möglichkeiten,
Ch./R., V./N.

✓ ► Wie/Wo institutionalisieren....?

○ ► Moderation von Hierarchien (Lafin)

✓ ► Einzelgespräche



Intervention

- bewußte + zielgerichtete Eingriffshandlung
- Tun / Unterlassen

Einzel-
gespräche

Kk
15 → 37

Gold 2
#55

Nachteile

KOSTET
ZEIT, ^{AUFWAND}
VERZÖGERUNG

Reihenfolge?

Was macht man
mit den Ergebnissen?

... z.B. BEI
VERTRAULICHEN
INFORMATIONEN

Fehlende
Transparenz

... da erzählt
jemand über mich

Misstrauen

Voreingenommen?

Auseinander-
setzung fehlt

KEIN
KORREKTIV

Parteien können
nicht reagieren

ALS MEDIATOR
INSTRUMENTALISIERT
WERDEN

Vorteile

"störungsfrei"

Sicherung der
Nachbarkeit

"angstfrei" /
unvoreingenommen

direktere
Lösungswege

Beziehung

Vertrauen

Offenheit

Tiefe

Positionen
schärfen

Vorbereitung

Methodenwahl

Zeitpunkt

W-LAN

Zugang: Gast_DG
Passwort: 12345_VIER

Vor- u. Nachteile
interner Mediators

- für Konfliktparteien (Orga-Mitglieder)
- für Organisation (Auftraggeberin)

Positiv
↓

bekannte Prozesse/ Begleit. i. d. Strukturen/ Abläufe Umsetzungsphase

Schnell vor "Ort" MAN KANN VERHINDERN, DASS KLEINE KONFLIKTE GROSß WERDEN

Vertrauensbasis vorhanden Konflikte gelangen nicht nach außen

gemeinsame Identifikation

THEORIE-SCHWELBIGKEIT

Orga-MA

negativ
↓

WAS WIRD NACH "OBEN" WEITERGEGEBEN?

fehlende Objektivität

Authoritätsverlust / GESICHTSVERLUST

"Gerüchteküche"

"Mediations-Vergangenheit" M + KP

Interessenkonflikte (Arbeitsvertrag, Arbeitgeber)

Organisation

Konflikte gelangen können frühzeitig erkannt werden nicht nach außen

"Gefahren" im Haus

Kostengünstiger andere Dispositionen können abgeleitet werden (außerhalb des Konflikts)

WEITERENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

KEINE / WENIG VERZÖGERUNG

Abladen v. Führungsthemen auf Mediator

Neutralität könnte verlorengehen

IN LINIENORG. / HIERARCHIE SCHWIERIG (z.B. GP)

Interessenkonflikt

Blick von außen fehlt

GRENZEN BEI "BRISANTEN" THEMEN

Strukturen anpassen (BV/AV, Abgrenzung zu anderen Fuhr-trägern)

3
Grenzen, Bedenken
und Möglichkeiten
der Umsetzung
interns Mediatoren



INTERN FÄHIG,
ETWAS ZU KLÄREN
↳ STÄRKUNG DES SYSTEMS

VERTRAUENS-
VORSPRUNG

RAUM
VERTRAUT ← NEUTRAL →

ALL PARTeilICH-
KEIT, UNVOR-
GENOMMENHEIT N

ZIELKONFLIKTE

VERANTWORT-
UNG FÜR DEN
FALL/FOLLOW UP

HINTER-
GRUNDWISSEN
↳ TIEFERES VERSTÄNDNIS

HINTERGRUND-
WISSEN KANN
AUCH HEMMEN

SYMPATHIEN

KOSTET WENIG
ZEIT / GELD

NACHHALTIGER
BEGLEITUNG
(UMSETZUNG)

LÖSUNGSTINDUNG
NICHT SO KREATIV
↳ BETRIEBSBUND

KONSEQUENZEN,
BEZIEHUNGEN
KÖNNEN GEFÄHRDET
WERDEN

Gute Fehler-
kultur

FLEXIBILITÄT,
NIEDRIGSCHW...

Förderung von
Konfliktlösungs-
kompetenz

prakt. Umsetzung,
Orte (Raum, Zeit, ...)
Verfügbarkeit

Modelle
Arbeitswelten
schaffen

"Auftragspotenzial"
im Unternehmen
ausprägen

Personal-
entwicklung

Wertschätzung
der MA (*)

TEIL DES
SYSTEMS

Einbett. in
Orga-Struktur

Abgrenzung zu
Funktionsträgern

AV-Regelung
zum Med.-Auftrag

Kriterien zur
Auswahl d. geeign.
Mediators

MEDIATOR: IN
"GÜTERICHTER:IN"
MANIPULATION
+ INSTRUMENTALISIER-
UNG

Hierarchien

2
Unterschiede & Gemeinsamkeiten für die Mediationsperson in der Rolle / Aufgaben interner / externer Vermittlungspersonen

W-LAN
Zugang: Gast_DG
Passwort: 12345_VIER

Gemeinsamkeiten

Unterschiede

grad. Prinzipien
+
Verfahren d. Media.

Kommunikations-
profis

Erwartungs-
haltung
(an intern / extern? > reaktiv?)

Risiko d.
Befangenheit höher
d. intern

Zugang / Nähe zu
den Medianten
i.d. Umsetzungsphase
(INTERN)

kaum Ab-
hängigkeit vom Erfolg!!

Abhängigkeits-
verhältnis (intern)

Anzeigen d.
Konsequenzen
nach d. Mediation

ES GIBT EINEN
AUFTRAG / ANTRAGE

Kenntnisse im/
über die Organisation
(INTERN)

Gibt keinen "extra"
Auftrag soll Kennen
(INTERN)

ERGEBNISOFFENHEIT
(IDEALZUSTAND)

Honorarregelung
(EXTERN)

Problemlöser
für alle...
(INTERN)

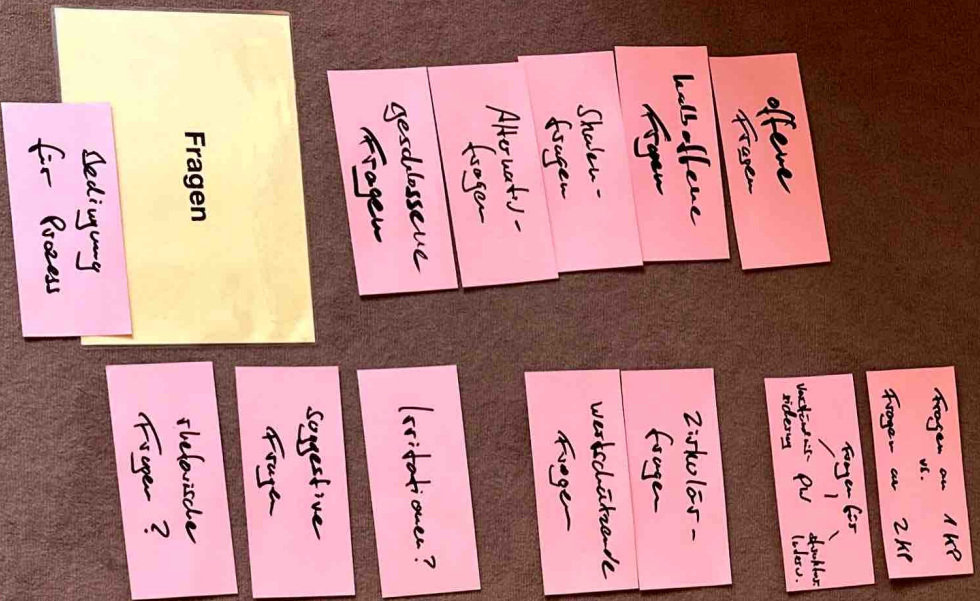
Abhängigkeit
vom Erfolg d.
Mediation
höher Druck

Rollenver-
ständnis

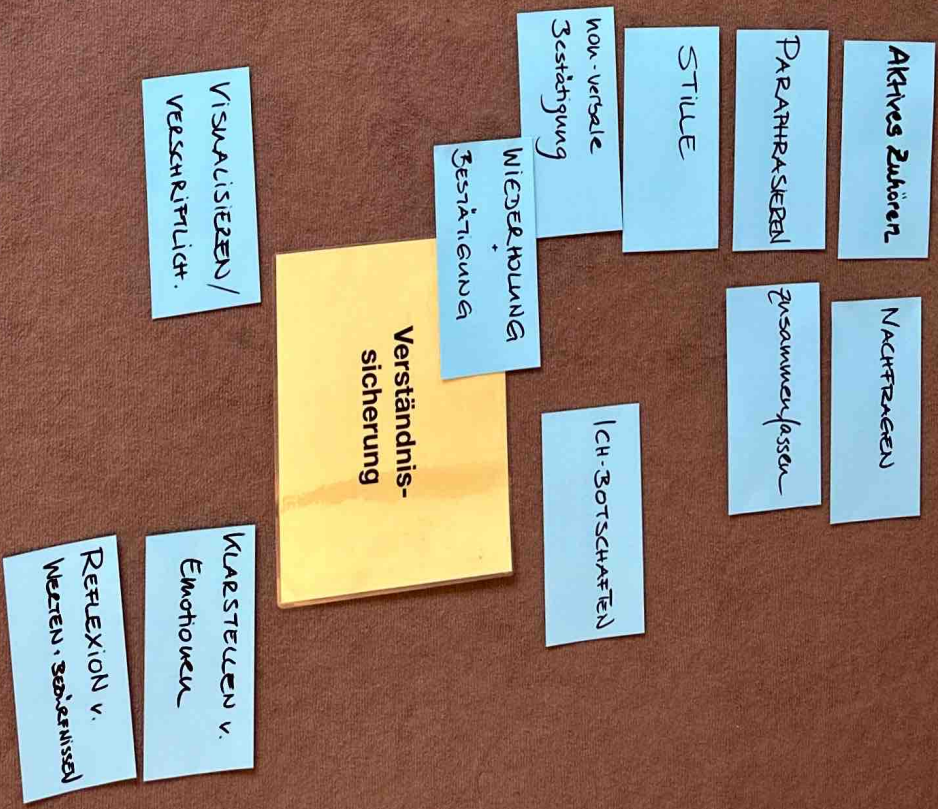
Monetäre
Motivation
(EXTERN)

kein Vertrags-
kram
(INTERN)

Du & Sie
(INTERN)



Interventionen in der Mediation



Worst Case / Kopfstand
Best Case

4 Felder Methode

- Problem
- Lösung
- Widerstände
- Erste Schritte

Brainstorming

Utopie + Wandelfrage

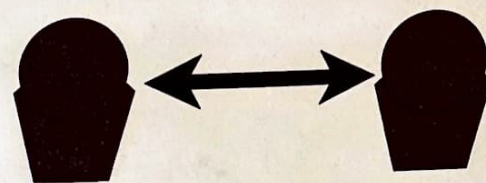
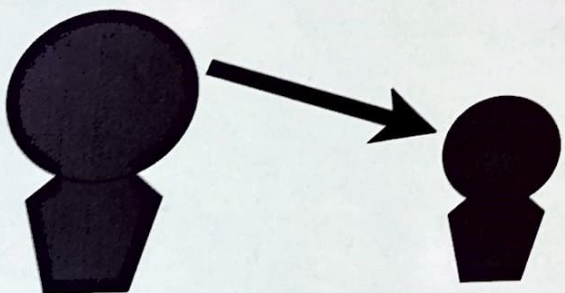
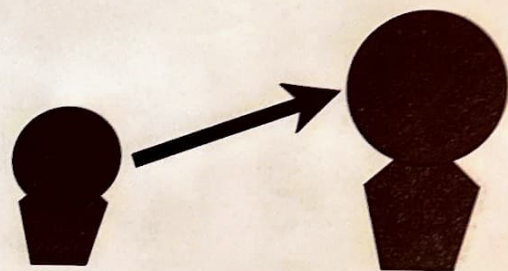
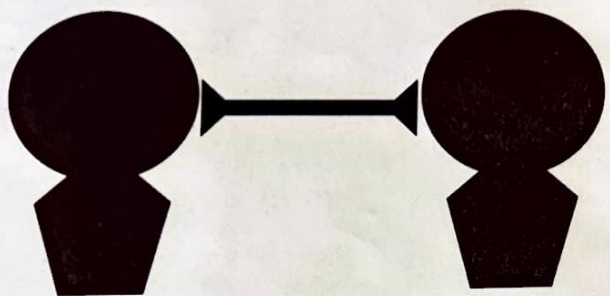
Mind Mapping / Visualisierung
↳ Visuelle Metapher

Fragestechniken

* Walk and Talk

* Rollenspiele

Design Thinking
↳ aus Sicht Dritter



KJ in der Kreativitätsphase

Lösungswege finden

Notabo E. Lm
(Reflexiv)

Gib mir

Methoden für
meine Mediator-
aufgabe!

Methoden
zur Grund-
lage der

KJ-Praxis
machen

(Walt-
Disney
etc.)

Welche
Lösungswege
für die KPa
Siehst Du?

KJ nutzen,
um Lösungswege
grafisch
darstellen zu lassen.
(besser als mit
Flipchart grafiken...)

OMG! Nein

→
~~Ja~~
Lexi

KJ - Sage uns Lösungswege:

- KJ besser außen vor halten und als eigener Berater benutzen.
 - ↳ aber nicht präsentationsfähig
- KJ als Sparringpartner mit KPea nutzen:
 - ↳ Sie muß Alles wissen, was gemeinsam bearbeitet wurde.

→ Lösungsansätze der KJ sind auch problematisch, da die KJ selbst "Autorität" beansprucht!
Kurze Brücke zwischen
Lösungsweg - Lösungsansatz -
Lösungsvorstellung!

- KJ $\hat{=}$ 4. Person
 - ↳ KJ auf Mediatorperspektive fokussiert lassen...

KJ als Methodenprüf: befragen

→ Zunächst die "Üblichen Verdächtigen" werden präsentiert.
oberflächlich

→ stärker probieren und abfordern.

→ je erfahrener der Nutzer ist im Feld, desto besser ist die KJ nutzbar