

_ihre konfliktlotsen



Christian Bähler

Mediator BM^{®*} und Ausbilder für Mediation BM^{®*},
Dipl.-Pädagoge. Autor der "Praxisbox Konflikt-
klärung in Teams & Gruppen".
Gesellschafter von Zweisicht.

Elke Schwertfeger

Mediatorin BM^{®*} und Ausbilderin für Mediation,
M.A. (Mediation), Dipl.-Psychologin.
Gesellschafterin von Zweisicht.

Wir arbeiten bei Bedarf mit weiteren Kolleg/innen
zusammen. Alle Mediator/innen haben eine fundi-
erte Mediationsausbildung absolviert und verfügen
über langjährige praktische Erfahrung als Mediator/
in und Berater/in in Organisationen.

_kontakt

Wir fördern Konfliktverständnis – in Unternehmen,
Organisationen und Arbeitsteams.

- » Wirtschaftsmediation
- » Coaching und Teamentwicklung
- » Seminare rund um "Kommunikation" und
"Konfliktmanagement"
- » Berufsbegleitende Jahresausbildung in
Wirtschaftsmediation
- » Begleitung bei Veränderungsprozessen
- » Innerbetriebliche Konfliktmanagementsysteme



Zweisicht. Christian Bähler & Elke Schwertfeger

Basler Straße 19

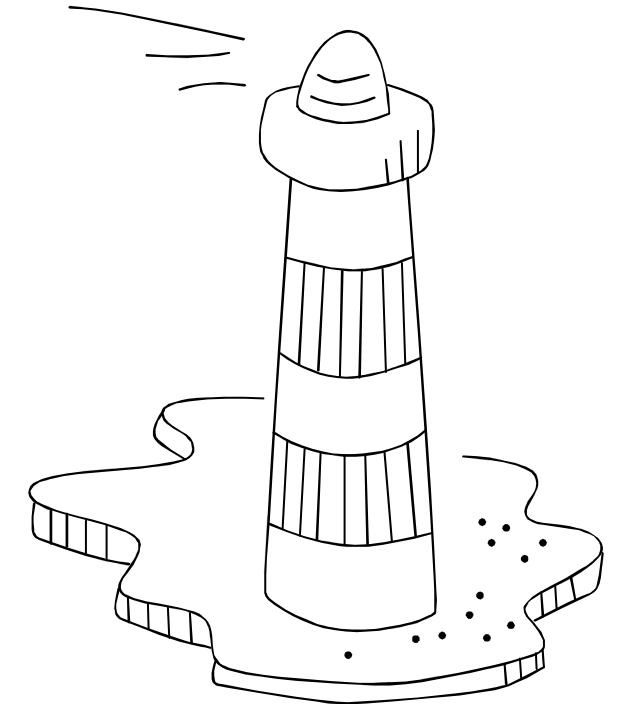
D-79100 Freiburg

Fon. +49 (0)761 – 20 22 200

Fax. +49 (0)761 – 20 24 121

dialog@zweisicht.de

www.zweisicht.de



WIRTSCHAFTS- MEDIATION

Sichere Begleitung
bei der Klärung
der Zusammenarbeit

* anerkannt vom Bundesverband Mediation e.V.



innerbetriebliche konflikte

Konflikte gehören zur Zusammenarbeit von Menschen und (Interessen-)Gruppen. Sie sind in Organisationen Alltag. Dennoch werden sie von den meisten Beteiligten als unangenehm und belastend empfunden, die Konfrontation damit macht viele Menschen hilflos und bindet Ressourcen.



Die Umgangsweisen und Lösungsansätze sind unterschiedlich, zeichnen sich aber in der Arbeitswelt häufig durch sich wiederholende Merkmale aus:

- » Konflikte werden als Einzelfall erlebt.
- » Konflikte werden vermieden.
- » Konflikte werden ausgesessen.
- » Konflikte werden solange ignoriert, bis sie eskalieren.
- » Konflikte werden als persönliches Problem eines/einer Einzelnen verstanden.
- » Konflikte werden als bedrohlich erlebt, nicht als Chance.

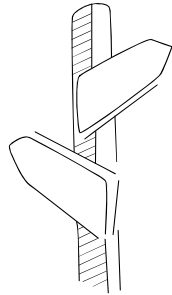
Ständige Veränderungen in Unternehmen und Organisationseinheiten machen ein hohes Maß an Konfliktfähigkeit und Kooperationsbereitschaft notwendig. Dabei ist immer häufiger professionelles know-how notwendig, um in schwierigen Situationen Ineffizienz, innere Kündigung oder sogar Arbeitsgerichtsprozesse zu vermeiden.

Wirtschaftsmediation bietet die dafür notwendigen Instrumente.

wirtschaftsmediation

Mediation ist eine strukturierte Form der Gesprächsführung mit langer Tradition. Sie wird bereits in vielen Bereichen (Wirtschaft, Familie, Schule, Gemeinwesenarbeit) sehr erfolgreich eingesetzt.

Ziel der Mediation ist es - trotz gegensätzlicher Positionen - einvernehmliche Lösungen zu finden und dadurch einen Konflikt dauerhaft und fair zu lösen. Wesentliches Merkmal der Mediation ist das hohe Maß der Eigenverantwortung der Konfliktparteien.

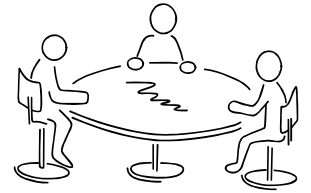


Die Mediator/innen stellen dafür einen sicheren Rahmen zur Verfügung, in dem alle Interessen der am Konflikt Beteiligten berücksichtigt werden und die Ursachen und Hintergründe des Konfliktes zur Sprache kommen. Sie sind dabei in der Sache neutral und allen Beteiligten gleichermaßen zugewandt.

Mediator/innen helfen Brücken zu bauen, um den Konfliktparteien gegenseitiges Verständnis zu ermöglichen.

das ergebnis

Mediation garantiert keine "harmonischen" Lösungen, sondern schafft Klarheit, ob in Zukunft eine Zusammenarbeit weiterhin möglich ist und wie diese für alle Beteiligten zufriedenstellend gestaltet werden kann.



Auch in verfahrenen Situationen gelingt es sehr oft, Missverständnisse auszuräumen und die Weichen für die weitere Zusammenarbeit neu zu stellen.

haben sie noch fragen?

Nehmen Sie mit uns Kontakt auf und wir klären gemeinsam, ob eine Mediation in Ihrer Situation die geeignete Maßnahme ist.

Rolle	Mediator/in	Konfliktpartei
Selbstverständnis	» Prozessbegleiter/in	» Lösungserarbeitende/r
Haltung	» allparteilich & neutral » vertraulich » lösungs- und zukunftsorientiert	» freiwillig » selbstverantwortlich
Aufgaben	» Rahmen und Fairness sichern » Kommunikation fördern » mit Methodenwahl unterstützen	» auf den Prozess einlassen » eigene Interessen offen ansprechen » win-win-Lösungen finden
Das "Besondere"	» Konfliktlösung mit Unterstützung unabhängiger Dritter	» Einbeziehung aller Konfliktbeteiligten » Würdigung von Interessen und Bedürfnissen statt (Rechts-)Positionen