

Anwaltliche Wirtschafts- und Teammediation

www.anwaltsmediation-karlsruhe.de

„Das ist eigentlich kein Problem. Wenn alle vernünftig sind, können wir das in fünf Minuten lösen.“

„Dazu brauchen wir nicht so viel Zeit. Es reichen bestimmt 30 Minuten. Ich weiß ja schon, worum es geht.“

„Daran wird sich jetzt sowieso nichts mehr ändern.“

Mit diesen Sätzen steigen die Teilnehmer typischerweise in das Setting der Mediation ein. Der Konflikt, um den es geht, hat schon eine gewisse Fühlbarkeitsgrenze überschritten. Aus den meisten Stimmen spricht Frustration. Man meint, schon alles versucht zu haben, nur der andere will eben nicht. Mit steigender Frustration wächst auch der Ärger, der meist auf das gerichtet wird, was sich nicht so verändern will, wie man selbst es für richtig hält. Dieser Ärger gibt dann der Versuchung Raum, den anderen eben zu „zwingen“. Das ruft meist kreativen Widerstand hervor, und in der Folge mehr Frustration und mehr Ärger.

„Diese Gespräche sind sehr anstrengend.“

„Dass unser Problem so schlimm ist, das hätte ich nicht gedacht.“

„Es war nicht einfach, aber ich bin froh, dass wir es gemacht haben“

Die Auseinandersetzung mit den Hintergründen, den Motivationen und anwesenden Personen im Team und im Konflikt ist herausfordernd, weil es oftmals die eigene Sicht der Dinge in Frage stellt und relativiert. Mit Erleichterung wird bald festgestellt, dass das System sich zu bewegen beginnt. Dieser Prozess hat unterschiedliche Geschwindigkeiten. Die Veränderung selbst aber ist eigentlich unvermeidbar. Anstrengend ist der Widerstand gegen die einsetzende Veränderung.

„Es ist noch nicht alles gelöst, aber es geht schon besser.“

„Ich kann wenigstens wieder arbeiten.“

„Möglicherweise haben wir die Atmosphäre und den Umgang miteinander verändert.“

Neben klaren Absprachen und Vereinbarungen verändert die Mediation die Kultur im Team und untereinander. Diese Prozesse sind oft kaum merkbar und brauchen Aufmerksamkeit, um sie zu etablieren.

Ich kümmere mich darum, dass die Probleme auf allen Ebenen angesprochen und bearbeitet werden (menschlich, kulturell, wirtschaftlich). In dem Prozess beruhigen wir die Situation und entwickeln gemeinsam mit allen Parteien eine vorläufige Lösung. Gemeinsam treten wir dann in einen Prozess ein, der die eigentliche Konfliktbearbeitung zum Ziel hat. Am Ende steht eine endgültige Lösungsvereinbarung, die konkret ist und die Beziehung für die Zukunft gestaltet. Dies geschieht oft in vertraglicher Form.

Die Mediation verhindert hohe betriebliche Kosten durch Abstimmungsprobleme und "stille Sabotage". Sie leitet insofern einen Optimierungsprozess ein. Der Konflikt wird außergerichtlich geregelt und die gemeinsam erarbeitete Lösung wird von allen getragen.