

B & K Rechts-Hinweis

11/2017

Veränderungsprozesse – Erfolgreich Gestalten mit Mediation

I. Ausgangslage

Sie führen ein Unternehmen. Mit der Zeit haben sich in Ihrem Unternehmen Arbeitsabläufe, Gewohnheiten, Produktivität und Arbeitseinstellung einiger Mitarbeiter verändert, leider nicht zum Guten. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, haben Sie bereits einige Maßnahmen ergriffen, wie z.B. Zielvereinbarungsgespräche oder Rollenbeschreibungen. Doch nach einiger Zeit werden diese Maßnahmen nicht mehr befolgt oder geraten in Vergessenheit. Andere von Ihnen veranlasste Maßnahmen zur Verbesserung, die aus Ihrer Sicht sinnvoll sind, werden angezweifelt. Aufgrund der Hierarchie im Unternehmen dringen Bedenken nicht (mehr) zu Ihnen durch. Manche Mitarbeiter fühlen sich in ihrer tatsächlichen oder selbst empfundenen Zuständigkeit übergangen und verhindern ein gutes Ergebnis. Bei anderen stoßen Sie mit Ihren neuen Lösungsansätzen auf Denkblockaden oder Abwehrhaltungen („Das haben wir schon immer so gemacht“ / „Das funktioniert doch eh nicht“). Über die Jahre haben sich verschiedene Tabus gebildet und zu Zuständen geführt, die bislang nicht angegangen und gelöst worden sind, z.B. nachlassende Leistungen, Konflikte zwischen Mitarbeitern,

Leistungsverweigerung, Alkoholprobleme. Die Probleme werden ausgeblendet oder es werden Schonhaltungen eingenommen.

II. Ziel

Sie wollen die Probleme in den Griff bekommen, die Arbeitsabläufe optimieren und sowohl das Betriebsergebnis als auch die Mitarbeiterzufriedenheit steigern. Hierzu ist es zunächst wichtig, die in Ihrem Unternehmen bestehenden Probleme und Konflikte genau zu kennen und ernst zu nehmen. Probleme und Konflikte sind häufig der Auslöser für positive Veränderungen. Dabei kommt die Initiative von Veränderungsprozessen – so die Erfahrung - oft nicht von den Prozessbeteiligten selbst, sondern von nicht unmittelbar Beteiligten im Umfeld (z.B. Gesellschafter, Steuerberater etc.).

III. Veränderungsprozess mit Hilfe der Mediation

Veränderungsprozesse müssen gestaltet werden. Nur wie? Zur Lösung der Konflikte und Probleme bedienen sich immer mehr Unternehmen den Mitteln der Mediation. Dies hat mehrere Gründe.

In der Mediation geht es darum, die vorhandene Energie der Beteiligten, die nicht selten destruktive Formen angenommen hat, mit Hilfe eines Mediators zielgerichtet (wieder) in produktive Bahnen zu lenken. Der Mediationsprozess erfolgt in bestimmten, mediationsstypischen Verfahrensschritten. In der Mediation kommen kreative Techniken zur Anwendung, dank derer festgefahrene Denkmuster und verengte Blickwinkel gelöst werden und sich ungeahnt neue Lösungsmöglichkeiten auftun.

Einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren der Mediation besteht darin, dass sowohl die Ermittlung der konkreten Probleme und Konflikte (Themen) und deren Lösung als auch deren anschließende Umsetzung und Kontrolle in den Händen der Beteiligten verbleiben. Durch das eigenverantwortliche Herausarbeiten der Themeninhalte und Lösungen ist ihre Motivation erfahrungsgemäß sehr hoch. Dass im Prozessverlauf manchmal auch Widerstände und Emotionen hervortreten, ist nicht von Nachteil. Sie werden in der Mediation bearbeitet und tragen am Ende bei allen Beteiligten zu einer höheren Akzeptanz und Nachhaltigkeit der späteren Lösungen bei.

In zeitlicher Hinsicht bietet das Mediationsverfahren größtmögliche Flexibilität. Dadurch

ist das Mediationsverfahren in der Lage, auch für komplexe Themen in relativ kurzer Zeit gute Lösungen zu entwickeln.

Schließlich ist die Mediation ein kostengünstiges Verfahren. Die in der Mediation erzielten Ergebnisse führen oft zu Verbesserungen im Unternehmen, die sich nicht zuletzt auch im Betriebsergebnis wieder spiegeln.

IV. Unser Tipp

Die Mediation ist eine aus mehreren Gründen empfehlenswerte Methode, um Veränderungsprozesse in Unternehmen erfolgreich zu gestalten. Mit ihr gelingt es, festgefahrene Denkmuster und verengte Blickwinkel zu lösen und neue kreative Lösungsoptionen zu entwickeln, die am Ende von allen Beteiligten mitgetragen werden. Neben der hohen Akzeptanz und Nachhaltigkeit der in einer Mediation erarbeiteten Lösungen spricht auch der Kostengesichtspunkt für die Mediation.

Information:

Der Inhalt dieser Information wurde nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt. Mit Rücksicht auf die Komplexität der angesprochenen Themen und den ständigen Wandel der Rechtsmaterie bitten wir um Verständnis, wenn wir unsere Haftung und Gewährleistung auf Beratungen in individuellen Einzelaufträgen nach Maßgabe unserer Auftragsbedingungen beschränken und sie i. Ü., d. h. für diese Informationen ausschließen.