



Tilman Metzger
MEDIATION

Die Rolle der Führungskraft bei der Klärung von Teamkonflikten

ISI-Kongress 2018

Klarheit und Entwicklung



Leitsatz

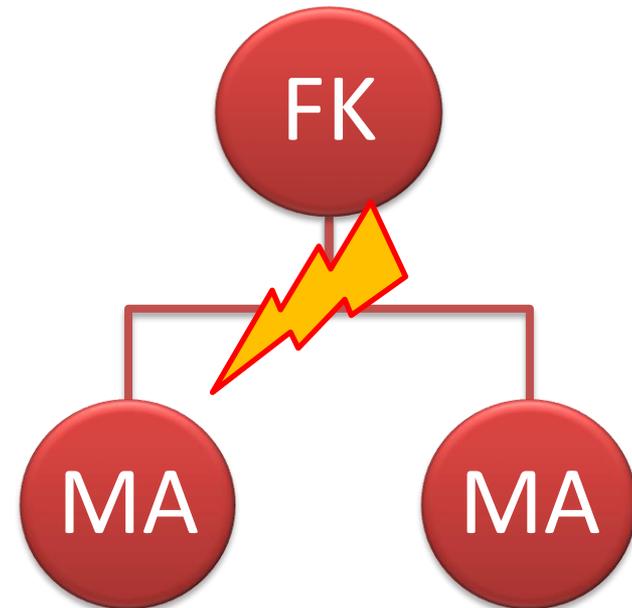
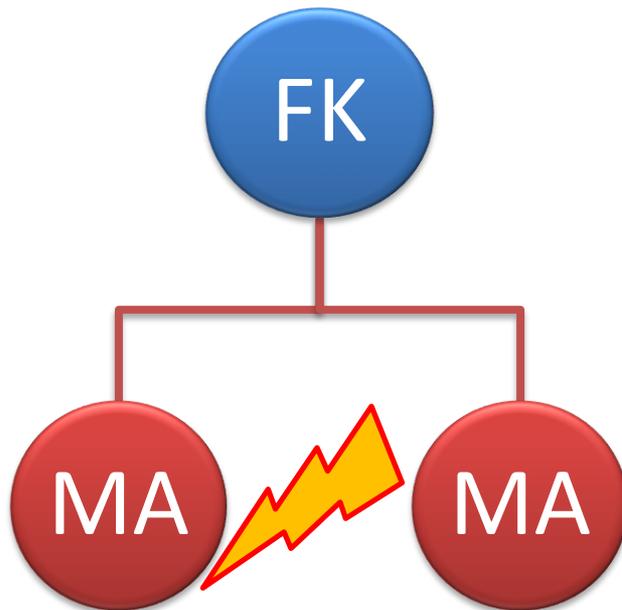
Ein effizient arbeitender Berater achtet die Verantwortung der Führungskraft für die Teamklärung und bindet sie in jede Phase der Konfliktbearbeitung aktiv ein.



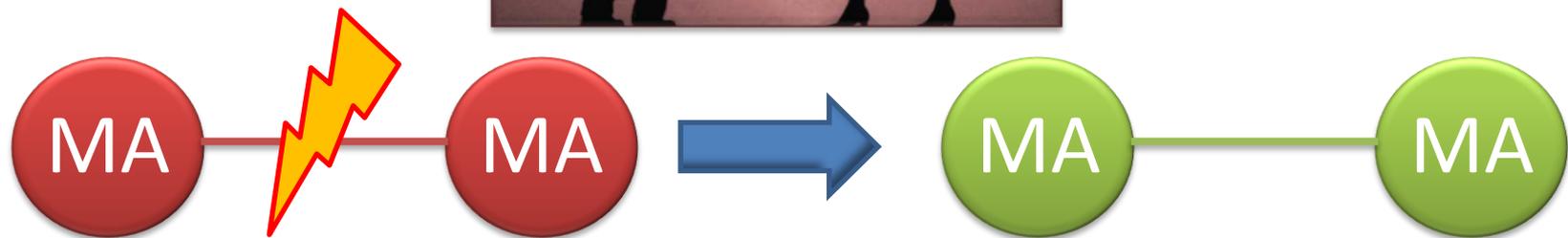
Gliederung

- Fallkonstellationen
- Realität der Konfliktbearbeitung im Betrieb
- Fragwürdiger Versuch der Konflikteindämmung
- Verantwortung der Führungskraft
- 10 Aufgaben der Führungskraft in der Mediation
- Voraussetzungen dieses Modells
- Fazit

Fallkonstellationen



Normalfall der Konfliktbearbeitung

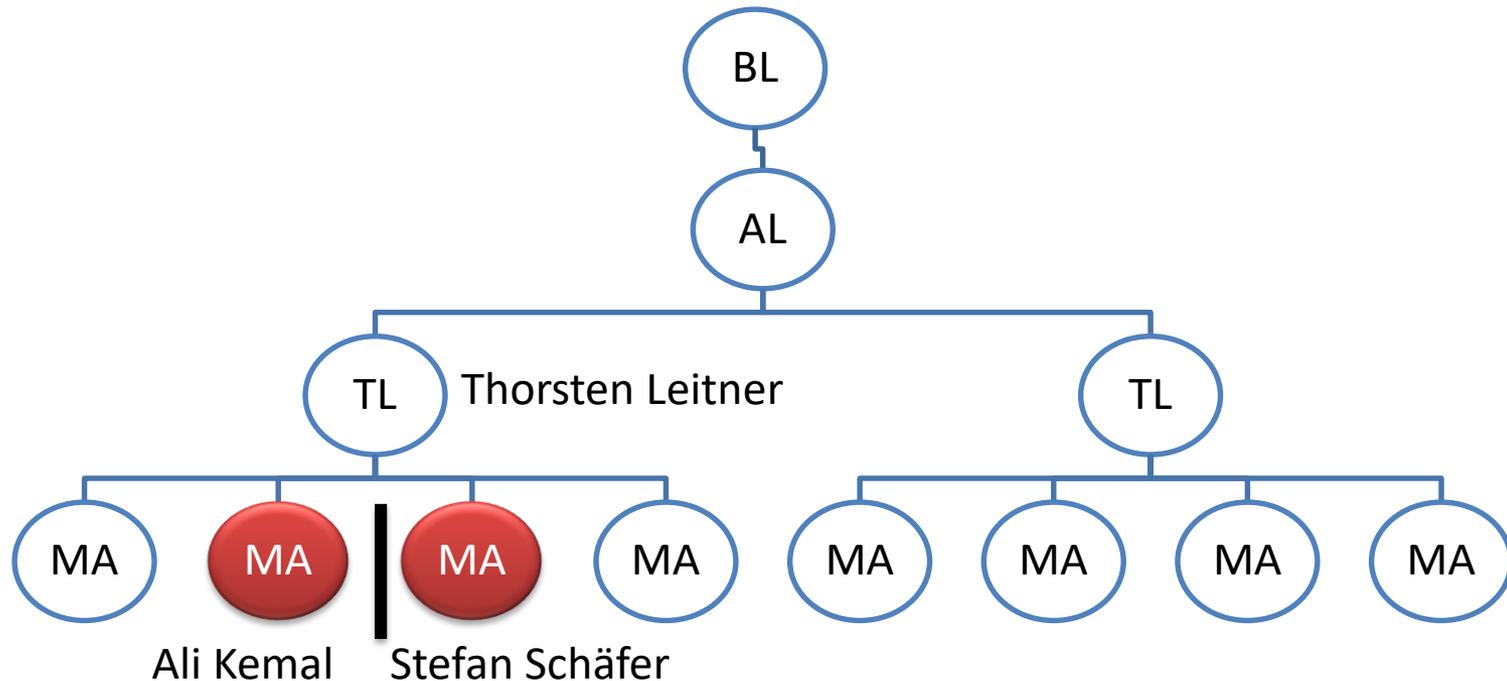




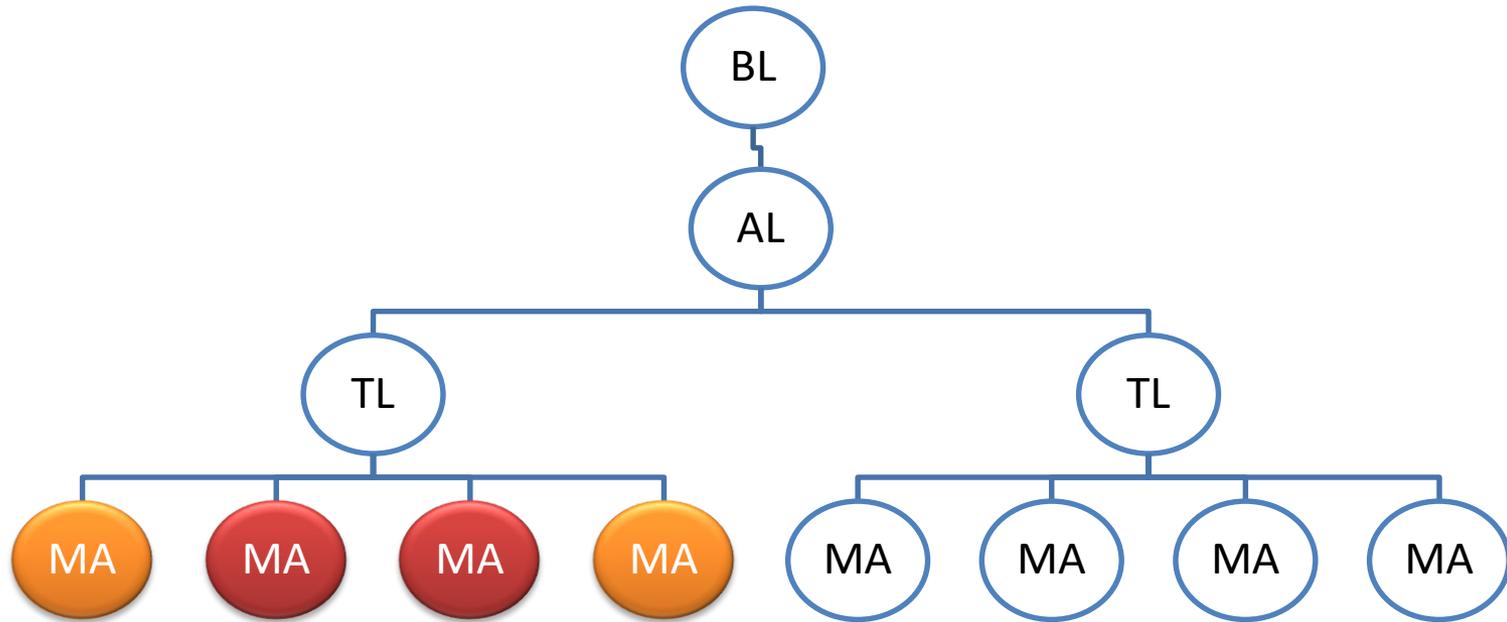
Ziele der Mediation

- Die Autonomie der Parteien stärken – und ihr verantwortliches Handeln im Konflikt.
- Klare Sicht auf den Konflikt gewinnen - als Grundlage für belastbare Entscheidungen.

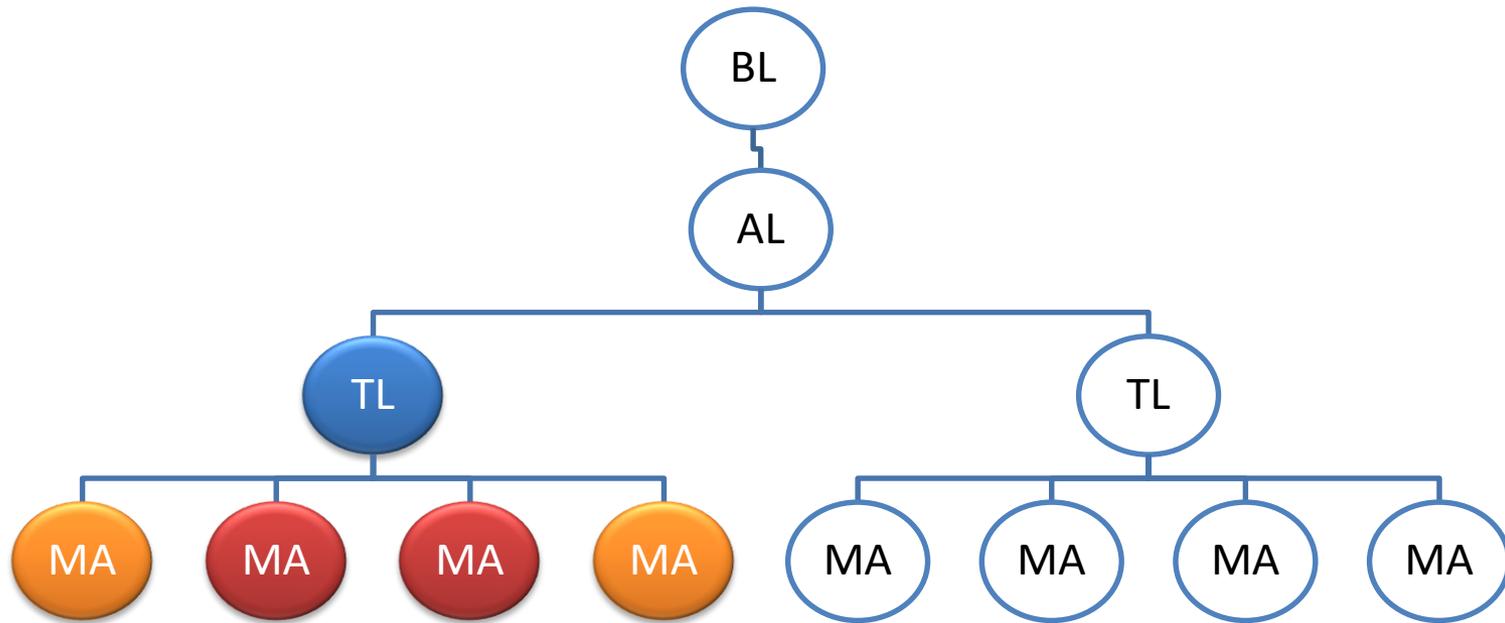
Die Realität eskalierter Konflikte im Betrieb



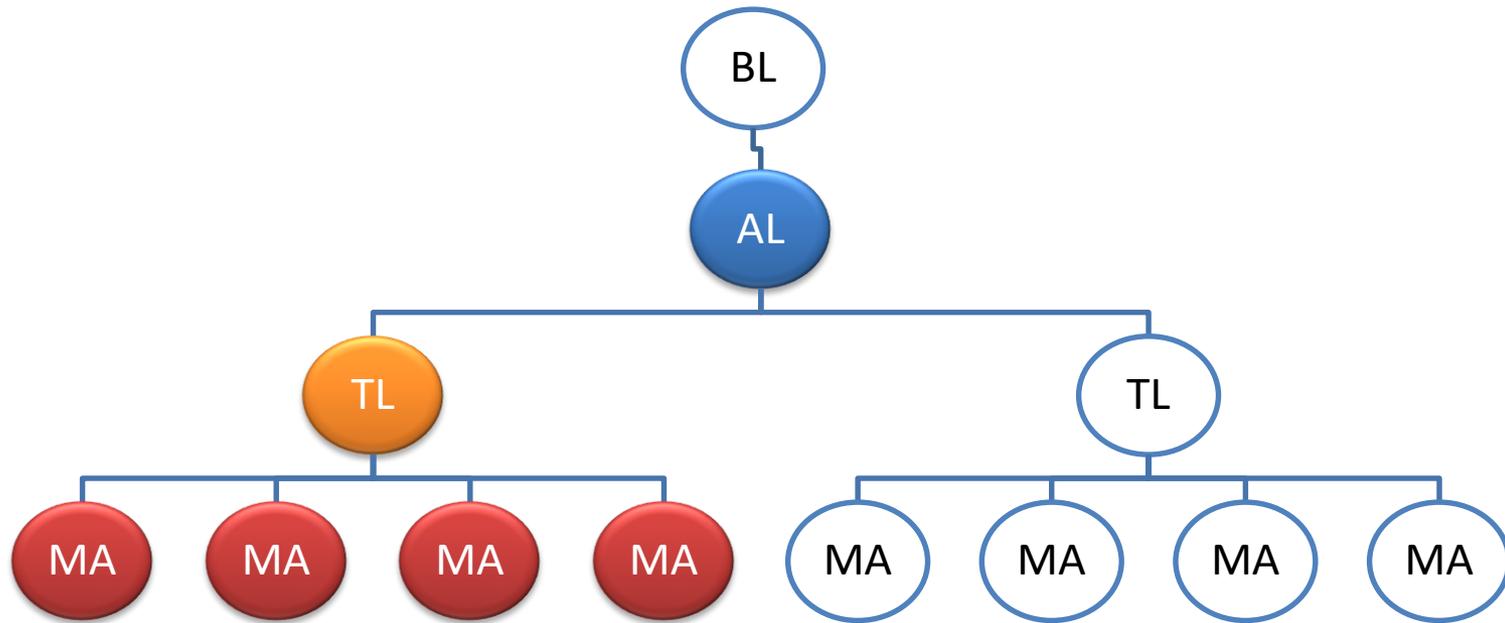
Die Realität eskalierter Konflikte im Betrieb



Die Realität eskalierter Konflikte im Betrieb

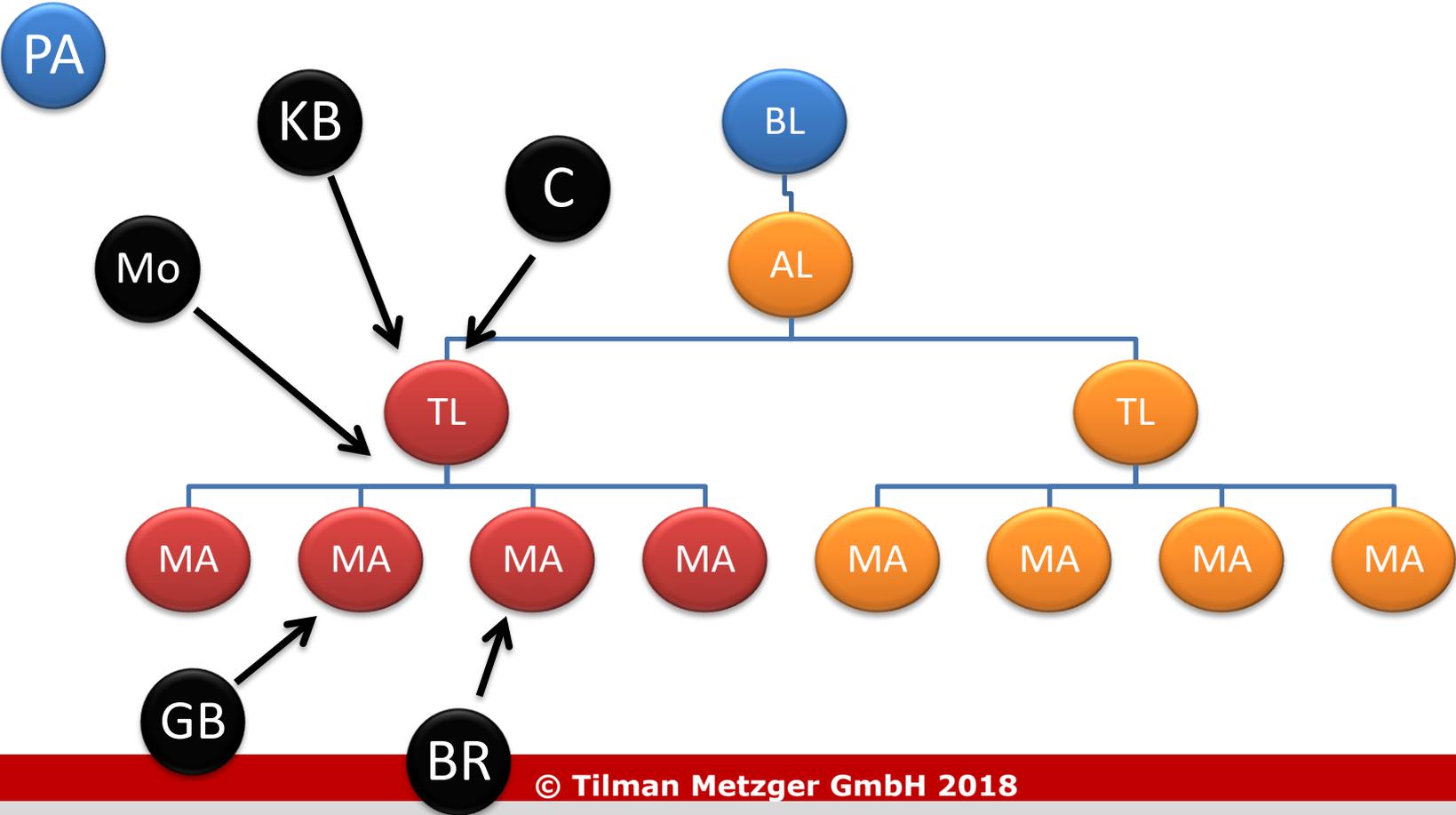


Die Realität eskalierter Konflikte im Betrieb

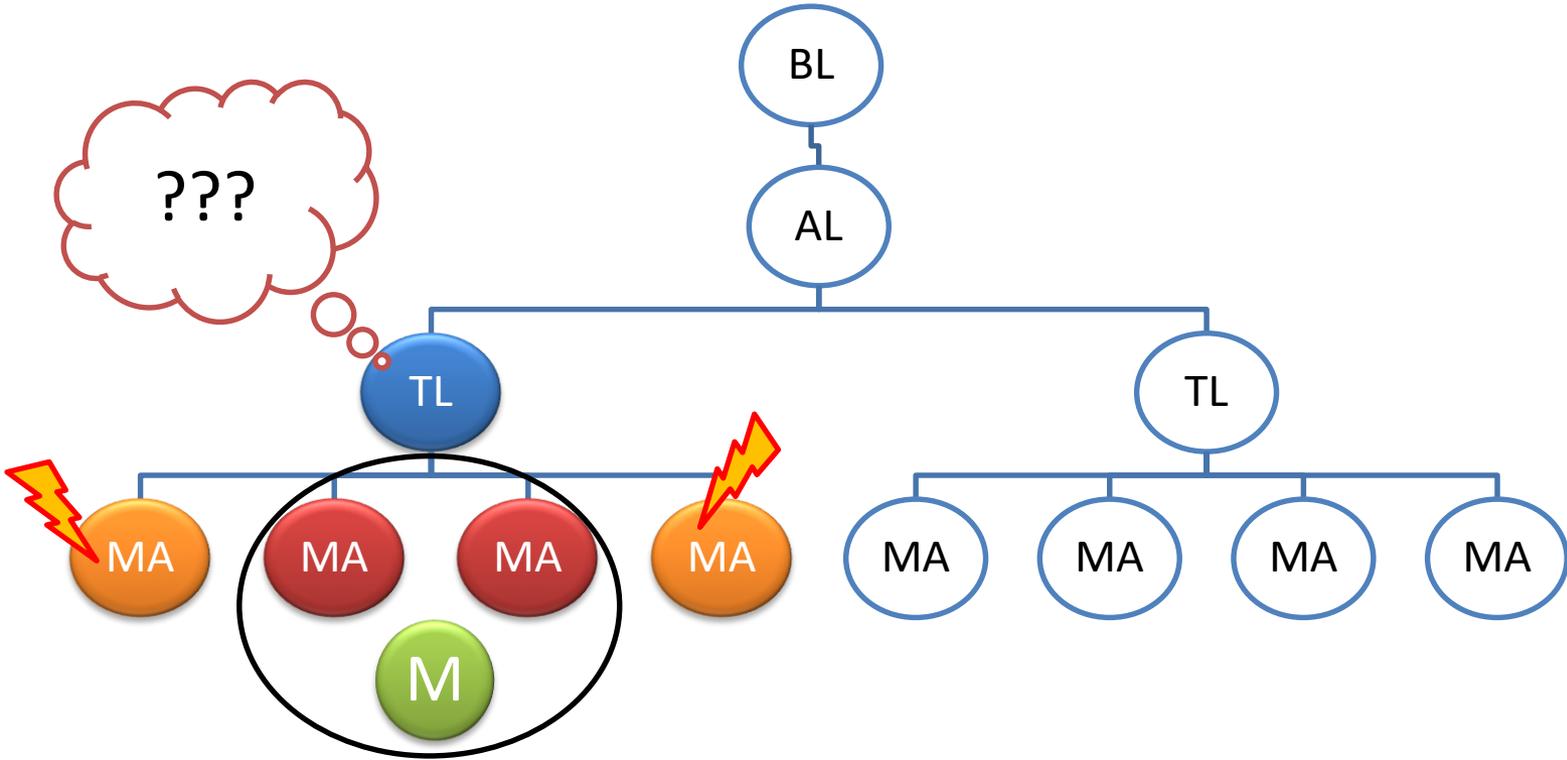




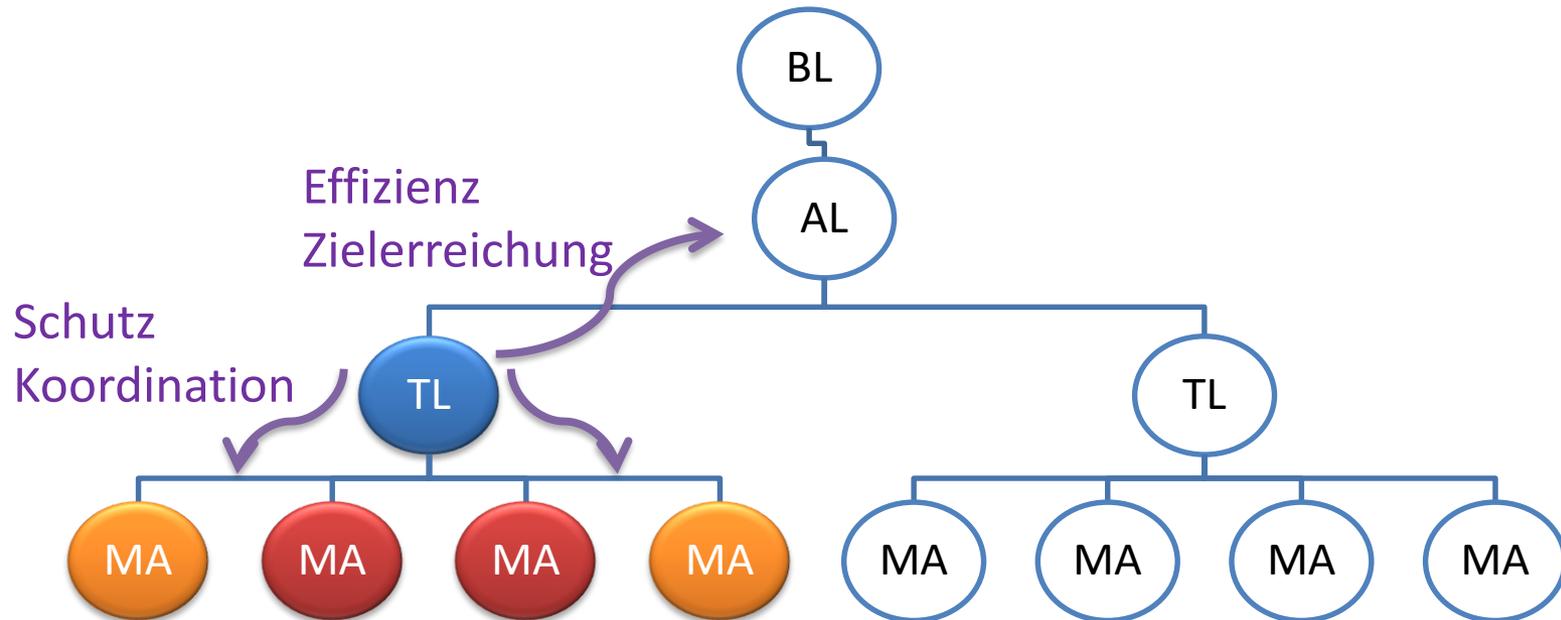
Die Realität eskalierter Konflikte im Betrieb



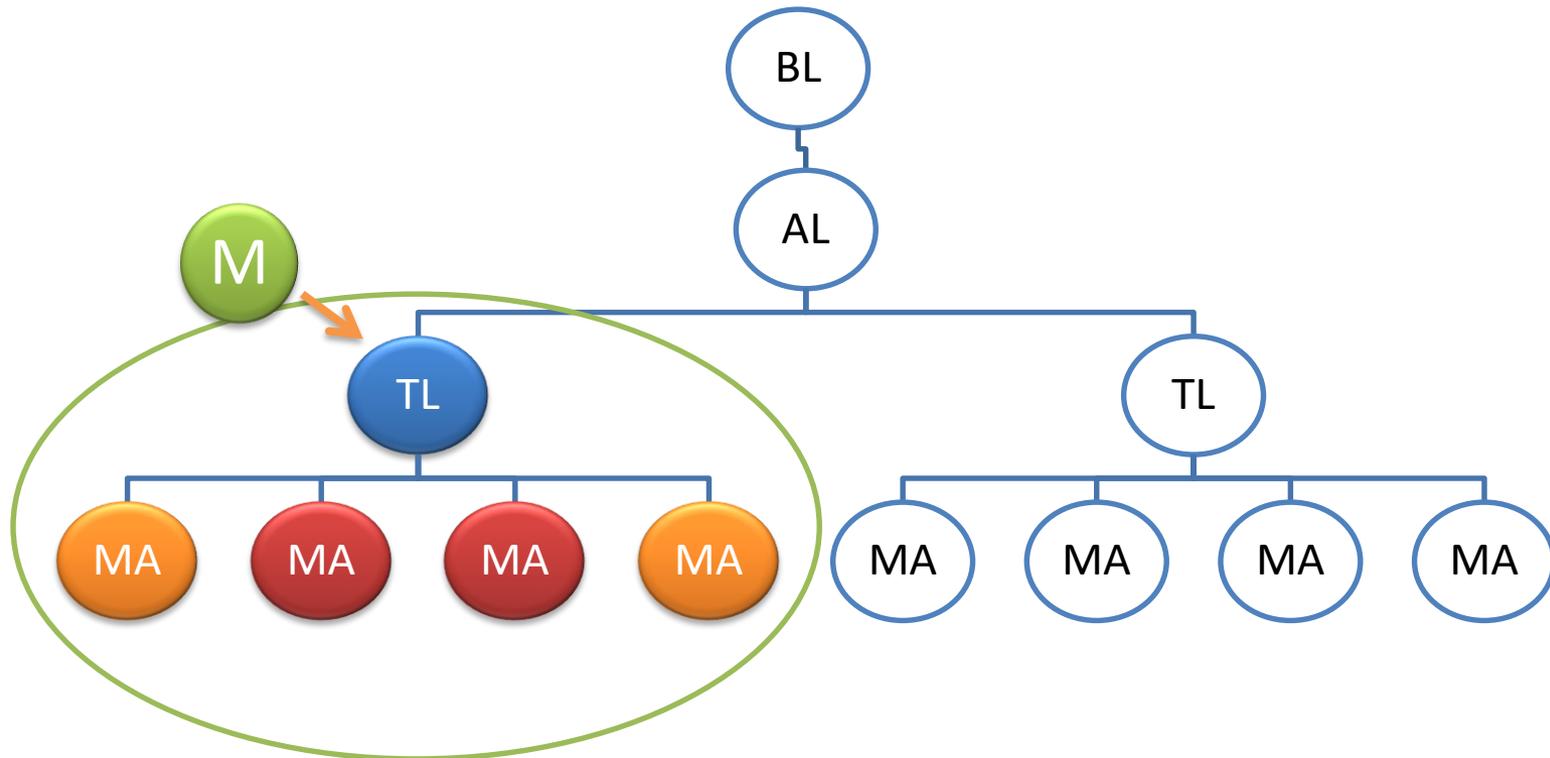
Fragwürdiger Versuch der Konflikt-Eindämmung



Also, wie sonst??

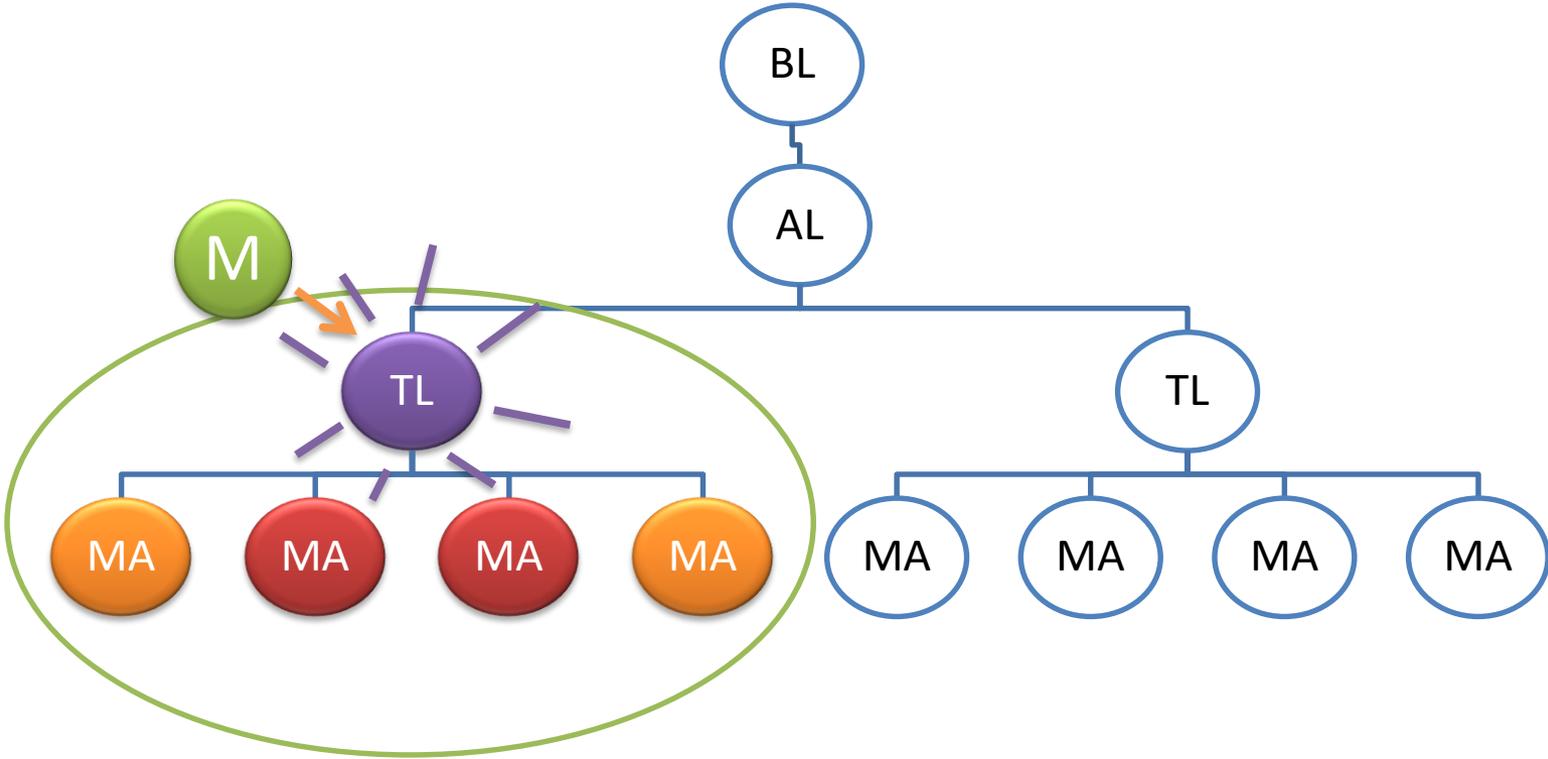


Die Verantwortung der FK stärken – durch Mediation

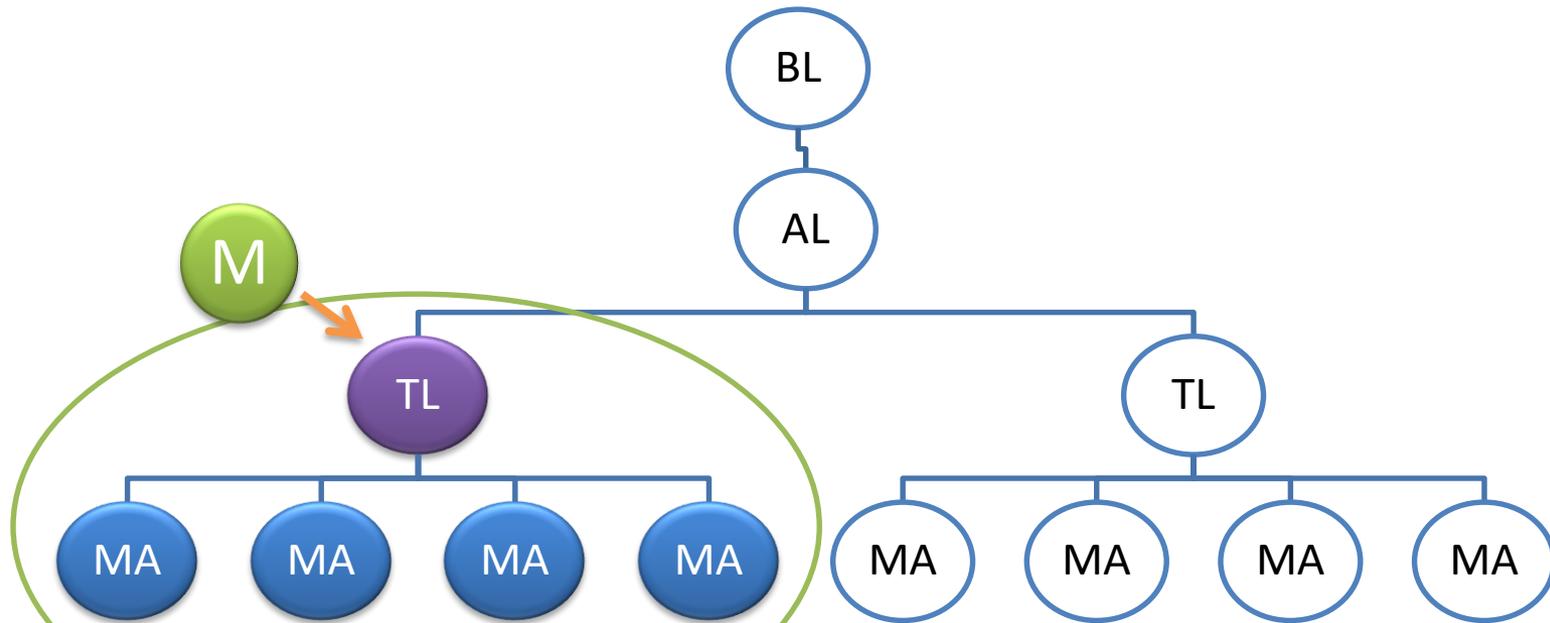




Die Verantwortung der FK stärken – durch Mediation

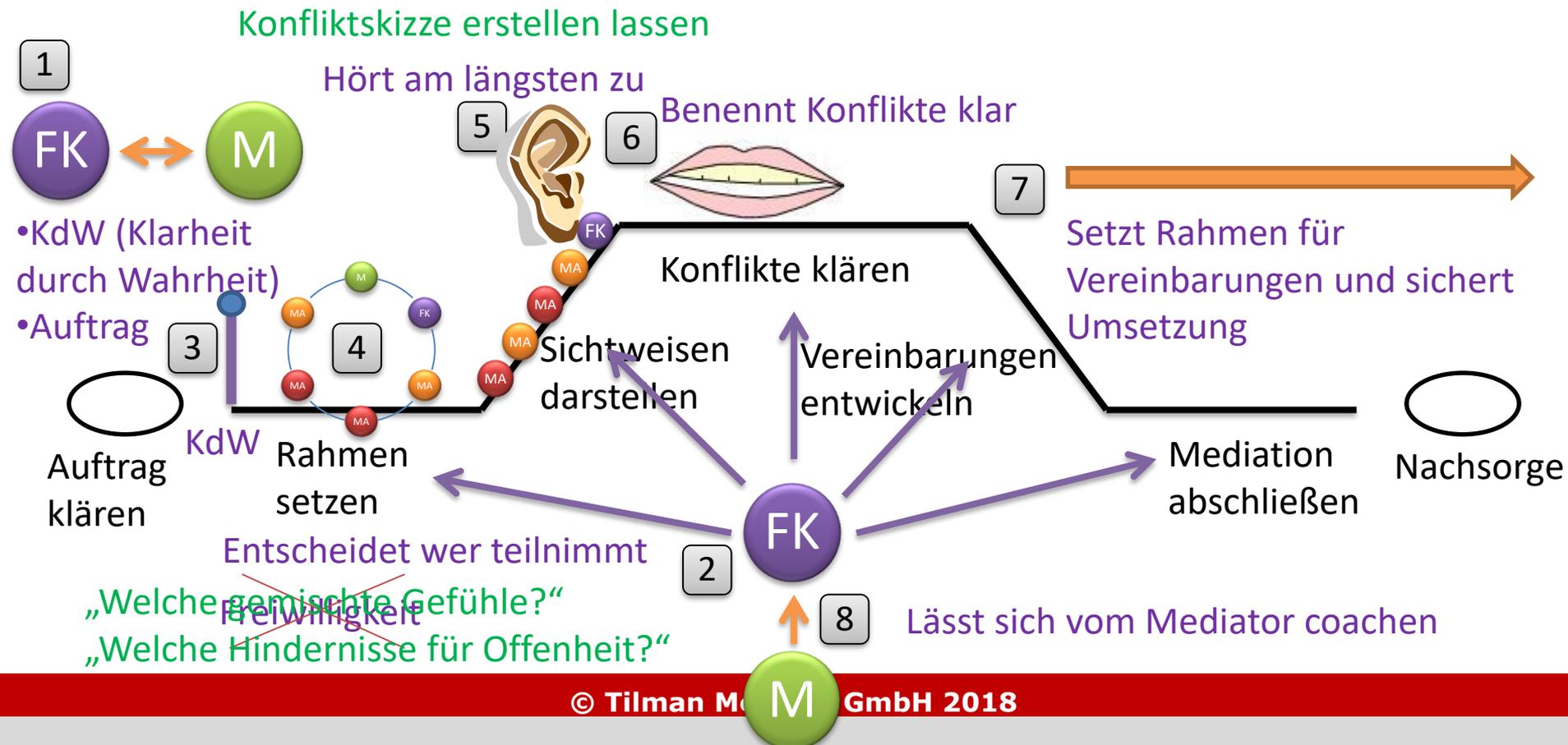


Die Verantwortung der FK stärken – durch Mediation



Herausforderung: Offenheit des Teams?!

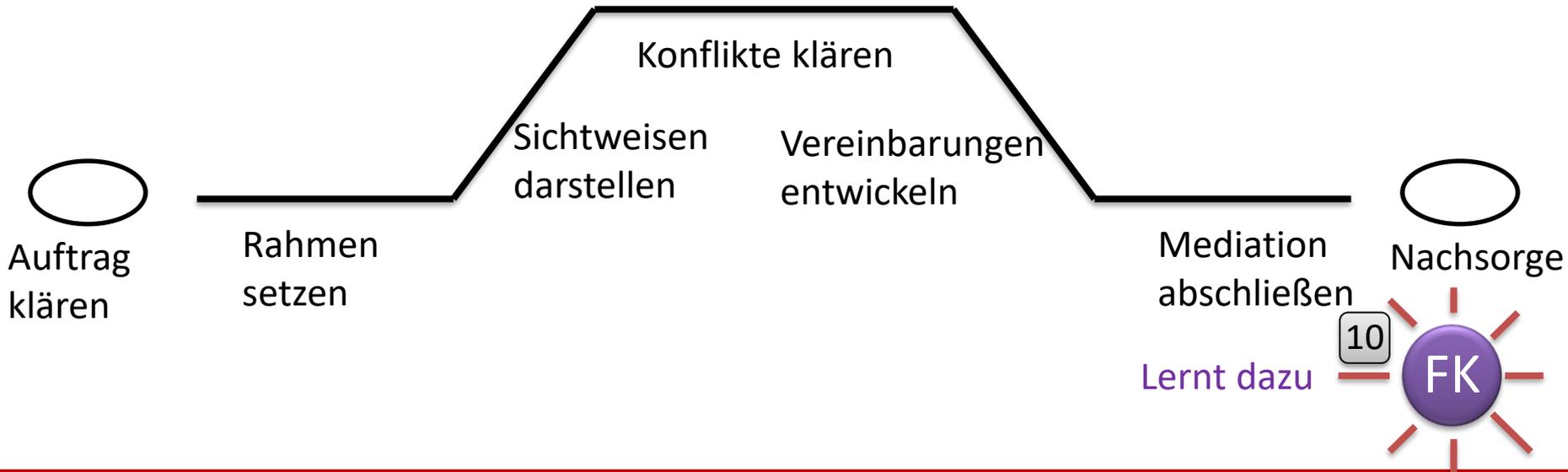
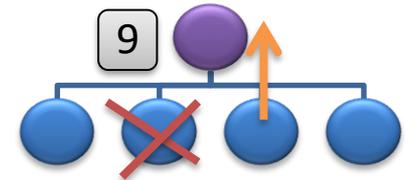
Teammediation: 10 Aufgaben der Führungskraft



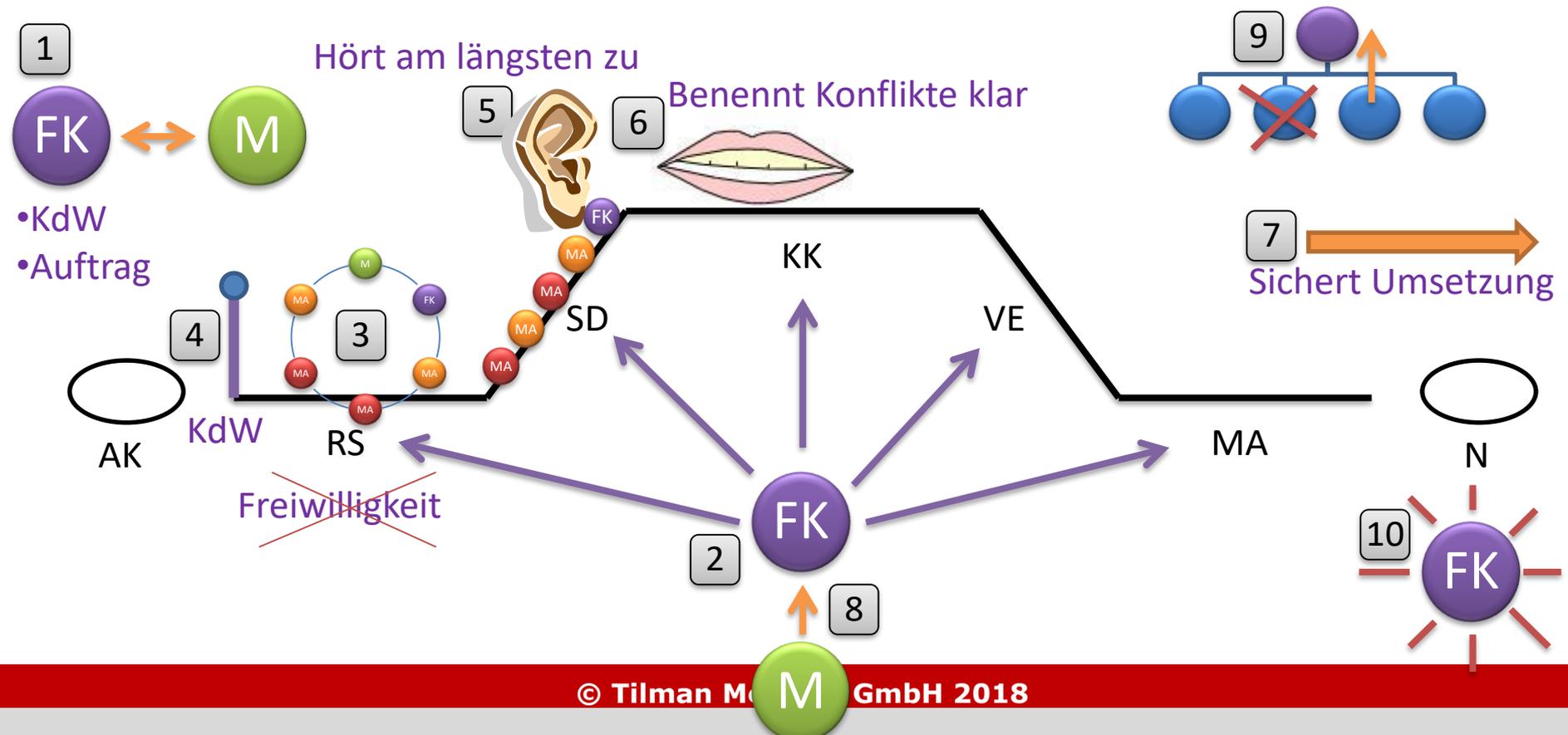


Teammediation: 10 Aufgaben der Führungskraft

Verantwortungsbewusste Personalführung



Teammediation: 10 Aufgaben der Führungskraft



Voraussetzungen für die Umsetzung dieses Modells

- Der Mediator geht aktiv mit möglichen Störungen im Team um.



- Der Mediator arbeitet glaubwürdig allparteilich.



Störungen im Team



Mediator fragt alle in der Anfangsphase:

- „Welche gemischten Gefühle ... ?“
- „Welche Hindernisse und Bedingungen ... ?“



„Minikontrakt“



Glaubwürdige Allparteilichkeit



- Klarheit als oberste Maxime!
- Teammitglieder zuerst!
- Sichtweisen + Vorwürfe + schwierige Gefühle = ca. 50 %
Umdeuten + Vereinbarungen entwickeln: = ca. 20 %
- Doppeln



Fazit

Durch die kluge Einbindung von Führungskräften
in den Prozess der Teamklärung

und durch eine allparteiliche, auf Klarheit
ausgerichtete Gesprächsleitung

können Beraterinnen und Berater wesentlich dazu
beitragen, Teamkonflikte nachhaltig zu klären!



Tilman Metzger
MEDIATION

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit und
Mitgestaltung des Workshops!

Klarheit und Entwicklung

Tilman Metzger GmbH · Am Weiher 5 · 21339 Lüneburg