



Als Mediatorin kann Ihnen helfen, wenn ein persönliches Gespräch schwierig geworden ist, sich Resignation breit macht, weil ein Konflikt eingefahren erscheint und alle Konfliktparteien an einer Lösung interessiert sind.

Möchten Sie über den Einzelfall hinaus selbstverständlich und professionell mit Konflikten umgehen und nachhaltige Strukturen zur Konfliktvermeidung schaffen, entwickle ich mit Ihnen geeignete und passgenaue Methoden der Konfliktprävention.

Mediation und Klärungshilfe

Was ist Mediation?

Mediation ist ein strukturiertes Verfahren, um einen Konflikt beizulegen oder zu vermeiden. Eine wesentliche Rolle kommt dabei dem Mediator oder der Mediatorin zu, die den Konflikt quasi als Lotse oder Lotsin begleitet und den Konfliktparteien hilft (wieder) in Kontakt zu kommen.

Im Fokus der Mediation steht nicht wer Recht oder Schuld hat, sondern wie eine Lösung zwischen den Beteiligten geschaffen werden kann, die auch in der Zukunft tragfähig ist. Trotzdem soll notwendiges, auch aus der Vergangenheit, gesagt werden.

Wem kann Mediation helfen?

Mediation kann sowohl im privaten wie auch im beruflichen Umfeld eingesetzt werden, dort wo Menschen miteinander zu schaffen haben und der Wunsch nach einer eigenverantwortlichen und tragfähigen Lösung besteht.

Meine Schwerpunkte

Mediationen in Teams, sozialen und Non-Profit Organisationen aber auch in anderen Zusammenhängen.

Konfliktmanagement

Konflikte sind alltäglich und menschlich. Wo Menschen zusammentreffen, treffen unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse aufeinander. Konflikte und deren Auswirkungen binden Zeit und Energie. Gleichzeitig wohnt in ihrer Bewältigung eine Lernchance für eine konstruktive Weiterentwicklung inne.

Hier setzt das Konfliktmanagement an, das im Gegensatz zur Mediation nicht nur auf einen Konflikt fokussiert ist.

Zu Beginn steht die Analyse von Strukturen, die konfliktbegünstigend und möglicherweise eskalierend wirken. Aber es wird auch der Blick auf bestehende Konfliktbewältigungsstrategien geworfen. Wichtig ist auch die Diagnose akuter und schwelender Konflikte und deren Klärung. Betroffene sollten hierbei zu Beteiligten am Prozess gemacht werden.

In einem weiteren Schritt geht es darum, authentische Kommunikationsstrukturen unter Nutzung vorhandener Ressourcen zu entwickeln. Instrumente der Früherkennung und Strukturen zur Konfliktbewältigung zu schaffen und Schlüsselpersonen zu qualifizieren. Wichtig für eine nachhaltige Wirkung ist, die Instrumente zur Konfliktbewältigung passgenau zur Organisationsstruktur sind.