



## Präventivmediation

Es gibt keinen Streit und auch keinen Konflikt. Vielleicht noch nicht. Trotzdem ist eine Mediation in vielen Bereichen sinnvoll. Eine Präventivmediation sozusagen.

## Präventivmediation

Im Normalfall betrachtet führt der Mediator die Konfliktparteien vom Streit zu einer Win-win-Lösung für Alle. Doch der Mediator kann noch mehr. Er kann auch dann aktiv wirken wenn noch gar kein Problem in Sicht ist. In einer – sozusagen – Präventivmediation. Dies klingt vielleicht ein wenig kryptisch, jedoch ist die Erklärung simpel einfach.

Immer dann wenn bemerkt und realisiert wird, dass es eventuell später einmal zu Problemen kommen oder die Wünsche oder Interessen von Beteiligten sich in der Zukunft ändern könnten, ist die Zeit für eine Mediation gekommen. Als erstes Beispiel wie das gehen soll, dazu dient die Frage der Nachfolgeregelung in Klein- und Mittelbetrieben (KMU). Dabei geht es oftmals um Arbeitsplätze, Mitarbeiter, Immobilien, Finanzen, Beteiligungen und Machtverteilung. Wer bekommt was? Wer leitet neu die Firma? Ändern sich die Grundsätze? Wird expandiert oder verkleinert? Soll alles so weiterlaufen wie bis anhin? Fragen über Fragen und komplex kann die Situation ja auch noch werden.

Der Mediator ergründet dabei als Erstes die Beziehungen aller Beteiligten untereinander. Wer arbeitet im Betrieb mit und in welcher Funktion? Wer ist (in einem späteren Fall) mit einer Erbschaft am Unternehmen beteiligt? Und danach folgen die Sachfragen zur Nachfolge und zum aktuellen Betrieb: Branche, Grösse, Anzahl Mitarbeiter, Finanzen, Markt, zukünftige Entwicklung usw. Die Bereiche die dabei ausgelotet werden sind einerseits sehr differenziert, d.h. die Interessen der Beteiligten sind vielfach sehr unterschiedlicher Art und andererseits müssen die Abläufe bis zur Nachfolge klar und übersichtlich strukturiert werden. In einer Mediation mit dieser Aufgabenstellung ist nicht die Streitschlichtung im Vordergrund, sondern das Aufzeigen aller Interessen und Wünsche. Daraus resultieren viele Lösungsoptionen und die „Fahrtrichtung“ der Firma wird somit auch frühzeitig in die gewünschte Richtung gelenkt. Ohne Streit und ohne spätere Konflikte.

Ein anderes Beispiel einer Präventivmediation ist die Teambildung, noch vor dem sogenannten „Kickoff“-Meeting. Was heisst das?

In vielen, vor allem grösseren Firmen ist es üblich, dass für die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen ein temporäres Team gebildet wird. Mitarbeiter aus anderen Abteilungen werden zusammengeführt um eine neue Aufgabe innerhalb einer Frist zu erledigen. Manchmal klappt diese Zusammenführung gut, die Mitarbeiter sind motiviert, teamfähig und flexibel. Manchmal funktioniert es aber nicht. Die Gründe wieso Mitglieder einer neuen Arbeitsgruppe nicht „zusammenpassen“ oder auf gut schweizerisch „das Heu nicht auf der gleichen Bühne“ haben, sind vielfältig. So vielfältig, dass eine nachträgliche Änderung meistens einen Zeitverzug und ab und zu sogar ein Scheitern des ganzen Projektes zur Folge hat. Eine vorgängige Mediationsphase – mit dem gleichen Vorgehen, d.h. die Beziehungsfragen und die Sachfragen auf den Tisch legen – wirkt hier wahre Wunder. Und ein grosser Zeitverzug ist es auch nicht, denn eine vorgängige Mediation dauert dabei, je nach Teamgrösse, zwischen 2 und 6 Stunden. Letztendlich geht es dabei, wie bereits erwähnt, nicht um eine Streitschlichtung mit vielen Themen, sondern um die Frage der Interessen, der Beziehungen untereinander und um die zukünftige Richtung.

Der Mediator ist in solchen Verfahren nicht einfach der Moderator. Vielmehr ist er für einen strukturierten Ablauf zuständig und versucht mit mediativen Techniken die Teilnehmer dahin zu unterstützen, dass die Beziehungen untereinander und die (zukünftige) Teamarbeit optimal ablaufen können.