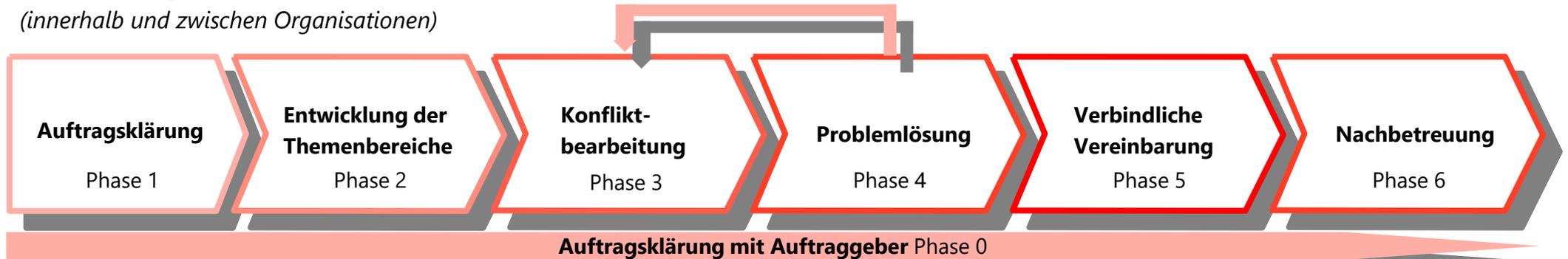


Heidelberger Mediations-Modell

(innerhalb und zwischen Organisationen)



- Kontakt herstellen
- anhand der Prinzipien Verfahren der Mediation erklären
- jedes Prinzip zu aktiven Handlungen konkretisieren und visualisieren
- Regeln der Zusammenarbeit vereinbaren

- Überblick zu organisationellen Rahmenbedingungen schaffen
- Positionen zu sachlichen, ergebnisoffenen Themen verändern
- Reihenfolge der Themen bestimmen

- alle themenbezogenen Informationen erheben, inklusive der organisationellen Realitäten sowie ökonomischen und rechtlichen Aspekten
- mit Verständnis für unterschiedliche Sichtweisen die tieferliegenden persönlichen Interessen herausarbeiten und formulieren

- kreativ neue Ideen entwickeln
- Ideen intuitive bewerten
- Ideen zu Optionen zusammenfassen
- Optionen bewerten, gedanklich ausprobieren und auswählen (nach dem Grundsatz: Absicht und Wirkung beachten)

- Gesamtschau vornehmen
- themenbezogen Vereinbarungen, Aktionen und Maßnahmen schriftlich festhalten
- Sprachregelung konkret vereinbaren (was wird an wen, in welcher Form, von wem nach Außen weitergegeben)

- nach ca. 6 Monaten telefonische Nachfrage
- optional: Begleitung bei der Umsetzung der Vereinbarungen, Aktionen und Maßnahmen
- optional: Anberaumung einer Sitzung nach angemessener Zeit, um das Ergebnis abzusichern

Ziele:

• Verlässliches Arbeitsbündnis schaffen

• Sicherheit durch Überblick ermöglichen

• Autonomie für Entscheidungsfindung stärken

• Zu konkreten Veränderungs-schritten motivieren

• Zufriedenstellendes Lösungspaket fixieren

• Unterstützen bei Umsetzung in Realität
• Lebendig Halten des Kooperationsgedankens

durch verlässliches Arbeitsbündnis Motivation zum eigenverantwortlichen Handeln für alle Beteiligten schaffen und erhalten