

Die Führungskraft als Mediator

Haltungen und Prinzipien eines mediativen Moderators

- **Allparteilichkeit:** Im Kontext eines bestimmten Moments lässt sich alles verstehen.
- Die regelmäßige **Präsenz** bei den Mitarbeitern zeigt ihnen, dass sie wichtig sind.
- Die **Beharrlichkeit** in schwierigen Situationen zeigt: Alles lässt sich klären, wenn auch nicht sofort.
- **Neugier** für die Belange und Interessen der Mitarbeiter
- **Integrität:** Mit kritischen Äußerungen von Mitarbeitern wird vertrauensvoll umgegangen.
- Akzeptanz einer **Ergebnisoffenheit** von Diskussionen
- **Geduld** und Akzeptanz der Ambivalenz sich widersprechender Meinungen
- **Zutrauen** in die Entwicklungsmöglichkeiten von Mitarbeitern
- **Vertrauen** und **Optimismus**, insbesondere in schwierigen Situationen
- **Ausgleich:** Mediative Moderatoren achten darauf, dass persönliche Verletzungen im weitesten Sinne ausgeglichen werden.
- Die Stärkung der **Selbstreflexivität** und **Selbstermächtigung** eines Teams sollte grundsätzlich als langfristiges Ziel verfolgt werden.

Methoden eines mediativen Moderators

- Raum öffnende Fragetechniken (philosophisch, systemisch, provokant, ...)
- Open Space, Bar Camps und World Cafe
- Szenariotechnik und Adhoc-Szenarien
- Storytelling und Appreciate Inquiry
- Facilitation-Prozesse und Canvas
- Metaphernarbeit
- Emotionale Neurolinguistik

Mehr unter: [Die Führungskraft als Mediator](#), Springer, 2020