

Konflikte als Chance

„Überall dort, wo einzelne Menschen zusammen leben, zusammen arbeiten oder miteinander in enger Beziehung stehen, treffen unterschiedliche Interessen, Vorlieben, Wertehaltungen, Moralvorstellungen, Meinungen, Bedürfnisse und auch Vorurteile aufeinander“

Wenn **Konflikte** konstruktiv ausgetragen werden, tragen sie auch zu einer **positiven Weiterentwicklung von Einzelpersonen und des Gemeinwesens** bei.

Von der Konfliktkompetenz, welche Betriebsräte in der Grundausbildung zum Mediator erwerben, profitiert das Betriebsratsmitglied selbst, das ganze BR-Gremium, die Arbeitnehmer / Arbeitnehmerinnen und letztlich auch das Unternehmen.

PGA-AKADEMIE DES VEREINS FÜR PROPHYLAKTISCHE GESUNDHEITSARBEIT

MMAG. ROBERT BRANDSTETTER
Leiter PGA Akademie

Museumstrasse 31a
A-4020 Linz
Telefon: +43(0)699 188 755 12
robert.brandstetter@pga.at
www.pga.at



ING. FRANZ WINTER, MSc
Betriebsrat & Mediator

Oberer Buchleitenweg 7
A-4840 Vöcklabruck
Telefon: +43(0)664 432 985 2
franz.winter1@aon.at

Um die Lesbarkeit zu vereinfachen, wurde in diesem Folder auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen Form verzichtet.

Betriebsratsarbeit und Mediation

Einzelprojektarbeit Gewerkschaftsschule
Vöcklabruck 2010/2011/2012 (Anhang 1)
Präsentationsdatum: 12.01.2012
Inhaltlicher Begleiter: Fritz Peham
Literatur zur Konfliktbearbeitung :
R. Böhm, F. Glasl, A. Rehbock, E. Eyer,
M.B. Rosenberg, Schulz v. Thun, A. von Hertel



Die **Grundprinzipien der Mediation** sollen in Zukunft für die Konfliktbewältigung durch den Betriebsrat ein zentraler Bestandteil dessen **Qualifikationsprofils** sein. Das bisherige Rollenprofil des Betriebsrates – die Parteilichkeit und das Wissen um die Anliegen und Interessen der Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen – wird sinnvoll erweitert und ergänzt.

Bildungsfreistellung nach ArbVG §118 und Finanzierung aus dem Betriebsratsfond möglich.

Kommunikation



Offene Kommunikation

Das Modell der „Gewaltfreien Kommunikation“ nach **M. B. Rosenberg** möchte den Kommunikationsfluss zwischen den Menschen erleichtern, damit der Austausch von Informationen für die Lösung und Bereinigung von Konflikten nachhaltig gelingt.

Wer festgefahrene Situationen klären, schwierige Gesprächssituationen meistern oder einfach nur verständlicher und klarer kommunizieren will, sollte die Fachliteratur von **F. Schulz von Thun** lesen.



Nachrichtenquadrat
F. Schulz von Thun

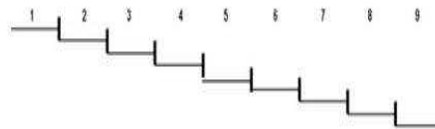
Mediation

Konflikte

Von einem Konflikt kann dann gesprochen werden, wenn zwei Streitparteien unterschiedliche Positionen und dahinter liegende Interessen gleichzeitig durchsetzen wollen und dadurch eng verbunden sind. **Konflikte** müssen nicht das Ende sein, bei konstruktiver Bewältigung **eröffnen** sie **einen neuen Weg**.

Konfliktbearbeitung durch Mediation

Mediation ist lösungs- und zukunftsorientiert, d.h. gemeinsam Lösungen für den gegenwärtigen Konflikt suchen und eine **Basis für die Zukunft** schaffen. Dafür, dass beide Konfliktparteien als „Gewinner“ aus der Mediation herausgehen, sorgt ein systematisches Verfahren.



Stufen und Schwellen der
Eskalation
F. Glasl

Ausbildung

Rollenklärung

Die eindeutige **Rollenklärung** gegenüber den Konfliktbeteiligten ist eine Voraussetzung für das Durchlaufen eines professionellen Mediationsprozesses.

Ein als Mediator geschulter Betriebsrat kann seinen Kollegen anbieten, im Konflikt nicht die Rolle des „Anwalts“, sondern die des **Vermittlers, des Mediators**, zu übernehmen.

Betriebsratsmitglieder mit der entsprechenden mediativen Grundausbildung können ihr erworbenes Wissen und Können als eindeutigen Vorteil nutzen.

Ausbildungseinrichtung

Die **PGA-Akademie** des Vereins für prophylaktische Gesundheitsarbeit (PGA) bietet eine **zertifizierte Grundausbildung „Dipl. Konflikt-manager – Konfliktmanagement und mediative Techniken in Organisationen“** in 3 Modulen (2-tägig) an, welche auch Betriebsräte besuchen können.

Eine Anrechnung und Umstieg auf die **staatlich anerkannte Vollausbildung zum Mediator** ist möglich.