Rödl & Partner

MEDIATION

Präventives Konfliktmanagement in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft

Was ist Mediation?

Konflikte sind ein nicht zu vermeidender Bestandteil des menschlichen Miteinanders. Oftmals scheinen verschiedene Bedürfnisse oder Interessen nicht zusammenzupassen. Diesbezüglich bestehen dann zumeist Schwierigkeiten in der Kommunikation, was wiederum zu Missverständnissen führt. Da Konflikte jedoch nicht vermieden werden können, gilt es, **konstruktiv** mit ihnen umzugehen. Genau hier setzt die Mediation an.

In diesem **freiwilligen** und **vertraulichen** Verfahren wirken die involvierten Personen – auch Medianden genannt – mit Hilfe einer neutralen und allparteilichen Person – dem Mediator – darauf hin, ihre Auseinandersetzung **eigenverantwortlich** und **einvernehmlich** beizulegen. Im Kern geht es in der Mediation also um die **außergerichtliche Vermittlung** zwischen zwei oder mehreren Parteien, die sich in einem Konflikt befinden.

Ziel der Mediation

Das Hauptziel einer Mediation ist die auf einem Konsens basierende **Beilegung** eines bestehenden Konfliktes. Hierbei ist entscheidend, dass eigenständig und **gemeinsam** daran gearbeitet wird, **Lösungen** sowie Möglichkeiten der Umsetzung zu entwickeln, die **für alle tragbar und akzeptabel** sind. Denn nur so entstehen gute **zwischenmenschliche Beziehungen**, die auch in Zukunft Bestand haben. Eine **wertschätzende** und **offene** Kommunikation der Konfliktparteien ist hierbei zentral.

Der Mediator hat in diesem Prozess die Rolle eines **objektiven Unterstützers** inne, der den Parteien mit dem Einsatz spezifischer Techniken hilft, sich selbst zu helfen. Denn am Ende entscheiden einzig die Medianden über das Ergebnis der Mediation.

Erfolgskonzept Mediation

WARUM IST SIE SINNVOLL?

- Mediation bietet Raum für kreative und individuelle Lösungen.
- Es entstehen neue Perspektiven auf vermeintlich festgefahrene Beziehungsstrukturen.
- Mediation fördert eine friedliche und produktive Form des Umgangs.
- Langfristig angelegte geschäftliche Kontakte bleiben erhalten.
- Persönliche Beziehungen verbessern sich.
- Psychische Belastungen werden vermieden oder reduziert.
- Die Fähigkeit, Konflikte eigenständig zu lösen, wird gestärkt.

WO LIEGEN IHRE VORTEILE?

- Zeit: Konflikte werden zeitnah, schnell und nachhaltig bearbeitet.
- Kosten: Das Preis-Leistungs-Verhältnis ist deutlich ausgewogener als in einem offiziellen Streitverfahren.
- Vertraulichkeit: Durch den geschützten Raum sind Imageschäden durch Presseberichte unwahrscheinlich.
- Selbstbestimmung: Alle Entscheidungen liegen bei Ihnen und nicht bei Dritten.

Wie verläuft eine Mediation?

I. VORBEREITUNG

- Initiative einer Streitpartei, Einschaltung eines Mediators
- Gemeinsame Erörterung vom Sinn und Zweck einer Mediation im vorliegenden Fall
- Entwicklung einer bindenden **Verfahrensordnung**

2. THEMEN- UND INFORMATIONSSAMMLUNG

- Offenlegung und Sammlung der dem Konflikt zugrundeliegenden Fakten

3. INTERESSENKLÄRUNG

- Erarbeitung der tatsächlichen Bedürfnisse, Wünsche und Motive als Herzstück der Mediation

4. IDEENSUCHE

- Gemeinsame kreative Ideensuche zur Unterstützung der Problemlösung

5. AUSWAHL UND BEWERTUNG DER IDEEN

- Einigung auf konkrete Lösungsvorschläge
- Überprüfung der Ideen auf Umsetzbarkeit bzw. Realisierbarkeit

6. VEREINBARUNG UND UMSETZUNG

- Verbindliche Abschlussvereinbarung
- Klärung der Umsetzung

Die sieben Grundprinzipien der Mediation

Diese sieben Grundprinzipien sind die Basis der **Verfahrensordnung**, die im Auftaktgespräch einer Mediation festgelegt wird. Alle Prinzipien werden ausführlich besprochen, sodass am Ende ein gemeinsam entwickelter Verhaltenskodex steht, der für alle gleichermaßen gilt.

Vielfältige Anwendungsgebiete

Mediation wird bereits in den verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen erfolgreich durchgeführt. Unser Mediatorenteam ist spezialisiert auf Mediation in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft, aber auch auf Wirtschaftsmediation und Mediation im öffentlichen Bereich. Klassische Einsatzgebiete im Gesundheitswesen sind z.B.:

Krankenhaus:

Konflikte zwischen Ärzten/Pflegekräften und der Verwaltung/dem Management, Unstimmigkeiten innerhalb des Managements, zwischen den Gesellschaftern, zwischen Stationen oder Abteilungen, zwischen Arzt und Patient oder zwischen Ärzten und Pflegekräften.

Arztpraxen:

Konflikte, die sich aus den unterschiedlichen Rechtsformen ergeben können (ÜBAG, BAG, Praxisgemeinschaft oder MVZ), bei mutmaßlichen Behandlungsfehlern oder auch im Hinblick auf Nachfolgeregelungen.

Zwischen Leistungserbringern und Kostenträgern:

Konflikte hinsichtlich der Abrechnung von Krankenhausleistungen, Pflegesatzverhandlung oder verschiedenen Vertragskonstellationen, wie z.B. Rabattverträge.

Forschung:

Konflikte zwischen den Forschern, zwischen Forschern und wissenschaftlichen Mitarbeitern oder auch zwischen dem Forschungsteam und dem Geldgeber.

Natürlich handelt es sich hierbei nicht um eine abschließende Aufzählung. Gerne finden wir gemeinsam heraus, ob die Lösung Ihres individuellen Problems mediationsgeeignet ist!

Wir beraten Sie gern!
Sprechen Sie mich einfach an.

Ihr Ansprechpartner

NORMAN LENGER-BAUCHOWITZ, LL.M.

Mediator & Rechtsanwalt, Wirtschaftsmediator, Fachanwalt für Steuerrecht, Fachberater für Restrukturierung & Unternehmensplanung (DStV e.V.)

Partner

+49 911 9193 3713
norman.lenger-bauchowitz@roedl.com

*Zertifizierter Mediator nach § 5 Abs. 2 MediationsG

Ausgezeichnete Beratung,
auf die Sie zählen können!

Rödl & Partner
Äußere Sulzbacher Straße 100
90491 Nürnberg