

Ute Wilhelmi

Mediation und Beratung

Mediatorin BM®
Moderatorin
Dipl.-Sozialwirtin (FH)
Dipl.-Sozialpädagogin/
Sozialarbeiterin (UNI)

Hermann-Schaller-Str. 13
81825 München

089 45 46 30 60
0177 32 96 378

kontakt@ute-wilhelmi.de
www.ute-wilhelmi.de

Konflikte in der Ausbildung: Mediation hilft

Von Mobbing über Konflikte mit Lieferanten bis hin zu Unstimmigkeiten mit oder zwischen Mitarbeiter/innen – Mediation wird seit über 20 Jahren erfolgreich im Wirtschaftsbereich sowie in Unternehmen/Organisationen eingesetzt. Relativ unbekannt ist hingegen immer noch die Mediation zwischen Ausbildern und Auszubildenden (Lehrlingsmediation).

Wo immer Menschen zusammen leben, dort entstehen Konflikte, also auch in Betrieben, Unternehmen, Behörden und anderen Organisationen.

Dass Konflikte in unserer Gesellschaft in erster Linie negativ eingeschätzt werden, hat im Wesentlichen zwei Gründe: unsere Erziehung und die Sehnsucht des Menschen nach Harmonie und Beständigkeit. Konflikte stehen dagegen für das Gegenteil, für Dissonanz, Divergenz und Ambivalenz von Gedanken, Wünschen, Absichten, Entscheidungsalternativen, Bewertungen u. v. m.

Der Beginn der Ausbildung ist für Jugendliche ein bedeutender Schritt im Prozess des Erwachsenwerdens. Neben den fachlichen Anforderungen, die in Betrieb und Schule auf die Auszubildenden zukommen, gilt es auch, sich mit den Vorgesetzten und Kollegen zurecht zu finden, die meist einer anderen Generation angehören und bestimmte Erwartungen an die Leistung und an das Verhalten der Auszubildenden haben.

Meistens funktioniert dies reibungslos, es gibt aber auch Fälle, in denen es zu Störungen des Ausbildungsverhältnisses kommt, weil die beiderseitigen Vorstellungen von Rechten und Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag auseinander gehen.

Mag sein, dass im Betrieb alle froh sind, dass der Auszubildende, der fast jeden Morgen zu spät kam und den Arbeitsablauf störte, nicht mehr da ist. Aber ist das eine Lösung? Ausbildungsabbrüche bedeuten für die Betriebe immer einen Verlust an Zeit, Geld und Arbeitskraft. Sichtbare Kosten durch Arbeitsgerichte, unsichtbare Kosten durch Fehlzeiten, Fehlerquote, Produktivitätsverlust, Imageverlust bei Kunden, Fluktuationskosten, geringere Attraktivität als Arbeitgeber u.a. können in den Vordergrund treten.

Alles was in den Auszubildenden investiert wurde, ist weg.

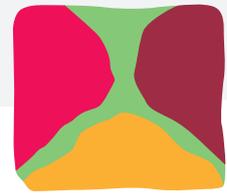
Dass der Ausbildungsplatz gleich wieder besetzt werden kann, ist in der heutigen Zeit eher unwahrscheinlich.

Dem Ausbildungsabbrecher geht es nicht besser. Ihm bleiben Frust, verlorene Zeit und Verunsicherung.

Gerade im Bereich der Ausbildung, wo junge Menschen nachhaltig für das Berufsleben geprägt werden, sollte die Mediation nicht erst zum Einsatz kommen, wenn die Kündigung droht, sondern bereits in einer viel früheren Phase, nämlich dann, wenn es erste Unstimmigkeiten gibt.

Der Nutzen der Mediation liegt darin, kostengünstig und unbürokratisch, vor allem aber für alle Seiten eine tragbare und akzeptable Lösung herbeizuführen.

Als Mediatorin leite und begleite ich Ausbilder und Auszubildende auf dem Weg, eigene, verbindliche und realistische Lösungen für die Zukunft zu erarbeiten.



Ute Wilhelmi

Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Mediation sind i. d. R.

- Mediator/in (evtl. Co-Mediator/in)
- Auszubildender
- Ausbildungsberechtigter (Ausbilderin, Ausbilder)
- Gesetzliche Vertreterin/Vertreter (bei Minderjährigen)
- (auf Verlangen) eine Vertrauensperson des Auszubildenden

Die Vorteile für Ausbildungsbetriebe sind:

- Ausbildungsabbrüche bedeuten für die Betriebe immer einen Verlust an Zeit, Geld und Arbeitskraft
- Die meisten Ausbildungen werden abgebrochen, weil Konflikte entstehen, die nicht oder nicht rechtzeitig bearbeitet werden. Viele Konflikte resultieren z. B. aus unklaren Weisungsbefugnissen oder nicht eindeutig geklärten Betriebsregeln
- Vorübergehende Probleme mit Auszubildenden können durch die professionelle Bearbeitung durch Mediation gelöst werden und die bisherige Investition in den Auszubildenden erhalten
- Klare, konfliktfreie Strukturen durch die Ergebnisse/schriftlichen Vereinbarungen einer Mediation gegenüber den praktizierten streitigen Verfahren
- Lernschritte aus dem Verfahren können in zukünftige Ausbildungsverhältnisse transferiert werden und erzeugen ein konfliktfreies Arbeits- und Ausbildungsklima
- Positive Entwicklung des Betriebsklimas/der Betriebskultur
- Die Kosten für das Mediationsverfahren sind i.d.R. vom Unternehmen zu tragen, allerdings sind sie abschätzbar und wesentlich günstiger, als Kosten aus strittigen Verfahren

Die Vorteile für Auszubildende sind:

- Klarheit über tatsächliche Ursachen einer evtl. Auflösung des Ausbildungsvertrages. Somit hat der Auszubildende eine bessere Startchance in zukünftigen Ausbildungsverhältnissen (und zukünftige Ausbildungsberechtigte die Chance auf einen „gereiften“ Auszubildenden)
- Fortführung der gewünschten Ausbildung im Betrieb
- Jugendliche erleben die Auflösung eines Ausbildungsverhältnisses meist als persönliche Niederlage, die sie schlimmstenfalls ihr ganzes Leben begleitet. Eine einfühlsame Begleitung und Kommunikation durch Mediation kann dieses verhindern.

Mediation und Beratung

Mediatorin BM®
Moderatorin
Dipl.-Sozialwirtin (FH)
Dipl.-Sozialpädagogin/
Sozialarbeiterin (UNI)

Hermann-Schaller-Str. 13
81825 München

089 45 46 30 60
0177 32 96 378

kontakt@ute-wilhelmi.de
www.ute-wilhelmi.de