

Sonderausgabe 2011

Bundesverband
MEDIATION
www.bmev.de

Spektrum der Mediation

Organisationsentwicklung der BM erfindet sich neu



Die Fachzeitschrift des Bundesverbandes Mediation e. V.
www.bmev.de

Inhalt

Organisationsentwicklung – der BM erfindet sich neu



© Kaarsten - Fotolia.com

Liebe Leserinnen liebe Leser

»Mittler zwischen Hirn und Händen
muss das Herz sein.« Oscar Wilde, Film Metropolis

Der BM ist in den letzten 4 Jahren um ca. 400 Mitglieder gewachsen. Diese Jahre waren ganz entscheidend für die Verbandsentwicklung, die mit dem Begriff »Organisationsentwicklung« zwar das Prozedere beschreibt, aber natürlich die Höhen und Tiefen nur annähernd erfassen kann, in denen viel »HERZblut« geflossen ist von Menschen, die diesen Verband lieben, darin ihre Heimat gefunden haben und vielleicht auch mit gewisser Sorge in die Zukunft schauen, wo der Weg uns gemeinsam hinführt. Dieses Herz ist das »HERZstück« unseres Verbandes. Es äußert sich in der Herzlichkeit des Umgangs miteinander, in Achtsamkeit und Respekt, auch vor der Verschiedenheit und Vielfalt, der wir auf allen Verbandsebenen begegnen. Es drückt sich auch in dem ungeheuren Engagement vieler Mitglieder aus – größtenteils ehrenamtlich –, die den BM mit Leben füllen und Mediation als Beitrag zu Frieden und Verständigung in diese Gesellschaft tragen.

Eine Gruppe hat sich in den letzten 4 Jahren in besonderer Weise um den Verband verdient gemacht – das ist die KGOE. Unermüdlich haben sie die OE-Entwicklung angeschoben, begleitet, weiter getragen, informiert, moderiert und wieder neuen Anlauf genommen bis in die jetzige Umsetzungsphase. Dutzende von (ehrenamtlichen) Arbeitstagen stecken von jedem der Beteiligten darin. Das kann nur jemand leisten, der von der Sache beseelt ist und dessen Herz für den Verband schlägt.

Deshalb ist der vorliegende Band sowohl eine DENKSchrift als auch eine DANK-schrift. Das erstere als Erinnerung, was alles erreicht worden ist – und für die neuen Mitglieder zur Orientierung – und für die KGOE als Dankeschön und Würdigung ihrer Arbeit.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Erwin Ruhnau', is written on a white background.

Ihre Redaktion
Erwin Ruhnau

Reader zur Organisationsentwicklung im BM

- 3 Einfühlung für den BM angesichts der aktuellen Herausforderungen
C. Hatlapa
- 5 Koordinierungsgruppe Organisationsentwicklung – KGOE
C. Hartwig & R. Sedlmayer
- 12 Maßnahmen für neue Anforderungen im Bundesverband KGOE
- 13 Struktur ist nicht alles, aber ohne Struktur ist alles nichts A. Pulter

Anhang

- A1 Leitbildprozess – Frankfurt/M vom 21. - 22.09.2007 A. Fiedler
Spektrum der Mediation 28/2007
- A2 Vielfalt und Qualität R. Kunkel
Spektrum der Mediation 29/2008
- A3 Unsere Wünsche sind die Vorboten ... A. Fiedler
Spektrum der Mediation 30/2008
- A4 OE kommt in die Regionen I. Simon
Spektrum der Mediation 33/2009
- A5 BM-Werkstatt I. Simon
Spektrum der Mediation 33/2009
- A6 Die Regionalen Zukunftswerkstätten C. Hartwig & R. Sedlmayer
Spektrum der Mediation 35/2009
- A7 Zentrale Konferenz (ZK) zum OE -Prozess A. Fiedler
Spektrum der Mediation 36/2009
- A8 Organisationsentwicklung 2010 T. Robrecht & W. Letzel
Spektrum der Mediation 37/2010
- A9 Wir setzen auf das Wissen der Organisation R. Sedlmayer et al
Spektrum der Mediation 39/2010
- A10 Regionalgruppen im BM
- A11 Leitsätze des BM

Impressum

Herausgeber: Bundesverband Mediation e. V.
Fachverband zur Förderung der Verständigung in Konflikten

Redaktion: Erwin Ruhnau
Satz/Layout: Grafikatelier Köhler, Berkatal

Redaktionsadresse: BM-Geschäftsstelle Kassel, Kirchweg 80,
34119 Kassel, T.: 0561 739641 3, F.: 0561 739641 2, info@bmev.de, www.bmev.de

V.i.S.d.P: Erwin Ruhnau

Einführung für den BM angesichts der aktuellen Herausforderungen



© emanoo / photocase.com

Am 12. Januar 2011 verkündete die Justizministerin, dass das Bundeskabinett das Mediationsgesetz auf den Weg gebracht hat. Damit ist ein weiterer wichtiger Schritt getan, um der Mediation als Streitbeilegungsverfahren und Meilenstein in der Änderung der Streitkultur in unserem Lande Anerkennung zu verschaffen. Mit dem neuen Gesetz werden die formalen Türen geöffnet, um die Konfliktbearbeitung vom gerichtlichen in den vorgerichtlichen Bereich zu verlagern bzw. die außergerichtliche Konfliktlösung zu fördern. Dabei sollen nicht nur Richter und Rechtsanwälte neue Rollen übernehmen. Vielmehr sollen gerade MediatorInnen mit anderem beruflichen Hintergrund einen maßgeblichen Part übernehmen können, mithin solche, die dem bisherigen Profil der BM-Mitgliedschaft entsprechen. Dieses Gesetz wird ei-

ne Entwicklung fortsetzen, die schon mit der Verabschiedung des Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG) begonnen hat. Das RDG stellt nunmehr klar, dass Mediation keine Rechtsdienstleistung ist, und setzte endlich das Rechtsberatungsgesetz außer Kraft, welches ein bedeutender Hemmschuh für die nichtanwaltliche Mediation bildete. Seit seinem Bestehen hat der BM auf eine solche Entwicklung hingewirkt und seinen Einfluss geltend gemacht. Rechtsschutzversicherungen haben Mediation in ihren Leistungskatalog aufgenommen und aus dem Wort »Mediation« das vor zwanzig Jahren nur zum Sprachgebrauch weniger Eingeweihter gehörte, ist inzwischen ein Begriff der Öffentlichkeit geworden.

Ich erinnere mich, dass sich die unterschiedlichen Richtungen oder besser Ansätze der Mediation Mitte der 90er

Jahre im Berliner Max-Planck-Institut für Bildungsforschung trafen, um sich gegenseitig ihre Ausbildungskonzepte vorzustellen. An gemeinsame Qualitätsmaßstäbe oder Anerkennungsrichtlinien war damals noch nicht zu denken. Es ging mehr darum, »Farbe« zu bekennen und das Besondere des jeweiligen Ansatzes herauszustellen. Angesichts der Schwierigkeiten, Mediation im öffentlichen Bereich überhaupt bekannt zu machen, nahm der relativ kleine Kreis der Versammelten die Einschätzung des damaligen Institutsdirektors vom »großen Potential der Mediation« eher verhalten zur Kenntnis. Dieser wies uns darauf hin, dass die Mediation sehr plötzlich ihr Nischendasein verlassen und zu einer allgemein nachgefragten Kompetenz aufsteigen könnte und riet uns, uns beizeiten organisatorisch darauf vorzubereiten, uns einem solchen qua-

litativen Umschwung gewachsen zu zeigen. Was uns damals wie das Einläuten einer fernen Zukunft erschien, ist heute Wirklichkeit geworden: Mediation ist Mainstream! Und damit hat sich auch die Rolle des BM in der Gesellschaft verändert.

Die Fragen an uns selbst sind jetzt: Wie wollen wir den neuen Herausforderungen begegnen? Werden wir diejenigen sein, die von einer breiten Öffentlichkeit als der Personenkreis wahrgenommen wird, der selbstbewusst, überzeugend und professionell mit seiner Kompetenz zur Verfügung steht? Und sehen wir selbst uns als diejenigen Personen, denen das künftige Mediationsgesetz zutraut, die Gerichte zu entlasten und die autonome Konfliktbearbeitung im Streitfall zu bestärken? Werden wir die ernstzunehmenden PartnerInnen der Rechtsschutzversicherungen sein? Sehen wir uns als Lobbyisten für ein Mediationshilferecht? Sind wir als Verband die erste Adresse, wenn es um die Verbreitung mediativer Kompetenz in der Gesellschaft geht? Und wenn wir Regional- oder Fachgruppen des BM angehören, ist »BM« drin, wo »BM« draufsteht?

In den vergangenen 18 Jahren hat sich der BM von einem übersichtlichen Verein mit familiärem Grundton und vielen geistigen Kuschecken zu einem Berufsverband mit politischer Einflusskraft und großer Mitgliederzahl entwickelt. Auf dieser Reise gab es immer wieder Weiterentwicklungen unserer Vereins- bzw. Verbandsstruktur. Seit 3 1/2 Jahren versucht unser Verband nun durch einen möglichst partizipativen und transparenten Organisationsentwicklungsprozess die strukturellen Voraussetzungen zu schaffen, dass wir den neuen Herausforderungen begegnen können. Nachdem die letzte MV die Strukturvorschläge abgesegnet hat, befinden wir uns jetzt in der Umsetzungsphase.



© misterQM / photocase.com

Plötzlich wollen Begriffe wie Zielplanung, Zielvereinbarung, Zielerreichung mit Leben erfüllt werden und lösen Widerstände aus. Auch die Einsetzung einer neuen Führungsebene mit der Sektionsaufteilung stößt bisher auf wenig Gegenliebe. Fehlt da ein Stück Öffentlichkeitsarbeit nach innen? Brauchen wir als BM vielleicht Einfühlung für unsere eigenen Angstgedanken? Haben wir Sorgen, dass uns die neuen Strukturen etwas abverlangen könnten, was wir nicht bereit sind zu geben, weil uns Freiwilligkeit wichtig ist? Sorgen wir uns um unsere Autonomie, wenn es um mehr Verbindlichkeit geht? Und überhaupt, wird es in Zukunft noch die warme, nährende menschliche Nähe geben, die den Verband bisher kennzeichnete, wenn wir noch mehr wachsen? Wird es bei der

Offenheit für die bunte Vielfalt bleiben, bei der Herzlichkeit im Umgang oder werden wir jetzt mehr und mehr »gemanaged«? Wie können wir sicherstellen, dass die neuen Strukturen unsere Bedürfnisse nach Zugehörigkeit und Gemeinschaft weiter erfüllen?

Ich denke, dass wir gut daran tun, im Rahmen der inneren Öffentlichkeitsarbeit diesen Sorgen ausführlich zuzuhören, gerade wenn wir im Begriff sind zur »Umsetzung auf Probe« überzugehen. So könnten wir sicherstellen, dass die bisher bestimmenden Werte des BM gewürdigt und in die neuen Strukturen mit einbezogen werden. Solange sich Widerstand regt, haben wir nach meiner Erfahrung noch nicht von der vollen Weisheit unserer Mitgliedschaft Gebrauch gemacht. Wir sind sicher dazu fähig, das Alte mit dem Neuen zu integrieren. Das könnte uns helfen, den neuen Strukturen nicht nur mit dem Kopf, sondern auch mit dem Herzen zuzustimmen. Und auch all das, was bisher in diesem OE-Prozess an Arbeit geleistet wurde, würde die gebührende Anerkennung erfahren.

AutorInneninfo



- * Christoph Hatlapa
Gründungsmitglied des BM
- * E-Mail: c.hatlapa@t-online.de



Christian Hartwig & Renate Sedlmayer

Koordinierungsgruppe Organisationsentwicklung – KGOE

Diese Darstellung und Chronologie für den Reader zur Organisationsentwicklung des Bundesverbandes Mediation (BM) ist als Versuch zu verstehen, den bisherigen Weg des BM von einer Bestandsaufnahme/Beschreibung des Ist-Zustands zur geplanten/planbaren Entwicklung eines Soll-Zustands deutlich zu machen. Dafür wurde aus vielen Artikeln und Berichten über den Prozess der Organisationsentwicklung (OE) des BM der letzten 3 Jahre Informationen und Texte zusammengefügt. Die enthaltene Chronologie dient vorrangig dem Erfahrungstransfer.

A. Verbandsentwicklung

Unter diesem Punkt erfolgt eine kurze Übersicht zur **Verbandsentwicklung** (<http://www.bmev.de/index.php?id=verbandsentwicklung>) des BM.

A.I. Anlass zum OE-Prozess

Der Bundesverband Mediation e.V. ist seit mehreren Jahren in einem intensiven Prozess der Professionalisierung und strukturellen Neuausrichtung. Es ist eine Zeit des intensiven Wandels. Die MV hatte am 1. Oktober 2006 das unklare und unattraktive Profil des BM festgestellt. Aus diesem Prozess sind u. a. die **Standards und Ausbildungsrichtlinien** (<http://www.bmev.de/index.php?id=standards>) für die Ausbildung

und Anerkennung von MediatorInnen entstanden. Bei der BM-Werkstatt am 2./3. Februar 2007 begann unter Begleitung des OE-Beraters Gerhard Leinweber der Auftakt zu der Identitätsdefinition des BM. Es wurde ein **Leitbildprozess** (<http://www.bmev.de/index.php?id=75>) initiiert, um darin die Werte und Ziele des BM niederzulegen. Am 21./22. September 2007 wurden in der Zentralen Konferenz 21 Leitsätze formuliert, die in der BM-Werkstatt am 14./15. März 2008 auf 6 merkbare Sätze verdichtet wurden. Anfang 2008 hatte der Vorstand beschlossen, professionelle Begleitung für die OE zu nutzen. An vorderster Stelle stand die Frage, was die Einzigartigkeit des BM ausmacht, wer die Mitglieder sind und was sie wollen. Diese Klärung ist sowohl

nach innen als auch nach außen wichtig, weil damit die Identität definiert wird als Grundvoraussetzung für Attraktivität und Aufmerksamkeit. Bei der MV am 12. Oktober 2008 wurden diese Leitsätze als verbindlich verabschiedet.

Fragen von potenziellen MediandInnen nach Hilfe nehmen zu, die Anfragen der Medien zum Thema Mediation steigen, Rechtsschutzversicherungen interessieren sich für das Verfahren und letztlich die Bitte des Gesetzgebers um Mitarbeit bei europäischen und deutschen Gesetzgebungsverfahren verdeutlichen dies. Die Steigerung des Interesses von außen, die sich auch in der Steigerung unserer Mitgliederzahlen zeigt, ist eine erfreuliche Entwicklung und stellt den BM vor zahlreiche Her-

ausforderungen bzw. erfordert zusätzlichen Klärungsbedarf. Unter anderem ist darauf zu achten, dass das enorme Engagement der BM-Mitglieder koordiniert wird, damit es an manchen Stellen nicht wirkungslos verpufft. Es gibt so viele Ideen, die einer Prioritätensetzung bedürfen, um der Gefahr einer Verzettelung vorzubeugen. Auch sind inzwischen an einigen Funktionsstellen im BM die Grenzen des ehrenamtlich Leistbaren überschritten. Der Vorstand sah dringenden Handlungsbedarf, Antworten auf diese brennenden Themen zu finden. Das erfordert nun einen weiteren Prozess, der zur Stabilisierung unerlässlich ist: die bewusste Organisationsentwicklung des BM.

A.II.

Ziel des OE-Prozesses

Was mit der Entwicklung eines Leitbilds während der BM-Werkstatt in Kassel im Februar 2007 begann, mündete in den bis heute andauernden Organisationsentwicklungsprozess. Ziel dieses Prozesses ist es, dem Bundesverband in seiner Entwicklung eine Richtung zu geben und die vorhandenen Kräfte zu bündeln. Die meiste Energie bringen die BM-Mitglieder in ehrenamtlichem Engagement in unseren Verband ein. Mit dieser Energie bzw. diesen Ressourcen gilt es achtsam umzugehen. Dafür brauchen die Handelnden klare Ziele und transparente Prozesse; nur so können die Mitglieder selbst bestimmen, was sie wollen. Demokratische Mehrheiten, besser noch konsensfähige Meinungsbildung, müssen diesen Prozess stützen, damit der Verband dabei nicht in seiner Einheit gefährdet wird. Das Ziel der Organisationsentwicklung ist dann erreicht, wenn die Mitglieder des BM eine Entscheidung darüber getroffen haben, mit welchen Programmen, Strukturen, Prozessen und Haltungen sie die Verbandszukunft der nächsten 3-5 Jahre prägen wollen und die nötigen Aufgabenstellungen dazu formuliert bzw. die Aufgaben erledigt haben. Wenn die KGOE diesem Verständnis eines nachhaltigen Organisationsentwicklungsprozesses Akzeptanz verschaffen kann, sieht die Koordinie-



KGOE im Einsatz; v.l.n.r. Christian Hartwig, Sascha Böttcher, Jürgen Wagner

rungsgruppe Organisationsentwicklung – KGOE – gute Chancen, den initiierten Prozess zu unterstützen und wünscht sich eine breite Basis aktiver Mitwirkung in allen Entwicklungsschritten.

A.III.

Einzelne Schritte

1. Bestandsaufnahme

Ziel ist es, das Eigenbild des Verbands und den Umfang des Handlungsbedarfs sichtbar zu machen. Hierzu werden verschiedene Formen der Mitgliederbefragung genutzt, um so einen belastbaren Gesamteindruck zu gewinnen. Dafür nutzten wir die Fragebogenaktion, um möglichst viele Mitglieder zu erreichen.

2. Handlungsempfehlungen

Ziel ist es, konkrete Maßnahmen zu beschreiben, die dem BM eine von den Mitgliedern gewünschte Ausrichtung geben. Hier fließen Ergebnisse der Befragung mit dem Geist des Leitbilds zusammen. Das wurde deutlich in den Zukunftswerkstätten, die an fünf Orten verteilt über die BRD stattfanden.

3. Vertrauensbildung

Ziel ist es, das notwendige Klima zu schaffen und mit Spannungen und Widerständen umzugehen. Um das zu

fördern, versuchen wir als KGOE mit größtmöglicher Offenheit, Transparenz und Präsenz für alle Mitglieder ansprechbar zu sein.

4. Lernen

Das notwendige Wissen und Können wird in vielschichtigen Lernprozessen angeeignet und entwickelt. Ein Beispiel hierfür sind die Schulungstage der KGOE durch Gerhard Leinweber, deren Wissensbestand/-zuwachs auch allen Mitgliedern hier zur Verfügung stehen.

5. Information

Die Betroffenen werden informiert und informieren über Bedürfnisse, Erfahrungen und Erleben.

6. Umsetzung

Die Veränderungen werden eingeführt und fortlaufend an die vorliegenden Situationen angepasst.

7. Multiprojektmanagement

Für die Veränderungsprozesse werden abgestimmte Schritte der parallelen Entwicklungsprozesse geplant. Es werden Entscheidungen herbeigeführt, das Tempo geregelt, die Teilaktivitäten koordiniert, der Veränderungsprozess insgesamt gelenkt, für die Ausstattung mit den notwendigen Ressourcen gesorgt und die Erfahrungen ausgewertet.

B. KGOE

B.I. Mitglieder

Zurzeit sind dies Renate Sedlmayer (RS, Kassel), Sascha Boettcher (SB, Kappeln), Arne Fiedler (AF, Eschach), Pamela Hirschmann (PHi, Marktheidenfeld), Jürgen Wagner (JW, Marktheidenfeld) und Christian Hartwig (ChH, Magdeburg). Bis zum Herbst 2009 war Ina Simon kreativer und tatkräftiger Teil unserer Gruppe, bis Ende 2010 unterstützte uns Roland Süß zuverlässig und kritisch – beide haben wir aufgrund ihrer sehr produktiven Beiträge zu unserer Arbeit sehr geschätzt.

B.II. Was bedeutet das für die obigen Mitglieder?

Hier die »unsortierten« Statements:

Die KGOE ...

... begleitet die OE, nimmt neutral alle Impulse auf und trägt sie zurück in den BM;
 ... ist Lenkungs- und Steuergruppe, nicht Umsetzungsorgan. Wir vertreten alle Gruppen im BM (z. B. Bundesverband und Friedensbewegung) und behalten sie im Blick;
 ... ähnlich wie in der Mediatorenrolle werden Vorgänge und Ergebnisse nicht bewertet, außer gruppenintern. Wir orientieren uns an dem von den externen Beratern, Gerhard Leinweber und Renate Uhl, vermittelten OE-Modell;
 ... ist eine »Extra-Gruppe« im Verband, die eine Draufsicht hat und mit den Erfahrungen im Hintergrund dazu auffordert, anderen Sichtweisen Beachtung zu schenken (Mahnung);
 ... spiegelt in ihrer Unterschiedlichkeit der Personen die Mitgliederstruktur des BM wider, begleitet die Umsetzung von Ideen und Beschlüssen zur Organisationsentwicklung, arbeitet mit den entstehenden Widerständen gegen Veränderungen und denkt den OE-Prozess (auch) strategisch vor.

B.III. Grundannahmen für die Arbeit

»Das meiste Wissen von der Entwicklungsfähigkeit einer Organisation steckt in der Organisation selbst!«, das ist die Grundannahme der KGOE - Koordinierungsgruppe Organisationsentwicklung und bedeutet schlicht: Hilfe zur Selbsthilfe. Diese Grundannahme setzt ein bestimmtes Menschenbild voraus: jedes Mitglied einer Organisation ist in seinem Wahrnehmen, Fühlen, Denken und Wollen ein autonomes, hoheitliches Wesen, das nicht infrage gestellt wird – ein mediativer Grundwert. Eine Organisationsentwicklung unter diesen Prämissen sieht die Organisation als Summe dieser individuellen Faktoren, d. h., des Verhaltens und als die Summe des Verhaltens der Organisationsmitglieder, denen keine Vorschriften gemacht werden, und deren Gefühlen – als Wegweiser zu ihren Bedürfnissen – sich der Organisationsentwickler oder Prozessberater nur durch Fragen nähert.

B.IV. Aufgaben

1. Allgemein

Die grundlegende Aufgabe der KGOE ist die Begleitung und Steuerung der OE aus prozessualer Sicht. Dabei ist eine bestmögliche Gewährleistung der Neutralität in der Begleitung ein hohes Gebot.

Die KGOE als Gruppe wird diesen idealtypisch dargestellten Prozess auf der Basis eines Projektauftrags mit dem Vorstand gestalten, ebenso wird sie ihre **Serviceleistungen** für die Projekte auf der Basis von Projektaufträgen anbieten. Sie übernimmt als Lenkungsgruppe die **Prozessarbeit**: methodische Planung, Gestaltung und Unterstützung des Veränderungsprozesses, Einsetzen von Verfahren zur Gewährleistung für Dialog und Transparenz, Berichte zum OE-Prozess an die führenden Gremien/Personen (Mitgliederversammlung, Vorstand, Redaktion Webseite, Redaktion Newsletter, Redaktion »Spektrum der Mediation«, Geschäftsstelle, Vorstandsassistenten, etc.) und Koordination der Teilprozesse.

Sie **entlastet** damit die **Führung** für die inhaltliche Arbeit: das Sicherstellen von Kontinuität und Innovation der Organisation, das Schaffen der Rahmenbedingungen für die Veränderung, das Bereitstellen der Ressourcen und das Treffen von Richtungsentscheidungen.

In der Phase des Multiprojektmanagements steht die Koordinierung der bestehenden Projektgruppen im Vordergrund – untereinander und zum Vorstand hin. Im Zusammenwirken mit dem Vorstand wurde das Ziel definiert, die Projektgruppen in ihrer Arbeit zu unterstützen, den dazu nötigen Informationsfluss sicherzustellen und die Ergebnisse in das Verbandsleben einzubringen und zu verankern.

Zu den Serviceleistungen der KGOE gehört die Mitarbeit in den Projektgruppen, um ggf. sofort für den Prozess unterstützend wirken zu können – auch durch Moderation, Supervision und Mediation. Die Forderung nach Transparenz ihrer Arbeit setzt sie durch regelmäßige Informationen über den OE-Prozess im BM-Newsletter und in der Zeitschrift »Spektrum der Mediation« um.

Als kontinuierlicher Begleiter des OE-Prozesses dient die KGOE nicht zuletzt als das Gremium, das bisherige Erfahrungen und Prozesse im Verband im Blick behält und für den BM an geeigneter Stelle in Erinnerung bringt: ein »kollektives Gedächtnis«.

2. Personelle Aufgabenverteilung

- › Öffentlichkeitsarbeit (Berichterstattung im Newsletter und im »Spektrum der Mediation«) RS, ChH
- › Kontakt zum Vorstand/zum externen Berater (Gerhard Leinweber) AF, SB
- › Interne Organisation PHi, JW
- › Pflege der To-Do-Liste (Forum/BM-Seite nach Konferenzen aktualisieren) ChH

3. Aktuelle Patenschaften zu Arbeits- und Projektgruppen

Betreuung der Arbeits- bzw. Projektgruppen durch Präsenz, Infofluss sicherstellen, Vernetzung, Moderation, Supervision, Mediationsangebote:

- › Öffentlichkeitsarbeit und Marketing RS, ChH
- › Struktur ChH, SB
- › Formulare Phi
- › Sektion N SB, ChH
- › Sektion M RS, JW
- › Sektion S AF, PHI
- › Stellen und Rollenbeschreibung SB, PHI
- › Leitungsaufgaben und Regionalgruppen Phi
- › Fachgruppen JW
- › Ziele AF
- › Anspruchsgruppen AF

B.V.

Arbeitsweise

Um eine kontinuierliche und konstruktive Arbeitsweise zu gewährleisten, trifft sich die KGOE ein bis zweimal monatlich zu Telefonkonferenzen und quartalsweise zu persönlichen Treffen, um die aus Ihrer Sicht erforderlichen Prozesse anzustoßen, in Gang zu halten und die Mitglieder darüber zu informieren.

Außerdem nehmen Mitglieder der KGOE verbindlich an Zentralen Konferenzen, Mitgliederversammlungen, Leitungskonferenzen und Werkstätten teil bzw. bereiten Veranstaltungen auf Wunsch mit vor und übernehmen die Moderation.

B.VI.

Arbeitsaufwand

Vergleichbar ist die bisherige Arbeit der KGOE wohl nur mit dem »Iron man«, das meint: verschiedene Disziplinen und alles in höchstmöglicher Geschwindigkeit, ohne die Qualität zu vernachlässigen: In der BM-Werkstatt März 2008 gestartet, im Winter 2008-2009 schon ins kalte Wasser einer selbstentwickelten Mitgliederbefragung gesprungen, die Ergebnisse der Mitgliederbefragung im Frühjahr 2009 transparent flächendeckend transportiert, anschließend den Marathon der Mitgliederbeteiligung durch die Durchführung in den regionalen Zukunftswerkstätten im Sommer 2009 durchlaufen, um im Herbst 2009 in einer vierten »Disziplin« Akrobatik der MV entscheidungsreife Vorlagen liefern zu können – das ist die Umschreibung des »Iron



BM-Werkstatt am 14. und 15. März in Magdeburg

man« der ehrenamtlichen Arbeit von 7 Personen im BM mit durchschnittlich 53 Arbeitstagen pro KGOE-Mitglied in 2008 und 2009. Also zusammengerechnet stecken in dieser »Vier-Disziplinen-Sportart« ca. 371 ehrenamtliche Arbeitstage, die Arbeit der professionellen BeraterInnen nicht mitgerechnet.

B.VII.

Chronologie der KGOE

1. Gründung (Frühjahr 2008)

Nach Abschluss der Leitbildentwicklung wurde im Frühjahr 2008 auf der Werkstatt in Magdeburg die KGOE – Koordinierungsgruppe Organisationsentwicklung gegründet, um den anstehenden Organisationsentwicklungsprozess im BM zu koordinieren. Der Anspruch nach einem Abbild der Vielfalt der Mitglieder im Verband wurde mit den einsatzbereiten Mitgliedern erfüllt: »alte Hasen« im BM, recht neue Mitglieder, teils mit Erfahrung in der Organisationsentwicklung aus Beruf oder Verein, KollegInnen aus verschiedenen Bereichen der Mediationstätigkeit ergänzen sich gut zu einem vielfältigen Blick auf den BM und das Vorgehen in der OE. Die KGOE investiert viel ehrenamtliche Arbeit in den OE-Prozess, damit die Verbandsentwicklung auf eine solide Basis gestellt werden kann, ohne Energie in Richtungskämpfen zu verlieren. In der Anfangsphase wurde die Gruppe von den beiden externen Beratern Gerhard

Leinweber und Renate Uhl begleitet. Ihr kompetenter Blick von außen half seitdem auch dabei, den Verband mit externen Augen zu sehen – die Begleitung von Renate und Gerhard wurde so zu einer großen Chance für den BM.

In der ersten Phase schuf die Gruppe die Arbeitsgrundlage für eine Zusammenarbeit. Nach besserem Kennenlernen wurden Ziele, Zeitschienen, Überlegungen zu Organisation und Rollenverteilungen ebenso vereinbart, wie der Wunsch an die Vorstandsmitglieder, jeweils bei den Treffen dabei zu sein, damit eine enge Zusammenarbeit gegeben ist. Um auch den Kontakt zu den Mitgliedern besonders direkt zu gestalten, entschloss sich die Gruppe, in jedem Newsletter, jedem »Spektrum der Mediation« über die Fortschritte der OE zu berichten. Außerdem gibt es seit Ende letzten Jahres die direkte E-Mail-Adresse KGOE@bmev.de für Fragen und Antworten über den OE-Prozess.

2. Mitgliederbefragung im BM (Herbst 2008)

Im Frühsommer 2008 hatte die KGOE dann die möglichen nächsten Schritte einer OE für den BM diskutiert und das Vorgehen festgelegt. Die KGOE entschloss sich, einen Fragebogen zu konzipieren, um eine größtmögliche Rückmeldung aus dem Verband, also allen Mitgliedern, zu erhalten. Das dazu verwendete Modell lehnt sich stark an das



Die Regionalen Zukunftswerkstätten

Trigon-Organisationsmodell an (siehe auch Glasl, Kalcher, Piber: »Professionelle Prozessberatung«). Darin wird eine Organisation betrachtet als bestehend aus sieben Elementen, die geeignet erscheinen, um deren Wesen als Ganzes in ihrem Innensystem und in ihren Wirkungen zu ihrem Umfeld zu verstehen. Darüber hinaus wurde die »Dynamische Unternehmensentwicklung« (nach F. Glasl, B. Lievegoed) genutzt, in dem die Evolution einer Organisation von der Pionier-, Differenzierungs-, Integrations- bis hin zur Assoziationsphase abgebildet wird.

Unter diesen Blickwinkeln haben die externen Berater für jedes der sieben Elemente acht Fragen erarbeitet, die die KGOE auf ihre Relevanz für den Verband und die Verständlichkeit bis ins Detail prüften, manche heiß diskutiert und schließlich die bekannten Formulierungen fanden. Zwischen der Arbeit rund um den Fragebogen (Kürzen, Ausformulieren, das System und die Fragen testen, die Lesbarkeit am Bildschirm prüfen – immer wieder mit dem Vorstand beraten) fand sich die Gruppe etliche Male als Abbild des BM wieder: da gab es verschiedene Blickwinkel, Zielsetzungen, so ergaben sich Reibungspunkte, da ging es um Verbindlichkeit, um Grenzüberschreitungen, Kompetenzen und um die Balance von eigenständigem Handeln und Absprachen – auch für größere Klarheit und Verlässlichkeit in der KGOE wurde sich

Zeit genommen. Der Fragebogen wurde termingerecht fertig. Im Herbst 2008 wurde dann die Organisationsdiagnose mit Hilfe einer Online-Befragung im BM durchgeführt. Es wurde ein relativ großes Zeitfenster für die Beantwortung geöffnet, um ein breites Stimmungsbild zu erhalten. Durch persönliche Einladungen und Erinnerungen an die RG- und FG-LeiterInnen versuchte die KGOE dieses Ziel zu unterstützen. Die Ergebnisse der Befragung zur Organisationsdiagnose des BM stehen jedem Mitglied zur Einsicht zur Verfügung:

› **Ergebnisse** (http://www.bmev.de/fileadmin/downloads/mv/oe/mitgliederbefragung_ergebnisse_v1.pdf) Das Dokument beschreibt, welche Strukturen bei der Erhebung zugrunde gelegt wurden und welche Ergebnisse dabei deutlich werden.

› **Antwortdaten** (http://www.bmev.de/fileadmin/downloads/mv/oe/mitgliederbefragung_antwortdaten_v1.pdf) Diese Aufstellung enthält die statistisch verdichteten Antworten der Teilnehmer.

› **Fragebogen** (http://www.bmev.de/fileadmin/downloads/mv/oe/mitgliederbefragung_fragebogen_v1.pdf) Der Fragebogen – so wie er verwendet wurde.

Die Ergebnisse stehen in ungekürzter Fassung auf der BM-Homepage den Mitgliedern zur Verfügung, siehe unter **Mitgliederbefragung** (<http://www.bmev.de/index.php?id=mitgliederbefragung08>). Sie wurden ergänzt von einer Übersicht der einzelnen Elemente und einer Gesamtzusammenfassung, die im Frühjahr 2009 von Gerhard Leinweber und Renate Uhl aufbereitet wurden. Die erfreulich vielen Textbeiträge wurden anonymisiert. Im ganzen Prozess ist der sorgfältige und wertschätzende Umgang miteinander neben der Integration aller Stimmen wichtig. Die KGOE arbeitete aus den ausgewerteten Ergebnissen Thesen heraus, die die Wünsche der Mitglieder in verdichteter Form aufzeigten.

3. Regionale Zukunftswerkstätten (Mai bis Juli 2009)

Die regionalen Zukunftswerkstätten wurden auf der **BM-Werkstatt 2009** (<http://www.bmev.de/index.php?id=mitgliederversammlung#c811>) unter Leitung der KGOE mit den externen Beratern am 13. und 14. März in Kleinfelder bei Fulda vorbereitet, zu der die Mitglieder des BM zahlreich erschienen. Die Werkstatt sollte allen Mitgliedern ermöglichen, den Verbands-Ist-Zustand kennenzulernen und ihnen die wichtigsten Veränderungsfelder benennen. Die Ergebnisse der Werkstatt wiederum bildeten die Grundlage für die 5 folgenden regionalen Zukunftskonferenzen unter dem Motto »Wie sieht der BM im Jahr 2014 aus?«. Sie fanden über die ganze Bundesrepublik verteilt statt (16. Mai Heidelberg; 13. Juni Berlin; 20. Juni Essen; 11. Juli Hamburg; 18. Juli Ingolstadt), damit allen Mitgliedern des BM die Möglichkeit eröffnet wurde, auf der Basis der Ergebnisse der **Mitgliederbefragung** (<http://www.bmev.de/index.php?id=mitgliederbefragung08>) in die Diskussion und die kritische Auseinandersetzung zu gehen, um Ansatzpunkte für Erneuerungen und Entwicklung im BM zu finden. Obwohl jede Konferenz mit der gleichen Ausgangsinformation (Ergebnisse von der Werkstatt in Kleinfelder) startete, wurden teilweise unterschiedliche Themenschwerpunkte von den Teilnehmenden gesetzt. Das Kon-

zept für diese Tage wurde mit Hilfe der externen OE-Berater erarbeitet und die Moderationen auf den Veranstaltungen wurden untereinander aufgeteilt. Somit gab es unterschiedliche, aber auch sich überschneidende Themen, Ansätze und konkrete Ideen, die von der KGOE bis Ende Oktober in Form von Anträgen in die MV gebracht wurde, sodass alles leicht nachvollziehbar, vorrangig behandelbar und umsetzbar war.

Die Aufgabe der KGOE in diesem Prozess war es, möglichst viele Stimmen der Mitglieder aufzunehmen, mit möglichst neutraler Draufsicht auf den Verband und die vorhandenen Strömungen, um Thesen herauszuarbeiten, die die Wünsche der Mitglieder in verdichteter Form aufzeigten.

Die **Protokolle** (<http://www.bmev.de/index.php?id=regionale-zukunftswerkstaette>) der einzelnen regionalen Zukunftswerkstätten stehen jedem Mitglied zur Einsicht auf der BM-Webseite zur Verfügung.

Zusammen mit den beiden externen Beratern und den Vorstandsmitgliedern Thomas Robrecht und Walter Letzel wurden am 31. Juli 2009 die Ergebnisse der Zukunftswerkstätten in Augenschein genommen. Dabei fiel auf, dass jede dieser regionalen Veranstaltungen eine starke Aufbruchstimmung und den Wunsch nach greifbaren Ergebnissen verspüren ließ.

Um den aus den Zukunftswerkstätten abgeleiteten Thesen auch eine entsprechende Verbindlichkeit zu geben, entschied sich die KGOE im Vorfeld der Zentralen Konferenz dafür, diese Thesen als Anträge an die Mitgliederversammlung 2009 in Kassel aufzubereiten und dem Entscheidungsprozess zuzuführen. Sie nahmen so den BM in die Verantwortung, vorbereitet auf der Zentralen Konferenz am 30. Oktober, um dann auf der Mitgliederversammlung (31.10.09 bis 01.11.09) sehr konkret zu werden, was die nächsten Schritte, Projekte und Entwicklungsphasen anging.

4. Zentrale Konferenz (ZK) in Kassel am 30.10.2009

Die aus den aufbereiteten Thesen hervorgegangenen 11 Antragsentwürfe wurden auf der Zentralen Konferenz (50 Teilnehmende) in 6 entscheidungsreife Vorlagen für die Mitgliederversammlung 2009 komprimiert. Die ZK gab den notwendigen Raum für alle, sich in die Diskussion der Thesen einzubringen, ohne das bislang in aufwändiger Prozedur Erreichte nochmals grundsätzlich in Frage zu stellen. So wurde bei der ZK in Kassel ein echter Meilenstein gesetzt.

Mitgliederversammlung (MV) 2009

Die 6 verdichteten Anträge aus der ZK wurden auf der **Mitgliederversammlung 2009** (<http://www.bmev.de/index.php?id=mitgliederversammlung>), die vom 31.10.09 bis 01.11.09 stattfand, vorgetragen.

Wichtige Teile dieser Ergebnisse sind:

- › Die **AG Öffentlichkeitsarbeit** (<http://www.bmev.de/index.php?id=marketing>) entwickelt aus den Ergebnissen der Zukunftskonferenzen eine Marketingstrategie für den BM nach innen und außen, deren konkrete Maßnahmen auf der nächsten MV beschlossen werden.
- › Eine Arbeitsgruppe »Struktur« stellt die vorhandenen Ebenen im BM dar und erarbeitet sehr konkrete Vorschläge dazu, wer zukünftig die »mittlere Entscheidungsebene« im Verband ist und welche Kompetenzen diese bekommt.
- › Eine Arbeitsgruppe zum Thema »Führung« entwickelt Leitlinien zur zukünftigen Steuerung eines stetig wachsenden BM.

6. Multiprojektmanagement

Am 19. und 20. Januar 2010 wurde den Mitgliedern der KGOE aktuelles Wissen für ein Multiprojektmanagement für den BM vermittelt, sodass es den einzelnen Projekten zur Verfügung gestellt werden kann.

Es ist das Handwerkzeug zur Koordination eines solchen komplexen Prozesses. Seitdem arbeiten die Mitglieder der KGOE ohne aktive externe Begleitung an den Aufgaben des BM. Im Vordergrund steht die Projektbegleitung und Umsetzung in der nächsten Phase des OE-Prozesses.

Für die KGOE bedeutet eine Umsetzung eine Betreuung und Begleitung der Arbeits- bzw. Projektgruppen bei der Implementierung. Sie entlastet damit die Führung für die Inhaltsarbeit: das Sicherstellen von Kontinuität und Innovation der Organisation, das Schaffen der Rahmenbedingungen für die Veränderung, das Bereitstellen der Ressourcen und das Treffen von Richtungsentscheidungen. Wenn die KGOE diesem Verständnis eines nachhaltigen Organisationsentwicklungsprozesses Akzeptanz verschaffen kann, sieht sie gute Chancen, den in den begonnen Projekten initiierten Prozess zu unterstützen und wünscht sich eine weiterhin so breite Basis aktiver Mitwirkung an allen Entwicklungsschritten.

Als erstes wurden Formulare für den Start von Projektgruppen entwickelt, die beim Ausfüllen mit den SprecherInnen der jeweiligen Gruppen verbessert wurden. Sie dienen dazu, Klarheit, Überblick und Struktur für ein Projekt zu schaffen, miteinander abzustimmen und verbindlich zu vereinbaren. Eine solche Vereinbarung soll zukünftig für alle Projektarbeiten im BM eingeführt werden. Die nächsten Schritte sind durch den Beschluss auf der Mitgliederversammlung 2010 zur Einführung von Sektionen als mittlere Führungsebene bereits eingeleitet. Der Verband befindet sich also in einer Art »Laborbetrieb« – einer sehr spannenden und kreativen Phase der Entwicklung, bei dem die neuen Kleider ausprobiert werden, alle Mitglieder aber noch sagen können, wo es zwickt und Ideen einbringen, den Zuschnitt zu korrigieren. Dabei sind alle Leitungsebenen in Regional- und Fachgruppen ebenso beteiligt wie jedes einzelne Mitglied. »Ob eine Sache gelingt erfährst Du nur, wenn Du sie ausprobierst«.

7. BM Werkstatt 2010

Das Werkzeug des Multiprojektmanagements wurde zur Projektbegleitung in die nächste OE-Phase vorgestellt (<http://www.bmev.de/index.php?id=mitgliederversammlung#c1139>).

8. Gesamtleitungskonferenz 2010

Auf der Gesamtleitungskonferenz im November 2010 in Frankfurt wurde konstruktiv an dem Beschluss der Mitglieder zur neuen Strukturierung des BM gearbeitet. Die Gruppenleitungen legten dabei den Blick besonders darauf, was die Gruppen zur Umsetzung beitragen können. Das **Fotoprotokoll** (http://www.bmev.de/fileadmin/downloads/leitungskonferenz/glk/glk-2010_protokoll.pdf) der GLK kann hier herunter geladen werden:

C. Wissenswertes über das Projektmanagement

Gerhard Leinwebers Skript **Projektmanagement in einem Veränderungsprozess** (http://www.bmev.de/fileadmin/downloads/mv/oe/leinweber_projektmanagement_skript.pdf) steht im Detail jedem Mitglied zur Einsicht zur Verfügung. Die Schaubilder zur Erläuterung als Auszug sind im Anhang der Sonderausgabe auf den Seiten 28-30 zu finden. Idealtypisch und im Sinne des o. a. Menschenbildes organisiert sich der Veränderungsprozess nach der Diagnose und nach dem Entwickeln des Zukunftsentwurfs in ständig begleitendem und parallelem Tun der nachfolgenden vier Prozesse, um erfolgreich zu dem letzten Schritt, der Umsetzung, zu kommen:

- › Die Diagnose im Management von Veränderungsprozessen heißt, unter aktiver Beteiligung der Betroffenen ein gemeinsames Bewusstsein der Situation zu schaffen.
- › Der Zukunftsentwurf entsteht ebenfalls aus dem Mitwirken der Betroffenen, die sich ihre Ziele und Leitbilder erarbeiten.
- › Der psycho-soziale Prozess der Vertrauensbildung schafft das notwendige Klima und kann mit Spannungen und Widerständen umgehen.

- › Das notwendige Wissen und Können wird in vielschichtigen Lernprozessen angeeignet und entwickelt.
- › Die Betroffenen werden informiert und informieren über Bedürfnisse, Erfahrungen und Erleben.
- › In der Umsetzungsphase werden die Veränderungen eingeführt.
- › Das Management des Veränderungsprozesses plant abgestimmte Schritte der parallelen Entwicklungsprozesse, führt Entscheidungen herbei, regelt das Tempo, koordiniert die Teilaktivitäten, lenkt den Veränderungsprozess insgesamt, sorgt für die Ausstattung mit den notwendigen Ressourcen und wertet die Erfahrungen aus.

D. Statement der KGOE

Wir als KGOE sind beeindruckt von dem Engagement der Mitglieder, die sich am OE-Prozess beteiligen, per E-Mail oder persönlich für den Verband stark machen – neue Ideen werden entwickelt, aber es tauchen auch »Schätze« aus vergangenen Jahren und aus bisher nicht berücksichtigten Denkprozessen auf, für die vielleicht jetzt erst die Zeit reif ist!

E. Entwicklung eines Soll-Zustands

Aus heutiger Sicht hält die KGOE einen Erhalt und die Institutionalisierung einer Lenkungsgruppe für eine Organisationsentwicklung über den derzeitigen OE-Prozess hinaus für sinnvoll.

F. Verwendete Informationsquellen

Newsletter, Artikel, Protokolle

- › Artikel SdM 36, S. 41; »Zentrale Konferenz (ZK) zum OE-Prozess 30.10.2009 in Kassel«; Arne Fiedler für KGOE;
- › Artikel SdM 39, S. 49-51; »Wir setzen auf das Wissen der Organisation Einstieg in die nächste Phase der Organisationsentwicklung im BM«; Renate Sedlmayer für KGOE
- › Artikel SdM 35; S. 41; »Die Regionalen Zukunftswerkstätten – Fundament der Organisationsentwicklung des BM«; Christian Hartwig und Renate Sedlmayer für KGOE

- › Artikel SdM 30; S. 51; »Zum Stand des Organisationsentwicklungsprozesses im BM«; Thomas Robrecht für Vorstand;
- › BM-Jahresbericht 2009 und 2010
- › diverse BM-Newsletter

Informationen zu den Veranstaltungen, dem bisherigen Weg des Verbandes und den Meilensteinen lassen sich auf der BMEV Webseite im internen Bereich unter Verbandsentwicklung/OE: <http://www.bmev.de/index.php?id=verbandsentwicklung> finden.

AutorInneninfo



* Christian Hartwig
Mediator und Ausbilder BM®

* E-Mail:
Christian.Hartwig@Streitvermittler.de



* Renate Sedlmayer
Diplom-Soziologin und Mediatorin

* E-Mail:
sedlmayerr@kvvks.de

Maßnahmen für neue Anforderungen im Bundesverband

Der einzige Mensch, der sich vernünftig benimmt, ist mein Schneider. Er nimmt jedes Mal neu Maß, wenn er mich trifft, während alle anderen immer die alten Maßstäbe anlegen in der Meinung, sie passten auch heute noch. George Bernard Shaw, irischer Dramatiker

Die Koordinierungsgruppe für den Organisationsentwicklungsprozess im Bundesverband (KGOE) begleitet nun seit fast 4 Jahren die Weiterentwicklung des BM. Ziel ist es, alle Impulse aus dem Verband aufzugreifen und sichtbar zu machen, um so eine Entwicklung zu ermöglichen, die dem Verband – der Seele des Verbandes – weitestgehend entspricht. Nachdem Gerhard Leinweber und Renate Uhl den Prozess über Mitgliederbefragung und Zukunftswerkstätten lange Zeit als externe ExpertInnen mit begleitet haben, arbeiten wir als Verband nun eigenständig mit Projektgruppen (PG), der BM-Werkstatt, Zentralen Konferenzen und der Koordinierungsgruppe KGOE an der Zukunftsfähigkeit unseres Verbandes.

Die nächsten Schritte sind durch den Beschluss der Mitgliederversammlung 2010 zur Einführung von Sektionen als mittlere Führungsebene bereits eingeleitet. Der Verband befindet sich also in einer Art »Laborbetrieb« – einer sehr spannenden und kreativen Phase der Entwicklung –, bei dem die neuen Kleider ausprobiert werden, alle Mitglieder aber noch sagen können, wo es zwickt und zwackt sowie Ideen einbringen und den Zuschnitt korrigieren. Dabei sind alle Leitungsebenen in Regional- und Fachgruppen ebenso beteiligt, wie jedes einzelne Mitglied. »Ob eine Sache gelingt, erfährst Du nur, wenn Du sie ausprobierst«.

Informationen zu den Veranstaltungen, dem bisherigen Weg des Verbandes und den Meilensteinen findet ihr auf der BM-Webseite im inter-

nen Bereich unter Verbandsentwicklung/OE: <http://www.bmev.de/index.php?id=verbandsentwicklung>. Hier liegen alle Dokumente zum Herunterladen als PDFs. Bei Fragen und Anregungen schreibt uns unter kgoe@bmev.de und haltet so den Dialog und den Verband lebendig!

In der Arbeit der letzten Jahre war uns Roland Süß mit seiner langen Erfahrung und dem Herzblut, das er für den BM einbringt, eine wichtige Stütze in der KGOE. Seinen Wunsch, sich nun aus der Arbeit der Verbandsentwicklung zurück zu ziehen, akzeptieren wir, sind aber dennoch traurig, ihn nicht mehr unmittelbar in der Arbeit der KGOE dabei zu haben. Über die Arbeit im Verband bleiben wir aber intensiv verbunden. Die Arbeit in der Koordinierungsgruppe zu fünft zu stemmen ist uns allerdings nicht möglich. Wir freuen uns daher, in Jürgen Wagner, der unsere Arbeit von Anfang an durch persönliches Interesse und den persönlichen Kontakt zu Pamela Hirschmann verfolgt hat, einen neuen Mitstreiter gefunden zu haben.

Allen, die sich gerne mit der Weiterentwicklung des BM befassen möchten, legen wir das Arbeitspapier der PG Struktur nahe, das auf der website unter Mitgliederversammlungen – Antrag der PG »Struktur« als PDF-Dokument herunter geladen werden kann: <http://www.bmev.de/index.php?id=mitgliederversammlung#c1311>. Da bereits vor unserer Werkstatt Redaktionsschluss war, bitten wir alle Interessierten, den aktuellen Stand und die Ergebnisse der Werkstatt im Mitgliederbereich unter Ver-



bandsentwicklung <http://www.bmev.de/index.php?id=verbandsentwicklung> nachzulesen.

Wir möchten zu diesem Prozess unseres Verbandes weiter ermuntern und im Sinne von Hermann Hesse aus seinem Gedicht »Stufen« Euch allen zurufen:

*»Wir sollen heiter Raum um Raum durchschreiten,
An keinem wie an einer Heimat hängen,
Der Weltgeist will nicht fesseln uns und engen,
Er will uns Stuf' um Stufe heben,
weiten.«*

Kontakt

* Koordinierungsgruppe KGOE
Sascha Boettcher, Arne Fiedler,
Christian Hartwig, Pamela Hirschmann,
Renate Sedlmayer, Jürgen Wagner

* E-Mail: kgoe@bmev.de

Struktur ist nicht alles, aber ohne Struktur ist alles nichts

Ein Bericht der Projektgruppe Struktur

In der Mitgliederversammlung 2009 in Kassel wurde zur Weiterentwicklung der Gesamtstruktur des BM eine Projektgruppe Struktur installiert. Die Mitglieder der Projektgruppe hatten sich während der vorangegangenen Zentralen Konferenz für eine Arbeitsgruppe zusammengefunden und wurden in dieser Zusammensetzung auch für die weitere Arbeit von der MV beauftragt.

Mitglieder der Projektgruppe Struktur:

Name	Vorstandstätigkeit	Regionalgruppe	Fachgruppe	Weiteres
Azad, Sosan		RG Berlin, Leitung		
von Deym-Soden, Benedikta	ehem. 1. Vorsitzende	RG Ostbayern, Leitung,	ehem. Leitung FG MiK, weitere Mitgliedschaften in FG, teilw. FG mitgegründet	Erarbeitung Standards, ehem. Mitglied Anerkennungskommission
Fuhrmann, Angela		RG Rhein-Main-Neckar		neues Mitglied, frühere Erfahrung im Vorstand und Hauptamt in anderen Vereinen
Hartwig, Christian		RG Sachsen-Anhalt, Ansprechpartner		KGOE
Lubas, Eva		RG Dresden, Leitung		FE-Börse
Metzger, Tilman	ehem. 1. Vorsitzender	RG Hamburg, Leitung	ehem. Leitung FG Gemeinwesenmediation	Gründungsmitglied BM, Erarbeitung Standards, ehem. Mitglied Anerkennungskommission
Pulter, Astrid		RG Rhein-Main-Neckar		Hauptamt, PG Sport
Rafi, Anusheh	aktueller Vorstand, Finanzen.	RG Berlin		
Schmidbauer, Andi		RG München		neues Mitglied, GFK
Wachter, Bernhard		RG Bonn/Rhein-Sieg, Leitung	FG Planen und Bauen	
Wietfeldt, Doris		RG Berlin, Leitung		

Ilse Erzigkeit stellte sich aus der Arbeitsgruppe während der MV auch zur Verfügung, musste dann aber aus Zeitgründen absagen.

Die Projektgruppe erarbeitete im Jahr 2010 den Antrag zur Weiterentwicklung der Gesamtstruktur des BM, der dann in der Mitgliederversammlung 2010 beschlossen wurde. Die Gruppe hatte zwei Präsenztreffen, zwei Telefonkonferenzen und arbeitete in der Zwischenzeit in Teilarbeitsgruppen.

Wesentlicher Bestandteil der neuen Struktur ist die zukünftige regionale Aufteilung des Bundesverbandes Mediation in 3 Sektionen:

> **Sektion Nord** setzt sich zusammen aus den Regionalgruppen in Schles-

wig-Holstein, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt und Niedersachsen.

> **Sektion Mitte** setzt sich zusammen aus den Regionalgruppen in Nordrhein-Westfalen, Hessen, Thüringen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland.

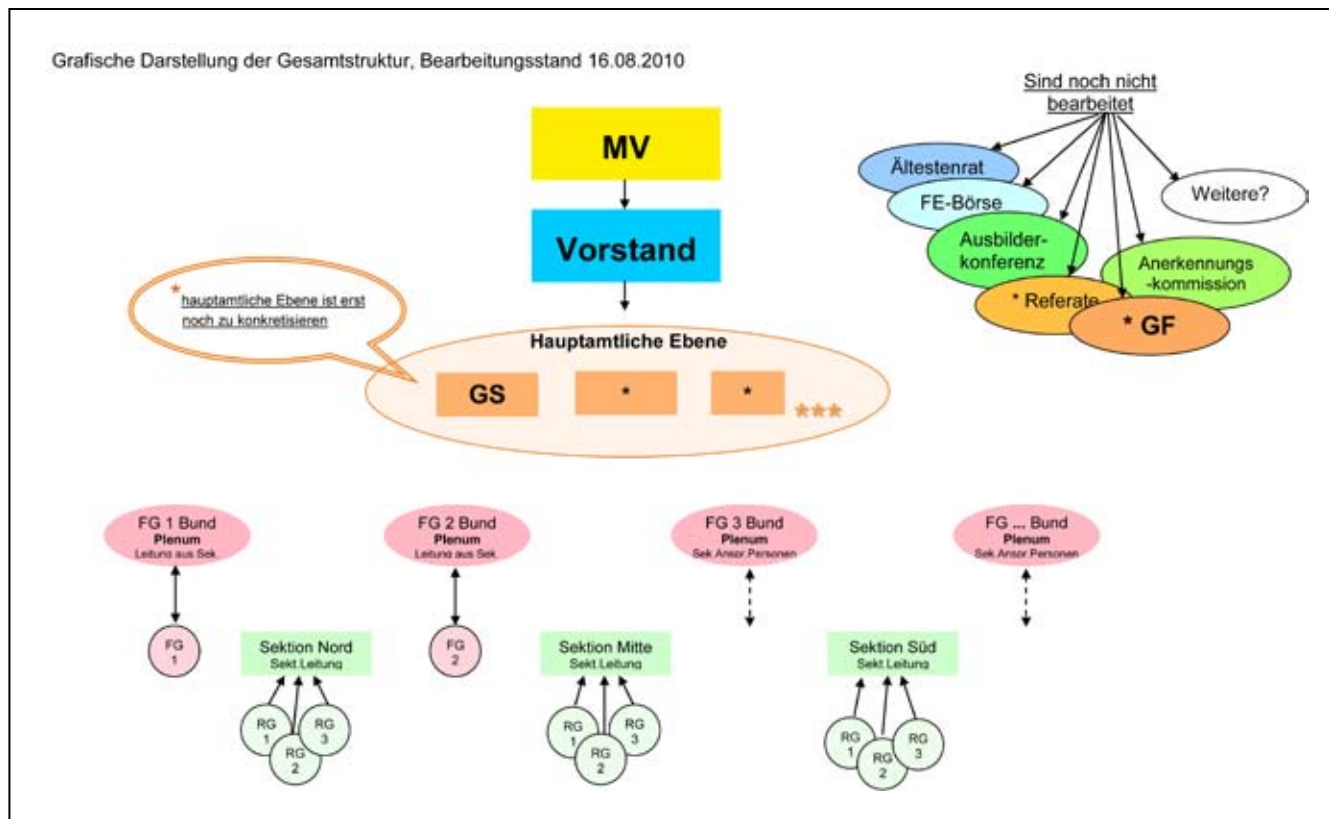
> **Sektion Süd** setzt sich zusammen aus den Regionalgruppen in Sachsen, Bayern und Baden-Württemberg.

Die Aufgaben, Kompetenzen und Wahl der Sektionsleitungen (siehe Anhang

A10) wurden für den Antrag erarbeitet und detailliert beschrieben.

Weitere Aufgaben der Projektgruppe bestanden darin, die Arbeit der Regional- und Fachgruppen zu beschreiben und zu überarbeiten. Auch hier wurden die Aufgaben, Kompetenzen und Wahlen der Leitungen festgehalten und einige Bereiche neu geregelt.

Die Gesamtstruktur des BM konnte in dem vorhandenen Zeitrahmen in 2010 noch nicht abschließend bearbeitet werden. **Folgender Stand wurde entwickelt:**



Laut Beschluss der Mitgliederversammlung wird die Projektgruppe Struktur ihre Arbeit hinsichtlich der **Bereiche**

- > Bearbeitung der Anregungen und Kritikpunkte zum Beschluss aus der MV 2010
- > Mitgliederversammlung
- > Vorstand
- > Hauptamtliche Ebene
- > Ausbilderkonferenz
- > Anerkennungskommission
- > Ältestenrat

- > Koordinierungsgruppe Organisationsentwicklung (KGOE)
- > Börse für freiwilliges Engagement (FE-Börse)

fortsetzen. Dabei wird sie selbst die Reihenfolge der Bearbeitung festlegen. Die PG strebt an, bis zur nächsten Mitgliederversammlung 2011 für möglichst viele der genannten Bereiche die neuen Strukturvorschläge zu erarbeiten und dort als Antrag vorzulegen.

Kontakt

* Astrid Pulter
Vorstandsreferentin

* E-Mail: astrid.pulter@bmev.de

Arne Fiedler

Leitbildprozess – Frankfurt/M vom 21. - 22.09. 2007

Ein Leitbild verschafft Klarheit und kann als Grundlage des eigenen Handelns in Entwicklungsprozessen dienen.

Seit mehr als einem halben Jahr ist der Gedanke, ein Leitbild für den BM zu entwickeln, auf den verschiedenen Ebenen des Verbandes kommuniziert und teilweise diskutiert worden. Am 21. und 22. September war es dann soweit: Alle interessierten Mitglieder – das waren an beiden Tagen jeweils 25 bis 30 Menschen, die sich bei diesem wegweisenden Schritt einbringen wollten, trafen sich in Frankfurt, um ihre Gedanken und Wertvorstellungen in einem intensiven Prozess von Plenums- und Gruppenarbeit in aussagekräftige Sätze zu komprimieren, die als Wegweiser für die vielfältige Arbeit des BM Orientierung geben sollen. Als Produkt sind dabei 21 Sätze entstanden, die allerdings noch „eingedampft“ (so Leinweber) werden müssen. Diese Sätze werden in den nächsten Wochen veröffentlicht, um alle Mitglieder in den weiteren Diskussionsprozess einzubeziehen.

Als einer, der noch nicht sehr lange in diesem Verband dabei ist, war ich sehr überrascht, wie wenige diese wunderbare Möglichkeit genutzt haben, seinen oder ihren ganz eigenen Verband mitzugestalten. Andererseits sind 30 Menschen, die engagiert eigene Ideen zusammentragen, eine große Kraft. Das konnten wir in diesen beiden Tagen erleben. Gefördert wurde dieses Erleben nicht zuletzt durch die professionelle Moderation des Prozesses durch Gerhard Leinweber und Walter Letzel und die sehr angenehme Räumlichkeit des achteckigen Saalbaus in Frankfurt/Main.

Die Beweggründe, ein Leitbild zu entwickeln (siehe auch Spektrum der Mediation 01/2007) waren folgende:

- › Attraktivität für bestehende und neue Mitglieder erhöhen
- › Engagement der Mitglieder würdigen und weiter fördern
- › sinnvolle Veränderungen, die weiteres Wachstum ermöglichen
- › verantwortungsvoller Umgang und effiziente Nutzung aller Ressourcen

Um uns die verschiedenen Schritte, die wir bislang gemeinsam in Richtung eines Leitbilds gegangen sind, vor Augen zu führen, hatte Renate Sedlmayer alle bisherigen Meinungen und Ideen dazu auf wunderschönen, gemalten Marktständen präsentiert. Das machte uns einen raschen und tiefen Einstieg ins Thema möglich. Um den

weiteren Ideen und Gedanken eine Struktur zu geben, arbeiteten danach 4 Gruppen an den Kernbereichen, die im Leitbild eine zentrale Rolle spielen und zur Klarheit in der Darstellung herausfordern:

1. Für wen sind wir da? Welches Grundbedürfnis dieser Menschen erfüllen wir?
2. Was ist das Besondere an unserer Dienstleistung? Welche Idee möchten wir vermitteln?
3. In welchem Geist gehen wir miteinander um? ... Führung, Ressourcen, Entwicklung ...
4. Wie stehen wir zur Außenwelt? Welche gesellschaftliche Verantwortung übernehmen wir?



Bei dieser Gruppenarbeit spielte die Freiwilligkeit, wie in jeder Mediation, eine wichtige Rolle: die „Sichtgruppen“ waren als Blüten angelegt, die Teilnehmenden durften Bienen sein und, wenn sie wollten, von Blüte zu Blüte fliegen. Was sich in der Natur als besonders fruchtbar herausgestellt hat, war auch in diesem Prozess hoch effektiv: Am Abend des ersten Tages gab es eine Stoffsammlung, sozusagen der Blütenstaub, den die Arbeiterinnen in den Bienenstock getragen haben, der von ein paar ganz kräftigen Bienen noch am gleichen Abend zu „Honig“ geschleudert wurde, den 21 Leitsätzen zum Leitbild. „Der erste Wurf“.

Diese Leitsätze sind redaktionell noch nicht bearbeitet und sollen in einem weiteren Schritt zu der am Anfang beschriebenen „Essenz“ verdichtet werden. Dieser Schritt steht noch aus. Ich möchte vier Beispielsätze erwähnen, die entstanden sind, um von der blanken Theorie ein wenig weg zu kommen. Es sind gleichzeitig die vier Sätze, die bei der jeweiligen „Sicht“ (s. o.) die höchste Akzeptanz aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer bekommen haben:



1. Wir fördern Verständigung und Konfliktlösungskompetenz.
2. Unsere hohen Qualitätsstandards entwickeln wir permanent weiter und stimulieren Innovationen.
3. Wir lernen durch fachlichen und persönlichen Erfahrungsaustausch und entwickeln uns weiter durch gegenseitige Unterstützung.
4. Wir sind anerkannter Träger öffentlicher Belange zum Thema Konflikte.

Wie gesagt, eine redaktionelle Bearbeitung steht noch aus, aber es wird klar, dass bestimmte Kernaussagen für eine Mehrheit der Mitglieder eine hohe Relevanz haben und dass der Wunsch da ist, im Leitbild auch Dinge zu formulieren, auf die wir uns erst noch gemeinsam hin entwickeln wollen.



Der zweite Tag begann mit der Vorstellung aller 21 Leitsätze und deren Bewertung durch die Anwesenden. Aus aktuellem Anlass wurde das Programm der Veranstaltung modifiziert und zunächst nicht am Leitbild weitergearbeitet, sondern eine Informationseinheit mit Diskussionsmöglichkeit über eine aktuelle Herausforderung zur Veränderung der bisherigen Verbandsstruktur eingeschoben. Der Ausgang dieser Diskussion, die noch nicht beendet ist, hat unmittelbar Folgen für die Ausgestaltung des Leitbilds

So dienten die gerade frisch erarbeiteten Leitsätze in den folgenden Stunden als Grundlage des Umgangs miteinander und wurden auf diese Weise, noch im Rohbau befindlich, einem ersten Belastungstest unterzogen. Ich persönlich habe genau das als besonders spannend empfunden: Im gemeinsamen Ringen Ideen zu entwickeln, wie der BM sich neu aufstellen will, ohne gegen diese – noch taufrischen – Leitsätze zu



verstoßen: Mediatives Konfliktverhalten live im Bewusstsein der eigenen, soeben benannten hohen Werteskala!

Der Leitbildprozess selbst ist noch lange nicht zu Ende. So wurde am Abend des zweiten Tages auch kein offizielles Leitbild vorgestellt, sondern das bisher Erreichte gewürdigt und zur weiteren Arbeit an diesem Prozess ermuntert.

Unser Ziel war ja nicht, einen Papiertiger zu erzeugen, der zahnlos in der Schublade ein bedauerndes Dasein fristet oder die Homepage des BM bzw. ein Zimmer des Vorstands ziert. Ein Leitbild ist und bleibt nur dann lebendig, wenn es unter den Mitgliedern dauerhaft diskutiert und weiterentwickelt wird. Im günstigsten Fall wird daraus ein Motor, um Entwicklungen voranzutreiben oder zu begleiten. Unser noch nicht ganz scharf herausgearbeitetes Leitbild des BM hat diese Arbeit bei der Zentralen Veranstaltung in Frankfurt bereits geleistet.

Um das Leitbild weiter zu präzisieren und zu entwickeln, lade ich alle Mitglieder ein, sich in den kommenden Monaten an diesem Prozess zu beteiligen. In den Fach- und Regionalgruppen, per Meinungsäußerung im Forum der BM Homepage oder als E-Mail an arne.fiedler@bmev.de. So können wir im Laufe des nächsten Jahres ein lebendiges Leitbild des BM entwickeln, an dem wir unser Handeln in allem, was wir als BM und auch als einzelne Mitglieder des BM unternehmen, messen können.

Ich bin gespannt darauf, was sich aus dem Impuls der Zentralen Veranstaltung in Frankfurt zukünftig weiter entwickelt.

KONTAKT

Arne Fiedler,
arne.fiedler@bmev.de

Roland Kunkel

Vielfalt und Qualität – Überlegungen zur Rolle der FachgruppenleiterInnen im BM

Da ich erst seit März 2001 die Funktion eines Fachgruppensprechers wahrnehme und auch erst seit Januar 2000 Mitglied im Verband bin, möchte ich meine ersten Eindrücke und Erfahrungen aufschreiben und zur Diskussion stellen. Vielleicht bin ich als Gewerkschafter und OE-Berater von Non-Profit-Organisationen besonders sensibel für die Schwierigkeiten im Verhältnis zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen. Was mir im Verband bis jetzt zum Thema Selbstverständnis und Arbeitsteilung ehrenamtlich/hauptamtlich geleisteter Mediation begegnet ist, halte ich jedenfalls für in hohem Maße klärungsbedürftig. Dazu möchte ich einen Beitrag leisten.

Meine Hauptargumente sind:

1. wir müssen Unterschiede bewusst ermöglichen und
2. die Integration der verschiedenen Mediationsströmungen im Verein wird durch eine Weiterentwicklung der Fachgruppenarbeit befördert.

Für Diskussionen und wertvolle Hinweise möchte ich mich bei Benedikta von Deym-Soden, Andrea Fritsch und Tilman Metzger bedanken.

1 Vielfalt

Die Stärke des Bundesverbandes Mediation ist ohne Zweifel seine Vielfalt. Diese Vielfalt speist sich zum einem aus der Tatsache, dass verschiedene Anwendungsfelder von Mediation im Verband repräsentiert sind. Hier liegt die Stärke des Verbands darin, dass sowohl das Gemeinsame der verschiedenen Felder heraus gearbeitet werden kann als auch die unterschiedlichen Spezifizierungen. Hier sehe ich Kooperations- und Profilierungsbedarf, der durch die bisherige Kooperation der FachgruppenleiterInnen im Vorstand abgedeckt wird.

Die 2. Quelle der Vielfalt halte ich für noch wichtiger und identitätsstiftender: das Verständnis von Mediation als Bewegung mit einer starken Betonung der ehrenamtlichen Mediation (Konfliktlotsen in der Schule und in Organisationen, GemeinwesenaktivistInnen, offene Ausbildungsangebote usw.) Das ergibt einen konfliktträchtigen Spannungsbogen von Mediation im Alltag bis zu professioneller Anwendung.

Diesem Spannungsbogen will ich in diesem Papier nachgehen, Konsequenzen für die Arbeit der Fachgruppen und Konsequenzen für die Rolle der FachgruppenleiterInnen vorschlagen.

2 Interessenlagen

Zunächst sehe ich sechs Motivationen für Mediation aus dem Verwendungszusammenhang, die ganz unterschiedliche Interessenlagen zur Folge

haben. Ich möchte diese Sicht kurz skizzieren und daraus Synergiepotentiale, aber auch Störpotentiale für einander ableiten.

Wichtig ist der Grundsatz, dass der Verband den Erwartungen und Interessen aller Gruppen wenigstens ansatzweise gerecht werden muss, um aus der Vielfalt Stärke zu schöpfen. Erst auf der Basis transparenter Interessen und Anliegen können die Fachgruppen diesen Ansprüchen gerecht werden.

2.1 Mediation im Alltag

Es gibt Mitglieder, die außerhalb ihrer Spezialisierung Mediation für sich im Alltag verwenden wollen. Zum einen sollen Konflikte, die andere haben, besser verstanden werden. Mediation hat hier eine Orientierungsfunktion, um Zeitungsberichte, die politische Lage und gesellschaftliche Entwicklungen besser nachvollziehen zu können und Alternativen zu überlegen. Ich will aber durchaus auch in den Alltagskonflikten in meiner Familie, am Arbeitsplatz, in der Nachbarschaft oder in der Schule intervenieren können. Ich erwarte von den Fachgruppen außerhalb meiner Spezialisierung, dass sie mir die notwendigen Grundinformationen zur Verfügung stellen, weil ich hier Laie bin wie jede(r) andere auch. Vielleicht versteht sich ein Mitglied aber auch ausdrücklich „nur“ als Laie: „Ich will mich gar nicht spezialisieren, die Qualität von Mediation liegt für mich darin, dass im Alltag eine konstruktivere Konfliktkultur gelebt wird.“

2.2 Mediation als Ehrenamt

Hier lässt sich eine Gruppe von Mitgliedern denken, die in ihrem Beruf, in ihrer Nachbarschaft oder im Gemeinwesen ehrenamtliche Funktionen haben, in denen Mediation sinnvoll genutzt werden kann oder genutzt wird. Ob das im Betrieb als Betriebsrat ist, der nicht freigestellt ist oder im Rahmen von Vereinstätigkeiten oder bürgerschaftlichem Engagement, Mediation hat hier viel zu bieten. Es ist Sache der Fachgruppen, zu überlegen, wo ehrenamtliche Funktionen im Feld Sinn machen und wie diese Ehrenämter attraktiv gestaltet werden können.

2.3 Mediation als persönliche Investition

Es gibt Mitglieder, die in Projekten oder in Initiativen mitarbeiten, in denen Mediation verwendet wird oder die Mediation hauptsächlich zum Inhalt haben. Sie werden aber entweder schlecht gefördert oder die Förderungen sind ausgelaufen. Sie hoffen (noch) darauf, eine vernünftige Finanzierung für ihr Projekt oder Anliegen auf die Beine stellen zu können. Damit hängen sie im Widerspruch, dass die Qualifikationsanforderungen



Roland Kunkel,
Dipl. Volkswirt,
Organisationsberater,
Supervisor (DGSv) und
Mediator BM®





für ein ehrenamtliches Engagement zu hoch sind, dass für eine berufliche Existenz aber die Einnahmen nicht ausreichen. In diese Gruppe rechne ich auch die TeilnehmerInnen von Mediationsausbildungen, die hoffen, mit der Qualifizierung sich beruflich verbessern zu können.

2.4 Mediation als Teil des Jobs

Für wieder einen anderen Teil der Mitgliedschaft ist Mediation Teil der beruflichen Tätigkeit. Möglicherweise werden noch auf freiberuflicher Basis nebenamtlich eine kleine Zahl von Mediatoren durchgeführt. Der Schwerpunkt liegt aber im Beruf z. B. als SozialarbeiterIn oder im Lehrerberreich, wo bestimmte Stundenkontingente oder bestimmte Zeitbudgets für Mediation oder mediationsnahe Bereiche z. B. Ausbildung zur Verfügung stehen. Der überwiegende Teil des Jobs trifft aber andere Inhalte.

2.5 Mediation als Dienstleistung

Für eine 5. Gruppe ist Mediation eine Dienstleistung, die sie im Rahmen ihrer Selbständigkeit in einer Anwalts- oder einer Beratungspraxis anbieten. Das sind Weiterbildungsangebote, die Beratung bei der Einführung oder Ausgestaltung von Mediationsprogrammen oder Mediationsaufträgen. Nach meinem Überblick sind diese Angebote aber meist kombiniert mit anderen Dienstleistungen, z. B. Fachberatung, Supervision, sonstigen Weiterbildungen oder einem zweiten beruflichen Standbein.

Mit Mediation wesentliche Teile seines Einkommens erzielen zu können ist meines Erachtens erst dann möglich, wenn sehr erfolgreiche MediatorInnen den Schritt schaffen, Mediationsprogramme oder Komponenten davon zu realisieren:

- › Ausbildung von Konfliktlotsen und MediatorInnen,
- › Feldspezifische Institutionalisierung von Budgets und Regeln für den Einsatz von Mediation,
- › Aktivitäten auf dem Gebiet Qualitätsmanagement von Mediation.

2.6 Mediation als Beruf

Mir begegnen durchaus Vorstellungen, Mediation als Beruf ausüben zu können und den Lebensunterhalt nur mit Hilfe von Mediationsprojekten ausüben zu können. Ich halte das zwar für unrealistisch, aber ich spüre Erwartungen an den Verband, Mediation als Profession gesellschaftlich durchzusetzen.

3 Interessensgruppen und Fachgruppenaktivitäten

Dieser unterschiedlichen Lebensrealität und diesen unterschiedlichen Verwendungszusammen-

hängen oder Anliegen, Ansprüchen, Erwartungen an Mediation ist in den Fachgruppen schwer zu genügen. Die Fachgruppen beziehen sich alle auf die Gruppen 2.2, 2.3, 2.4 und 2.5, wobei ich kaum systematische Angebote an die 3. Gruppe sehe. M. E. steckt hier die Quelle für Wünsche danach, dass der Verband stärker in der Akquisition von Mediationsaufträgen helfen soll, was ein Verband aber nicht leisten kann, sondern nur kollegiale Vernetzung.

Nach meiner Beobachtung sind die Gruppen 2.1 und 2.2 (Alltag und Ehrenamt) nicht wertschätzend genug thematisiert. Vielleicht treten aber auch diese Interessen zu defensiv auf. Für einen Teil der Mitglieder aus der Gruppe „Mediation als persönliche Investition“ wird sich Mediation als Einkommensquelle nicht realisieren lassen, so dass sie vor der Frage stehen, ob sie weiter investieren und wenigsten zum Teil faktisch ehrenamtlich Mediation machen. Zum Teil werden Leute unzufrieden sein mit ihrer jeweiligen Lebenslage oder mit ihren jeweiligen Möglichkeiten ihr Potential auszuschöpfen. Bei den Übergängen sollte die Fachgruppe oder das kollegiale Gespräch im Verband schon Hilfestellung leisten. Ich denke, eine Funktion, die der Verband leisten kann, ist eine Orientierungsfunktion, was ich als Mitglied mit Mediation anfangen kann und was ich tun kann, um mich zu entwickeln und meine Fähigkeiten und mein Mediationspotential realistisch einzuschätzen. Hier ist aber Transparenz notwendig, es müssen Formen gefunden werden, wie Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung abgeglichen werden können.

3.1 Synergiepotenziale:

Wir spiegeln bei dem Problem der Synchronisation von Interessen an Mediation die Probleme bei der Entwicklung von Mediationsprogrammen. Erst der klare institutionelle Rahmen stiftet Anerkennung und Motivation bei denen, die ehrenamtlich im Programm agieren und Sicherheit für die, die vom Verkauf dieser Dienstleistung einen Teil ihres Einkommens bestreiten. Indem wir uns unseren Problemen stellen, qualifizieren wir uns gegenseitig für die Entwicklung und erfolgreiche Implementierung von Mediationsprogrammen. Das zweite Hauptsynergiepotential, das diese Motivationsgruppen für einander haben, ist, dass die Breite des Spektrums (in DM von 0,- bis über 350,- pro Stunde) eine Art Qualitätsgarantie darstellt. Wenn sowohl Laien wie auch Profis in einer Organisation organisiert sind, werden sie Formen finden müssen, wie sie im gegenseitigen Respekt gemeinsame Grundwerte lebendig halten. Hier sind zufriedene Laien eine Garantie für die KundInnen, dass die Profis nicht abgehoben,



geldgierig und qualitätsvergessen sind. Drittens sind die Profis und das Bewusstsein einer Bewegung anzugehören, die eine solche Professionalität zu Stande bringt, eine Quelle des Selbstbewusstseins von Laien. Sie können zudem in der Auseinandersetzung mit Profis ihre Kompetenz entwickeln und sind gefordert ihr Selbstbewusstsein an Leuten zu trainieren, die sich in nicht ganz einfachen Märkten behaupten. Zum einen ergeben sich Weiterbildungsmöglichkeiten, Entwicklungsmöglichkeiten, interne oder kollegiale Beratungsmöglichkeiten und zum anderen ein verlässliches Qualitätsmanagement.

3.2 Störpotenziale

Bei der Skizzierung dieser Synergiepotentiale wird aber schon deutlich, welche Störpotentiale in der Kooperation dieser Motivationsgruppe liegen. Neid könnte eine größere Rolle spielen, auch Frustration: „Ich schaffe es nicht, mit meinem Projekt vernünftig finanziert zu werden.“ „Mein Existenzgründungsversuch im Bereich Mediation ist gescheitert.“ Es könnte auch Arroganz eine Rolle spielen, dass Laienkompetenz oder Ehrenamtlichkeit nicht die Anerkennung genießt, die sie verdient. Es könnten Auseinandersetzungen über Kompetenz eskalieren und Profile verwischt werden. Wer in seinen Augen hochwertige Mediationsprodukte erstellt und entwickelt hat, der wird sie nicht ohne weiteres teilen wollen. Die Konkurrenz unter den Professionellen spielt eine wichtige Rolle, so dass sauber definiert werden muss, was die gemeinsamen Interessen sind, die gemeinsam verfolgt werden und wo unterschiedliche Interessen verfolgt werden, wo wehrhafte Grenzen Störpotentiale auseinander halten können müssen. Ohne die notwendige Transparenz haben wir vielleicht ganz unnötige Reibungsverluste. Wenn wir nicht wissen, vor welchem Interessenhintergrund jemand argumentiert, neige ich jedenfalls dazu, Phantasien zu entwickeln.

4 Konsequenzen für die Arbeit der Fachgruppen

1. Für mich macht eine Fachgruppe zum Thema **„Mediation im Alltag“** Sinn. Eine solche Fachgruppe könnte die anderen Fachgruppen nach alltagstauglichem Grundwissen befragen und ExpertInnen zwingen, sich allgemeinverständlich auszudrücken. Auf jeden Fall sollte dieses Potenzial evaluiert werden und geprüft werden, wie diese Motivation bedient werden kann. Die Fachgruppen müssen aber auch von sich aus für die Mediation im Alltag ihr jeweiliges Grundwissen definieren. Einen wichtigen Synergieeffekt aus dem Bereich Mediation im Alltag stellt die Tatsache dar, dass wir ja jeweils nur auf unserem eigenen Fach-

gebiet ExpertInnen sind, hingegen auf den Fachgebieten der anderen eher Laien. Mich interessiert als Mediator, der überwiegend in Organisationen arbeitet, was ich als möglicher Kunde von Mediation von anderen Mediationsfachbereichen haben und nutzen kann. Was muss ich wissen, damit ich als BürgerIn wie jede/r andere an Mediation Interessierte zur Verbreitung beitragen kann? Was muss ich von Mediation in Schulen wissen, damit ich mich als Vater für Mediation in Schulen einsetzen kann? So kann auch ein Stück Qualitätssicherung betrieben werden und so können wir die KundInnenperspektive oder die NutzerInnenperspektive von Mediation im Verband zur Geltung bringen.

2. Für die Arbeit in den Fachgruppen ist es wichtig, den Stellenwert des Ehrenamts für ihr Feld zu bestimmen und Formen für dieses Engagement zu entwickeln.
3. Die Fachgruppen entwickeln Qualitätsstandards für das jeweilige Feld. Es wird sinnvoll sein, Mechanismen zu finden, wie Kompetenzgrenzen respektvoller behandelt werden können. Hier schlage ich vor, entlang der Linie Schriftlichkeit zu differenzieren: Wer ausbildet, wer Fallreflexionen schriftlich vorgelegt und publiziert hat, kann anders und intensiver kommunizieren als Menschen, die stärker mündlich kommunizieren. Hier muss mehr Wert auf den Erfahrungsaustausch gelegt werden und weniger auf schriftlichen Austausch. Eine schärfere Grenze lässt sich da markieren, wo Arbeit evaluiert werden kann. Wer sagt, meine Mediationstätigkeit ist nicht evaluierbar, ordnet sich automatisch in die Gruppe derer ein, für die Mediation Teil ihres Alltags ist, der keine eigene Begründung oder Rechtfertigung braucht, sondern normaler Bestandteil der Lebenswelt ist. Schon wer Mediation ehrenamtlich betreibt, sollte aber seine Tätigkeit evaluieren lassen. Die Ansprüche, die man an solche ehrenamtliche Mediation stellt, müssten aber deutlich andere sein als Ansprüche, die wir an Mediation in professionellen Zusammenhängen stellen, so dass die Ziele, die mit Mediation erreicht werden können, über unterschiedliche Evaluationsstandards und Evaluationsverfahren sinnvoll berücksichtigt werden können.
4. Die Fachgruppen sollten systematisch an ihrer Kompetenz arbeiten, Mediationsprogramme in ihrem Feld zu institutionalisieren. Sie müssen die Zusammenarbeit mit WissenschaftlerInnen suchen, um die Entwicklung von Evaluationskriterien und Untersuchungen mit zu beeinflussen. Sie müssen aber auch die Diskussion im Feld



zum Thema Institutionalisierung von Mediation führen und im Verband vom Stand und von den Erfolgen/Niederlagen der Etablierung berichten.

KONTAKT

Roland Kunkel,
step-berlin@t-online.de

Konsequenzen für die Rolle der FachgruppenleiterInnen

1. Die Fachgruppenleitungen haben dafür zu sorgen, dass die spezifische Kompetenz der Interessensgruppen zum Tragen kommt und dass Angebote für die unterschiedlichen Interessensgruppen gemacht werden.
2. Gelänge es, die unterschiedlichen Motivationsgruppen als selbstverständlichen Teil des Spektrums im Verband zu thematisieren, müsste es möglich sein, schwierige Auseinandersetzungen und gegenseitige Blockaden und Respektlosigkeit im Umgang miteinander etwas einzudämmen. Es hat ja jeder selber noch mal die Möglichkeit zu prüfen, welcher Gruppe sich jemand zuordnet, es wird auch immer Mischmotivationen geben. Eine differenzierte Behandlung der unterschiedlichen Motivationsgruppen und das Setzen von klaren Grenzen, wo sich die unterschiedlichen Interessen auch vor Erwartungen und Ansprüchen anderer Interessen schützen, halte ich für zwingend geboten.
3. Ich finde, dass die Fachgruppenleitungen gewählt werden sollten. FachgruppenleiterInnen würden sich in der Rolle sicherer fühlen, wenn Vorstellungen, wie und wohin geführt werden soll dargelegt und erörtert werden können. Eine Wahl ist ein klares Feedback auf das Angebot und drückt die Bereitschaft aus, in welchem Maß dem Angebot gefolgt werden will. Wer gewählt ist, hat dann einen klaren Auftrag. Wer nicht gewählt ist, hat auch ein klares Feedback auf sein Angebot. Gemeinsam muss dann natürlich überlegt werden, wie mit den sichtbar gewordenen Unterschieden umgegangen werden kann und wie auch Minderheiteninteressen berücksichtigt werden.

Seminar Marketing und Vertrieb

Das Thema Marketing und Vertrieb ist schon seit über 2 Jahren in der Diskussion, vor allen Dingen im Zusammenhang mit Spektrum der Mediation (zuletzt in SaM 27, Spektrum der Mediation als Akquiseinstrument). Der Ausgangspunkt ist, kurz gesagt, die Fachzeitschrift des BM zu nutzen, um über die Mitgliedschaft hinaus, Institutionen, Organisationen und Einrichtungen mit den verschiedenen Bereichen der Mediation bekannt zu machen und darüber Mediationsaufträge zu akquirieren.

Zielgruppe dieser Fortbildung sind in erster Linie die SprecherInnen der Fach-, Projekt- und Regionalgruppen und die sog. ÖffentlichkeitsreferentInnen, die nach unserem Verständnis nicht identisch sein müssen (oder sein sollten) mit den SprecherInnen. Für die ÖffentlichkeitsreferentInnen wird gerade von Eva Lubas ein Freiwilligenprojekt ausgeschrieben, um einen kleinen Anreiz für die nicht unerhebliche Arbeit zu bieten.

Der BM unterstützt das Engagement mit einer Fortbildungsreihe von zunächst 2 Veranstaltungen. Das erste Seminar zum Thema Marketing und Vertrieb findet am

31. Mai 2008 von 10:00 - 17:00 Uhr im Saalbau Gutleut, Rottweiler Straße 32, Frankfurt/M. statt. Referent: Uwe Neußer, Marketingexperte bei einer großen Bank, Mediator

Das 2. Seminar „Telefontraining“ wird im Herbst 2008 stattfinden. Die Ausschreibung erfolgt im nächsten Spektrum. Interessensbekundungen können schon mit der Anmeldung zum 1. Seminar mitgeteilt werden.

Anmeldungen bitte an: Erwin Ruhnau, entweder per E-Mail erwin.ruhnau@t-online.de oder per Fax: 05657 913460.

Die Zahl der Teilnehmenden ist auf 16 begrenzt.

KONTAKT

Erwin Ruhnau,
redaktion@bmev.de

Arne Fiedler

Unsere Wünsche sind die Vorboten der Fähigkeiten, die in uns liegen (Goethe)

Ein Bericht von der BM-Werkstatt am 14. und 15. März in Magdeburg.

Ein halbes Jahr nachdem auf der zentralen Konferenz in Frankfurt ein Leitbild für den BM mit insgesamt 21 Leitsätzen von den Mitgliedern erarbeitet wurde (Spektrum 28, S 42f), kamen 20 Menschen in Magdeburg zusammen, um diese Leitsätze zu verdichten und sie zu dem Leitbild werden zu lassen, mit dem sich der BM in seiner Darstellung nach innen und außen präsentieren wird. Dieses Leitbild wird sozusagen Karte und Kompass für unsere weitere Entwicklung sein.

Seit wir uns bei der Entstehung unseres Leitbilds miteinander beschäftigen sind wir immer wieder an Grundfragen unseres Selbstverständnisses gelangt und es fanden teilweise intensive Auseinandersetzungen statt. Das zeugt für mich von der Lebendigkeit und Wahrhaftigkeit unsres Leitbilds. Vergleichbar einer klassischen Mediation waren wir kurz vor der BM-Werkstatt in Phase 5 angekommen: Es sollte in diesen Tagen die „Vereinbarung“ getroffen und unsere Leitsätze auf Standfestigkeit und Akzeptanz der Verbandsmitglieder überprüft werden. In dieser Phase rufen bekanntlich alle Punkte, die bei den vorherigen Treffen noch nicht ausreichend bearbeitet wurden, Widerstand hervor und lassen die Beteiligten nochmals die ein oder andere Schleife drehen, bis alles stimmt. Darauf haben wir uns eingestellt und die ModeratorInnen waren stark gefordert, das Ziel nicht aus den Augen zu verlieren und konstruktiv miteinander zu arbeiten.



Wir begannen mit einem humorvollen Blick von Außen auf uns selbst, der Lesung vom „gemeinen Mediator“ (M. Stamer) und waren gut eingestimmt, die Auseinandersetzung mit uns und unseren Vorstellungen von uns anzupacken. Das Schöne an einem Leitbild ist ja, dass ein Teil dessen, was wir darin formulieren, durchaus in der Zukunft liegen kann: Die Vorboten der Fähigkeiten, die in uns liegen.

Verdichtung der Leitsätze zu – am Ende – 6 Leitsätzen heißt, Ballast am Ufer zurückzulassen und dennoch alles Notwendige für die Fahrt auf hoher See mitzunehmen – kein einfaches Unterfangen. In einem kräftigen Ringen gelang es und die Leitsätze konnten in einer letzten Prüfung auf die Akzeptanz aller Anwesenden geprüft werden. Dabei hat sich Renate Sedlmayer als gute Dompteurin erwiesen – der Begriff „Moderatorin“ war an vielen Stellen nicht ausreichend.



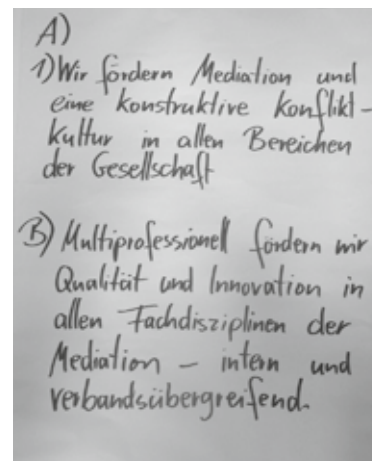
Das Spannende ist für mich die Auseinandersetzung mit diesem Selbstverständnis meines Verbandes und die Diskussion über das, was jedem Einzelnen in diesem Verband besonders wichtig und wertvoll ist. Dabei werden Energien frei, Ideen geboren, auf den Weg gebracht und eine Weiterentwicklung ermöglicht. Dazu gehört auch das Zurückschauen und Würdigen dessen, was in den vergangenen 15 Jahren alles entstanden ist. Renata Bauer-Mehren hat das mit ihrem Artikel „Veränderungsprozesse sind auch Trauerprozesse“ wunderbar benannt (Spektrum 28, S.31f).

Bei der Entwicklung des Leitbildes sind wir schon in eine gedankliche Weiterentwicklung des BM eingestiegen. Dabei wurden immer wieder auch Ängste deutlich: Dass der BM sich durch die geplante Weiterentwicklung zu sehr von seinen Grundlagen entfernen könnte oder dass manchen Stimmen dabei zu wenig Gehör geschenkt würde. Über den direkten persönlichen Kontakt konnten all diese Sorgen am besten bearbeitet werden und dazu ist auch zukünftig die aktive Beteiligung möglichst vieler Mitglieder an der Prozessgestaltung notwendig!

Am zweiten Tag in Magdeburg haben wir über eine mögliche Weiterentwicklung gemeinsam diskutiert und der Vorstand hat beschlossen, diese Entwicklung des Verbandes von professionellen Externen in einem Organisationsentwicklungsprozess begleiten zu lassen. Ich bin gespannt, wie es gelingt, unser Aller Unterschiedlichkeit und Vielfalt im Verband lebendig zu halten und wie sich der BM in diesem Prozess in den kommenden Jahren weiter entwickelt.



Fotos: D. Berning



KONTAKT

Arne Fiedler,
Agraringenieur
und Mediator
arne.fiedler@bmev.de

Ina Simon

OE kommt in die Regionen

Die Organisationsentwicklung geht in die nächste Phase

„Der Weg ist das Ziel!“ – diesen Spruch haben die Mitglieder unseres Bundesverbands wörtlich genommen bei der Beantwortung unserer Mitgliederbefragung und damit unsere eigenen Bedenken (der KGOE) zerstreut. Als wir die Bögen für die Mitgliederbefragung das erste Mal sahen, fragten wir uns ernsthaft: „Wer hat denn zwischen durch so viel Zeit, diese Fragen alle zu beantworten?“ 40 Minuten Bearbeitungszeit ergab unser erster Test. Einige von uns hatten sich noch für eine Bereitstellung der Fragebögen in Papierform stark gemacht, eventuell durch Veröffentlichung im Spektrum, aber die mit der digitalen Auswertung beschäftigten Profis winkten ab, letzten Endes war nur eine virtuelle Teilnahme an der Befragung möglich. 305 Mitglieder sind diesen Weg gegangen mit ihren Antworten und Hinweisen – wir stecken noch mitten in der Auswertung.

Es gab aber auch 528 Mitglieder, die den Weg durch den Fragebogen angefangen haben, deren Testergebnisse aber nicht abgeschickt wurden. Und ich oute mich hier gern, meine Antwort war auch dabei, weil wichtige Unterbrechungen Vorrang bekamen und ich später wegen technischer Schwierigkeiten den Fragebogen nicht wieder aufrufen konnte. Anderen gelang dies, mir leider nicht. Ursachenforschung zu betreiben nützt im Nachgang nichts, die Gelegenheit ist vorbei. Oder doch nicht?

Es ist nicht vorbei – wir machen uns auf den Weg zu den Mitgliedern. Die Organisationsentwicklung (OE) des BM geht in die nächste Phase:

Auf 5 regionalen Zukunftswerkstätten, verteilt über die Bundesrepublik, werden alle Mitglieder des BM an diesem Prozess beteiligt. Vorbereitet werden diese regionalen Zukunftswerkstätten auf der BM-Werkstatt am 13. und 14. März in Fulda, zu der ebenfalls alle Mitglieder des BM herzlich eingeladen sind. Die regionalen Zukunftswerkstätten finden am 16. Mai in Heidelberg oder in Mannheim, am 13. Juni in Berlin, am 20. Juni in Düsseldorf oder in Essen, am 11. Juli in Hamburg und am 18. Juli in Ingolstadt statt und werden von den Organisationsentwicklern Gerhard Leinweber oder Renate Uhl und von uns moderiert. Wir freuen uns darauf, auf diese Weise mit allen Mitgliedern des Verbands in Dialog zu treten, um die Ergebnisse der Fragebogenaktion zu vertiefen.

Was können wir schon aus der ersten Auswertung der Fragebögen mitteilen? Einige Gewissheiten und einige Hypothesen:

Bei den Fragen zu unseren Zielen scheint es keine Klarheit zu geben, daran werden wir weiter-

hin arbeiten. Positiv ist, dass sich die meisten Mitglieder im BM an der richtigen Stelle sehen. Die Motive „Idealismus“ und „Berufsverband“ sind gleich starke Säulen, welche nach mehr Öffentlichkeitsarbeit und mehr Sichtbarkeit verlangen.

Eindeutiger sah es schon aus zu den Fragen der Verbandsidentität. Die Folgen der Leitbildentwicklung sind sichtbar: 80 % der im BM organisierten MediatorInnen sehen sich im Verband beheimatet, 20 % sehen Alternativen zum BM.

Die Auswertung der Antworten zum Thema Organisationsaufbau zeigt uns, dass wir uns hier in der Pionierphase befinden und eine Ausdifferenzierung noch fehlt. Ebenso sind die Aufgabenbereiche ausführender Personen und der Organisationsaufbau des BM wohl nur partiell bekannt.

Es scheint eine große Zahl von Mitgliedern zu geben, die Schwierigkeiten sehen, einen solch großen Verband nur mit Ehrenamtlichen zu führen und zu begleiten. Das ehrenamtliche Engagement scheint daher ein Thema zu sein, ebenso wie der Wunsch nach einer stärkeren Präsenz in der Öffentlichkeit. Dazu wird auch der Wunsch nach einer besseren Transparenz und Kommunikation innerhalb des Verbands geäußert.

Innerhalb des Themas Organisation und Funktionen des BM gab es einen hohen Anteil an „keine Angaben“. Wir werden die Frage vertiefen müssen, wie viel Innensicht vorhanden ist und wie diese erweitert werden kann. Auch die Besonderheiten des BM, unsere Alleinstellungsmerkmale, das, was uns von den MitbewerberInnen unterscheidet, sollten stärker ins Licht gerückt werden.

Wer beim Lesen dieser Zeilen Lust bekommen hat, sich in die gemeinsame Arbeit einzubringen, sollte unbedingt einen der o. g. Termine wahrnehmen!

Die Ergebnisse der Mitgliederbefragung werden Ende Februar im internen Bereich unserer BM-Homepage veröffentlicht.

Bedanken möchten wir uns bei allen, die teilgenommen haben, und ganz besonders bei denen, die alle ehrenamtlichen Tätigkeiten innerhalb des Verbandes wahrgenommen und ihre Wertschätzung darüber zum Ausdruck gebracht haben. Wir sind gespannt, wie der Prozess weitergeht!

Das OE-Team des BM.



Ina Simon,
psychologische Beraterin,
betriebspsychologische
Trainerin und Supervisorin,
Mediatorin BM®

KONTAKT
KGOE,
KGOE@bmev.de

Ina Simon

BM-Werkstatt

Klein-Lüder vom 13. bis 14. März 2009

Die BM-Werkstatt am 13. und 14. März in Klein-Lüder war ein „Meilenstein“ in unserer Organisationsentwicklung: es wurden die regionalen Zukunftswerkstätten vorbereitet. Während die letzten Teilnehmenden noch eintrudelten, stellten unsere professionellen OrganisationsentwicklerInnen Renate Uhl und Gerhard Leinweber schon mal den „Fahrplan“ für die nächsten beiden Tage vor samt den Zielen, die in den beiden Tagen erreicht werden wollten.

Die KGOE

Drei Arbeitsgruppen erarbeiteten in verschiedenen Feldern Ansätze für positive Veränderungen und bemühten sich dabei doch das gute Bestehende zu bewahren. Die in der Vergangenheit kreierten Leitsätze waren dabei eine super Orientierung, die drei Schwerpunktthemen waren die Informationsflüsse, die Arbeitsprozesse und die Finanzen. Wir aus dem OE-Team teilten uns in die Gruppen ein, je nachdem, welchen Schwerpunkt wir uns bisher innerhalb der Gruppe verschrieben hatten.

KONTAKT

Ina Simon für KGOE,
KGOE@bmev.de

Bei der Arbeit in den einzelnen Gruppen ging es richtig zur Sache; vom strittigen Meinungs austausch bis zur kreativen Ideenfindung war alles dabei, was ein guter Methodenkoffer so bietet. Dabei wurden so wichtige Themen wie „Rechte und Pflichten der Vereinsmitglieder“, „Wie gehen Gruppen mit Nicht-BM-Mitgliedern um“ und „Führung und Zusammenarbeit“ diskutiert und am Ende des zweiten Tages konnten alle stolz auf die erzielten Ergebnisse sein.

Renate und ich waren in der Gruppe, die sich mit dem Thema „Identität & Strategie“ beschäftigt hat. Als Einstieg simulierte Renate eine Notlandung auf dem Rhein, die bei allen gut ankam und Ziele und Ideen für die weitere Arbeit in unserer Gruppe lieferte. Darauf aufbauend stellte ich einige lustige Folien (Methaphern) als „Futter“ für die eigene Kreativität für die Themen Marketing und Konzeptentwicklung vor. Unser Favorit wurde ein Plakat, auf dem zwei Angler einen „Methodenstreit“ haben: Der eine Angler lockt mit einem Wurm an der Angel, der zweite mit einer für den Fisch viel zu große Schinken-Keule. Über dem Plakat stand der Slogan „Der Wurm an der Angel muss nicht dem Angler schmecken, sondern dem Fisch.“ Daraus entwickelten wir dann eine BM-interne Wurmzucht, wobei wir uns die Fragen stellten, welches die Gewässer sind, in denen wir fischen und wer genau unsere Fische sind. Was hier vielleicht aussehen mag wie ein simples Wortspiel, war in Wirklichkeit ein super kreativer Workshop, in dem alle ihre Erfahrungen einbringen konnten. Jürgen Wagner gab uns dann noch Input in Sachen Vertriebsstrategien mit sehr guten Auswirkungen auf das Gruppenergebnis.

Alles in allem war das ein sehr arbeitsreiches, aber auch kreativ-effektives Wochenende, an das alle Beteiligten noch lange gern zurück denken werden.

Erste regionale Zukunftswerkstatt in Heidelberg

Am 16. Mai 2009 war es soweit. Die erste von fünf Zukunftswerkstätten wurde in Heidelberg durchgeführt. Insgesamt waren 20 Mitglieder anwesend, um die Erneuerungsfelder des Verbandes, die in Klein-Lüder bei der BM-Werkstatt definiert wurden, zu ergänzen und Vorstellungen zu entwickeln, wie der BM zukünftig aussehen soll. Dazu gab es einen sehr ambitionierten Arbeitsplan. Der Vormittag diente dazu, die ausgesprochen gut vorbereiteten Teilnehmenden auf gleichen Informationsstand zu bringen. Die Ergebnisse der Mitgliederbefragung wurden erläutert und offene Fragen beantwortet. Der späte Vormittag und der Nachmittag wurden als Workshop gestaltet. Die Arbeitsgruppen definierten nicht nur Erneuerungsfelder, sondern entwickelten aus dem Blickwinkel „Wo steht der BM im Jahr 2014“ Handlungsoptionen, die ab Herbst 2009 bis 2014 abgearbeitet werden können, damit die Vision von 2014 Wirklichkeit wird. Die Präsentation der fünf Arbeitsgruppen erfolgte kreativ am Flip-Chart, teilweise als Schauspiel und mit Gesang. Der Abgleich der Inhalte mit den Arbeitsergebnissen von Klein-Lüder war widerspruchsfrei und stellte sich als eine wertvolle Ergänzung dar. Unsere ModeratorInnen führten professionell durch die Veranstaltung, so dass dem pünktlichen Beginn auch ein pünktlicher Schluss folgte. So wie ihnen, gebührt auch den TeilnehmerInnen ein dickes „Dankeschön“ für die hohe Disziplin und ihr Engagement, ohne die das Arbeitspensum in dem knappen Zeitrahmen nicht zu schaffen gewesen wäre.

Jetzt sind wir gespannt, welche Zukunftsbilder der Mitglieder in Hamburg, Berlin, Essen und Ingolstadt entstehen – und wie wir sie im Oktober zusammenführen!

Jürgen W. Wagner

KONTAKT

Juergen W. Wagner,
j.wagner@
mediation-vermittelt.de

Jürgen Wagner,
Dipl.-Wirtsch. Ing.,
Mediator

Christian Hartwig und Renate Sedlmayer

Die Regionalen Zukunftswerkstätten „Fundament“ der Organisationsentwicklung des BM

Unfassbar! – sie ist schon vorbei, die produktive Zeit der Regionalen Zukunftswerkstätten des BM. In Heidelberg, Berlin, Essen, Hamburg und Ingolstadt haben sich die Mitglieder des BM mit bemerkenswertem Engagement und großer Kreativität mit der Frage auseinander gesetzt, wie der BM im Jahre 2014 aussehen soll.

Dies konnte zum einen nur gelingen, weil die jeweilige Regionalgruppe vor Ort für alle fünf Werkstätten einen ausgezeichneten organisatorischen Rahmen geschaffen hatte mit guten Räumlichkeiten, den notwendigen Materialien und – last but not least – Verpflegung mit allem „Drum und Dran“. Die TeilnehmerInnen und die ModeratorInnen fühlten sich überall sehr gut auf- und angenommen – hierfür einen besonderen Dank an alle Beteiligten!

Zum anderen gilt der Dank den externen ModeratorInnen Renate Uhl und Gerhard Leinweber, die zusammen mit den ModeratorInnen aus der KGOE die Steuerung dieser Tage übernommen hatten und ein zuverlässiges Zeitmanagement sowie eine sehr gute Zusammenarbeit garantierten. Denn zusätzlich war jedes Mitglied der KGOE mindestens einmal bis maximal dreimal mit in der ModeratorInnenrolle und damit in der Verantwortung für die Durchführung.



Das Beispiel Hamburg am 11. Juli 2009

Diese Zusammenfassung steht für die Ereignisse aller Zukunftswerkstätten, deren Ablauf gleich war.

Insgesamt 18 Mitglieder waren aus der ganzen Republik angereist, „alte Hasen“ und ganz „Neue“, einschließlich der beiden Vorstandsmitglieder Thomas Robrecht und Walter Letzel. Die Organisationsberaterin Renate Uhl moderierte, unterstützt von Renate Sedlmayer, Ina Simon und Christian Hartwig aus der KGOE.

Mit der Einstiegsfrage und einem symbolisierenden Bild: „Ich erlebe den BM zur Zeit so!“

machten sich die TeilnehmerInnen miteinander bekannt. Sie brachten bereits zu Beginn das breite Spektrum der Sichten der Mitglieder auf den BM ohne jegliche Berührungsängste ein. Dies wurde ergänzt durch die Vorstellung der Ergebnisse der BM-Werkstatt in Klein-Lüders im März durch die anwesenden KGOE-Mitglieder und die komprimierte Darstellung der Ergebnisse der Mitgliederbefragung durch die externe Moderatorin.

So wurde der jetzt gemeinschaftlich geschaffene Wissensstand die Plattform für die Erneuerungs- bzw. Entwicklungsfelder, von den TeilnehmerInnen identifiziert und in Gruppen am Nachmittag kreativ als „Vision 2014“ erarbeitet. In Hamburg waren es die Themen „Den Prozess der Strategieentwicklung für den BM organisieren“, „Vier Anspruchsgruppen im BM“, „Führung im BM“, „Regionalgruppen“ und „Regionale Geschäftsstellen“.

Diese Visionsarbeit an den ausgewählten Themen stellten die Gruppen abschließend allen vor, zum Teil in Form von Bildern, Sketches o. Ä. und verankerten so die Ergebnisse nachhaltig im Gedächtnis. Als weitere „Gedächtnisstütze“ bekam jede/r TeilnehmerIn wenige Tage später ein Foto-protokoll dieser Regionalen Zukunftswerkstatt.

Wie geht es weiter?

Die KGOE hat zusammen mit beiden externen BeraterInnen und den Vorstandsmitgliedern Thomas Robrecht und Walter Letzel am 31. Juli 2009 eine erste Sichtung der Ergebnisse der Zukunftswerkstätten vorgenommen. Jede dieser regionalen Veranstaltungen ließ eine starke Aufbruchstimmung und den Wunsch nach greifbaren Ergebnissen spüren. Sie nehmen so den BM in die Verantwortung, vorbereitend auf der Zentralen Konferenz am 30. Oktober und dann auf der Mitgliederversammlung (31.10.09 bis 01.11.09) sehr konkret zu werden, was die nächsten Schritte, Projekte und Entwicklungsphasen sein werden.

Die KGOE wird hierfür die Ergebnisse aller fünf Regionalen Zukunftswerkstätten zusammenführen, abgleichen und verdichten und zu konkreten Vorschlägen formulieren. Aber auch jedes Mitglied ist aufgerufen, die eigenen konkreten Ideen zur Organisationsentwicklung des BM zu formulieren und einzureichen – an die KGOE oder an die Vorbereitungsgruppe für die MV, möglichst bis 6 Wochen vor dem Termin der Zentralen Konferenz, um die Vorbereitung zu erleichtern.



KONTAKT

Christian Hartwig,
Mediator BM® und Trainer
für Konfliktmanagement,
Christian.Hartwig@
mittendrin-berlin.net

Renate Sedlmayer,
Diplom-Soziologin und
Mediatorin,
sedlmayerr@kvvks.de

Arne Fiedler für die KGOE

Zentrale Konferenz (ZK) zum OE-Prozess

30.10.2009 in Kassel

»Der BM entwickelt sich und inzwischen wird auch eine Richtung erkennbar!«
(O-Ton von TeilnehmerInnen)

»Unsere Wünsche sind die Vorboten der Fähigkeiten, die in uns liegen.«
Johann Wolfgang von Goethe

Was mit der Entwicklung eines Leitbilds während der BM-Werkstatt in Kassel im Februar 2007 begann, mündete in den bis heute andauernden Organisationsentwicklungsprozess (OE). Ziel bei diesem Prozess ist es, dem Bundesverband in seiner Entwicklung eine Richtung zu geben und die vorhandenen Kräfte zu bündeln. Die meiste Energie bringen die BM-Mitglieder in ehrenamtlichem Engagement in unseren Verband ein. Mit dieser Energie/ Ressource gilt es achtsam umzugehen. Dafür brauchen die Handelnden klare Ziele und transparente Prozesse; nur so können die Mitglieder selbst bestimmen, was sie wollen. Demokratische Mehrheiten, besser noch konsensfähige Meinungsbildung, müssen diesen Prozess stützen, damit der Verband dabei nicht in seiner Einheit gefährdet wird.

Um das zu gewährleisten, hat sich der Verband die Leistung externer ExpertInnen (Gerhard Leinweber und Renate Uhl) eingekauft und intern eine Gruppe Menschen gewonnen, die diesen Prozess begleiten. Wir als Koordinierungsgruppe (KGOE) haben unzählige Stunden ehrenamtlicher Arbeit in den OE-Prozess investiert, damit die Verbandsentwicklung auf eine solide Basis gestellt werden kann, ohne Energie in Richtungskämpfen zu verlieren. Wir haben die Forderung nach Transparenz umgesetzt und an dieser Stelle und im BM-Newsletter regelmäßig über den OE-Prozess informiert.

Nach der Online- Befragung und Auswertung fand die Bearbeitung der Entwicklungsthemen in fünf Zukunftskonferenzen »Wie sieht der BM im Jahr 2014 aus?« statt. Unsere Rolle in diesem Prozess war es, möglichst viele Stimmen der Mitglieder »einzufangen«, mit möglichst neutraler Draufsicht auf den Verband und die vorhandenen Strömungen, Thesen herauszuarbeiten, die die Wünsche der Mitglieder in verdichteter Form aufzeigen. Um diesen Thesen auch eine entsprechende Verbindlichkeit zu geben, entschieden wir uns im Vorfeld der ZK dafür, sie als Anträge für die Mitgliederversammlung 2009 in

Kassel aufzubereiten und dem Entscheidungsprozess zuzuführen. Die ZK gab den notwendigen Raum für alle, sich in die Diskussion der Thesen einzubringen, ohne das bislang in aufwändiger Prozedur Erreichte nochmals grundsätzlich in Frage zu stellen. So wurde jetzt bei der ZK am 30.10.2009 in Kassel ein echter Meilenstein gesetzt!

Rund 50 Mitglieder des BM haben dieses Angebot ergriffen und die entscheidungsreifen Vorlagen für die MV erstellt. Sehr engagiert und diszipliniert haben sie die vorbereiteten 11 Anträge an diesem Tag verdichtet und dann in 6 Anträgen auf der MV vorgetragen.

Wichtige Teile dieser Ergebnisse sind:

- › die AG Öffentlichkeit entwickelt aus den Ergebnissen der Zukunftskonferenzen eine Marketingstrategie für den BM nach innen und außen, deren konkrete Maßnahmen auf der nächsten MV beschlossen werden;
- › eine Arbeitsgruppe »Struktur« stellt die vorhandenen Ebenen im BM dar und erarbeitet sehr konkrete Vorschläge, wer zukünftig die »mittleren Entscheidungsebene« im Verband ist und welche eigenen Kompetenzen sie bekommt;
- › eine Arbeitsgruppe zum Thema »Führung« entwickelt Strategien zur zukünftigen Steuerung eines stetig wachsenden BM.

Diese Ergebnisse haben uns als KGOE vielleicht ebenso wenig überrascht wie viele Mitglieder. Denn all das wird seit vielen Jahren vielfältig diskutiert. Neu ist allerdings, dass der Verband den Mut hat, den Ergebnissen Konturen zu verleihen, konkrete Entwürfe zuzulassen und diese konsequent in Beschlüsse umzusetzen! Der bisherige transparente OE-Prozess legitimiert dazu und nimmt den Entscheidungen die Beliebigkeit. Wir als KGOE sind bereit, unsere bisherigen Erfahrungen mit denen zu teilen, die jetzt an diesen Themen arbeiten. Wir möchten in der nächsten Phase des Prozesses mit unserer Gruppe weiter die Neutralität in der Begleitung gewährleisten.

Der Entwicklungsprozess ist in eine neue Phase getreten: Wenn unsere Wünsche anfangen wahr zu werden, kommen unserer aller Fähigkeiten zum Tragen, diese auch umzusetzen.



Die KGOE:
Arne Fiedler, Sascha Böttcher, Christian Hartwig, Pamela Hirschmann, Renate Sedlmayer, Ina Simon, Roland Süß

KONTAKT
KGOE,
KGOE@bmev.de

Thomas Robrecht & Walter Letzel

Organisationsentwicklung 2010

Der OE-Prozess startet nach einem intensiven Jahr des Sammelns und Komprimierens von Informationen in die nächste Runde.

Im Anschluss an die Entwicklung des Leitbildes, die Online-Befragung der Mitglieder und fünf regionalen Zukunftskonferenzen steht der Bundesverband jetzt vor einem neuen Meilenstein. In der Zentralen Konferenz Ende Oktober 2009 wurden die Punkte mit der höchsten Priorität aus dem bisherigen Prozess herausgearbeitet und in die Mitgliederversammlung eingebracht.

- › Struktur des Bundesverbandes
- › Marketing/Öffentlichkeitsarbeit
- › Führung im BM
- › Anspruchsgruppen

Struktur des Bundesverbandes

Der Bundesverband Mediation will und muss der rasanten Mitgliederentwicklung Rechnung tragen und für eine transparente, klare und angepasste Struktur sorgen. In der Mitgliederversammlung wurde eine Arbeitsgruppe Struktur eingerichtet, die den Auftrag erhielt, die Weiterentwicklung der Gesamtstruktur des BM zu klären. Hierzu gehören insbesondere die Aufgaben, Qualitätsmerkmale und Bedingungen

- › des Vorstands
- › einer mittleren Führungsebene
- › der Regionalgruppen
- › der Fachgruppen
- › der zentralen Geschäftsstelle
- › der sonstigen Gruppen
- › und ihrer Leitungen

Die AG Struktur wird sich im März in Frankfurt treffen, um in einer Klausurtagung eine Beschlussvorlage für die nächste Mitgliederversammlung zu erarbeiten.

Marketing / Öffentlichkeitsarbeit

Dieses Thema steht zur Zeit im Mittelpunkt der Aktivitäten des BM. Kennzeichnend dafür ist auch der neu eingerichtete Verantwortungsbereich Öffentlichkeitsarbeit im Vorstand. Hier wurde Dr. Detlev Berning mit dem Amt des Presse-

sprechers betraut. Bereits seit einem Jahr kümmert sich die AG Öffentlichkeitsarbeit verstärkt um die Außen- und Innendarstellung des Bundesverbandes und wird den Auftrag der Mitgliederversammlung aus dem OE-Prozess umsetzen. Hierzu gehören auch die allgemeine Aufmerksamkeit für Mediation in der Gesellschaft durch den BM sowie die Kommunikation intern und extern.

Führung im BM

Ein weiterer Aspekt des schnellen Wachstums des BM ist die Übernahme von Führungsverantwortung. Wie soll Führung gelebt werden? Wie detailliert sollen Vorgaben gegeben werden? Wie soll die Balance zwischen Führung und Selbstorganisation sein? Eine Gruppe im BM hat hierzu Leitlinien entwickelt, auf deren Basis Verantwortung im BM wahrgenommen wird.

Anspruchsgruppen im BM

Der OE Prozess hat deutlich gezeigt, dass es unterschiedliche Ansprüche der Mitglieder an den Bundesverband gibt. Vier große Anspruchsgruppen konnten identifiziert werden:

- › Mediator/innen
- › Ausbilder/innen
- › an Mediation Interessierte
- › an Verständigung Interessierte

Diese Gruppen haben unterschiedliche Bedürfnisse. Eine Arbeitsgruppe widmet sich intensiv diesem Thema.

Schwerpunkte in 2010

Die Organisationsentwicklung geht jetzt in die nächste Phase der Umsetzung über. Die Koordinierungsgruppe Organisationsentwicklung (KGOE) hat zu diesem Zweck an einem Projektmanagement-Seminar teilgenommen und verfügt jetzt über neu gewonnenes Know-how um den Prozess weiterhin kompetent zu betreuen.

Der Vorstand hat bereits Teile der Erkenntnisse aus der Entwicklung umgesetzt und die Verantwortungsbereiche im Vorstand neu geregelt – Zuständigkeiten der Vorstandsmitglieder für die Ressorts:

- › Vertretung nach Außen (Jutta Hohmann, Thomas Robrecht)
- › Öffentlichkeitsarbeit (Detlev Berning)
- › Qualitätssicherung und Anerkennungsverfahren (Ingrid Pfeiffer)
- › Finanzen (Anusheh Rafi)
- › Führung und Zusammenarbeit (Thomas Robrecht)
- › Personal (Thomas Robrecht)
- › Organisation und Organisationsentwicklung (Thomas Robrecht und Walter Letzel)
- › Interne Konfliktklärung (Anusheh Rafi)
- › Kontakte zu anderen Verbänden (Jutta Hohmann, Detlev Berning)
- › Kongress 2010 (Walter Letzel)
- › Mediationsmarkt, Vernetzung zu potenziellen Mediationsauftraggebern z. B. Rechtsschutzversicherungen (Walter Letzel)

Der nächste Schritt auf diesem Weg ist die BM-Werkstatt und die Leitungskonferenz Anfang März. Insbesondere das Thema Führungsverantwortung wird für die Leitungen der Fach- und Regionalgruppen das zentrale Thema sein. In der Werkstatt werden die anwesenden Mitglieder aktiv am Gestaltungsprozess mitarbeiten. Damit wird ein wichtiges Element des OE-Prozesses erneut berücksichtigt: Die Möglichkeit aller Mitglieder die Weiterentwicklung des BM mit zu gestalten.

Es liegt wieder ein produktives und spannendes Jahr vor uns. Wir freuen uns darauf!

Thomas Robrecht und Walter Letzel
Vorstand

Wir setzen auf das Wissen der Organisation

Einstieg in die nächste Phase der Organisationsentwicklung im BM

»Das meiste Wissen von der Entwicklungsfähigkeit einer Organisation steckt in der Organisation selbst!«, das ist die Grundannahme der Koordinierungsgruppe Organisationsentwicklung (KGOE) und bedeutet schlicht: Hilfe zur Selbsthilfe. Dies hat sich bereits in den letzten Monaten erfreulich gezeigt.



V. L. n. r.: R. Süß, R. Sedlmayer, C. Hartwig, P. Hirschmann, S. Böttcher, A. Fiedler

Diese Grundannahme setzt ein bestimmtes Menschenbild voraus: jedes Mitglied einer Organisation ist in seinem Wahrnehmen, Fühlen, Denken und Wollen ein autonomes, hoheitliches Wesen, das nicht infrage gestellt wird – ein mediativer Grundwert.

Eine Organisationsentwicklung unter diesen Prämissen sieht die Organisation als Summe dieser individuellen Faktoren, d. h. des Verhaltens und als die Summe des Verhaltens der Organisationsmitglieder, denen keine Vorschriften gemacht werden, und deren Gefühlen – als Wegweiser zu ihren Bedürfnissen – sich der Organisationsentwickler oder Prozessberater nur durch Fragen nähert.

Veränderungsprozesse im Zusammenspiel



Schaubild 1 (Gerhard Leinweber).

Multiprojektmanagement, das Handwerkzeug zur Koordinierung eines solchen komplexen Prozesses, konnte der Entwicklungsberater Gerhard Leinweber in einem kompakten zweitägigen Lernprozess mit der KGOE »transfer-reif« machen, so dass es jetzt den einzelnen Projekten zur Verfügung gestellt werden kann.

Checkliste zu den Veränderungsprozessen	
Welche Probleme sollen gelöst werden? Ursachen und Hintergründe?	Diagnose
Ziel und Zweck der Veränderung? Welche der Zielszenarien treffen auf die größte Akzeptanz oder die größten Widerstände?	Zukunftsentwurf
Was tun, damit neue Arbeitsformen von Menschen angenommen werden? Wie Spannungen und Widerstände verarbeiten?	Psychosoziales
Wie kann künftiges Wissen rechtzeitig vermittelt werden? Welche Lern-/Übungsfelder sind vorgesehen? Wie mit Fehlern umgehen?	Lernen
Wie kann über das Veränderungsprojekt offen informiert werden? Wie wird das Erleben der Betroffenen berücksichtigt?	Information
Woran wird die Ernsthaftigkeit des Umsetzungswillens sichtbar? Was ist wann an Umsetzung zu tun?	Umsetzung
Welche Organe, Verantwortlichkeiten und Rollen sind zu schaffen? Welche Ressourcen werden gebraucht? Wie ist der Zeitplan?	Management

Wie als ProzessberaterIn vorgehen? – Veränderungsprozesse	
Diagnose	Unter aktiver Beteiligung der Betroffenen ein gemeinsames Bewusstsein der Situation schaffen.
Zukunfts-Entwurf	Die Betroffenen am Entwerfen ihrer Zukunft mitwirken lassen und mit ihnen Leitbilder, Ziele usw. erarbeiten.
Psycho-Soziales	Ein Klima des Vertrauens schaffen; mit Spannungen und Widerständen umgehen können.
Lernen	Wissen und Können übermitteln und anwenden.
Information	Betroffene informieren und über Erfahrungen und Erleben kommunizieren.
Change-Management	Schritte planen, Entscheidungen herbeiführen, Tempo regeln, Teilaktivitäten koordinieren, Veränderungsprozesse lenken, Fortschritte erkennen, evaluieren, mit Ressourcen ausstatten; Erfahrungen auswerten.
Umsetzung	Veränderungen einführen und implementieren

Schaubild 2 (Gerhard Leinweber).

Idealtypisch und im Sinne des o. a. Menschenbildes organisiert sich der Veränderungsprozess nach der Diagnose und nach dem Entwickeln des Zukunftsentwurfs in ständig begleitendem und parallelem Tun der nachfolgenden vier Prozesse, um erfolgreich zu dem letzten Schritt, der Umsetzung, zu kommen:

Organe im Veränderungsprozess

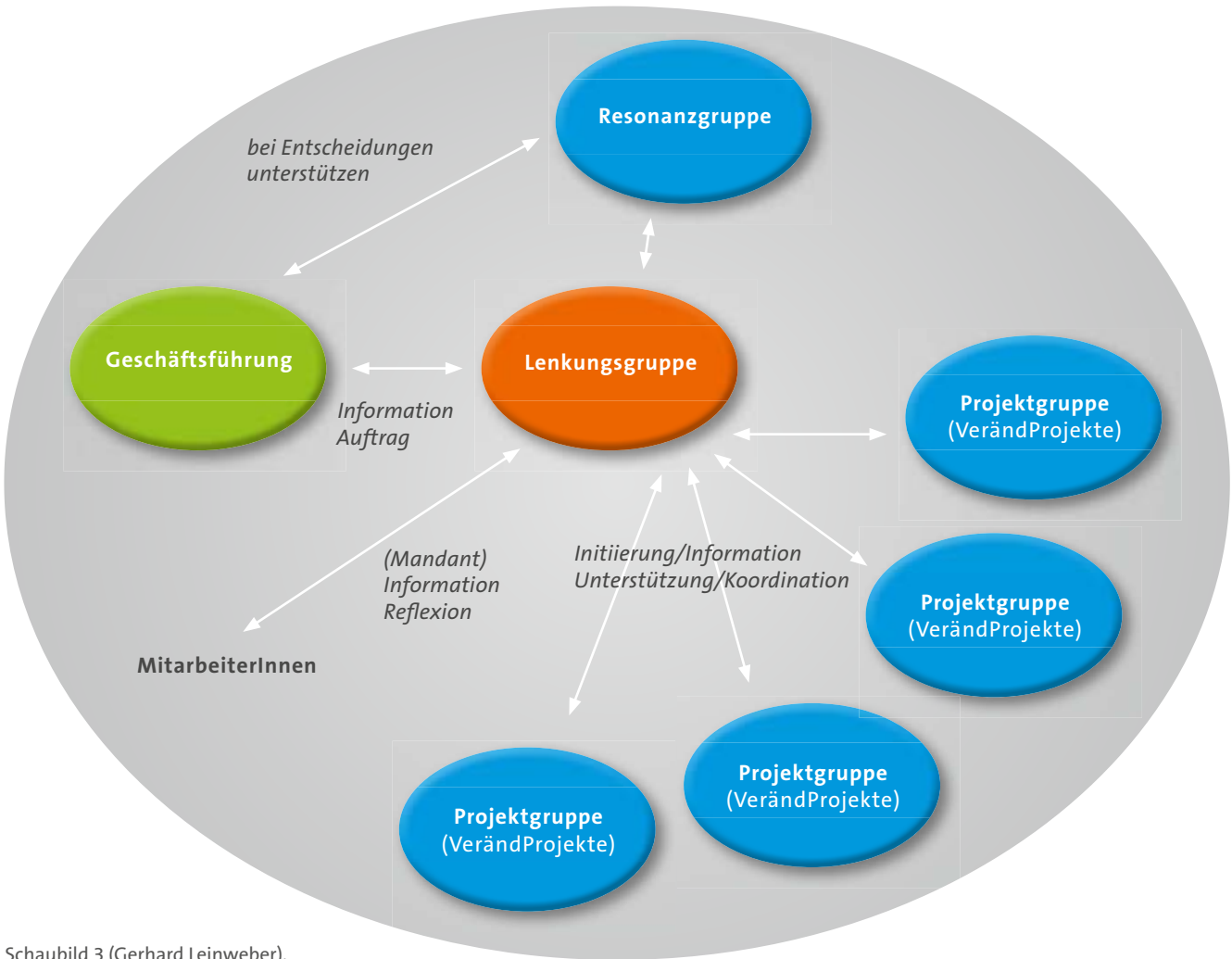


Schaubild 3 (Gerhard Leinweber).

- › Die Diagnose im Change Management heißt, unter aktiver Beteiligung der Betroffenen ein gemeinsames Bewusstsein der Situation zu schaffen.
- › Der Zukunftsentwurf entsteht ebenfalls aus dem Mitwirken der Betroffenen, die sich ihre Ziele und Leitbilder erarbeiten.
- › Der psycho-soziale Prozess der Vertrauensbildung schafft das notwendige Klima und kann mit Spannungen und Widerständen umgehen.
- › Das notwendige Wissen und Können wird in vielschichtigen Lernprozessen angeeignet und entwickelt.
- › - Die Betroffenen werden informiert und informieren über Bedürfnisse, Erfahrungen und Erleben.
- › Das Management des Veränderungsprozesses plant abgestimmte Schritte der parallelen Entwicklungsprozesse, führt Entscheidungen herbei, regelt

das Tempo, koordiniert die Teilaktivitäten, lenkt den Veränderungsprozess insgesamt, sorgt für die Ausstattung mit den notwendigen Ressourcen und wertet die Erfahrungen aus.

- › In der Umsetzungsphase werden die Veränderungen eingeführt.

Die KGOE wird diesen idealtypisch dargestellten Prozess auf der Basis eines Projektauftrags mit dem Vorstand gestalten, ebenso wird sie ihre Serviceleistungen für die Projekte auf der Basis von (Projekt)Aufträgen anbieten. Sie kann als Lenkungsgruppe die Prozessarbeit übernehmen: methodische Planung, Gestaltung und Unterstützung des Veränderungsprozesses, Einsetzen von Verfahren zur Gewährleistung für Dialog und Transparenz, Berichte zum OE-Prozess an die führenden Gremien/Personen und Koordination der Teilprozesse.

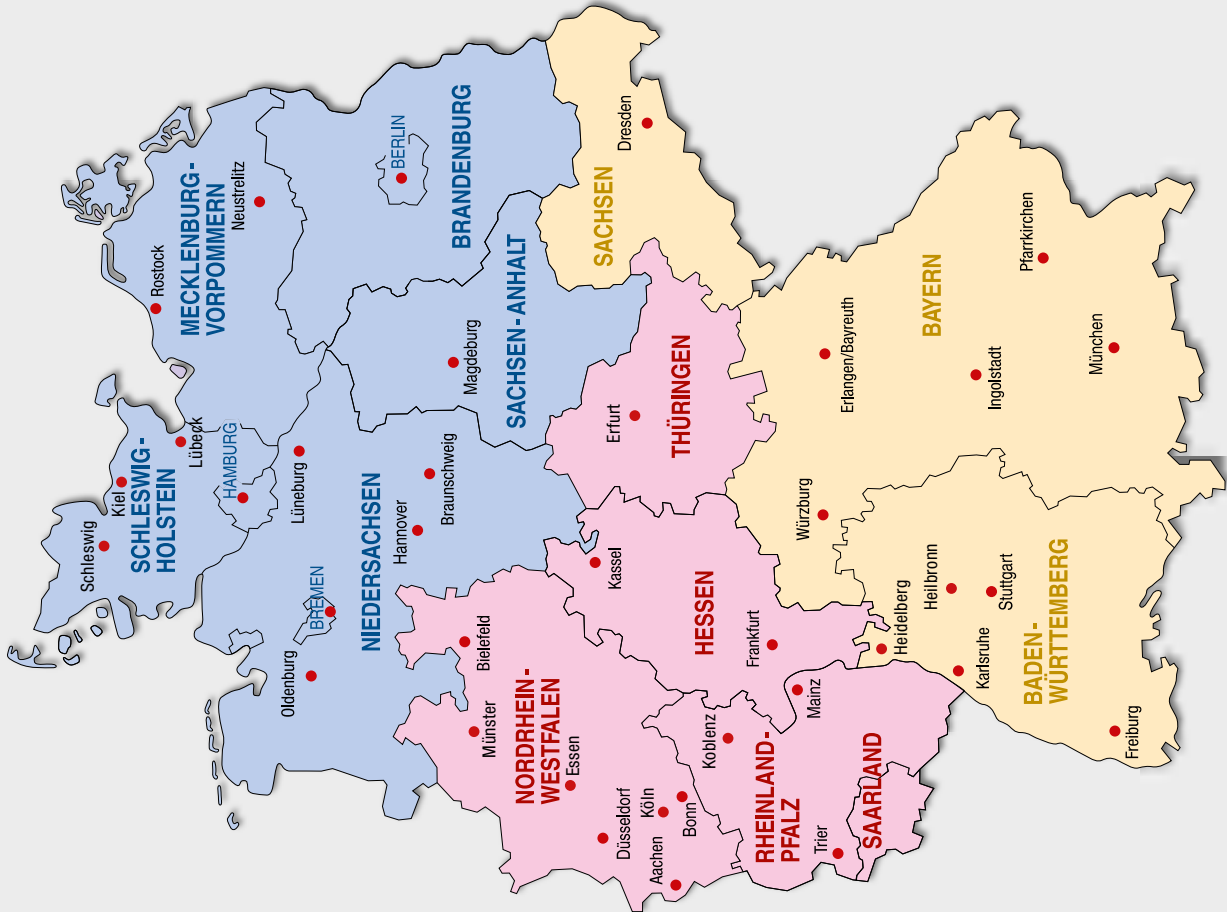
Sie entlastet damit die Führung für die Inhaltsarbeit: das Sicherstellen von Kontinuität und Innovation der Organisation, das Schaffen der Rahmenbedingungen für die Veränderung, das Bereitstellen der Ressourcen und das Treffen von Richtungsentscheidungen.

Wenn die KGOE diesem Verständnis eines nachhaltigen Organisationsentwicklungsprozesses Akzeptanz verschaffen kann, sieht sie gute Chancen, den in den begonnenen Projekten initiierten Prozess zu unterstützen und wünscht sich eine weiterhin so breite Basis aktiver Mitwirkung an allen Entwicklungsschritten.

Kontakt

* E-Mail: kgoe@bmev.de

REGIONALGRUPPEN



STICHWORTER ZU DEN REGIONALGRUPPEN

- Zielsetzung:**
 - Führung einer Inventarliste
 - Vernetzung
 - Es gelten Finanzrichtlinien des BM
 - Leitung erhält Beitragsreduzierung
- Datenschutz:**
 - Datenbank der Mitglieder
 - Nutzung nur für BM-Zwecke
 - Mails im BCC-Modus
- Organisation der RG:**
 - Mind. 3 Treffen pro Jahr
 - Schriftwechsel BM-Papier
 - Zusatz RGY...
 - Nutzung des Logos nur für BM-Zwecke
- Inhalte der RG-Treffen:**
 - Infos über die RG
 - Vernetzung
 - Mitgliedsbeitrag möglich
 - Gaststatus 1 Jahr
 - Supervision
 - Fortbildung
 - Schwerpunktthema
 - Projektschrittstellung
 - Kooperations-Offenheitsarbeit
 - Infobroschüre
- Wahl der RG-Leitung:**
 - Mind. 7 Personen
 - Neugründung über Sektionsleitung
 - Gründungsakunde
- Mitgliedschaft in RG:**
 - Listenführung – BM-Mitglieder kennzeichnen
 - Zeichnung Eth. Selbstverständnis
 - Mitgliedsbeitrag möglich
 - Gaststatus 1 Jahr
 - Bezeichnung: RG-BM
- Aufgaben der RG-Leitung:**
 - Repräsentation des BM
 - Organisation RG-Treffen
 - Teilnahme Sektions-LK
 - Jahresberichte
 - Beratung potentieller Mitglieder
- Formulare:**
 - Alles unter Gruppenservice www.bm-ev.de
- Auflösung von RGs:**
 - Bei Verstoß gegen die vorher beschriebenen Regeln
- Kompetenzen:**
 - Eigenverantwortliche Mittelverwendung
- Finanzen:**
 - BM-Beiträge zur Refinanzierung
 - Projektförderung
 - Führung einer Barkasse

DIE SEKTIONEN

Sektionen stellen einen Zusammenschluss mehrerer Regionalgruppen dar. Der Verband hat drei Sektionen:

SEKTION NORD setzt sich zusammen aus den Regionalgruppen in Schleswig-Holstein, Hamburg, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Bremen, Berlin, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt.

SEKTION MITTE setzt sich zusammen aus den Regionalgruppen in Nordrhein-Westfalen, Hessen, Thüringen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland.

SEKTION SÜD setzt sich zusammen aus den Regionalgruppen in Bayern, Baden-Württemberg.

Aufgaben der Sektionsleitung sind:

- Koordination gemeinsamer Aktionen
- Vertretung der RGs im BM und gegenüber überregionalen Institutionen
- Schnittstelle zwischen dem Vorstand und RGs
- überregionale Öffentlichkeitsarbeit
- Unterstützung beim Aufbau neuer RGs
- Qualitätssicherung
- Mittelverwaltung
- Präsenz bei Messen
- interne Konfliktklärung,
- Koordination, Abstimmung und Vernetzung mit den Fachgruppen

SEKTION NORD

- RG BERLIN**
Sören Heald, T. 030 39 50 54 36, soeren.azzad@bmev.de
- RG BRAUNSCHWEIG**
Alwin de Groot-Hauschke, T. 03823 24 72 482 / 0377 21
alwin.de.groot@bmev.de
- RG LÜBECK**
Dietmar Jäger-Walke, T. 0376 70 07 77 55,
dietmar.jaeger-walke@bmev.de
- RG MECKLENBURG – VORPOMMERN (NEUSTRELITZ)**
Jens Martens, T. 03951 206 454, jens.martens@bmev.de
- RG NIEDERSACHSEN NORD**
Ingrid Rauner, T. 05274 950 042, ingrid.rauner@bmev.de
- RG POTSDAM**
Robbert Stalub, T. 0343 289 899 04, robbert.stalub@bmev.de
- RG SACHSEN-ANHALT**
Christina Lutz, T. 0346 38 55 59,
christina.lutz@bmev.de
- RG SCHLESWIG**
Heinz W. Berthmann, T. 04625 38 98 09,
heinz.berthmann@bmev.de
Christiane Juhl, T. 04625 3250,
christiane.juhl@bmev.de
- RG WESER – EMS**
Heinrich M. Meier, T. 04879 920 733,
heinrich.meier@bmev.de

SEKTION MITTE

- RG AACHEN & EUREGIO**
Heidi M. Malschke, T. 0241 520 546,
heidi.malschke@bmev.de
Ingeborg Röhler, T. 0241 463 11 446,
ingeborg.roehler@bmev.de
- RG BIELEFELD**
Dietmar Simon, T. 0521 290 021 837 616 (0),
dietmar.simon@bmev.de
- RG BONN / RHEIN – SIEG**
Sabine Himmelsch, T. 0228 850 97 985,
sabine.himmelsch@bmev.de
Bernhard Wächter, T. 0228 250 31 12,
bernhard.waechter@bmev.de
- RG RHEINLAND**
Peter Bange, T. 02745 543 46 80, peter.bange@bmev.de
Peter Pöhlke, T. 02773 99 54 92, peter.poehlke@bmev.de
- RG HEILWEG**
Alwin A. Böhler, T. 02032 25 42 973 / 0272 24 44 723,
alwin.boehler@bmev.de
- RG KOBLENZ**
Markus A. Becker, T. 02621 914 33 70,
markus.becker@bmev.de
Edith Brandt, T. 02620 55 48 83,
edith.brandt@bmev.de
Barbel Hill, T. 02623 801 21, barbel.hill@bmev.de
- RG KÖLN**
Dr. Werner Luch, T. 0221 99 95 093,
werner.luch@bmev.de
- RG MAINZ**
Gunter Otto, T. 06331 23 20 15, gunter.otto@bmev.de
- RG MÜNSTER**
Gabriele Jöns, T. 0521 315 89,
0160 1047 025, gabriele.joens@bmev.de
Heide-Maria Wöhrle-Balig, T. 0521 396 001,
heide-maria.woehle-balig@bmev.de
RG NEUSTADT AN DER WEINSTRASSE
Sabine Zwerschke, T. 0521 90 79 91,
sabine.zwerschke@bmev.de
- RG NORDHESSEN**
Silke Fehler, T. 0561 579 93 38, silke.fehler@bmev.de
Nikolaus Wehler, T. 0561 316 92 79,
nikolaus.wehler@bmev.de
- RG RHEIN – MAIN – NECKAR**
Hans-Jürgen Wehler, T. 06450 99 02 00,
hans-juergen.wehler@bmev.de
- RG RUHR**
Thomas Meuschwardt, T. 02066 993170,
thomas.meuschwardt@bmev.de
Wolfgang Wöhrle, T. 02066 993170,
wolfgang.woehle@bmev.de
Wolfgang Wöhrle, T. 02066 993170,
wolfgang.woehle@bmev.de
Gabriele Wöhrle, T. 02031 49 94 65,
gabrielle.woehle@bmev.de
- RG TRIER**
Dr. Hans-Joachim Wehler, T. 0651 645 769 42 / 0176 700 77 75, hans-joachim.woehler@bmev.de

SEKTION SÜD

- RG AUGSBURG**
Peter Huber, T. 08294 42 07 20, peter.huber@bmev.de
- RG DRESDEN**
Ivo Lubek, T. 0351 485 61 22, ivo.lubek@bmev.de
- RG MEDIATIONSFORUM FRANKEN**
Agnes Baumbach, T. 09128 148 81, agnes.baumbach@bmev.de
- RG INGOLSTADT**
Susanne Seideritz-Bergmann, T. 0843 388 13 760,
susanne.seideritz-bergmann@bmev.de
- RG MÜNCHEN**
Alois Köhler, T. 089 203 932 10, alois.koehler@bmev.de
Raimund, T. 089 88 63 72, raimund.jones@bmev.de
Dagmar Jäger, T. 089 230 310,
dagmar.jaeger@bmev.de
- RG HEILBRONN**
Dagmar Jäger, T. 071 230 310,
dagmar.jaeger@bmev.de
- RG OSTBAYERN**
Prof. Dr. Benedekta Coflin von Deyn-Soden,
T. 08728 910 108, benedekta.von.deyn-soden@bmev.de
Karin Staggastinger, T. 08084 238 97 66,
karin.staggastinger@bmev.de
- RG ERLANGEN/BAYREUTH**
Erlangen/Bayreuth
- BAYERN**
München
- INGOLSTADT**
Ingolstadt
- Pfalzkirchen**
Pfalzkirchen
- BADEN-WÜRTTEMBERG**
Stuttgart
Karlsruhe
Heilbronn
Freiburg
- WÜRZBURG**
Würzburg
- HEILBERG**
Heilberg
- SAARLAND**
Trier
Saarbrücken
- RHEINLAND-PFALZ**
Koblenz
Mainz
- NORDRHEIN-WESTFALEN**
Essen
Münster
Bielefeld
Düsseldorf
Aachen
Köln
Bonn
- THÜRINGEN**
Erfurt
Kassel
- SACHSEN**
Dresden
- SACHSEN-ANHALT**
Magdeburg
- BRANDENBURG**
Magdeburg
- MECKLENBURG-VORPOMMERN**
Rostock
Neustrelitz
- SCHLESWIG-HOLSTEIN**
Kiel
Schleswig
- HAMBURG**
Hamburg
- NIEDERSACHSEN**
Hannover
Braunschweig
- BREMEN**
Bremen
- OLDENBURG**
Oldenburg
- LÜNEBURG**
Lüneburg

