

DEMOKRATISIERUNG DER VERANTWORTUNG BÜRGERMEISTERINNEN ALS FÜHRUNGSKRÄFTE

CHRISTA FISCHER-KORP

Führen ist nie einfach, an der Spitze kann es einsam sein und der Wind rau. In der Wirtschaft weiß man das schon und die Schulung von Führungskräften ist „normal“ geworden. Aber wie sieht das in der Politik aus? Vor allem in Gemeinden gibt es oft besondere Anforderungen, und vielfach betrachtet die Politik diese auch als Experimentierstube für Neues. Neues heißt Veränderung: Veränderungsprozesse zu initiieren und zu entwerfen erscheint im Gegensatz zur Umsetzung geradezu einfach.

ENTSCHEIDENDE AKZEPTANZ – AKZEPTIERTE ENTSCHEIDUNGEN

Die große Frage lautet auch auf Politikerebene: „Wie ver helfe ich meinen Veränderungswünschen zur größtmöglichen Akzeptanz?“ Hier kann nur geraten werden, mit mediativen Strategien und mediativem Führen die Verantwortung zu demokratisieren.

Was heißt das nun?

- › Bewusst machen, dass der Prozess schwierig, aber lösbar ist,
- › Empathie der Akteure für die Prozess teilnehmenden stärken,
- › zeigen, dass ungelöste Konflikte und Ängste notwendige Veränderungen verhindern können,
- › zeigen, dass der Faktor Mensch der entscheidende Faktor des Veränderungsprozesses und der Führung ist.

SOFT SKILLS ALS KEY TO SUCCESS

Gerade in der Politik, sowohl der „großen“ als auch der Gemeindepolitik, ist es an der Zeit, den so genannten Soft Skills die Bedeutung zukommen zu lassen, die ihnen auch zusteht.

Noch oft genug sind Machtfaktoren, politisches Durchdrücken und vermeintliche Notwendigkeiten das Hauptwerkzeug in der Methodenkiste von „denen an der Spitze“. Schon seit einiger Zeit arbeiten MediatorInnen nicht nur allein, sondern auch mit großen Institutionen so zusammen, dass den politisch Verantwortlichen das Methodenset der MediatorInnen nahe gebracht wird.

Welche Instrumente der Mediation können nicht nur gebraucht werden, sondern erscheinen geradezu als Notwendigkeit?

- › Vertrauensaufbau als Basis,
- › Klima der Offenheit als Umgebung,
- › Bedürfnisse und Interessen aller berücksichtigen,
- › Sicherheit in der Veränderung herausarbeiten und vermitteln,
- › für Fairness im Prozess und im Ergebnis sorgen,
- › positives Denken stärken,
- › Menschen fördern,
- › klare Kommunikationsstrukturen für den Prozess definieren,
- › klare Informationslandkarte entwerfen (wer braucht wann welche Information),
- › Konflikte erkennen und bearbeiten können.

ERFOLGSAUSSICHTEN

Dieses mediative Handwerkszeug braucht ein neues Politikverständnis der Verantwortlichen, einen Willen zum Einbeziehen von Gemeindegliedern weit über die üblichen AktivistInnen hinaus (Schlagwort BürgerInnenbeteiligung) und keine Angst vor anderen Meinungen.

Trotz vieler Ressentiments gegenüber Soft Skills brauchen auch Prozesse, die mediativ geführt werden, am Ende eine Entscheidung, nur ist eben der Weg dorthin ein anderer, oftmals ein längerer, dafür aber auch erfolgreicher.

GRENZEN?

Welche Grenzen sind mediativen Strategien gesetzt? Nun, ein Fixpunkt der Mediation ist die Ergebnisoffenheit. Dass diese im Bereich von Politik und Recht natürlich an Grenzen durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen stößt, erscheint mir in diesem Zusammenhang nicht schwer handhabbar, denn diesen rechtlich definierten Raum gab es immer schon. Das, was mediative Strategien in den Gemeinden sicherlich bieten können, ist eine Demokratisierung der Verantwortung, ohne Entscheidungen zu verwaschen – damit sind sie ein probates Mittel gegen Politikverdrossenheit.



AUTORIN

Dr. in Christa Fischer-Korp
Biologin, eingetragene Mediatorin,
ÖBM-Fachgruppenkoordinatorin
„Öffentlicher Bereich“

T: +43 664 3558 285

christa.fischer-korp@oebm.at