

Mediation in der Beratungspraxis

mit Kathrin Matti,
Mediatorin mit Spezialisierung Familienmediation



Mediation (lateinisch Vermittlung) ist ein Verfahren zur Konfliktbearbeitung

Ein unabhängiger, allparteilicher Dritter,
die Mediatorin oder der Mediator ist bestrebt,
die Konfliktparteien darin zu unterstützen,
eine eigene, für sie angepasste Lösung zu finden.



**Ziel und Zweck einer Mediation
ist die einvernehmliche Lösung,
die alle Parteien mittragen
können und zur Entlastung der
Situation führt.**



Mediation wird in verschiedenen
Anwendungsbereichen eingesetzt

Familienmediation: Trennung und Scheidung,
Erbschaft, Besuchsregelung, Konflikte Eltern Kind
und andere familiäre Auseinandersetzungen

Schul- und Wirtschaftsmediation, Mediation in
Organisationen, interkulturelle Mediation und
Elder Mediation



Menschen in Konflikten brauchen Führung

Bei den Lösungsversuchen diese Konflikte
allein zu lösen, sind sie gescheitert.

Das ist die Ausgangslage,
wo sich eine Mediation anbietet.

Was spricht für eine Mediation?

- Konflikte haben ein produktives Potenzial
- Sie zeigen dass etwas geklärt werden muss und stehen für die Chance gemeinsam sinnvolle Veränderung anzugehen
- Ergebnis offen
- Win-Win Lösungen; keine Verlierer, keine Benachteiligte
- Zukunftsgerichtete Lösung
- Freiwilligkeit; Unter- und Abbruch jederzeit machbar
- Parteien gestalten ihre massgeschneiderte Lösungsoption



Dr. med. Eckart von Hirschhausen (2012)
Wohin geht die Liebe, wenn sie durch den
Magen durch ist? – Die hohe Kunst des
Streitens, S. 47, Reineck bei Hamburg:
Rowohlt Taschenbuch Verlag

Die wichtigen Sozialkompetenzen des Mediators/Beraters

- Fähigkeit der Empathie (Einfühlungsvermögen und Wahrnehmungsvermögen)
- Allparteilichkeit
Die authentische Haltung des Mediators/Beraters als "Friedensstifter", der Selbst über die nötige Persönlichkeit mit Werten verfügt und diese auch mit hoher Ethik lebt

Anwendungsbereiche von Mediation in der Beratungspraxis

- Familienkonflikte und familiäre Auseinandersetzungen (Umgang miteinander, Krisensituationen, Konflikte Eltern-Kinder, Grosseltern)
- Partnerschafts- und Ehekonflikte (Erziehung, Zusammenleben, Gestaltung des Ehe-/Familienalltags)
- Trennungs- und Scheidungskonflikte (Besuchsregelung, Wohnsituation, Kinder, Umgang miteinander)
- Konflikte am Arbeitsplatz (Berufsbildner/Lehrling, Mitarbeiter untereinander, Vorgesetzte/Mitarbeiter Probleme)

1. Phase Einführung und Vorbereitung

- Kontakt und Beziehung aufbauen (Wertschätzung)
- Mediationsverlauf erklären (Freiwilligkeit, Ergebnis offen, Vertraulichkeit)
- Rolle von Mediatorin/Mediator klären (Allparteilichkeit)
- Situation von allen Beteiligten schildern lassen („*Wozu sitzen wir hier zusammen?*“ und „*Was hat Sie dazu bewogen, sich auf dieses Gespräch einzulassen?*“)
- Ziel erforschen und Motivation erfragen
- Regeln aushandeln und Mediationsvereinbarung abschliessen

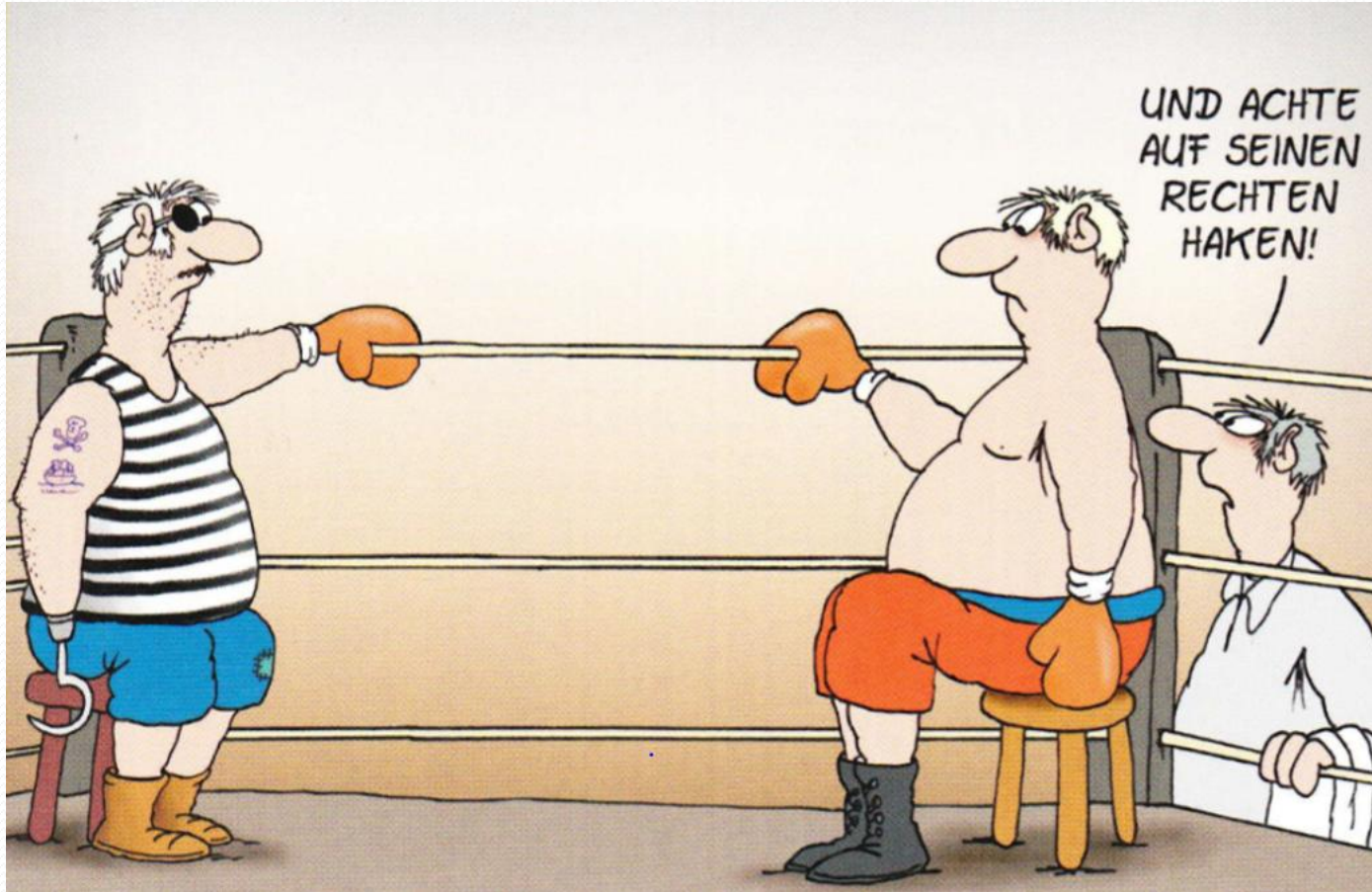


2. Phase Darlegung der Sichtweisen und Regelungspunkte erarbeiten

- Sammlung der Themen (*„Was denken Sie, welche Themen müssen mit Blick auf das Ziel besprochen werden?“*)
- Jeder erhält eine eigene Spalte am Flipchart
- Umwandlung der Forderungen in verhandelbare Themen
- Festlegen wie die Themen bearbeitet werden
- Gemeinsames erstes Thema auswählen und Fragestellung suchen (Erste erfolgreiche Verhandlung)

3. Phase Konflikterhellung, Vertiefung und Klärung

- Gemeinsame Fragestellung aufschreiben, darunter erhält jeder seine Spalte
- Position benennen (Standpunkt beziehen)
- Erarbeitung der tieferliegenden Bedeutungen, Befürchtungen und Interessen
- Verstehens Fragen stellen (*„Was bedeutet das für Sie?“, Wieso ist es Ihnen wichtig?“, Wie geht es Ihnen dann?“*)
- Parteien verstehen sich selbst besser
- Parteien verstehen Interessen, Bedürfnisse und Befürchtungen der anderen



4. Phase Lösungssuche

- Gemeinsame Liste (Keine Spalten mehr)
- Lösungsideen sammeln
- Angebot auf die andere Seite machen (Bedürfnisse anderer erfüllen)
- Angebote machen unter Berücksichtigung der eigenen Bedürfnisse
- „Blumenstrauß an Ideen sammeln“

5. Phase Vereinbarung abschliessen

- Lösung ausarbeiten, konkretisieren
- Überprüfen
- „Blumenstrauß zusammen binden“

JULIA KOSCHITZ FELIX KLARE LISA MARIE TRENSE UVM.

ARD 1

DREHBUCH KATRIN BÜHLIG
REGIE ALEXANDER DIERBACH

WEIL DU MIR GEHÖRST¹

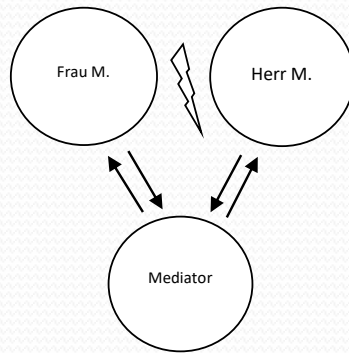


AUSGEZEICHNET MIT DEM
BAYERISCHEN FERNSEHPREIS
UND DEM 3SAT ZUSCHAUERPREIS

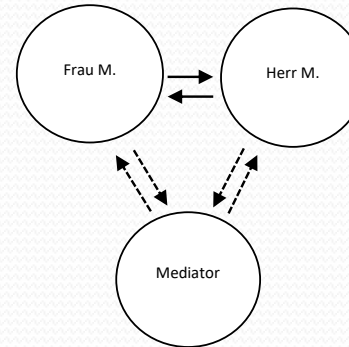
DVD
VIDEO

Prozessablauf in der MEDIATION

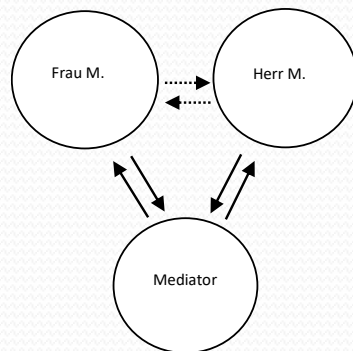
1. Phase Einleitung
Kommunikation läuft über Mediator,
strukturiertes Gespräch



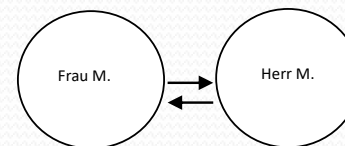
4. Phase werden Lösungsideen
gesammelt, Konflikt wird zur
gemeinsamen Aufgabe



2. und 3. Phase legt Mediator die
Grundlage für den
Perspektivenwechsel



5. Phase einvernehmliche Lösung
vereinbart und Kommunikation ist
wieder möglich



Die 9 Eskalationsstufen nach Friedrich Glasl

Definition für soziale Konflikte nach F. Glasl:

Ein sozialer Konflikt ist eine Interaktion zwischen Akteuren wobei wenigstens ein Akteur Unvereinbarkeiten im Denken/Vorstellung/Wahrnehmen und oder Fühlen und oder Wollen und oder Handeln mit einem anderen Akteur in der Art erlebt, dass im Realisieren eine Beeinträchtigung durch einen anderen Akteur erfolgt.

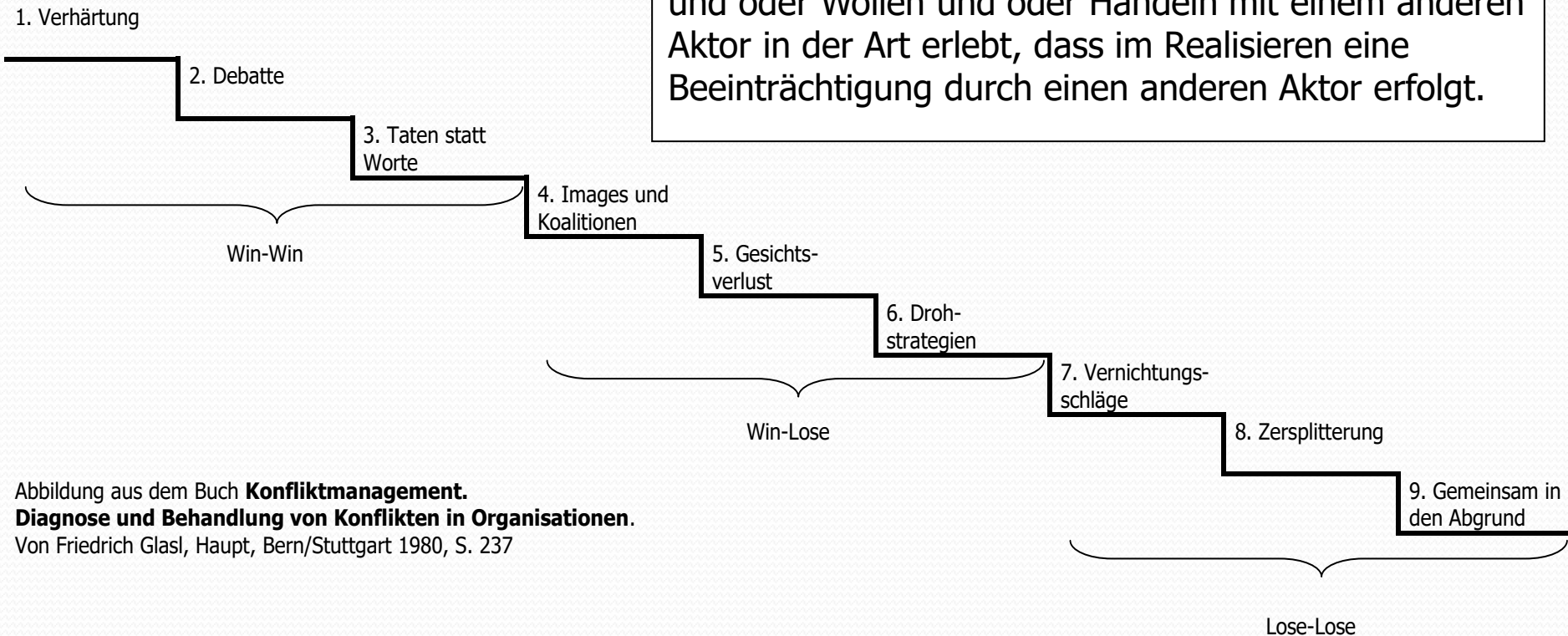
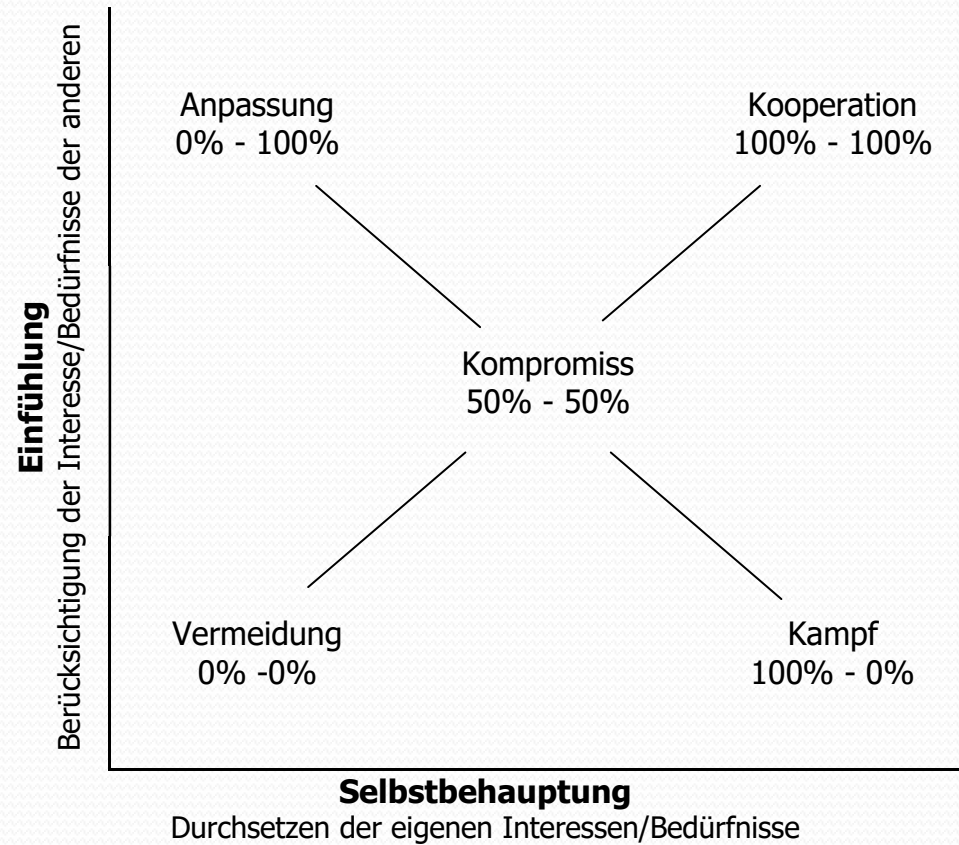
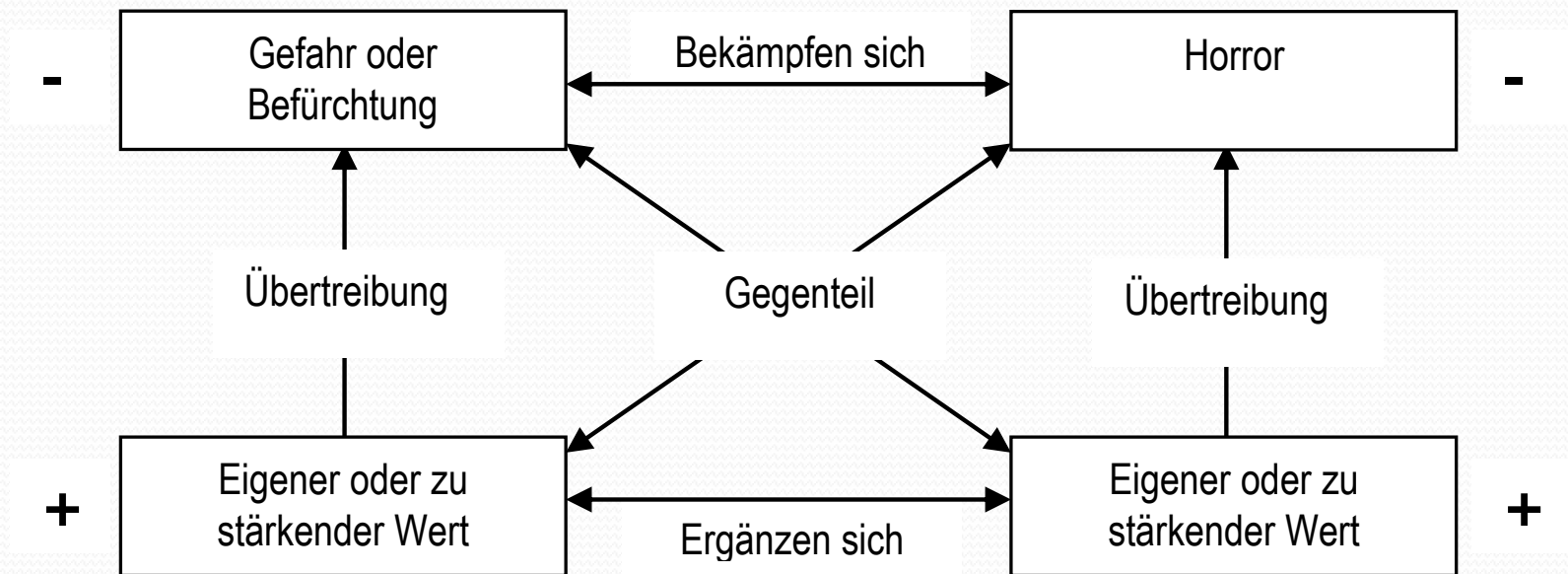


Abbildung aus dem Buch **Konfliktmanagement. Diagnose und Behandlung von Konflikten in Organisationen.**
Von Friedrich Glasl, Haupt, Bern/Stuttgart 1980, S. 237

Konfliktaustragungs-Stile



Wertequadrat nach Schulz von Thun



Beschrieben im Buch **Miteinander Reden 2. Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung**
Von Friedemann Schulz von Thun, Hamburg: Rowohlt Taschenbuchverlag, 2001

