

perspektive mediation

Beiträge zur Konfliktkultur

3 | 2016 13. Jahrgang

Nachhaltige Organisationsmediation

Mediation: Politikgestaltung im öffentlichen Raum

„Dritte“ in Konflikten und Mediationen

Schmetterlingseffekte

Ethik in der Mediation

Mediation oder Collaborative Practice?

Short, sharp and cheap?

Kontroverse zur Wirkung von Schülermediation

Schülermediation –
ein pädagogisches Feigenblatt?

Schülermediation

Konfliktarbeit wirkt



Inhalt



156 Nachhaltige Organisations-
mediation

171 „Dritte“ in Konflikten und
Mediationen

184 Ethik in der
Mediation

Editorial 153

Perspektive | **Schwerpunkt**

Nachhaltige Organisationsmediation 156

Friedrich Glasl

Mediation: Politikgestaltung im öffentlichen Raum 164

Anatol Itten

„Dritte“ in Konflikten und Mediationen 171

Leo Montada

Schmetterlingseffekte 178

Über den Mehrwert der Mediation

milan

Ethik in der Mediation 184

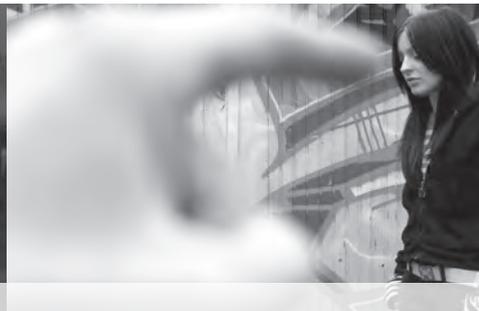
Leitplanken – Gratwanderungen – Stolpersteine

Peter A. Schmid

Mediation oder Collaborative Practice? 191

Welches ist das bessere Modell?

Friedrich Schwarzinger



196 Short, sharp and cheap?

205 Schülermediation – ein pädagogisches Feigenblatt?

210 Schülermediation

Perspektive | **Schwerpunkt**

Short, sharp and cheap?

196

Strukturierte Produkte in der Konfliktarbeit

Carola Reetz

Perspektive | **Kontrovers**

Kontroverse zur Wirkung von Schülermediation

202

Einleitende Gedanken

Katarzyna Schubert-Paneck

Schülermediation – ein pädagogisches Feigenblatt?

205

Notwendigkeit kritischer(er) Betrachtungen

Daniel Fittje

Schülermediation

210

Beim Pausenbrot und noch viel mehr!

Angelika Ludwig-Huber

Buchbesprechung

215

Impressum

111

Zur Zeitschrift

217



milan

Überblick: Kann Mediation etwas Grundsätzliches bei den Konfliktparteien und in den Systemen, in denen sie stattfindet, verändern – und zwar über die spezifische Situation und Lösung hinaus? Auf drei verschiedenen Ebenen – der individuellen, der institutionellen und der gesamtgesellschaftlichen – wird die transformative Auswirkung von Mediation und mediativer Haltung beleuchtet.

Schmetterlingseffekte

Über den Mehrwert der Mediation

Als der Meteorologe Edward Lorenz 1972 auf einer Konferenz einen Vortrag hielt mit dem Titel „Vorhersagbarkeit: Kann der Flügelschlag eines Schmetterlings in Brasilien einen Tornado in Texas auslösen?“¹ war ihm sicher nicht bewusst, welche Metapher er damit in die Welt setzte. Die wissenschaftliche Theorie hinter dem sprichwörtlich gewordenen Schmetterlingseffekt besagt, dass kleine Impulse ein System langfristig und unvorhersehbar ändern können.

Dürfen wir darauf vertrauen, dass wir in und mit unseren Mediationen kleine Impulse setzen, die langfristig große Wirkung haben können? Und wenn ja – worin könnte diese Wirkung bestehen? Ich möchte dies allgemein den Mehrwert der Mediation nennen.

„Du hast recht!“

In Mediationen – und auch in unseren Ausbildungen – nutze ich gerne Geschichten. Sie lockern die Stimmung auf, aber meist geht es mir auch darum, einen bestimmten Punkt anzudeuten. Um eine vermeintliche Paradoxie der Mediation zu thematisieren, habe ich schon oft die folgende Geschichte erzählt:

Zwei Schüler eines Zen-Klosters hatten ein Streitgespräch. Da sie sich nicht einigen konnten, wer nun recht hatte, gingen sie hinunter in den Garten zu ihrer Meisterin, damit sie entscheide.

Die Zen-Meisterin hörte zu, wie der erste Schüler seine Position darlegte und als dieser sie dann fragend

anschaute entgegnete sie nach einer Weile der Besinnung: „Ja, du hast recht.“

Der zweite Schüler war ganz aufgebracht und beschrieb ausführlich und klar seine Gegenposition. Aufmerksam hörte die Meisterin auch ihm zu und entgegnete dann: „Ja, du hast recht.“ Sie lächelte ihnen aufmunternd zu und widmete sich wieder ihrem Garten.

Zum Glück müssen wir nicht erleuchtet sein, um zu erfahren, dass dieses scheinbare Paradox tatsächlich funktionieren kann. Wir dürfen das immer wieder in der Mediation erleben.

Aber auch wenn die meisten Mediationen erfolgreich abschließen – einige Studien sprechen von bis zu 80% –, klappt das natürlich nicht immer. Nicht alle Mediationen enden mit einer einvernehmlichen Lösung. In diesem Artikel geht es mir jedoch mehr um die „Nebenefekte“, eben den Mehrwert der Mediation. Der vielleicht auch dann existiert, wenn wir ihn gar nicht direkt wahrnehmen (können), weil er sich erst über die Zeit entwickelt. Eben wie der Schmetterlingseffekt.

1) Edward N. Lorenz, Predictability: Does the flap of a butterfly's wings in Brazil set off a tornado in Texas?, Titel des Vortrags im Jahr 1972 während der Jahrestagung der American Association for the Advancement of Science; laut Science 320, 2008, S. 431.

In der Vorbereitung dieses Artikels habe ich einen kurzen Eintrag auf meinem Mediationsblog gepostet und MediatorInnen und Teilnehmende an Mediationen um Kommentare zu diesem Thema gebeten².

Mittlerweile sind mehr als 35 Kommentare auf dem Blog oder per privater eMail bei mir eingegangen und auch wenn dies keine repräsentative Erhebung ist, fühle ich mich in meiner in über 30 Berufsjahren gewachsenen Einschätzung bestärkt, dass Mediation, mediative Elemente und am meisten eine mediative Haltung Impulse setzen, die über einen situativen Gewinn guter Sachlösungen hinauszielen. Dies kann auf mehreren Ebenen geschehen:

- bei den einzelnen Menschen, die mit Mediation (und auch mit Mediationsausbildungen) in Kontakt kommen,
- in Bezug auf die Konfliktkultur von Teams, Organisationen und Unternehmen, die mit Mediation in Kontakt kommen,
- und nicht zuletzt sogar bezüglich des Einflusses auf grundlegende gesellschaftliche Paradigmen.

Wenn ich im Folgenden diese drei Ebenen etwas näher erläutere, wird sicherlich deutlich, dass mir der transformative Ansatz der Mediation besonders am Herzen liegt.

1. „Changing People not Just Situations“³ Der Mehrwert der Mediation für Einzelne

Resilienz

» **Resilienz ist die Fähigkeit Krisen zu bewältigen und gestärkt aus ihnen hervor zu gehen.**

Egal ob wir Mediationen in Familie oder Partnerschaft anbieten, in der Schule, in Teams oder in politischen Konflikten – wir bieten Menschen ein bestimmtes Grundsetting und wir begleiten sie, sich darin zurecht zu finden. Interessanterweise haben die Elemente dieses Settings eine fast 100%ige Übereinstimmung mit den „7 Säulen der Resilienz“: Zuversicht, Akzeptanz, Lösungsorientierung, Verlassen der Opferrolle, Übernahme von Verantwortung, Netzwerkorientierung und Zukunftsplanung.⁴

Ich schließe daraus, dass Mediation ein Modell für Kommunikation und Konfliktbearbeitung bietet, das Resilienz fördert. Und Resilienz wiederum hilft uns, „Krankheiten, Verluste, Überbelastungen, Probleme im Privat- oder Berufsleben besser meistern zu können“.⁵

Emanzipation und Empowerment

In seinem jüngsten Buch „Selbststeuerung – Die Wiederentdeckung des freien Willens“ beschreibt der Neurobiologe und Arzt Joachim Bauer die *Selbststeuerung* als ganzheitliche Weiterentwicklung des Konzeptes der *Selbstkontrolle* und betont, wie wir durch Selbststeuerung mehr Freiheitsgrade entwickeln. In der Transformativen Mediation hat das *Empowerment* der Parteien einen zentralen Stellenwert. Dazu gehört die Stärkung von Selbstvertrauen, Selbsterkenntnis und Selbstaussdruck. Die Teilnahme an einer transformativen Mediation – und ich würde behaupten, auch deren Leitung – fördert die Autonomieentwicklung und den Mut, zu den eigenen Interessen zu stehen und sich in konstruktiver Weise gegenseitig zuzumuten.

» **„Das Geheimnis des Erfolges ist, den Standpunkt des Anderen zu verstehen.“**

Henry Ford

Stärkung von Perspektivenübernahme und Mitgefühl

Bauer betont aber auch, dass „die Fähigkeit zur Perspektivübernahme eine unverzichtbare Voraussetzung guter Selbststeuerung“ sei.⁶ Diese Fähigkeit, auch Theory of Mind (ToM) genannt, erlernen Kinder ab dem Alter von drei Jahren – allerdings nicht zwingend bzw. in unterschiedlichem Ausmaß.

Vor einigen Jahren habe ich ein Paar beratend begleitet und die Frau erzählte, dass sie sich vor Weihnachten fürchte, weil die Situation des Geschenkeauspackens für sie in der Vergangenheit oft peinlich und enttäuschend war. Ihr Mann liebte sie und wollte ihr durchaus eine Freude machen, aber im letzten Jahr habe er ihr eine Bohrmaschine geschenkt. Nicht dass sie Heimwerkerin



2) <http://mediation-blog.de/2016/05/16/der-mehrwert-der-mediation/#comments>.
 3) Bush, Robert A. und Folger, Josef: The Promise of Mediation, 1994, Jossey-Bass.
 4) Wellensiek, Silvia K.: Handbuch Resilienz-Training, 2011 Beltz Verlag, Weinheim Basel; S. 22.
 5) Ebd.
 6) Bauer, Joachim. „Selbststeuerung.“ (eBook, Kapitel: Selbststeuerung durch Perspektivübernahme).

sei, erklärte sie, aber ihr Mann war der Meinung, was ihm gefalle und was er sich wünsche, würde sicher auch ihr Freude bereiten. Das ist unterentwickelte ToM.

Nicht von ungefähr ist der Perspektivenwechsel häufig ein entscheidender Wendepunkt in der Mediation. Mit unserer Hilfe erwerben oder stärken Menschen ihre ToM. Diese Kompetenz hat Alltagsrelevanz und sie hilft uns nicht nur in Konflikten, denn „Menschen mit funktionierender Selbststeuerung erleben signifikant mehr Glück und weniger Leid, Angst und Depressivität als jene, denen sie fehlt.“⁷

Dennoch erleben wir oft eine Abwehr der Konfliktparteien gegen den Schritt der Perspektivenübernahme. Dem zugrunde liegt m.E. die instinktive Annahme, sich selbst zu verlieren, wenn man die Welt aus der Perspektive des anderen betrachtet. Das ist ja auch nicht unbegründet. Wir wissen von Kippbildern – z.B. die alte vs. die junge Frau –, dass wir nie beide Bilder gleichzeitig sehen können. Wenn ich mich auf die Perspektive meines Gegenübers einlasse, ist „meine“ Sichtweise erst einmal verschwunden. Durchs Ausprobieren lernen die Konfliktparteien hier eine kleine Lebenslektion: „Auch wenn ich mich für eine Weile auf die Perspektive der anderen Person einlasse, kann ich dennoch anschließend wieder zu meiner Sichtweise zurückkehren.“ Hilfreich dabei können wir als Dritt-Partei sein, wenn genügend Vertrauen besteht, dass die betroffene Partei die eigenen Sichtweisen bei uns „parken“ kann, während man sich in das fremde Land begibt. Ist dieses Vertrauen belastbar, kann man sogar den Schritt vom „kognitiven Bereich“ (= Perspektivübernahme) zum „affektiven Bereich“ (= Wohlwollen oder auch Mitgefühl) machen. Hier wird dann nicht nur die Fähigkeit zur ToM entwickelt, sondern auch die Empathiefähigkeit gestärkt.⁸

2. Konflikte als Chancen

Der Mehrwert der Mediation für Systeme

Unterstützung beim Aufbau von Konfliktmanagementsystemen

Konflikte kosten Geld. Unternehmen wissen das und einige wählen daher das Instrument der Mediation, um Konflikte kostengünstig beizulegen. Als MediatorInnen wissen und betonen wir jedoch, dass Konflikte nicht nur teuer, sondern andererseits auch dienlich sind, denn Systeme entwickeln sich durch Konflikte auch weiter, sofern sie achtsam begleitet werden. Dann sind Konflikte mehr ‚Chance‘ als ‚Gefahr‘.

Erfolgreiche solitäre Mediationen in Unternehmen können Impulse zur Entwicklung eines dauerhaften Konfliktmanagementsystems geben. Und wenn Unternehmen daran gehen, eine konstruktivere Konfliktkultur zu entwickeln, kann Mediation langfristig darin einen zentralen Platz erhalten. Dazu Peter M. Senge:

» Eine lernende Organisation ist ein Ort, an dem Menschen kontinuierlich entdecken, dass sie ihre Realität selbst erschaffen. Und dass sie sie verändern können.

Augenhöhe statt Hierarchie

Zudem gehen seit einiger Zeit viele Unternehmen dazu über, Hierarchien abzubauen oder zu verflachen. Das Setting der Mediation bietet Gelegenheit, Kommunikation auf gleicher Augenhöhe auszuprobieren und einzuüben. Systeme, in denen stark hierarchische Strukturen bisher normal waren, brauchen konkrete Anlässe, um Alternativen zu entwickeln und zu evaluieren. Mit unserer Erfahrung der Steuerung von gleichberechtigten Kommunikations- und Entscheidungsprozessen erhöhen sich die Chancen auf Erfolge. Strukturen, die sich im „Härtetest“ einer Mediation bewährt haben, könnten Schritt für Schritt in normale Unternehmensstrukturen übernommen werden: Dialoge auf gleicher Augenhöhe, Übernahme von Eigenverantwortung, win-win-Orientierung und nicht zuletzt das Prinzip von Freiwilligkeit.

In seiner Abschiedsvorlesung, die Prof. Schulz von Thun in im Oktober 2009 in der Uni Hamburg gehalten hat, sagte er: „Die Integration der Gegensätze ist das Geheimnis des Erfolgs.“⁹ Mediation zeigt, wie das gelingen kann.

3. Auf dem Weg zu einer integralen, systemischen Weltsicht

Der Mehrwert der Mediation für einen gesellschaftlichen Werte-Wandel

Technischer Fortschritt, wirtschaftliche und politische Globalisierung, Multikulturalität – die Widersprüche in unserer pluralistischen Gesellschaft werden komplexer und immer deutlicher spürbar. Unsere sozialen, kom-

7) Ebd., (eBook, Kapitel: Lust auf Freiheit und Selbststeuerung).

8) Vgl. Singer, Tanja & Bolz, Matthias. „Mitgefühl – In Alltag und Forschung.“ (eBook, Kap. Das ReSource-Modell des Mitgefühls).

9) <https://lecture2go.uni-hamburg.de/veranstaltungen/-/v/10197>.

munikativen und auch emotionalen Kompetenzen halten jedoch damit kaum noch Schritt. Es ist eine der großen gesellschaftlichen Herausforderungen, dies wieder in eine gute Balance zu bringen. In der transformativen Mediation sehen wir jeden Konflikt auch als Lernchance, die entsprechenden Fähigkeiten zu entwickeln.

» **„Die Mediationsausbildung war für mich die beste Lebensschule. Ich sehe die Welt heute mit anderen Augen.“¹⁰**

Das ist eine der häufigsten Rückmeldungen nach den Mediationsausbildungen. Teilnehmende betonen, wie sehr sich ihr Blick nicht nur auf Konflikte, sondern auf die Welt und auf ihre Beziehungen insgesamt verändert hat. Ich möchte hier drei wesentliche Elementen der üblichen Weltsicht nennen und ihnen neue Paradigmen gegenüberstellen, die der mediativen Haltung entsprechen und die sich durch jede Mediation mehr und mehr etablieren können:

Derzeitig übliche Paradigmen	Paradigmen der Mediation
Die Annahme einer „objektiv erfahrbaren Welt“; richtig/falsch-Denken; Blick auf Fakten, Forderung nach Sachlichkeit; Wer hat Recht? Daraus folgend: Abwertung und Ausgrenzung	Die Bedeutung subjektiver Wirklichkeiten zweiter Ordnung; „Möglichkeitsräume“ und Mehrperspektivität; Fokus auf subjektives Erleben, Wichtigkeit von Emotionen; Was passt? Daraus folgend: Wertschätzung und Toleranz
Nullsummenspiele; daraus folgend: Konkurrenzverhalten	win-win-Lösungen (Harvard-Konzept) durch Konzentration auf die Interessen; Kooperation und friedliche Ko-Existenz;
Der Blick auf einzelne Elemente → Pathologisierung einzelner Teile	„Jedes Verhalten ist Kontextverhalten“; Systemisches Denken, Wirk- und Sinnzusammenhänge verstehen;

Dies ist nur eine Auswahl, man könnte die Gegenüberstellung leicht fortsetzen: Defizit- versus Ressourcenorientierung, die Illusion von Kontrolle vs. das Wissen um Selbstregulation (Autopoiese), lineares vs. vernetztes Denken ...

Am elementarsten ist für mich jedoch die erste Tabellenzeile:

Die meisten Ansätze der Mediation basieren auf der Annahme der Perspektivenvielfalt. In der Mediation schauen wir nicht, wer recht hat, sondern dass die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse gegenseitig verstanden und akzeptiert werden und die Parteien pragmatische Lösungen für sie entwickeln. Dies drückt folgendes geflügeltes Wort treffend aus:

» **Jenseits von richtig und falsch liegt ein Ort. Dort treffen wir uns.“ (Rumi)**

Daher sind die Bereitschaft *und* die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel so zentral. Für uns MediatorInnen ist die Mehrperspektivität die Voraussetzung zur Allparteilichkeit und für die Konfliktparteien ist in der Mediation

die Erfahrung des Perspektivenwechsels, z.B. per Stuhltausch, häufig ein entscheidender Wendepunkt. Mediation gelingt oft, weil und wenn wir in der Lage sind, den Konfliktparteien das Paradigma der Mehrperspektivität erfahrbar zu machen. Dann öffnet sich im wahrsten Sinne des Wortes eine neue Welt.

Wenn wir anerkennen, dass die Welt nicht objektiv erfahrbar ist, sondern dass es die subjektiven Wirklichkeiten sind, die unser Leben bestimmen, dann vervielfältigen sich die Optionen. Zudem werden wir toleranter, denn jetzt können wir Verständnis und Empathie erleben und zeigen, ohne zwingend die eigene Sichtweise aufgeben zu müssen.

In der Mediation wird ein neues Paradigma erfahrbar. Es fühlt sich einerseits gut an (Empathie und Wertschätzung, Anerkennung der Interessen ...) und schafft zudem einen Raum für pragmatische Lösungen, die zuvor undenkbar

10) Kommentar einer Teilnehmerin meiner Blog-Umfrage zum Mehrwert der Mediation.

oder unerreichbar schienen. Und im besten Falle ist die Reaktion auf diese Erfahrung „Bitte mehr davon!“ – und zwar nicht nur, wenn es einen Konflikt gibt.

Wie können wir den Mehrwert erhöhen?

Drei Ideen

1. Subtile Interventionen im Alltag

Dazu Johan Galtung mit seiner Vision:

»» **Mediation sollte für die Beziehungspsychohygiene ebenso selbstverständlich werden wie das Zähneputzen für die Gesundheit.**

Demgemäß könnten wir versuchen, mediative Elemente und eine mediative Haltung vermehrt in kleinen Alltagskonflikten zu nutzen: kleine Kränkungen ansprechen, suboptimale Alltagslösungen noch einmal anschauen, Beziehungsstress nicht wegdrücken, sondern drüber reden, ... und all dies in dem Wissen, dass es nicht nur um den konkreten Fall geht, sondern dass hier ein bestimmter Umgang mit Irritationen, Dissensen und Konflikten eingeübt werden kann. Es kommt doch häufig vor, dass FreundInnen oder Verwandte sich bei uns beklagen oder ihr Herz ausschütten über Beziehungsstörungen. Warum nicht beim nächsten Mal frühzeitig fragen „Soll ich mal mit ihr/ihm reden?“ Und dann fangen wir an zu shutteln und bitten beide irgendwann zusammen an den Tisch.

2. Hilfreiche Mediationserfahrungen generalisieren

Am Ende von Mediationen und Fortbildungen bitten wir oft um Feedback. Meist sind die Rückmeldungen sehr gut, die Menschen, mit denen wir gearbeitet haben, sind zufrieden oder sogar begeistert. Wenn das so ist, können wir sie fragen: „Was haben wir hier gemacht, dass Sie so zufrieden oder sogar begeistert sind? Was haben wir hier ANDERS gemacht? Wäre es sinnvoll, mehr davon in ihr Leben zu holen? An welchen Stellen könnte das dienlich sein?“

Indem wir das Positiv-Besondere bewusstmachen, erzeugen wir bei einigen Menschen vielleicht eine Sehnsucht im Sinne von „... bitte mehr davon in meinem Leben!“ und wir legen eine Spur, wie dieses Mehr-davon möglich werden könnte.

3. Begleitung bei der Umsetzung

Es gibt ein Stiefkind im Phasenmodell der Mediation: Die Nachgespräche.

8 von 10 Mediationsseiten im Internet beschreiben Phasenmodellen der Mediation ohne Evaluation. Ich halte Mediationen ohne die Option von Nachgesprächen für suboptimal bis fahrlässig. Ich möchte hier anregen, stattdessen vermehrt in die andere Richtung zu steuern und zusätzlich zu Nachgesprächen und Evaluation sogar noch optional ein Umsetzungscoaching anzubieten. Die genauen Hintergründe hier darzulegen würde zu weit führen, aber gerade wenn wir besonders *gut* in der Mediation arbeiten, besteht die Gefahr, dass die Umsetzung fragiler ist als erwartet. Mit unserer mediativen Haltung erschaffen wir einen besonderen Raum und in diesem Raum findet tatsächlich Annäherung statt und es werden vielversprechende Lösungen gefunden. Aber diese Lösungen müssen dann im „normalen“ Alltag funktionieren. „Alles Verhalten ist Kontextverhalten“ – und der Kontext wechselt! Nach meiner Erfahrung scheitern Mediationen eher in der Umsetzungsphase als in einer der Verhandlungsphasen. Daher sollten wir den Konfliktparteien auch dort unsere Unterstützung anbieten, um Erfolge nicht leichtfertig zu verspielen.

Vielleicht kein Orkan aber frischer Wind

Neben diesen konkreten Möglichkeiten dürfen wir zusätzlich noch die Hoffnung auf den Schmetterlingseffekt haben: Unsere unzähligen kleinen Impulse werden vielleicht nicht den Orkan auslösen, aber sicher einigen frischen Wind in die gesellschaftlichen Paradigmen bringen: Förderung von Selbstreflexion und Eigenverantwortung, Mehrperspektivität und Allparteilichkeit, Vertrauen in die verändernde Kraft von Wertschätzung und Empathie, die Entwicklung von win-win-Lösungen anstatt im Nullsummendenden zu verharren ...

Als systemisch denkender Mediator gebe ich mich nicht der Illusion hin, dass wir Kommunikation, Menschen und menschliche Systeme wirklich kontrollieren könnten. Menschen sind keine trivialen Maschinen. Aber was wir können, das ist, klare Impulse zu setzen. Nicht willkürlich, sondern mit bestimmten Intentionen.

Und so, wie ich mit professioneller Zuversicht in jede Mediation gehe, schaue ich auch auf die Mediation als Ganzes mit einer grundsätzlichen Zuversicht. Warum? Weil ich nicht nur die Erfahrung gemacht habe, dass viele der Konflikte, die wir gemeinhin als „schlimm, böse, lästig oder schrecklichen“ erleben, gelöst werden können, sondern dass sogar etwas Gutes daraus erwachsen kann. Etwas, das ohne den Konflikt so nicht entstanden wäre.

Insofern sehe ich einen doppelten Gewinn darin, dass es so etwas wie Mediation gibt:

1. Weil ich die Instrumente der Mediation kenne, erlebe ich Konflikte nicht länger als bedrohlich, sondern als Chancen für Weiterentwicklung und Wachstum. Wenn wir keine Konflikte hätten, müssten wir welche erfinden.
2. Konflikte wollen nicht nur gelöst werden (um ihr Wachstumspotential zu nutzen), sondern sie haben einen Aufforderungscharakter, wie ein Wecker, in die mediative Haltung zu gehen. Diese Haltung – siehe Resilienz und Joachim Bauers Selbststeuerung – ist gesund und förderlich für mich.

Eine Kollegin, mit der ich oft Fortbildungen leite, kennt mich recht gut. Taucht in einem unserer Trainings ein Konflikt auf, sagt sie manchmal der Gruppe „Seht ihr, wie milans Augen zu leuchten beginnen? Ich weiß genau, was er jetzt denkt: Hurra, ein Konflikt!“ Und sie hat Recht. Aber das geht nicht nur mir so. Ich habe vor längerer Zeit Zivilcourage-Trainings zum „Verhalten in Bedrohungssituationen“ abgehalten und wir haben die Teilnehmenden zu Beginn gebeten, eine schwierige Alltagssituation zu wählen, in der sie mehr Zivilcourage zeigen wollten. Eine Teilnehmerin erzählte von aggressiven Jugendlichen, die immer an der Post lagerten und PassantInnen belästigten. Ängstlich wechselte sie stets die Straßenseite, um nicht angepöbelt zu werden. In der Schlussrunde des Trainings sagte sie, dass sie sich regelrecht auf den nächsten Tag freue, weil sie ab jetzt nicht mehr ausweichen würde, sondern das Gelernte direkt ausprobieren könne. An die Stelle von Angst und Vermeidung war Zuversicht, Lebendigkeit und Experimentierfreude getreten.

Veränderung passiert, und auch wenn es keine wirkliche Kontrolle oder Garantien gibt, können wir intentional Impulse setzen. Und wir dürfen auf den Schmetterlingseffekt vertrauen. Gut möglich, dass wir Schmetterlingen gleich mit unseren zarten, mediativen Flügeln schlagen und irgendwann, irgendwo dadurch tatsächlich einen Orkan entfachen.

Meine Einschätzung, dass sich das neue Paradigma, das unseren Mediationen und unserer mediativen Haltung zugrunde liegt, verbreitet, basiert nicht auf wissenschaftlichen Studien. Sicher ist meine Wahrnehmung sehr beeinflusst von persönlicher Hoffnung und professioneller Zuversicht. Ich bin mir jedoch sicher, dass Mediationen und die mediative Haltung diese Welt freundlicher, gewaltärmer und toleranter machen. Unser

Umgang miteinander wird konstruktiver und unsere Kommunikation qualitativ besser. Mediation hat direkte und indirekte Auswirkungen auf der individuellen, der institutionellen und der gesellschaftlichen Ebene. Also brauchen wir die Mediation, um in den Genuss dieses Mehrwertes zu kommen.

Doch, bei allem Enthusiasmus, der bei dem Thema aufkommen kann, sollten wir uns jedoch vor der Selbstgerechtigkeit hüten, die jene KonstruktivistInnen widerspiegeln, die meinen: „Alles ist nur subjektives Konstrukt. Außer dem Konstruktivismus. Der ist natürlich objektiv wahr.“

Die Geschichte, von den beiden Schülern, die sich darum streiten, wer recht hat, geht nämlich noch weiter: *Nachdem die Meisterin auch dem zweiten Schüler Recht gegeben hat, trat ein dritter Schüler auf den Plan und sprach: „Aber Meisterin, das geht doch nicht. Es können doch nicht beide Recht haben.“ Wieder lächelte die Weise und sagt: „Das stimmt. Du hast auch Recht.“*

Dies zu beherzigen ist für mich immer noch eine der größten Herausforderungen. (Ich hätte hier nämlich ganz unmediativ geantwortet: „Doch!“).

Literatur

- Bauer, Joachim: Selbststeuerung. Die Wiederentdeckung des freien Willens. München, 2015.
- Bush, Robert A. und Folger, Josef: The Promise of Mediation. Jossey-Bass, 1994.
- Singer, Tanja & Bolz, Matthias (Hrsg.): Mitgefühl. In Alltag und Forschung (eBook im Netz), 2013.
- Wellensiek, Silvia K.: Handbuch Resilienz-Training. Weinheim Basel, 2011.



Kontakt

milan (1957), Dipl. Sozialarbeiter, Gestalttherapeut, Supervisor in freier Praxis; seit fast 30 Jahren als Mediator tätig (nicht eingerechnet die Zeit als Undercover-Mediator in der Familie!), Ausbilder für Mediation (BM) seit über 20 Jahren.

Arbeitsschwerpunkte sind u.a. Vermittlung bei Teamkonflikten, Ausbildung in Mediation, Stärkung der persönlichen Handlungskompetenzen.

milan@rohanda.de
www.rohanda.de
<http://mediation-blog.de/>

Zur Zeitschrift

Perspektive | Linie

Ansatz der partizipatorischen Demokratie und der transformatorischen Mediation in den mikro-meso-makro Konfliktbereichen.

- Interdisziplinärer Ansatz von Mediation, Konfliktmanagement und -kultur
- Theorie- und Praxisverknüpfung
- Methodenvielfalt
- Marktplatz der Meinungen, Kontroversen, Auseinandersetzungen
- Blick über die Grenze – eigene und fremde Kulturen; Entwicklungen in der EU und weltweit – Mediation und ADR, andere Konfliktlösungsstrategien etc.

Perspektive | Herausgeberteam

Prof. Dr. Benedikta Deym-Soden, D-Schönau; Prof. em. Yvonne Hofstetter Rogger, CH-Bern; Dr. Friedrich Schwarzinger, A-Wels

Perspektive | Redaktion

Deutschland: Sosan Azad, Berlin; Bernd Fechner, Frankfurt; Prof. Dr. Marlies W. Fröse, Dresden; Dipl.-Päd. Günther Gugel, Tübingen; Dipl.-Psychologin Sybille Kieseewetter, Berlin; Prof. em. Dr. Leo Montada, Trier; Prof. Dr. Matthias Varga von Kibéd, München; Michael Wandrey, Reutlingen; Sabine Zurmühl, M.A., Berlin

Österreich: Dr. Sascha Ferz, Graz; Univ.-Prof. Dr. Friedrich Glasl, Salzburg; Dr. Christine Matzl, Wien; Mag. Martina Pruckner, Linz; Mag. Brigitte Roschger-Stadlmayr, Salzburg; Dr. Werner Steinacher, Salzburg; Dr. Sonja Steixner, Innsbruck

Schweiz: Iris Fillié-Utz M.A., Zürich; Wolfgang Wörnhard, Zürich; Dr. Noa Zanolli, Bern

International: Univ.-Prof. Dr. Nadja Alexander, Hong Kong; Prof. Dr. Claude-Hélène Mayer, Südafrika; Anja von Rosenstiel, Boston

Perspektive | Autoreninfo

Hinweise für Autorinnen und Autoren

In der perspektive mediation werden Artikel zu Theorie und Praxis der Mediation veröffentlicht, des Weiteren Tagungsberichte, Interviews, Buchempfehlungen, Rezensionen und Leserbriefe.

Die perspektive mediation ist ein peer-reviewed-journal – die Artikel werden von zumindest einem Mitglied des Zeitschriftenteams gegengelesen. Die Letztentscheidung über die Publikation liegt beim Herausgeberteam.

Ausführliche Informationen und Hinweise (Autorenblatt) erhalten Sie von unserer Redaktionskoordinatorin. Korrespondenz an die Zeitschrift bitte an: redaktion@perspektive-mediation.com

Perspektive | Heftvorschau

Heft 4/2016: Healing of Memories in Westeuropa

Heft 1/2017: Peermediation, Streitschlichtung

Mitverantwortliche Heftgestaltung dieser Ausgabe:



Anja v. Rosenstiel, Rechtsanwältin, Mediatorin, Boston/Cambridge



Yvonne Hofstetter Rogger, Dozentin, Mediatorin SDM, Mitherausgeberin pm