Die erste Mediation ... vergisst man niemals



Auftakt zur dreiteiligen Serie – Ein Premierenbericht von Al Weckert, Berlin

Die erste Mediation vergisst man nie. Die Streitparteien und ich bibberten vor Aufregung um die Wette. Typisch für eine Paarmediation ging es auch gleich "ans Eingemachte". Zeitweilig geriet ich in meiner Rolle als Mediator gefährlich unter die Räder. Mehrfach musste ich unter Vorwänden ("Ich schlage vor, wir lüften jetzt mal durch und machen eine kleine Kaffeepause ...") die Mediation unterbrechen, weil ich nicht mehr weiterwusste. Doch dann erlebte ich zum ersten Mal den Augenblick, in dem gegenseitiges Verständnis entsteht und die Streitparteien durch das Nadelöhr der Mediation gehen. Wie bin ich dahin gekommen? Vor allem, indem ich aufgab, unbedinat erfolgreich sein zu wollen. Stattdessen richtete ich meine Aufmerksamkeit voll auf das Zuhören und Übersetzen. Am Beispiel meiner eigenen "Premiere" möchte ich im ersten Teil dieser Serie die Grundlagen der Mediation und meine Vorstellungen von einem optimalen Ausbildungsprozess veranschaulichen.

Was ist Mediation?

Mediation ist ein Konfliktklärungsverfahren, bei dem ein allparteilicher Dritter zwischen zwei oder mehreren Konfliktparteien vermittelt. Der Mediator sorgt für einen sicheren Rahmen, begegnet den Konfliktparteien mit einer empathischen Grundhaltung und verfügt über einen großen Methodenschatz, um festgefahrenen Gesprächssituationen zu neuer Bewegung zu verhelfen.

Mediation ist ein asketisches Verfahren. Der Mediator ist für die Struktur und Moderation der Konfliktklärung zuständig, nicht jedoch für deren Inhalte und Ergebnisse. Dadurch unterscheidet sich das Mediationsverfahren grundsätzlich von anderen Konfliktklärungsmethoden wie Schlichtung oder Gerichtsprozess. Die wichtigsten Grundgedanken des Mediationsverfahrens lauten:

1 Gebot der Freiwilligkeit: Die Konfliktparteien willigen freiwillig in die Mediation ein und können den Mediationsprozess jederzeit abbrechen.

Neutralität und Allparteilichkeit: Der Mediator arbeitet die Beweggründe aller Streitparteien hervor, ohne darüber ein Urteil zu fällen. Alle Konfliktparteien erhalten die gleiche Aufmerksamkeit.

3 Eigenverantwortlichkeit der Streitparteien: Die Streitparteien wissen am besten, was für sie eine zufriedenT Mediation ist zukunftsorientiert: Mediation sucht nicht nach der Schuld für den Konflikt, sondern nach einer

bedürfnisorientierten Lösuna für die Zu-

kunft.

Führungskräften und anderen Berufs-

gruppen angeboten. Das bietet vielfäl-

Das erste bekannte Mediationsverfahren in Deutschland beendete 1648 den 30-jährigen Krieg. In den 1970er Jahren wurde Mediation zunächst in Umweltund Familienangelegenheiten bekannt.

Heute ist die Wirtschaft der wesentliche Treiber, weil das Risiko kostspieliger Gerichtsprozesse (und die damit verbundenen Unsicherheiten) durch Mediverringert ation werden kann. Im Gegensatz zu anderen Verfahren strebt das Mediationsverfahren ein Ergebnis mit zwei Gewinnern an (Win-Win-Verfahren). Dadurch können die Bezie-

stellende Lösung ist. Die Abschlussvereinbarung bleibt in ihren Händen.

Festgelegte Schritte: Das Mediationsverfahren folgt den fünf Schritten 1. Sicherer Rahmen, 2. Themenauswahl, 3. Themenbearbeitung, 4. Lösungssuche und 5. Abschlussvereinbarung.

5 Der sichere Rahmen: Für eine Mediation werden Absprachen zu Vertraulichkeit und Gesprächsregeln getroffen.

6 Fehlende Normierung: Mediation wird von Psychologen, Anwälten,

hungen zwischen Geschäftspartnern wiederhergestellt werden.

In meiner ersten Mediation begegnete ich dem zerstrittenen Paar "Janne" und "Volker". Beim Aufräumen waren sie auf Volkers altes Fotoalbum gestoßen, das Bilder seiner Ex-Freundinnen enthielt. Als Janne neugierig wurde, nahm Volker das Album unter Verschluss. Über eine Freundin hatte das Paar Kontakt zu mir aufgenommen.

Bereits bei der Themensammlung wurde ich zur Zielscheibe von Volkers Zorn. Nach einer Weile bemerkte ich, dass ich durch mein eigenes Verhalten dazu beitrug. Von Anfang an war mir Jannes Verhalten sympathischer. Volker reagierte teilweise auf meine fehlende Allparteilichkeit.

Erst als ich Volkers Motivation erfragte und verstand, öffnete sich Volker mir und seiner Frau gegenüber. Schritt für Schritt entwickelte er Vertrauen in den Gesprächsprozess. Dass die Beteiligten ihr eigenes Tempo gehen, war eine weitere wichtige Erkenntnis aus meiner ersten Mediation.

Vorbereitung auf die Haltung des Mediators

In den von mir geleiteten Mediationsausbildungen lasse ich die Teilnehmer nacheinander in zwei Rollen schlüpfen: in die eines Richters und die eines angehenden Mediators. Dabei erleben sie den Druck, der auf den Schultern von Menschen liegt, die über Recht oder Unrecht entscheiden sollen. Sie spüren, wie der Kampf ums Rechthaben die Beteiligten in die Aggression treibt. Darüber hinaus verstehen sie dabei auch die Unzufriedenheit der Unterlegenen.

Der Mediator wiederum muss mit der Ungewissheit des Mediationsverlaufs klarkommen. Wie weit öffnen sich die Beteiligten? Übernehmen sie Verantwortung für ihr Handeln und ihre Beziehungen? Was passiert, wenn nichts passiert? Mediatoren nennen das: Vertrauen in den Prozess.

In der dritten Phase der Mediation zwischen Janne und Volker wollte ich un-

bedingt verstehen, warum Volker das Album unter Verschluss hielt. Ich drängte ihn zu einer Antwort. Doch Volker wirkte immer verschlossener. Als Janne die Frage an seiner Stelle beantwortete, explodierte Volker. Schlagartig wurde mir bewusst, dass ich aus Volkers Sicht Jannes Verhalten wiederholte.

Jetzt konnte ich den Autonomie-Mangel erkennen, den Volker empfand. Erst als ich seinen Wunsch nach Selbstbestimmung würdigte, erzählte er davon, warum er Janne das Fotoalbum nicht zeigte: "Ich fürchte ihre Eifersucht und mir fehlt das Vertrauen, dass meine

Er wunderte sich seit langem darüber, dass seine Frau seiner Treue misstraute

Frau die Vergangenheit auch die Vergangenheit sein lässt." Er wundere sich seit langer Zeit darüber, dass Janne trotz zahlreicher Liebesbeweise seiner Treue misstraue. Anlass für sein Verhalten sei seine Hilflosigkeit.

Unterschiedliche Arten zuzuhören

Im Mediationsprozess können wir auf unterschiedliche Arten zuhören. Die wichtigsten beiden Grundfertigkeiten – das Aktive Zuhören und das schweigende Zuhören – stehen sich technisch ge-

> sehen diametral gegenüber. Beim Aktiven Zuhören fassen wir das Gehörte alle drei bis fünf Sätze zusammen. Wir bringen auf den Punkt, was der Erzähler gesehen, gehört, gefühlt und gewünscht hat. Beim schweigenden Zuhören setzt der Mediator lediglich Brumm- und Körpersprache ein. Es aibt dem Erzähler Raum zum Nachspüren, damit dieser besser mit

sich und seinen Empfindungen in Kontakt kommt. Der Mediator übernimmt die Funktion eines "Zeugen" oder "Beistands".

Obwohl das Aktive Zuhören in fast allen Universitäten und Ausbildungen gelehrt wird, wenden es die meisten Menschen zu wenig oder falsch an. Der Grund dafür ist häufig fehlende Geduld. Wer einmal einen ganzen Tag lang vermittelt hat, weiß wovon ich rede. Manche Menschen halten sich lange an der Oberfläche von Konflikten fest, bevor sie davon erzählen, was sie im tiefsten Innern motiviert. Sie möchten Zustimmuna erhalten und erzählen eine Geschichte nach der anderen. Der Mediator tastet sich dann "wie ein Blinder am Rande eines Labvrinths" voran. Durch seine Zusammenfassungen und Präzisierungen geht der Gesprächsprozess in die Tiefe (statt in die Breite). Man könnte auch sagen: Aktives Zuhören ist wie das Sieben eines Sandberas. Wer Ausdauer hat, legt die großen Steine frei.

Zum Zeitpunkt meiner ersten Mediation besaß ich durch die Praxis der Gewaltfreien Kommunikation (GFK) bereits viel Erfahrung mit dem Aktiven Zuhören. Besonders in der Schlussphase der Mediation war das der Schlüssel zum Erfolg. Doch als Volker in der kritischen dritten Phase darüber klaate, dass "dieses lange Reden" bei ihm Nackenschmerzen auslöse, war ich für einen kurzen Moment lana überfordert. Ich flüchtete mich in Schweigen. Bei der Auswertung der Mediation erzählte mir Volker, dass er mein Schweigen in dem Moment als mangelnde Anteilnahme empfunden habe.

Heute gehe ich auf derartige Äußerungen sofort einfühlsam ein. Manchmal spreche ich die eigene Überraschung und Sorge gegenüber dem Klienten auch offen an (eine alte Therapeuten-Weisheit). Statt aus dem Kontakt zu gehen, suchen wir gemeinsam nach einer Lösung für die Situation.

Der Einstieg in eine Mediationsausbildung

Ein guter Mediator braucht fünf Dinge: Haltung, Handwerkszeug, Wissen, Übung und Reflexion. Alle Ausbilder setzen unterschiedliche Schwerpunkte bei der Gestaltung ihrer Mediationsausbildungen. Mein Leitsatz lautet: "Wir >



Die erste Mediation

48

trainieren Fähigkeiten, nicht Wissen". Deshalb orientiere ich mich im Ausbildungsumfang an den Standards der großen Mediationsverbände. Deren Standards gehen weit über das Mediationsgesetz hinaus und erlauben mehr Spielräume für das praktische Training. Wer nur auf das Gesetz schaut, findet sicherlich kürzere Ausbildungen. Deren Inhalte fallen allerdings zwangsläufig theoretischer aus, denn das Gesetz schreibt einen enorm großen Wissenstransfer vor.

Am Anfang einer Mediationsausbildung werden Grundlagen vermittelt. Neben den sieben Grundgedanken der Mediation sind das 5-Phasen-Modell, die unterschiedlichen Konfliktarten und die Stufen der Konflikteskalation wichtige Theorieelemente.

Das 5-Phasen-Modell

Phase I: der sichere Rahmen. Hier werden Vereinbarungen zur Verschwiegenheit, zur Eigenverantwortung und zu den Gesprächsregeln getroffen.

Phase II: die Themensammlung. Der Mediator fragt die Streitparteien, worüber gesprochen werden soll. Außerdem wird festgelegt, in welcher Reihenfolge die Themen besprochen werden.

Phase III: die Themenbearbeitung. In dieser Phase werden die Anliegen der Teilnehmer erarbeitet. Gegenseitiges Verständnis für die Motive und Bedürfnisse des anderen ermöglicht die Suche nach Lösungsstrategien in Phase 4.

Phase IV: Lösungssuche. Mit Kreativmethoden werden neue Lösungsideen gesammelt.

Phase V: konkrete Vereinbarungen. Die passenden Ideen werden aufgegriffen und mit Hilfe eines Aktionsplans verbindlich festgelegt.

Nicht jede Mediation kann gelingen. Umso zufriedener war ich, als Janne und Volker mit Energie und Freude eine Abschlussvereinbarung formulierten. Die Beschlüsse fielen sehr unterschiedliche aus. Die Beiden führten zum Beispiel ein regelmäßiges "Wochenmeeting" ein. Janne legte ein Tagebuch zu "erlebter Wertschätzung" an. Im Verlaufe der Mediation war ihr bewusstgeworden,

dass sie Volkers Zuwendungen oft ausblendet.

Konfliktarten

In der Mediation wird zwischen unterschiedlichen Konfliktarten unterschieden:

Sachkonflikte: Sie entstehen auf Basis unterschiedlicher Informationen (blockierte Maschine, Unfall, ineffizientes Meeting ...). Die Emotionen verfliegen so schnell, wie sie hochkochen.

Interessenskonflikte: Sie sind komplizierter, weil es unterschiedliche Interessenslagen gibt (z.B. rund um eine Müllverbrennungsanlage). Der Mediator muss die Bedürfnisse hinter den Argumenten herausarbeiten. Interessenskonflikte sind ein typisches Anwendungsfeld für Mediation.

Es gibt verschiedene Konfliktarten, die manchmal auch als Mischung auftreten

Beziehungskonflikte: Sie sind emotionaler, weil die Beziehungsebene gestört ist. Die Emotionen kommen auf den Tisch, es wird Dampf abgelassen. Der Mediator hört sich Bedürfnisse, Wünsche und Bitten an. Dadurch versachlicht sich der Konflikt.

Wertekonflikte: Anlässe für Wertekonflikte finden sich z.B. bei internationaler Zusammenarbeit, Migration, Milieus, Gehaltsfragen oder Beförderungen. Die Suche nach gemeinsamen Werten erfordert viel Geduld.

Strukturkonflikte: Sie lassen sich oft nicht auflösen, weil sie sich aus der Logik des Systems ergeben (z.B. bei der Fusion zweier Abteilungen. Es gilt die Beteiligten miteinander ins Gespräch zu bringen und Regeln zu entwickeln. Der Mediator muss die Missstimmung anerkennen und allmählich neues Vertrauen aufbauen.

Der Konflikt zwischen Janne und Volker ist eine Mischung aus Interessen- und Beziehungskonflikt. Er eignet sich gut für Mediation. Das Verfahren bietet Raum für den Blick nach innen: Woher kommt mein Ärger? Was treibt mich an? Welche unerfüllten Bedürfnisse befeuern den Konflikt? Welche Möglichkeiten gibt es, um die Bedürfnisse beider Seiten zu erfüllen? Um was kann ich bitten?

Stufen der Konflikteskalation

Das bekannteste Modell zur Beschreibung von Konfliktstärken ist das Konfliktstufen-Modell von Friedrich Glasl. Es beschreibt neun Konfliktstufen, die in dem Kinofilm "Der Rosenkrieg" anschaulich mit Bildern unterlegt wurden.

Eskalationsstufe: Verhärtung

Eskalationsstufe: Debatte und Polemik

Eskalationsstufe: Taten statt Worte

Eskalationsstufe: Images und Koalitionen

Eskalationsstufe: Gesichtsverlust

Eskalationsstufe: Drohstrategien

Eskalationsstufe: Begrenzte Vernichtungsschläge

Eskalationsstufe: Zersplitterung

Eskalationsstufe: gemeinsam in den Abgrund

Janne und Volker können sich glücklich schätzen, denn sie bewegen sich auf einem sehr niedrigen Konfliktniveau (Stufe 1-2). Es gibt Meinungsverschiedenheiten, die tiefere Ursachen haben. Verbale Ausrutscher können noch korrigiert werden. Allerdings kommt es zu Spannungen und Verkrampfungen.

Learning by doing: Erwartungsplakate

Neben dem Wissenstransfer und der Mediationspraxis umfasst eine Mediationsausbildung auch die Vermittlung zahlreicher Methoden und Interventionstechniken. Stellen Sie sich dazu bitte vor, sie wollten mit einer großen Gruppe (zum Beispiel mit 30 Abteilungsmitgliedern) eine Mediation durchführen. Wie kommen Sie an die Gruppe heran? Wie erfahren Sie, ob es Vorbehalte gibt? Die dafür entwickelte Methode "Erwartungsplakate" führen wir in der Mediationsausbildung als erste Methode durch

"Learning by Doing" ein Wir stellen der Gruppe vier Fragen: "Was wünschen Sie sich von dieser Ausbildung?" "Was darf nicht passieren?" "Was wünschen Sie sich von den Trainern?" "Was wünschen Sie sich von den anderen Teilnehmern?"

Mit einer leichten Veränderung der Fragestellung kann die Methode bereits als Auftakt für die erste Teammediation verwendet werden. Wenn man Methoden zunächst aus der Teilnehmerperspektive kennenlernt, erfährt man eine Menge über deren Wirkung und mögliche Stolpersteine.

Lebensstationen auf dem Wea zur Ausbilduna

Zu einer Mediationsausbildung gehört vor allem auch Selbstreflexion. Wo liegen meine Stärken und woran muss ich arbeiten? Was beobachten andere bei der Zusammenarbeit mit mir und rund um mein Konfliktverhalten? Worauf reagiere ich gereizt? Was bringt mich aus der Fassung?

In der Mediation zwischen Janne und Volker reagierte ich genervt auf Volkers Abgrenzung gegenüber Janne. Janten"), was Janne nicht kann und was auch mir schwerfällt. Deshalb reizte sein Verhalten zum Widerspruch.

Nur wer sich selbst hinterfragt, erkennt seine blinden Flecken und Projektionen. Er wird zunehmend weniger von seinen Trigger-Punkten gesteuert. Nun kann er sich dem öffnen, was ist.

In der Mediationsausbildung fragen wir die Teilnehmer deshalb bereits im ersten Modul nach einigen repräsentativen Stationen, die sie "in die Ausbildung gebracht" haben. Wir fragen nach biografischen Erlebnissen, die das eigene Konfliktempfinden und den Umgang mit schwierigen Situationen geprägt haben. "Was zieht mich am Thema Konfliktmanagement an?" Die Übung ist der Startschuss für eine Selbsterkundung, die in späteren Modulen durch die Arbeit an den eigenen Projektionen und Glaubenssätzen vertieft wird.

Qualitätsmerkmale einer Mediationsausbildung

Im Laufe der Jahre habe ich das Konzept meiner Mediationsausbildungen mehrfach grundlegend überarbeitet. Anfangs ging es mir in erster Linie

um die Haltung der Empathie (Traininasschwerpunkt: Gewaltfreie Kommunikation). Dann nahm Methodendie vielfalt immer weiter zu. Heute möchte möglichst viele Anknüpfungspunkte bieten, damit die Teilnehmer die für sie passende Bausteine auswählen können. Seit einiger Zeit bemühe ich mich darüber hinaus um exzellente Materialien:

E-Books und Übungsskripte, Flipcharts in Form von Infografiken, Lernkarten, eigenen Büchern etc.

Folgende Grundsätze heben meiner Erfahrung nach die Qualität einer Mediationsausbildung an:

■ Trainieren Sie Ihre Fähigkeiten, nicht Wissen.

- Das Trainer-Team lebt die Haltung der Empathie und Wertschätzung vor.
- Das Reflektion der eigenen Haltung zieht sich durch alle Module (z.B. mit GFK).
- Jedes Modul folgt einer thematischen Leitfrage und einer klaren Struktur.
- Störungen haben Vorrang. Wir nehmen uns Zeit für spontane Anliegen.
- Konflikte in der Ausbildungsgruppe werden durch Mediation geklärt.
- Alle didaktischen Elemente enthalten einen Lerneffekt für die Mediationspraxis.

Außerdem ist uns wichtig, dass Theorieeinheiten nach spätestens 20 Minuten Vortrag in eine Übung übergehen. Endlose Sitzorgien und Diskussionen wiedersprechen den Ergebnissen der Lernforschung und wirken sich negativ auf die Gruppendynamik aus.

In der Mediation zwischen Janne und Volker habe ich den Ablauf des Verfahrens und die Regeln zum sicheren Rahmen als Handout ausgeteilt. Entsprechende Vorlagen (wie auch Mediationsverträge etc.) stellen wir unseren Teilnehmer in den Seminarmaterialien zur Verfügung.

Bei der Lösungssuche und der Abschlussvereinbarung habe ich fleißig Flipcharts erstellt Dabei habe ich allerdings sehr krakelig geschrieben und die Überschriften vergessen. In vierten Modul der Mediationsausbildung (Thema: "Methoden für die Mediation in Gruppen und Teams") lernen unsere Teilnehmer deshalb heute "Das kleine 1x1 der Visualisierung".

Viele unserer täglichen Ausbildungsrituale (Einstimmungen, Auswertungen etc.) lassen sich 1:1 auf Mediationssituationen übertragen. Auch in der Mediation zwischen Janne und Volker habe ich nach jeder Pause das aktuelle Befinden erfragt. Daraus erwuchs jedes Mal ein wertvoller und produktiver Gesprächseinstieg für die kommende Mediationsphase.

Einfach anfangen

Als Mediationsausbilder ist es mir wichtig, dass die Teilnehmer zeitnah (mög->



nes Wunsch nach einem Liebesbeweis ("keine Geheimnisse vor dem Partner") konnte ich hingegen gut nachvollziehen. Warum? In meiner Herkunftsfamilie überwog Unsicherheit. Vertrauen wurde durch Kontrolle ersetzt.

Die Abneigung gegenüber Volker entsprang einer Projektion: Volker kann etwas ("Eigenleben des Partners aushal-

Die erste Mediation ...

lichst schon ab dem dritten Modul) erste eigene Mediationen durchführen. Die Erfahrung zeigt: Teilnehmer, die bis zum Ausbildungsschluss keine Mediation leiten, führen häufig auch später keine Mediation mehr durch. Sie verlieren nach und nach den Mut. Umgekehrt gelingt Teilnehmern, die schon während der Ausbildung mit Echtfall-Mediationen beginnen, besonders schnell der Einstieg in die Praxis.

Doch wie kommt man zu Mediationsfällen? Für die Übung "Praxisfeldentwickelung" zeigen wir den Teilnehmern viele Wege, um für die eigene Tätigkeit Werbung zu treiben:

Präsentationen im Führungszirkel oder in anderen Arbeitsgruppen des eigenen Betriebs

Kollegen und Mitarbeiter um Fälle bitten

einen Flyer, einen Prospekt oder eine Internetseite entwerfen

mit Vorgesetzen darüber sprechen, ob Mediation als Teil der eigenen Tätigkeit verankert werden kann

bei anderen Mediationsanbietern um die Möglichkeit einer Assistenz bitten

(...)

Meine erste Mediation hat sich durch die Vermittlung eines Familienmitglieds ergeben, dass mit den Streitparteien befreundet ist. Janne und Volker hätten wahrscheinlich kein ihnen unbekanntes Mediationsbüro aufgesucht. Über die Empfehlung haben sie sich hingegen gefreut, zumal ich meine Dienstleistung gratis angeboten habe. Als Ausbildungsteilnehmer wollte ich die Mediation für meine Zertifizierung beim Bundesverband Mediation (BM) als Fallbeispiel nutzen.

Emotionsregulierung

Die erste Mediation fällt den Teilnehmern leichter, wenn Sie vorher die Regulierung ihrer Emotionen trainiert haben. Streitparteien sind häufig sehr aufgeregt. Wenn diese Erregung noch durch die Ängste des Mediators angeheizt werden, begeben Sie sich in eine Eskalåtionsspirale. In unseren Ausbil-

dungen vermittele wir den Teilnehmern deshalb erprobte Strategien der Emotionsregulierung (Atemtechniken, Achtsamkeitsübungen, Erspüren von Bedürfnissen, Butterfly-Technik etc.).

In der Mediation zwischen Janne und Volker habe ich mir zweimal unter Vorwänden ("Wo ist denn bitte die Toilette?") eine Pause verschafft, um die eigenen Emotionen in den Griff zu bekommen. In der ersten Pause habe ich über eine einfache Atemtechnik meinen Körper beruhigt. Anschließend konnte ich konzentrierter zuhören. Beim zweiten Mal habe ich mich bezüglich eigener Projektionen überprüft. Mir wurde bewusst, dass der Konflikt gerade eigene biografische Erfahrungen berührt. Anschließend konnte ich wesentlich allparteilicher auftreten.

Das Wunder erleben ...

Betrachte ich meine erste Mediation rückblickend als Erfolg? Nach ein bisschen Einfühlung für den "inneren Kritiker" kam ich recht bald zu einer positiven Bewertung. Trotz einiger handwerklicher Anfängerfehler konnte ich die nötige Grundhaltung immer wieder aufbauen. Obwohl ich die Abschlussvereinbarung rückblickend eher skeptisch betrachte (Paarkonflikte erfordern erfahrungsgemäß mehr Investition ...), gaben die Teilnehmer ein gutes Feedback.

Als wichtigste Erfahrung nahm ich mit, dass ich "auf dem Platz" bestehen und einen Beitrag leisten kann. Dieses Wissen stärkte meine Motivation, um an den Details zu feilen. Damals habe ich die Vereinbarungen zum sicheren Rahmen, den Ablauf der Mediation und die Rollenverteilung vom Blatt abgelesen und dabei noch gestottert. Heute können Sie mich um drei Uhr nachts wecken und ich würde Ihnen das im Halbschlaf korrekt aufsagen. Dafür war der erste Schritt sehr entscheidend.

Aller Anfang ist schwer! Am meisten hat mir geholfen, dass ich im Beisein von Janne und Volker erstmals das "Wunder der Mediation" miterleben durfte. Dieses Wunder vollzieht sich, wenn die Streitparteien, die sich eben noch angegiftet haben, plötzlich berührbar wirken. Wenn sie sich wieder zuhören, obwohl sie mit gegenseitig Beschuldigungen in die Mediation eingestiegen sind. Wenn sie Lust zeigen, das Kriegs-

beil mit Hilfe einer guten Lösung zu begraben, weil die Wertschätzung für den Gesprächspartner und/oder die gemeinsame Sache zurückgekehrt ist.

Als Mediator sind wir eine Art Geburtshelfer. Und das fühlt sich tatsächlich jedes Mal wie ein kleines Wunder an.

Eine Mediationsausbildung ...

- ... trainiert Fähigkeiten, nicht Wissen
- ... vermittelt Haltung und Handwerkszeug
- ... motiviert zum sofortigen Anfangen
- ... folgt in jedem Modul einer Leitfrage
- ... lässt Zeit für spontane Anliegen
- ... klärte interne Konflikte durch Mediation
- ... lebt die Haltung der Empathie vor

Inhalt einer Mediationsausbildung

10% Konflikttheorie

20% Vermittlung von Handwerkszeug

30% Übungen zu Methoden

30% Übungen zur Haltung

10% Reflexion/Feedback.

Der zweite Teil der Serie hat die Überschrift: Es geht um Haltung: "Mediation auf Basis von GFK"

Al Weckert

ist Diplomvolkswirt, Organisationsentwickler, Mediationsausbilder,

Trainer für Gewaltfreie Kommunikation und Mimikresonanz. Er hat
zahlreiche Bücher
und Filme veröffentlicht, darunter: "Gewaltfreie
Kommunikation für
Dummies" (Wiley),



"Der Tanz auf dem Vulkan" (Junfermann), "Mimikresonanz DVD" (Auditorium Netzwerk).

Nähere Infos: www.empathie.com