



Haltung in der Mediation

Dialog-Prozess

Mediative Kommunikation

Projektberichte

Interviews, Buchrezensionen, Veranstaltungen ...

bundesverband



mediation

BUNDESVERBAND MEDIATION E.V.

FACHVERBAND ZUR FÖRDERUNG DER VERSTÄNDIGUNG IN KONFLIKTEN

Mediative Kommunikation – Ein Plädoyer für die breitere Anwendung mediativer Kompetenzen

Erfreulicherweise kann ich hier festhalten, dass ich im letzten Jahr nicht ein einziges Mal nach der zugrundeliegenden religiösen Prägung meiner Arbeit als Mediatorin gefragt worden bin. Mediation ist inzwischen ein gebräuchlicher Begriff. Einige sprechen sogar von einem „Mediations-Boom“ und beziehen sich dabei auf die erhöhte Nachfrage an Zusatzqualifizierungen und Ausbildungen in den letzten Jahren. Das Problem, das sich dabei herauskristallisiert hat, ist die Schwierigkeit, all die ausgebildeten MediatorInnen, die auf den Markt schwimmen, mit bezahlten Fällen zu versorgen. Genauer betrachtet scheint die Bereitschaft, im Konfliktfall professionelle MediatorInnen zu engagieren, wesentlich geringer als die, in eine Zusatzqualifizierung für mediatives Konfliktmanagement zu investieren. Dies bedingt u.a. eine beständige Ausweitung des Anwendungsspektrums für Mediation und eine veränderte Situation auf dem Aus- und Weiterbildungsmarkt, der mittlerweile die Universitäten mit ihrem Angebot an Aufbaustudien oder modularen Elementen in bereits bestehende oder im Rahmen der Studienreform neu konzipierte Studiengänge einschließt.

Diese Ausweitung sowie die Zunahme an berufsinternen Ausbildungen und auch die unterschiedene Entwicklung der Mediation in einzelnen Anwendungsbereichen signalisiert das Interesse an der Einbindung von Mediation in bereits bestehende Arbeitskontexte. Einen solchen integrativen Ansatz bietet die Mediative Kommunikation¹.

Mediative Kommunikation – Was ist das?

Seit zwei Jahren gibt es den Begriff der Mediativen Kommunikation. Dahinter verbirgt sich eine Weiterentwicklung des Ansatzes der Gewaltfreien Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg, die ihn um weitere Kompetenzen aus Verfahren und Hintergründen der Mediation erweitert und losgelöst vom traditionellen Setting eines rahmengeschützten Vierer-Gesprächs eine Anwendung sowohl im beruflichen als auch im privaten Alltag ermöglicht.

Ein wichtiges Grundelement zur Realisierung einer solchen erweiterten Nutzung mediativer Kompetenzen ist das Einnehmen einer Hintergrundhaltung. Sie gibt eine Art mentalen Ersatz für den sicheren Rahmen, der an die Stelle dieser sonst durch das Setting gegebenen Komponente tritt. In diver-

sen Bereichen der Psychologie wird ähnlich verfahren, um die Grundlage für eine spezielle Form der Kommunikation zu schaffen. Ich verweise hier exemplarisch auf imaginative Verfahren im Bereich der Traumarbeit, die es durch fiktive Konstruktion eines sicheren Rahmens ermöglichen, sonst gegebenenfalls retraumatisierende Erinnerungen zu bearbeiten.

Mediative Kommunikation arbeitet sowohl mit einer der Mediation entlehnten Haltung als auch mit Grundelementen des Phasenprozesses.

Die mediative Haltung umfasst hauptsächlich die folgenden Elemente:

- Das Einnehmen der Metaebene
- die Personenzentrierung (nach Carl Rogers)
- die Allparteilichkeit
- die Win-Win-Perspektive und
- den Ansatz von Wertschätzung statt Wertung

Die mediative Haltung bildet den Hintergrund des methodischen Handwerkszeuges, wie

- aktives Zuhören, strukturieren und komprimieren des Gesprächsverlaufes durch Zusammenfassungen
- gewaltfreie Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg, die durch eine 4-Schritte-Kommunikation von der Beobachtung über die Ergründung von beteiligten Gefühlen und zugrundeliegenden Bedürfnissen sowohl eigene Bewusst- und Klarheit als auch ein konkretes Äußern des Anliegen z.B. in einer erfüllbaren Bitte ermöglicht
- Principled Negotiation; sach- und menschengerechtes Verhandeln nach dem Harvard-Konzept
- methodische Aufwertung in Form von Anerkennung geben zum Ausgleich im Abwertungsprozess der Konfliktkultur
- Moderation und andere Methoden der Gesprächsführung sowie
- weitere, zum Teil im genannten Grundhandwerkszeug bereits enthaltene Methoden wie Ich-Botschaften, Positiv-Umformulieren, Brainstorming und
- das Herausfiltern von Bedürfnissen und Interessen hinter den Positionen (Emotional Clearing).

Dass diese knappe Zusammenstellung nur einen unvollständigen Überblick über Komponenten der Mediativen Kommunikation darstellt, wird deutlich, wenn man bedenkt, dass bereits zur Analyse eines Konfliktes diverse weitere, grundlegende Kenntnisse unabdingbar erscheinen.

Zusätzlich zur theoretischen und praktischen Ausbildung in den genannten mediativen Kompetenzelementen beinhaltet ein Training in mediativer Kommunikation natürlich einen starken Anteil an Selbstreflexionsarbeit, die unter anderem das Einnehmen einer mediativen Haltung erst umsetzbar macht. Denn erst das Bewusstsein über eigene Einstellungen und werterespektable Denkmodelle ermöglicht den Schritt in den professionellen und förderlichen Abstand einer mediativen Haltung und befähigt dazu, auch aus dieser Metaebene noch Zugriff auf die eigenen Interessen und Gefühle zu behalten und sie dann wieder zu verlassen, um in die persönliche, situative Haltung zurückzufinden.

Zur Wirkung von Mediativer Kommunikation

In der FU Berlin bereits in der Lehre verankert, hilft Mediative Kommunikation, Arbeitsabläufe zu effektivieren und Beziehungsprozesse zu intensivieren. Durch die Integration von mediativen Elementen in den Alltag wird Konfliktmanagement zu einem Arbeitselement, das bereits vor der Verfestigung eines Konfliktstoffes zu einem handfesten Konflikt wirkt. In meinem Arbeitsalltag an der Universität wird mir immer wieder deutlich vor Augen geführt, wie sich allein durch aktives Zuhören scheinbar endlose Diskussionen, in einer knappen Zusammenfassung mit gegenseitiger Verständnissicherung zum Abschluss bringen lassen. Mit dem Bewusstsein, dass Verständnis kein Einverständnis ist, können Positionen als solche akzeptiert werden. Die Basis der Wertschätzung, die die Hintergrundhaltung schafft, birgt die Möglichkeit, statt mit Abwehr der anderen Position mit Interesse für das Dahinterliegende zu reagieren. Mit zunehmender Erfahrung in der Anwendung mediativer Kompetenzen wächst nämlich auch das Vertrauen und die Erwartung der Bestätigung dessen, dass das andere in den tieferen Schichten des Eisbergs² ein Reservoir an Bereicherung für das Eigene enthält. Dies ermöglicht eine Würdigung der Auseinandersetzung als eine antreibende

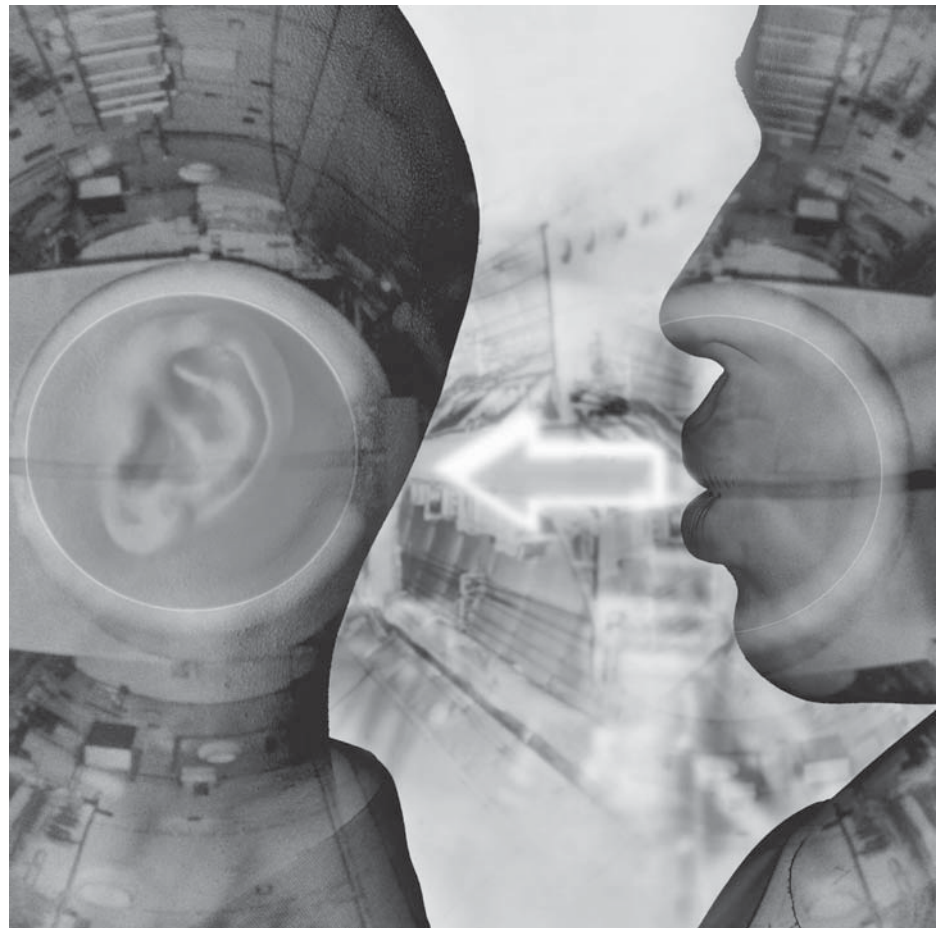
Kraft. Das traditionell erst im Konfliktfall ansetzende Konfliktmanagement tritt an die Stelle der Konfliktprävention. Konfliktelemente werden weder verneint noch vorgebeugt; sie werden als Potenzial genutzt.

Zur Anwendbarkeit von Mediativer Kommunikation

Stellt sich die Frage nach der Anwendbarkeit von Mediativer Kommunikation. Umfassende Forschungsergebnisse liegen noch nicht vor, aber die Praxis zeigt, dass sich dieser Ansatz sowohl subjekt- als auch objektorientiert anwenden lässt. Aus der Tradition heraus ist das Naheliegende eine Anwendung im zwischenmenschlichen Rahmen: Mediative Kommunikation zwischen Einzelpersonen oder / und Gruppen. Die einzelnen Elemente der Mediation werden aus dem Setting gelöst und situationsbezogen angewandt.

Eine weitere Möglichkeit ist die Anwendung der mediativen Kommunikation bei intrapersonalen Konflikten. Ob nun in der Beratungsarbeit oder in der Selbstreflexion werden ähnlich dem Ansatz des Emotional Clearing die eigenen Standpunkte und Gefühle betrachtet, eigene Interessen und Bedürfnisse hinter Positionierungsmöglichkeiten analysiert und Ziele definiert, Handlungsalternativen entwickelt. In der Beratungsarbeit treffe ich beispielsweise auf Frauen, die in sich so viele widerstrebende Argumente bergen, dass der Überblick verloren geht. Da gibt es viele Prioritäten, die um den ersten Platz rangieren; Das Paradebeispiel ist hier die Vereinbarung von Kindern und die erhöhten Anforderungen im bereits reformierten Vollzeitstudium zum Bachelor. In Verbindung mit der Notwendigkeit, Geld zu verdienen und der Überlegung, sich vom Vater des Kindes zu trennen, entsteht oft ein verworrenes Gedankenknäuel, das dann in der Beratung Schritt für Schritt in seine Bestandteile zerlegt werden kann. Hilfreich kann hier das Modell des Inneren Teams³ sein, in dem einzelne innere Impulse und Strebungen als Angehörige des Inneren Teams eines Menschen veranschaulicht werden, das dann ‚mediert‘ werden kann. Die Frau im Beispiel erfährt auf diese Weise in der Beratung eine Anleitung, die einzelnen Elemente des Konfliktes wie Konfliktparteien zu mediieren – in diesem Falle werden sie vorübergehend aus ihr ausgelagert, damit sie mit mir als Beraterin in der Metaebene verweilen und den notwendigen Raum zur Entwicklung von Handlungsalternativen erfahren kann.

Des Weiteren ist es möglich, in der Praxis der Mediativen Kommunikation Konzepte zu fokussieren. Ich erlebe im Universitäts-



und Projektalltag oft, wie verschiedene Ansätze und Projekte zur Auswahl stehen. Hier gilt es im Sinne der Mediativen Kommunikation - genau wie beim Vermitteln zwischen verschiedenen Personen - zu ergründen, welche Gedanken, Interessen oder Bedarfsmöglichkeiten hinter Konzeptionen stehen. Diese gilt es entweder mit dem eigenen Konzeptionsansatz zu vergleichen oder auch in Blickrichtung der Win-Win-Perspektive Gemeinsamkeiten herauszufiltern, sie u.a. unter Gesichtspunkten von Finanzierungsmöglichkeiten und Kapazitäten alternative Umsetzungsansätze zu diskutieren, um dann aus der Win-Win-Perspektive zu einem effektiven Ergebnis zu gelangen. Allparteilichkeit ist hier im Sinne von Kontinuität im Hinblick auf Wertschätzung und Interesse für einzelne Bestandteile zu verstehen, die nur so in ihrer Bedeutung erfasst und effektiv genutzt werden können. Dies steht im Gegensatz zum herkömmlichen Verfahren der Bevorzugung des Bekannten und gegebenenfalls Bewährten gegenüber des Neuen, Unvertrauten und der daraus folgenden Ablehnung des Innovativen oder nicht hilfreich Klingenden oder sogar des Ablehnens eines ganzen Ansatzes von vornherein ohne Nutzung der vielleicht hilfreichen Elemente oder Gedanken.

Allen Anwendungsmöglichkeiten gemein wird unter der Prämisse von Wertschätzung

statt Bewertung ein Gedanke respektable Objekt oder Ergebnis betrachtet, in seine Bestandteile zerlegt bzw. spezifiziert und analysiert und vor seinem individuellen Hintergrund verstanden. Interessen, Bedürfnisse, Ziele werden geklärt. Erst dann wird diskutiert und verhandelt: nicht über den Gedanke oder das Ergebnisobjekt an sich und erst recht nicht über die Person, die sich damit identifiziert, sondern über Alternativen zur Vereinbarung möglichst vieler Ziele, Interessen und Bedürfnisse. Jenes Verfahren folgt entsprechend den Grundprinzipien der Mediation dem Anspruch, sowohl die Sach- als auch die Gefühlsebene gleichrangig einzubeziehen. Dies bezieht sich natürlich bei der objektbezogenen Anwendung auf die jeweils beteiligten Voraussetzungen und zu erwartende Konsequenzen.

Doris Klappenbach.

Mediatorin BM. Doktorandin im Fach Interkulturelle Erziehungswissenschaften. Lehrbeauftragte an der TU Chemnitz und der FU Berlin.

¹ Ó Doris Klappenbach und Sigrid Niemer. www.mediative-kommunikation.de

² Ich beziehe mich hier bildlich auf das wohlbekannte Eisbergmodell.

³ Ich verweise hier exemplarisch auf das neue Buch von Friedemann Schulz-von-Thun.