

Soziale Mediation – Seminar der A.M.E.¹, geleitet von Dominique Retourné (Coach und Supervisor)

Sitzung am 10. September 2019 um 17 Uhr

Sitzungseröffnung durch Dominique Retourné

Einleitung

Dominique erinnert an ihre Tätigkeit als Mediatorin, Coach und Supervisor. Der Mediator ist ein unbeteiligter Dritter, unparteiisch und unabhängig. Er schlägt keine Lösung vor. Seine Arbeit besteht darin, beiden Parteien nacheinander die Möglichkeit des Sich-Mitteilens zu geben und die verschiedenen Sichtweisen des Konflikts im Dialog mit den Parteien herauszuarbeiten. Diese Vorgehensweise erlaubt ihnen, um eine kollektive Intelligenz bemüht, eine Lösung des Konfliktes zu erarbeiten.

Literaturempfehlungen :

Béatrice Blohorn – Brenneur, « La médiation pour tous (Medias & médiations) »

Catherine Laval, « Lueur et Semeur, les petits médiateurs » (Edition « Les petits médiateurs »)

In dem Seminar werden zwei Themen behandelt:

- Mediation und Coaching
- Kompetenz und / oder Fachgebiete des Mediators

1. Thema: Mediation und Coaching (siehe Post-its, französische Version S.5)

a) Präsentation des Themas

Eine Teilnehmerin absolviert eine Weiterbildung zur Mediatorin am IFOMENE² sowie zeitgleich eine Weiterbildung zum Coach am HEC Paris Executive Education. Das Thema ihrer Diplomarbeit am IFOMENE lautet: „Mediation und Coaching“. Auf einen Vorschlag von Dominique Retourné hin präsentiert sie ihre bisherigen Ideen für die Diplomarbeit in dem Seminar.

➔ Im ersten Teil der Diplomarbeit wird eine vergleichende Analyse zwischen Mediation und Coaching angestellt:

Die Mediation hat ein konkretes Ziel, welches durch den Konflikt abgesteckt wird. Das Coaching zielt vielmehr auf Einzelpersonen oder auf Teams in Unternehmen ab.

Die Haltung des Mediators ist von seiner Neutralität geprägt. Dies hindert ihn aber nicht daran, den Rahmen festzulegen und Herr des Geschehens im Mediationsprozess zu bleiben. Der Mediator stellt Fragen und benutzt die Methode der „Umformulierung“. Dahingehend ähnelt

¹ Assemblée des médiateurs européens

² Institute de Formation à la médiation et à la négociation

er in seiner Haltung dem Coach. Letzterer begleitet die Personen in ihrer beruflichen Entwicklung.

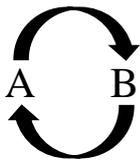
Im Rahmen der Ausbildung zum Coach/ Mediator ist es ratsam und z.T. sogar verpflichtend, in eine psychotherapeutische Behandlung zu gehen. Diese Behandlung hilft dem Mediator oder Coach, die Emotionen der Partei(en) aufzunehmen und sich der Projektion ihrer Empfindungen auf ihn als Person zu stellen.

Die Selbstannahme und eigene Ausgeglichenheit des Mediators kann er auf die Parteien übertragen, um ihnen zu helfen, eine wohlwollende Haltung gegenüber dem Anderen einzunehmen.

In der Mediation selbst helfen dem Mediator die Fallanalyse in Gruppen und die Supervision, Abstand zum Konflikt der Medianden zu bewahren.

- ➔ Der zweite Teil der Diplomarbeit behandelt die Wechselwirkung von Mediation und Coaching: Welche Elemente des Coachings können in der Mediation hilfreich sein?

In jeder Beziehung beeinflusst der eine Teil den anderen. Wird auf einen Teil des Systems (eine Person) eingewirkt, und ist diese Person offen für eine Veränderung, bewegt sich das System. Der Mediator ist ein Teil des Systems; er ist derjenige, der die Veränderung anstößt.



In der Beziehung zwischen zwei Personen, die im Konflikt zueinander stehen und in die Mediation kommen, besteht eine „Ohnmacht“, den zwischen ihnen bestehenden Konflikt zu lösen. Diese „Ohnmacht“ kann den Konfliktparteien zugerechnet werden.

Vor Beginn der Mediation ist es möglich, dass eine Partei den Nutzen einer Mediation verkennt. Der Mediator wird in diesem Fall ein Gespräch mit dieser Partei führen, ihre anfängliche negative Einstellung gegenüber der Mediation annehmen und ihr im Laufe des Gespräches den Sinn einer Mediation eingehender beschreiben. Dadurch bekommt die Partei die Möglichkeit, eine reflektierte Entscheidung über die mögliche Durchführung der Mediation treffen zu können.³

Die Medianden tragen ihren Konflikt in der Mediation vor.

Im Zuge der Mediation erhält der Mediator von den Parteien die „hot potato“ („heiße Kartoffel“) und wird mit der „Ohnmacht“ der Medianden hinsichtlich der Regelung ihres Konfliktes konfrontiert.

³ siehe: „La médiation au confluent du droit et de la psychologie, la médiation aux peluches“; siehe auch im Artikel „Le point de vue du médiateur sur la médiation“, geschrieben von Dominique Retourné und veröffentlicht in der Psycho-Droit-Revue internationale de psychologie juridique, Nummer 3 (Erscheinungsjahr: 2018), <https://psycho-droit.com/wp-content/uploads/2019/04/Psycho-Droit.3.2018.pdf>, Seiten 63ff.

Im Rahmen seiner beruflichen Weiterbildung besucht der Mediator regelmäßig eine Supervisionsgruppe oder eine Gruppe, die sich mit der Analyse von Problemfällen beschäftigt. Weiß der Mediator keinen Rat, kann er den Problemfall in der Supervisions- oder der Fallanalysegruppe vorbringen. Kehrt er danach in die Mediation zurück, bewegt sich das System. Wenn sich der Blick des Mediators auf das Hemmnis verändert hat, besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass sich auch der Blick der Medianden auf ihren eigenen Konflikt ändert.

Die Verfasserin der Diplomarbeit ist der Meinung, dass die Veränderung in diesem Stadium durch das „Coaching“ angestoßen werden könne. Der Mediator wende das „Coaching“ an, indem er „in eine andere Rolle schlüpft“. Er könne jede Partei einzeln oder aber beide Parteien gemeinsam „coachen“.

Ein anderes grundlegendes Element in jeder zwischenmenschlichen Beziehung wird durch die „Triun Brain – Theorie“ (Theorie des dreieinigen Gehirns) verdeutlicht: Jede Person besitzt drei verschiedene „Gehirnarten“. Zum einen gibt es das protoreptilische Gehirn, welches der instinktiven Intelligenz (Überlebensinstinkt) entspricht. Daneben existiert das limbische System, auch viszerales Gehirn genannt. Es entspricht der emotionalen Intelligenz, dem Affekt. Die letzte „Gehirnart“ ist der Neocortex, die kognitive Intelligenz.

Die Medianden sind oft in dem protoreptilischen Gehirn blockiert, wenn sie sich in ihren Sicherheitsbedürfnissen bedroht fühlen (vgl. Maslow'sche Pyramide). Es gibt drei mögliche Reaktionen, die „drei F“: fight, flight, freeze (Attacke, Flucht, Schockstarre).

Es gibt keine Verbindung zwischen dem protoreptilischen Gehirn und dem Neocortex. Um das protoreptilische Gehirn zu verlassen, ist es erforderlich, dass der Mediator eine „künstliche Brücke“ zwischen dem protoreptilischen und dem limbischen Gehirn baut. Dies geschieht durch die Annahme und Benennung der Emotionen des/ der Medianden. Diese Veränderung passiert durch Herz und Emotionen, nicht auf der intellektuellen Ebene.

b) Bemerkungen der Teilnehmer/-innen

Es ist wichtig, die Begriffe „Coaching“ und „Mediation“ genau zu definieren. Was macht einen Coach aus? Was macht einen Mediator aus? Welche Hilfsmittel haben beide gemeinsam?

Einige Teilnehmer meinen, dass es wichtig sei, die Haltung des Coaches von der Haltung des Mediators zu unterscheiden.

Das Coaching wird in Unternehmen oder für Einzelpersonen zu beruflichen Zwecken angewandt. Es besteht ein Dreiparteienvertrag zwischen dem Arbeitgeber, dem Angestellten sowie dem Coach. Letzterer wird von dem Unternehmen oder direkt von dem Angestellten bezahlt.

Der Mediator greift im Rahmen eines Konfliktes ein. Es besteht eine Mediationsvereinbarung.

Coach und Mediator können sich derselben Hilfsmittel bedienen: aktives Zuhören, Fragenstellen, „Umformulierung“, Sinnsuche, ...

Gestellte Fragen: Ist das Coaching mit der Neutralität des Mediators vereinbar? Falls ja, wie offen darf es in der Mediation angewendet werden? Darf der Mediator/ Vermittler „coachen“? Wird der Rat gebende Mediator, der eine Lösung vorschlägt, zum Coach?

Überlegungen einer Gruppe: Zuerst gilt es, zuzuhören. Danach wird versucht, die Situation zu entspannen, rational zu überlegen und eine Lösung zu finden.

Das Coaching kann entweder die erklärte neue Funktion des Mediators, oder seine Geheimwaffe, oder sein ultimativer Fehler sein. Es kommt letztlich darauf an, ob er die Hilfsmittel des Coachings auf eine gute oder schlechte Weise nutzt.

2. Thema: Kompetenz und/ oder Fachgebiete des Mediators (siehe Post-ist, französische Version, S.6)

Kann der Mediator ein „Allgemeinmediator“ sein? Muss er sich in dem Fachgebiet, in dem der Konflikt wurzelt, auskennen? Muss er Experte sein?

In der Theorie ist der Mediator, der in die Beziehung zwischen den beiden Medianden eingreift, omnikompetent und beherrscht alle Fachgebiete.

In der Praxis erscheint es vorzugswürdig, dass der Mediator das Fachgebiet beherrscht und Gefallen an der Mediation findet.

Er muss in der Lage sein, den Fachjargon der Medianden zu verstehen, ohne Experte zu sein. Ergänzend dazu kann, falls Bedarf besteht, eine Komediation mit einem Mediator, der Experte in dem entsprechenden Fachgebiet ist und auf der Mediatorenliste steht, durchgeführt werden.

Der Ansatz einer anderen Gruppe war, den Konflikt in drei Teile aufzuspalten:

- rechtlich: Zuständigkeit des Anwalts
- fachspezifisch: Zuständigkeit des Experten
- emotional: Zuständigkeit des Mediators.

Das Herz der Mediation ist die Arbeit auf der emotionalen Ebene. Sofern die Medianden Zugang zu ihren Emotionen haben, kann der erfahrene Mediator sich diesen Emotionen stellen. Wenn die Medianden ein fachspezifisches Problem als Vorwand nutzen, vorwiegend ihre kognitive Intelligenz hinsichtlich einer fachspezifischen Frage nutzen, ist es ratsam, einen Experten hinzuzuziehen, der dem Mediator in der Mediation mit seinen Fachkenntnissen zur Seite steht (MedExpert).

Lassen Sie uns dennoch nicht aus den Augen verlieren, dass das Verbergen hinter einem fachlichen Problem oft nur ein Verteidigungsmittel ist, um dem wahren Grund des Konfliktes, der vor allem auf der Beziehungsebene liegt, aus dem Weg zu gehen.

Nächstes Treffen: Dienstag, den 22. Oktober 2019 um 17 Uhr