

Mediation für die Hosentasche

Vorschlag für den Ablauf einer Konfliktbearbeitung (Mini-Mediation)

Mediation ist ein Konfliktbearbeitungsverfahren, das in den 60er Jahren in den USA entwickelt wurde. Es kann sich über viele Sitzungen hinziehen, kann aber – bei kleineren Konflikten - auch „runtergekocht“ werden und dann „in Kurzversion“ und ohne externe Moderation benutzt werden.

Überblick über die 5 Phasen der Mediation:

1. Basis für die Bearbeitung schaffen

- Angenehmen, neutralen, störungsfreien Raum und ausreichend Zeit schaffen
- Zeitlichen Rahmen, Ablauf und Gesprächsregeln klären. Falls eine dritte Person als „Konfliktbegleitung“ dabei ist, deren Rolle und Aufgaben klären
- Vereinbarung zur Vertraulichkeit (mit wem wollt ihr darüber sprechen - ist das für die andere Person in Ordnung)
- Gesprächsregeln vereinbaren, z.B.
 - gegenseitig ausreden lassen
 - keine Beleidigungen
- Stand der Dinge: die moderierende Person erzählt kurz, was sie über den Konflikt weiß, damit das für beide Seiten transparent ist.

2. Themen sammeln

- Alle Beteiligten erzählen nacheinander ihre Konfliktpunkte, also welche *Handlung* oder *Absicht* der anderen Konfliktpartei(en) stört / gestört hat. Ohne Moderation gilt: nicht in ein Gespräch gehen, sondern wirklich nacheinander erzählen lassen („Monologe“).
- Keine Interpretationen oder Vorwürfe, sondern möglichst konkrete Beschreibungen:
 - „Mich hat gestört, dass Du nicht gefragt hast, bevor du die Entscheidung getroffen hast.“
Oder „Mich stört, dass Du die Aktion im Juni machen willst.“ Anstatt:
 - „Deine Alleingänge sind egoistisch. War ja wieder typisch, dass Du mich nicht gefragt hast.“
Oder „Das mit Juni willst Du doch nur, weil dir das besser passt. Meine Argumente für September sind dir da wohl egal.“
- Eine Moderation versucht die Sichtweise der Konfliktparteien vollständig zu erfassen und wiederzugeben. Sie kann
 - nachfragen: Was tut die andere Person (nicht), was dich stört? (oder: hat getan)
Was will die andere Person (nicht), was dich stört (oder: wollte)
 - umformulieren: Abwertungen und Schuldzuweisungen umformulieren, ohne die Bewertungen zu übernehmen
- Es kann mehrere Wahrheiten geben. Es geht nicht darum, herauszufinden, was stimmt, oder wer Schuld hat, sondern wen was stört.
- Themen werden neutral und kurz formuliert
 - „Kommunikation im Plenum“, „Aufgabenverteilung“ oder „Umgang mit Ausgaben“ sind Themen. KEINE Themen sind „Dominantes Redeverhalten“, „Unzuverlässigkeit“ und „Geldverschwendung“ – das sind Vorwürfe.
 - Es kann in einem Konflikt mehrere Themen geben. Sammelt sie auf Karten und bearbeitet sie nacheinander.

3. Hintergründe beleuchten und Interessen klären

- Ziele: Selbstklärung der Beteiligten, Verständnis füreinander und den Willen entwickeln, das Problem gemeinsam lösen zu wollen.
- Legt fest in welcher Reihenfolge ihr die Themen besprechen wollt.
- Sprecht wieder nacheinander und steigt nun tiefer ein: Ruft Euch ggf. eine konkrete Situation vor Augen und erzählt, wie das für Euch war, welche Gefühle es ausgelöst hat.
- Schaut dann darauf, was Euch wichtig ist/gewesen wäre (Interessen & Bedürfnisse)
- Hier ist es wichtig, von den Lösungen und Positionen zu den Interessen zu kommen.
 - Beispiele:
 - Lösung / Position: Der Hund zieht aus – Interesse: Ruhig schlafen können
 - Lösung: Quotierte Redeliste – Interesse: Gerechte Verteilung der Redeanteile
 - Lösung: Die Aktion findet im Juni statt – Interesse: Ausreichend Zeit für Mobilisierung
 - ⇒ Hilfreiche Fragen dazu: Wozu wäre Lösung XX gut? Was wäre dann anders?
- Für die spätere Lösungsfindung sind die Interessen wichtig, die hinter den Lösungsideen stehen. Versucht, Euch so gut es geht gegenseitig zu verstehen – anstatt zu überzeugen.
- Perspektivwechsel bzw. Spiegeln:
 - Gebt wieder, was ihr von der anderen Seite verstanden habt: z.B. „Du hast gesagt, dass ... das hat bei Dir das Gefühl X hervorgerufen... dir ist wichtig, dass ...“
 - Es geht nur darum, die andere Seite zu verstehen, nicht ihre Perspektive zu übernehmen. Die andere Seite kann dann bestätigen bzw. korrigieren oder ergänzen.

4. Lösungsideen entwickeln

- Zunächst werden kreativ viele Lösungsideen entwickelt, die möglichst einige oder viele der gesammelten Interessen einschließen.
- Danach werden die Ideen gesichtet und bewertet. Möglichkeiten, die eine Partei komplett ablehnt, scheiden aus.
- Die Moderation kann fragen:
 - was die Parteien für die jeweils andere(n) zu tun bereit ist oder
 - was sich an einem Vorschlag ändern muss, damit er akzeptabel wird.
- ! Achtung: Vorschläge kommen ausschließlich von den Konfliktparteien, nicht von der Moderation.
- Ggf. werden Parteien werden Schritte aufeinander zugehen und Zugeständnisse machen müssen, damit es eine Lösung gibt. Es kann zu einer Art „Handel“ kommen und am Ende kann ein Gesamtpaket geschnürt werden, dass sich für alle tragbar anfühlt.

5. Vereinbarungen treffen

- Ziel: verbindliche Vereinbarung treffen, die von Dauer ist.
- Haltet Eure Lösung schriftlich fest.
- Vereinbart, wenn möglich, wann ihr wie prüft, ob die Lösung bestand hat.

Viel Erfolg!

Text basierend auf:

Handbuch Konfliktmoderation in sozialen Bewegungen und selbstverwalteten Projekten

Kostenloser Download unter: kurviewustrow.org/konfliktmoderation

Du suchst eine externe Konfliktmoderation?

Besuche netzwerkkonfliktmoderation.wordpress.com und schreibe eine Email an: [konfliktmoderation \[ät\] posteo.de](mailto:konfliktmoderation[at]posteo.de)

