



KONFLIKTBEARBEITUNG – MINI-MEDIATION

ANHANG D ZUM 1 × 1 DER PROJEKTPLANUNG

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 bei der Bearbeitung von großen Konflikten über viele Sitzungen hinziehen, kann aber sehr gut „runtergekocht“ werden und dann „in Kurzversion“ und ohne Profis benutzt werden, und muss auch gar nicht lange dauern.

Hier ein Überblick über die 5 Phasen der Mediation. Ihr könnt es einfach ausprobieren, entweder mit oder ohne Moderation. Natürlich sollte die Moderation (ein oder zwei Leute) von beiden Konfliktparteien akzeptiert sein. Es ist sehr spannend, das Verfahren durchzuprobieren und es lässt sich viel dabei lernen, vor allem, was es ausmachen kann, einem Konflikt ausreichend strukturierten Raum zu geben.

1 | BASIS FÜR DIE BEARBEITUNG SCHAFFEN

Ziel: angenehmen, störungsfreien Raum und ausreichend Zeit schaffen

- Ablauf und Gesprächsregeln klären; wenn eine dritte Person als „Konfliktbegleitung“ dabei ist, deren Rolle und Aufgaben klären
- Vereinbarung zur Vertraulichkeit (mit wem wollen die Beteiligten darüber sprechen – ist das für die andere Person in Ordnung)
- Grundregeln:
 - die Klärung ist freiwillig und kann von allen jederzeit abgebrochen werden
 - 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 | KONFLIKTGESCHICHTEN ERZÄHLEN UND POSITIONEN KLÄREN

Ziel: klären worum es geht

- alle Beteiligten erzählen nacheinander ihre Konfliktgeschichte
- ohne Moderation gilt: nicht in ein Gespräch gehen sondern wirklich nacheinander erzählen lassen („Monologe“)
- eine Moderation versucht, die Sichtweise der Konfliktparteien vollständig zu erfassen und wiederzugeben. Sie kann
 - nachfragen: Fragen, die anregen, die Position deutlicher darzustellen
 - zusammenfassen
 - umformulieren: Abwertungen und Schuldzuweisungen in neutrale, auf das Problem bezogene Aussagen umformulieren
- es kann mehrere Wahrheiten geben. Es geht nicht darum, herauszufinden, was stimmt, oder wer Schuld hat, sondern wen was stört, bzw. wer was will (Position)
- es kann in einem Konflikt mehrere Konfliktpunkte geben. Sammelt sie auf Karten

3 | HINTERGRÜNDE BELEUCHTEN UND INTERESSEN KLÄREN

Ziele: Selbstklärung der Beteiligten; Verständnis füreinander; den Willen entwickeln, das Problem gemeinsam lösen zu wollen

- legt fest, in welcher Reihenfolge Ihr die Konfliktpunkte besprechen wollt
- spricht wieder nacheinander und steigt nun tiefer ein: Ruft Euch zunächst 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)
- Perspektivwechsel bzw. Spiegeln: Gebt wieder, was Ihr von der anderen Seite verstanden habt: (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 | LÖSUNGSEIDEN ENTWICKELN

Ziel: Konsens über das weitere Vorgehen mit dem Problem

- 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
- alle Parteien werden Schritte aufeinander zugehen, ggf. Zugeständnisse machen müssen
- es kann zu einer Art „Handel“ kommen und am Ende 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