

Spektrum der

# Mediation

Herausgegeben vom  
Bundesverband Mediation e. V.  
[www.bmev.de](http://www.bmev.de)

Schwerpunkt

## UND?

## WIE WAR ICH?

Zufriedenheit der Beteiligten

**Zufriedenheit im Blick:**

Ethisch wirtschaften als Ziel

**Zufriedenheit zu zweit:**

Was Freundschaften ausmacht

**Zufriedenheit zu Beginn:**

Auftragsklärung hilft dabei





# Der Blick auf sich selbst

## Supervision und Selbstreflexion in der Mediation

*Wolfgang Jaede und Carolin Cordier*

Mediation ist ein sehr strukturiertes, aber kein lineares und eindimensionales, sondern ein sehr komplexes Verfahren. Viele Faktoren greifen ineinander, es entsteht ein vielschichtiger dynamischer, synergetischer Prozess mit Höhen und Tiefen, emotionalen Ausbrüchen, Phasen des Stillstandes, Momenten der Wahrheit, neuen Einsichten und oft überraschenden Lösungen. Diesen Strom und sich selbst im Auge zu behalten, in fruchtbarer Weise zu regulieren, sich nicht mitreißen zu lassen, Stolpersteinen aus dem Weg zu gehen, die richtigen Momente produktiv zu nutzen, kann durch eine Metaebene, wie sie Supervision und Selbstreflexion darstellen, wirkungsvoll unterstützt werden.

### Nachdenken über das eigene Tun

Supervision und Selbstreflexion haben einen hohen Stellenwert in der Ausbildung und in der Praxis. Sie betreffen die Einstellung und die Haltung gegenüber Mediand\*innen, den Einsatz von Methoden, die Bewusstmachung und Abgrenzung persönlicher Themen und stellen eine Kernkompetenz von Mediator\*innen dar. Wie sehe und erlebe

ich mich selbst, wie sehen und erleben mich andere? Werden auf wertschätzende Art Rückmeldungen gegeben und Vergleiche möglich? Kann ich mir meines eigenen Denkens und Handelns bewusst werden, meinen Möglichkeitsraum als Mediator\*in erweitern und den Mediationsprozess optimieren?

Nicht ohne Grund ist Supervision deshalb sowohl im Mediationsgesetz (MediationsG) und der Zertifizierungs-

verordnung (ZMediatAusbV) als auch in den Ausbildungsrichtlinien des Bundesverbandes MEDIATION e. V. für Mediator\*innen und Ausbilder\*innen fest verankert, zur Qualitätssicherung und zur Hilfestellung in der Praxis. Grundlegende konzeptionelle und fachliche Standards der Supervision werden unter anderem durch die seit 1989 bestehende Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching e. V. (DGSv) vertreten.

## Ebenen und Ansatzpunkte der Mediations supervision

### Ausbildungssupervision

In der Ausbildungssupervision werden Teilnehmende von Ausbilder\*innen und anerkannten Supervisor\*innen darin unterstützt, erworbene Haltungen und methodisches Wissen erfolgreich in die Praxis umzusetzen, den Mediationsprozess durch alle Phasen hindurchzusteuern und auf typische methodische Fallstricke und Stolpersteine zu achten.

Erfolgt zum Beispiel zu Beginn eine ausreichende Motivationsabklärung? Werden Hoffnungen ans Verfahren erfragt und Prinzipien einzeln abgestimmt? Werden Dialogisierung und Wechselseitigkeit nicht zu früh aktiviert und Themen ausreichend neutral und ergebnisoffen formuliert? Bleibt die Verantwortung aufseiten der Mediant\*innen und werden Lösungen wirklich an bedeutsamen Bedürfnissen beider Seiten festgemacht? Wie kann ich das Tempo und den Prozess steuern und wie erhalte ich meine Allparteilichkeit und die Balance zwischen »Pacing« und »Leading«, Sach- und Beziehungsebene?

Die Supervision nimmt Fragen und konkrete Probleme dieser Art auf, reflektiert sie wertungsfrei und gibt Rückmeldungen. Sie orientiert sich an Gelingendem und an Ressourcen und fördert so die Handlungskompetenz der Mediator\*innen. Rollenspiele und Intervisionsgruppen ergänzen diesen Lernprozess.

### Rollenklärung und berufliche Identität

Fach- und Führungskräfte aus dem wirtschaftlichen, juristischen, technischen oder Personalbereich, die gewohnt sind, Verantwortung zu übernehmen und Entscheidungen zu treffen, tun sich oft schwer mit dem eher abstinenteren, empathischen und moderierenden Rollenanteil in der Mediation. Demgegenüber kann es Mediator\*innen aus dem sozialen, pädagogischen oder therapeutischen Bereich schwerfallen, den Mediationsprozess stärker zu strukturieren, einen klaren Rahmen zu setzen und ergebnis- und themenbezogen zu arbeiten.

Die Supervision hilft Auszubildenden, aber auch erfahrenen Mediator\*innen darin, Unterschiede zu bisherigen Rollenerwartungen und Werthaltungen wahrzunehmen, Rollenkonflikte und -unsicherheiten zu vermeiden und hierauf insbesondere bei der Auftragsgestaltung zu achten.

### Fallsupervision in der Mediation

Bei aller Methodenkompetenz kann der Prozess in der Mediation stecken bleiben, undurchsichtig werden, aus dem Ruder laufen und eine eigene Dynamik entfalten. Unverständnis, Ratlosigkeit, Unsicherheit, vielleicht auch Zweifel oder Ärger stellen sich ein. Ziel ist es, Abstand zu gewinnen, offen zu werden für neue Perspektiven, auch für latente Dynamiken und Strukturen, »mit dem dritten Ohr zu hören«, sich in bisherigen Sichtweisen »verstören zu lassen«, den Denk- und Möglichkeitsraum zu erweitern, um so neue Perspektiven und Lösungen zu finden.

Wie in der Mediation sind hierfür ein sicherer Rahmen und eine klare Ablaufstruktur in der Supervision Voraussetzung. Nach Einbringung der Fragestellung und einer Informationsphase er-

folgt eine Phase der erweiterten Fallbearbeitung und der Hypothesen-Generierung, aus der sich neue Zielsetzungen und Handlungsansätze ergeben.

Spiegelung und Externalisierung des Falls im Einzel- oder Gruppenkontext sind der Königsweg in der Supervision. Dies kann durch Geschichten, Visualisierungen, Aufstellungen, Arbeit mit Stühlen, mit Metaphern, Symbolen, Videoaufzeichnungen und anderem erfolgen. Auch spontane Reinszenierungen und unbewusste Übernahmen von Denk- und Verhaltensmustern der Konfliktparteien in einer Supervisionsgruppe können auftreten und sind dann aufhellbar und bearbeitbar.

### Zwei Fallbeispiele »Was passiert mit dem Haus?«

Ein getrenntes Paar will das gemeinsame Haus für die Kinder als Wohnsitz erhalten. Betreuung, Zugewinn und Unterhalt werden einvernehmlich geregelt, jedoch bleibt die Frage der Eigentumsregelung lange Zeit ungeklärt und offen. Keiner möchte Einfluss verlieren, zu viel oder zu wenig Verantwortung übernehmen. Beide bleiben im System »Haus und Kinder« in doppelter Kontingenz



gefangen. Manche Mediator\*innen stehen in der Gefahr, zu viel Verantwortung zu übernehmen und auf eine Entscheidung hinzuwirken. Stattdessen wird in der Supervision deutlich, den Entscheidungsspielraum nicht weiter einzuzengen, sondern eher zu erweitern, Autonomie und individuelle Lebensplanung der Mediand\*innen zu stärken. Was hat jede\*r vor, wie will jede\*r die eigene Zukunft gestalten und wie können sich hieraus Lösungen für beide Seiten und für die Kinder ergeben?

### »Wie gestalten wir die Mitarbeiterführung?«

Zwischen zwei Gesellschafterinnen eines mittelständischen Betriebs kommt es immer wieder zu Auseinandersetzungen über die Mitarbeitendenführung. Was die eine verbietet, erlaubt die andere, will die eine den Mitarbeitenden Freiraum lassen, hält die andere Richtlinien für erforderlich. Gemeinsame Absprachen werden nicht umgesetzt und es wird kaum noch miteinander gesprochen. Manche Mediator\*innen sind geneigt, diese konträren Seiten eines Führungsstils vorschnell als ein Kooperationsproblem einzustufen. Aber spiegelt der Führungskonflikt nicht noch andere ungelöste interne Probleme wider? Kennen beide Gesellschafterinnen ihre Motive und wissen voneinander, was sie vorhaben? Themenerweiterung, Vertrauensaufbau und vertiefter gegenseitiger Austausch ergeben sich in der Supervision auch hier als vorrangige Erweiterungsziele, um den Gesamtkomplex an Konflikten zu erfassen.

## Selbstreflexive Strategien entwickeln

In der Mediation, wie in anderen Beratungsformaten auch, bleibt man immer ein\*e Lernende\*r. Jeder Fall schafft neue Erfahrungen und bringt mich weiter. Die Fähigkeit und Bereitschaft, auf sich zu achten, im professionellen Tun sich selbst im Blick zu behalten und zu hinterfragen, ist ein Qualitätsmerkmal auch erfahrener Mediator\*innen.

Wie wirke ich auf meine Klient\*innen? Hole ich mir Rückmeldungen von ihnen oder von Co-Mediator\*innen? Merke ich, wenn sich Denk- und Verhaltensmuster der Konfliktparteien auf mich übertragen? Reagiere ich emotional oder sogar körperlich, wenn kritische Erfahrungen meine eigene Biografie berühren? Nehme ich mir Zeit, hierüber zu reflektieren? Schreibe ich es auf und gehe kritischen Fragen nach? Bin ich aber auch in der Lage, positive Erfahrungen wertzuschätzen und so meine Selbstwirksamkeit zu stärken? Eine Kultur der Selbstreflexion kommt der Supervision und der Mediation gleichermaßen zugute.

## Weiterführende Literatur

- Frischknecht, U. R. (2017). *Selbstreflexives Lernen praktizierender SupervisorInnen*. München: GRIN.
- Patera, M. (2006). Wissen Sie, was Sie tun? Reflexion als Veränderungslernen: eine Kernkompetenz von MediatorInnen. *perspektive mediation*, (1), S. 9–14.
- von Kaldenkerken, C. (2014). *Wissen was wirkt*. Hamburg: Tredition.



**Wolfgang Jaede**

ist Diplom-Psychologe, Supervisor (DGSv), Mediator (BM®, BAFM), Ausbilder (BM®), Dozent am ZPP Heidelberg und führt Mediationsausbildungen und Supervision an der Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung in Freiburg im Breisgau durch.

wolfgang\_jaede@web.de



**Carolin Cordier**

ist Rechtsanwältin und Mediatorin (BM®, BAFM, SDM-FSM) mit Kanzlei in Lörrach (Schwerpunkt Mediation). Sie ist als Ausbilderin BM® von Mediator\*innen tätig an der Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung in Freiburg im Breisgau.

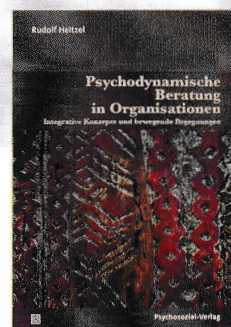
Cordier@kanzlei-cordier.de

Anzeige

**Rudolf Heltzel**

## Psychodynamische Beratung in Organisationen Integrative Konzepte und bewegende Begegnungen

Psychodynamische Ansätze sind für die Beratung in Organisationen besonders hilfreich. Rudolf Heltzel führt Ideen der Objektbeziehungpsychologie, der relationalen Psychoanalyse und der Foulkes'schen Gruppenanalyse zusammen und zeigt, wie sie sich wechselseitig bereichern. Er stellt basale Positionen und integrative Konzepte organisationsbezogener Supervision und Beratung vor und veranschaulicht diese anhand von zahlreichen ausführlichen Praxisbeispielen. So bietet er Einblicke in die Vielfalt und Komplexität psychodynamischer Beratungsmethoden und damit praxisnahe Anregungen zur kreativen Befreiung und Vitalisierung der Beratung in Organisationen. Die geschilderten Szenen bewegender Begegnungen mit einzelnen, Teams und Großgruppen sorgen für eine anregende und kurzweilige Lektüre.



374 Seiten • Broschur • € 39,90  
ISBN 978-3-8379-3106-8

 Psychosozial-Verlag

bestellung@psychosozial-verlag.de · www.psychosozial-verlag.de