

Wo Mediation Halt enthält

Immer wieder fällt der Begriff „mediative Haltung“. Manchmal habe ich den Eindruck, dass dieser Begriff mehrdeutig besetzt ist. Ähnlich ergeht es mir mit Begriffen wie Allparteilichkeit, Authentizität, Empathie, Vertrauenswürdigkeit usw.

Weitgehende Einigkeit sehe ich in der Grundannahme, dass in der Mediation Haltung nicht alles, aber ohne Haltung alles nichts ist. Wer eine qualifizierte Mediationsausbildung absolviert hat, weiß, dass mit Methoden allein ohne die „mediative Haltung“ eine erfolgreiche Mediation, die sich durch Nachhaltigkeit und Tragfähigkeit der Ergebnisse kennzeichnet, kaum möglich ist. Das wirft nun einige Fragen auf:

Was genau ist „mediative Haltung“?

Ist sie „erlernbar“, und wenn ja, wie?

Lässt sie sich evaluieren?

Wie setzt der BM seine Definitionsmacht ein?

Ich wünsche mir sowohl für die Mediation als auch für dem BM eindeutige Antworten. Von daher versteht sich dieser Beitrag als ein Impuls mit Hilfe einiger Wortspiele und Erfahrungsberichte als Perspektivangebote.

I) Werte als Basis für Haltgebendes

Werte formen Halt

Halt formt Haltung

Haltung formt Verhalten

Verhalten formt Verhältnisse

Verhältnisse formen Nachhaltigkeit

Haltung und Werte sind eng miteinander verknüpft, denn Werte geben Halt im Leben. Sie sind wie ein Leuchtturm, der den Weg weist. Die Intensität der Wegweisung hängt sehr von seiner Leuchtkraft ab. Damit meine ich die Tiefe der Verwurzelung des eigenen Wertebewusstseins. Diese wiederum ist abhängig von persönlichen Faktoren. Dazu gehören die (genetische) Veranlagung, die Prägung durch Erlebnisse mit deren individuellen Lernerfolgen und nicht zuletzt auch die Bereitschaft und auch die Chance, sich selber, seine Sicht- und Denkweisen sowie die eigenen haltgebenden Werte zu hinterfragen. Letzteres halte ich für Mediatorinnen / Mediatoren (insbesondere auch im Ausbildungskontext) für genau so wichtig wie wirkungsvoll und unerlässlich.

Denn jede Mediatorin und jeder Mediator steht in einer Mediation vor einer heftigen Herausforderung: Ein von Ak-

Das entscheidende Ziel der Mediation ist es, mit ihrer Hilfe eine schwierige Situation für alle Beteiligten zum Erfolg zu führen.

Erfolg stellt sich dann ein, wenn durch die Mediation tragfähige und nachhaltige Ergebnisse erzielt werden.

Dafür gestalten die Mediatorinnen und Mediatoren im Mediationsprozess einen Rahmen, der dieses Ziel unterstützt und trägt.

Die Richtlinien und Standards des BM geben Orientierung, wie dieses Ziel erreicht werden kann.

Ein wichtiger Aspekt sind dabei stabile Beziehungen und Verhältnisse sowohl zu sich selber als auch zu anderen.

Beziehungen werden bestimmt durch das Wechselspiel von Verhalten und seiner Interpretation / Wirkung.

Beides ist abhängig von der persönlichen Absicht, Einstellung und Haltung.

Diese finden Ihre Wurzeln in dem, was Halt gibt: **Die Werte.**



Die Auseinandersetzung mit den persönlichen Werten und ihrer Wirkung bietet in der Mediation die entscheidende Grundlage für Nachhaltigkeit

zeptanz der Andersartigkeit und Allparteilichkeit getragenes Wirken, das sich selber stärkt und lebendig wird in der Begegnung unterschiedlicher Wertelandschaften.

Diese Haltung ist eine Grundvoraussetzung, um die von Polarisierung gespeiste Eskalationsspirale zu stoppen und einen Rahmen zu schaffen, in dem die Integration von unvereinbar scheinenden Gegensätzen möglich wird.

Ich bin der Überzeugung, dass jede Mediatorin und jeder Mediator, (die/der schließlich andere Menschen auf ihrem Weg der Konfliktbearbeitung und bei der Suche nach Lösungswegen begleitet) größtmögliche Klarheit darüber haben muss, von was er oder sie selber geleitet wird, was ihr/ihm Halt gibt und wie stabil die eigenen haltgebenden Wurzeln sind. Ohne diese Klarheit wird beim ersten heftigen Sturm der (Mediations-) Baum entwurzelt.

Um das zu vermeiden, muss jede Mediatorin und jeder Mediator nicht nur genau wissen, wo die eigenen wunden Punkte liegen, sondern auch mit ihnen in einer (selbst-) bewussten Form umgehen können.

Deshalb sehe ich in der kontinuierlichen Selbstreflexion einen integralen Bestandteil für die Entwicklung von Mediationskompetenz. Hier kommt es nicht so sehr auf das Vorhandensein von Kompetenz (als Dispositionen zum Entscheiden und Handeln unter Unsicherheit) an, sondern vielmehr auf ihre Wirkung in einem System bzw. in einer

Situation wie z.B. einem Mediationsprozess.

Die vom BM definierten ethischen Grundsätze enthalten Werte, die ich (nach meinen subjektiven Wertemaßstäben) als mediative Werte bezeichne. Von daher definieren sie für mich, was in der Mediation Halt gibt und stellen den Leuchtturm für meine Tätigkeit als Mediator dar. Damit sind sie der Maßstab, an dem sich Ergebnisse und Wirkung meiner Handlungen messen lassen muss.

II) Ein Entwicklungskompass

Im Folgenden stelle ich verschiedene Aspekte vor, die für mich eine wertvolle Reflexions- und Interventionshilfe für die konstruktive Auseinandersetzung mit mir selber und auch mit anderen geworden ist.

Dieser Leitfaden erhebt keinen wissenschaftlichen, sondern vielmehr einen pragmatischen und vielleicht sogar einen zutiefst menschlichen Anspruch. Es geht mir nicht darum, ob er nun „richtig“ oder „falsch“ ist. Es geht mir einzig und allein um seine Wirkung und Nützlichkeit. Letztere hat sich in meiner Tätigkeit als Mediator, Trainer und Berater vielfach bewährt.

1) Prägung

Meine Kindheitserlebnisse haben grundlegende Bedeutung und Wirkung auf meine Persönlichkeit. Dabei spielen äußere Einflüsse (Umwelt), Veranlagung



und die frühkindlichen hoch komplexen Lernprozesse eine entscheidende Rolle.

2) Grundbedürfnis

Diese Prägung bringt ein Mangelereben mit sich in mindestens einem der Grundbedürfnisse nach Sicherheit, Autonomie und/oder Beziehung. Mein Denken, Fühlen und Handeln wird immer von dem Bestreben geleitet sein, einen Ausgleich in diesem Mangelereben zu erreichen. Irgend eines dieser Bedürfnisse ist stetig „hungrig“ und strebt danach, genährt zu werden. (Gleichzeitig werde ich dieses Ziel niemals zu meiner vollkommenen Zufriedenheit erreichen.)

3) Strategie

Nun probiere ich als Kind verschiedene Wege aus, wie ich diese sehnsuchterfüllende Nahrung erhalten kann. Dabei erziele ich sowohl Erfolge als auch Misserfolge und entwickle nach und nach meine „Lieblingsstrategie“.

4) Werte

Wenn ich nun eine Strategie gefunden habe, werde ich sie festigen und entwickle dafür „Leitplanken“ (Werte), die mir als Wegweiser dienen, für mein Verhalten und auch für meine bevorzugte Wahrnehmung.

5) Absicht

Wirkt nun eine bestimmte Situation auf mich ein, beurteile ich sie nach meinen Wertemaßstäben und gebe ihr eine Bedeutung. Dabei kann es sein, dass ich eine Differenz zwischen meiner Interpretation dieser Situation und meiner inneren Wertelandskarte feststelle. Meine Absicht ist es nun, die Situation so zu gestalten, dass ich die Differenz in irgend einer Form innerlich oder äußerlich ausgleiche.

6) Verhalten

Erst hier kommt nun mein Verhalten zum tragen. Ich werde für andere Menschen wahrnehmbar in meiner Aktion, Reaktion, Aktivität oder Passivität.

7) Wirkung

Mein Verhalten hat Folgen, egal wie ich mich verhalte. Es wirkt als Auslöser für das Empfinden anderer. Dabei habe ich wenig Einfluss darauf, welche Empfindungen mein Verhalten in anderen auslöst, weil jeder Mensch sein ganz eigenes Bild formt. Als Basis wirkt bei meinem Gegenüber seine Prägung, Grundbedürfnisse, Strategien, Werte, Absich-

ten und Verhaltensweisen - nur eben ganz anders, als bei mir. So entsteht ein hochdynamischer Interaktionsprozess.

III) Die Bedeutung für die Mediation

Hier wird deutlich, wie schwierig es ist, eine mediative Haltung zu definieren. Ich halte es für wenig hilfreich, einem Menschen eine mediative Haltung zu- oder absprechen zu wollen. Deshalb begrenze ich an dieser Stelle bei dem Begriff der „Haltung“, auf seine Wirkung. Ich kann leicht feststellen, wie ein Mensch bzw. sein Verhalten auf mich wirkt. Ich kann diese Wirkung zurückmelden und in der weiteren Auseinandersetzung reflektieren, welche meine Anteile und welche die meines Gegenübers sind.

Hierfür gibt es einige hilfreiche Modelle. Sie dienen der Reflexion von alltäglichen Situationen, Mediationen und auch Ausbildungssituationen.

Persönlichkeitsmodelle

Die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Persönlichkeitsmodellen ist ein wichtiger Schritt, um das eigene Bewusstsein und die eigene Wahrnehmung im Kontakt mit anderen Menschen zu erweitern.

Ich habe mich dabei intensiv mit dem Enneagramm befasst. Es gehört zu meinem „Werkzeugkoffer“, wenn es darum geht, eine Orientierungshilfe bei Begegnung und Auseinandersetzung mit der Andersartigkeit zu bieten.

Dabei ist es von untergeordneter Bedeutung, welches Modell eingesetzt wird. Es gibt eine Vielzahl von Modellen wie HDI, DISG, MBTI, Transaktionsanalyse, Insights, LIFO, KODE, Enneagramm, Riemann, Adler, Jung uvm. Wichtig ist, dass die Modelle grundsätzlich dienende Funktion haben. Dazu gehört insbesondere, dass diese Modelle nicht missbraucht werden, um andere Menschen in Schubladen zu stecken. Persönlichkeitsmodelle beschreiben den Menschen so, wie eine Landkarte die Landschaft beschreibt. So wie die Betrachtung einer Landkarte kein Ersatz für die Reise durch ein Land ist, ist ein Persönlichkeitsmodell kein Ersatz für die direkte Auseinandersetzung und Begegnung eines Menschen mit seiner individuellen Persönlichkeit.

Das grundlegende Ziel dabei ist, dass durch die Auseinandersetzung mit der Unterschiedlichkeit ein Entwicklungs-

raum geschaffen wird, der zunächst die **Akzeptanz der Andersartigkeit** fördert.

Dabei wird das (ver-) urteilende Denken „Wie kann man sich nur so unmöglich verhalten!“ erweitert durch die wertschätzende Sichtweise „Jeder Mensch hat einen ganz triftigen Grund, sich genau so zu verhalten, wie er sich verhält. Ich möchte diesen Grund kennen lernen und - sofern mir möglich - begreifen.“

Auf diesem Weg folgt ein weiterer wichtiger Schritt, bei dem sich die Richtung der Betrachtung nicht nach außen, sondern nach innen richtet: Die Entdeckungsreise zur eigenen Persönlichkeit, mit dem Ziel, die **Akzeptanz der Eigenartigkeit** zu entwickeln.

Das ist meist die viel größerer Herausforderung, denn sie enthält das „sich selber annehmen“ mit seinen eigenen Licht- und Schattenseiten. Wem es gelingt, sich selber zu akzeptieren, der wird auch andere akzeptieren können.

Selbstreflexion

Dieser Form der Auseinandersetzung mit Anders- und Eigenartigkeit birgt auch die Gefahr in sich, als Alibi genutzt zu werden: „Ich bin nun mal so wie ich bin. Und deshalb, liebe Umwelt, hast du dich gefälligst auf mich einzustellen“. Diese Sichtweise kann dann einen sinnvollen Zwischenschritt darstellen, wenn ein Mensch zuvor der Meinung war, sich für seine Existenz bei anderen entschuldigen zu müssen. Sie darf aber nicht Ziel oder Ende eines Entwicklungsweges sein. Ich wundere mich immer, wenn jemand für sich selbst die Überzeugung gewonnen hat, mit seiner Entwicklung „fertig“ zu sein.

Ein wertvoller Indikator sind die eigenen Gefühle wie Freude, Angst, Trauer und Wut. Sobald ich sie bei mir entdecke, weiß ich, dass da etwas (vielleicht noch Unentdecktes) in mir schlummert. Ein kleiner Auslöser im Außen reicht, um meine Gefühle im Inneren zu aktivieren. Wichtig ist mir dabei die Selbstbeobachtung geworden. Mit ihr habe ich erlebt, wie wertvoll es ist, die Verantwortung für meine Gefühle nicht auf andere abzuwälzen („Wenn Du anders wärst, ginge es mir besser!“) sondern sie selber zu übernehmen, in dem ich meinem Gegenüber die Wirkung seines Verhaltens auf mich mitteile. Ich bin auch der Überzeugung, dass die Selbstreflexion wichtige Basis für eine wirkungsvolle gewaltfreie Kommunikation ist.



Doch zuvor müssen die vielen kleinen und großen unbewussten Automatismen erkannt werden, die mir aufzeigen, wie ich „funktioniere“.

Wirkungsvoll ist hier die Selbstbeobachtung insbesondere in Konfliktsituationen. Dabei leiten mich folgende Fragen:

- In welchen Situationen ärgere ich mich?
- Wann bemerke ich meinen Ärger?
- Wie reagiere ich?
- Wann reagiere ich?
- Warum habe ich so reagiert?
- Wie hätte ich an liebsten reagiert?
- Wie reagieren meine inneren Stimmen?
- Woher kenne ich diesen Ärger?

Bei dieser Selbstbeobachtung ist es sehr hilfreich, die drei A's zu beachten

- **Aufmerksam**
Ich nehme meinen Ärger wahr, wo und wann immer er entsteht. Ich spüre dabei, wie mein Körper reagiert.
- **Akzeptierend**
Ich sage zu meinem Ärger „Hallo, da bist du ja wieder“, und heiße ihn als ein Bestandteil von mir willkommen.
- **Absichtslos**
Ich lasse alles so, wie es ist, ohne es verändern zu wollen: „Nichts weg haben wollen und nichts her haben wollen“

Der Clou dabei ist, dass durch die Beachtung der drei A's eine stimmige Veränderung wie von selbst kommt. Ich lerne mich dadurch besser kennen und entdecke Neues in mir - ein hochspannender Lernprozess, der nicht mehr (und auch nicht weniger) erfordert, als wach und ehrlich zu mir selber zu sein.

Je mehr eine Mediatorin/ein Mediator dazu in der Lage ist, desto stärker wird ihre/seine Empathie.

Spiegelgesetze

Zur Unterstützung meiner Selbstbeobachtung dienen die Spiegelgesetze.

Sie helfen sehr dabei, zu differenzieren, was z.B. in einer Konfliktsituation meine eigenen Anteile sind und was zu meinem Gegenüber gehört. Diese Differenzierung ist Voraussetzung für die Unterbrechung der Eskalationsspirale. In meiner Wertelandschaft sind sie Bestandteil der Qualitätssicherung von Mediationen.

1. Spiegelgesetz

„Alles, was mich am anderen stört, ärgert, aufregt, in Wut geraten lässt und was ich anders haben will, habe ich selbst in mir.“



Ein Beispiel:

Ich stehe in einem Supermarkt in der Schlange an der Kasse und bin ziemlich unter Zeitdruck. Eine Frau geht an der Schlange vorbei direkt zur Kasse um ihre Waren zu zahlen. Ich ärgere mich darüber.

Das 1. Spiegelgesetz vor Augen frage ich mich: „Warum ärgere ich mich darüber?“ (Ich könnte mich doch auch darüber freuen, weil diese Situation die Chance bietet, Wechselwirkungen sozialer Verhaltensweisen zu beobachten.)

Zunächst kommen Gedanken wie „Unsoziales Verhalten“, „Die hat kein Benehmen“, „So eine Frechheit“. Mit diesen Gedanken bin ich aber nicht bei mir, sondern im Außen, also außer mir.

Dann suche ich nach meinen Anteilen und stelle fest, dass ich mich am liebsten genauso verhalten hätte, weil ich damit meinen Zeitdruck hätte reduzieren können. Das habe ich mich aber nicht getraut. Mein tieferer Ärger besteht nun darin, dass sich ein anderer Mensch einfach die Erlaubnis für etwas nimmt, was ich mir selber verbiete! Damit ist diese Situation ein Spiegel, in dem ich meine innere Landkarte erkennen kann.

2. Spiegelgesetz

„Alles, was der andere an mir kritisiert, bekämpft und verändern will und was mich verletzt, betrifft mich - das ist in mir noch nicht erlöst.“



Ein Beispiel:

Ich höre meinen Anrufbeantworter ab. Ein Kollege beschwert sich: „Du hast mich ganz schön hängen lassen. Du hast mir die Infos nicht gegeben, die ich so dringend brauche. Deinetwegen kann

ich jetzt meinen Termin nicht einhalten!“

Ich hatte ihm aber die Informationen schon eine Woche vorher zukommen lassen. Nun kommt mein Ärger ins Spiel: „So ein Blödmann! Schießt mit Du-Botschaften um sich. Wohl noch nie was von Gewaltfreier Kommunikation gehört? Das Leben wäre so einfach, wenn alle Menschen gewaltfrei kommunizieren würden!“

Auch hier bin ich mit meinen ersten Gedanken außer mir. Dann folgt wieder die Frage: „Warum ärgere ich mich darüber? Was wird da in mir berührt?“

Wieder erkenne ich meine Anteile: Wenn ich unter Zeitdruck stehe, lässt meine Zuverlässigkeit nach. Ich arbeite daran, dass zu verändern, weil es mir wichtig ist, bei anderen Menschen einen zuverlässigen und vertrauenswürdigen Eindruck zu hinterlassen. Jedoch gelingt mir das nicht immer und das macht mir zu schaffen.

Doch in diesem Fall war ich zuverlässig! Ich habe diese Arbeit sofort erledigt, um meinem Wunsch, einen zuverlässigen Eindruck zu hinterlassen, zu entsprechen.

Mein tieferer Ärger: Es hat nicht gewirkt! Ich habe alles getan, und das Ziel trotzdem nicht erreicht.

Das 2. Spiegelgesetz zeigt mir, dass mich das Thema „Zuverlässigkeit“ noch eine ganze Weile begleiten wird.

3. Spiegelgesetz

„Alles, was der andere an mir kritisiert und mir vorwirft, anders haben will oder bekämpft, was mich aber nicht berührt, ist sein eigenes Bild, sein eigener Charakter, seine eigene Unzulänglichkeit, die er auf mich projiziert.“



Ein Beispiel:

In der 3. Phase einer Mediation habe ich mit Mediant A über seine Gefühle und Empfindungen gesprochen. Ein ziemlich zäher Prozess, bei dem es aber langsam gelang, zum Kern seines Anliegens vorzudringen.

Kurz bevor das eigentliche Anliegen von Mediant A sichtbar wurde, verließ Mediant B seine Geduld: „Also was Sie hier machen, ist ja nicht zum Aushalten. Mir reicht es. Jetzt ist Schluss mit dem



Gesülze, wir brauchen jetzt eine Lösung, denn Zeit ist schließlich Geld. Deshalb werden wir jetzt Plan B durchführen!“

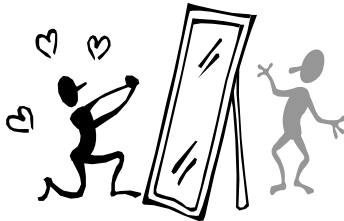
Diese Situation verursachte in mir keinen inneren Druck. Mir war klar, das Mediant B von einer hohen Ergebnisorientierung geprägt und es für ihn besonders schwer ist, temporäre Lösungslosigkeit auszuhalten. Meine eigene Ruhe und Zuversicht, kurz vor einem weiteren wichtigen Schritt zu stehen, strahlte auf ihn aus und nach einem kurzen Gespräch konnten wir die Phase 3 fortsetzen.

(Hier erhält das Wort „Halt“ eine erweiterte Bedeutung im Sinne von „Stop“. Damit ziehe ich die Grenze zwischen „Dein“ und „Mein“)

4. Spiegelgesetz

„Alles, was mir am anderen gefällt, was ich an ihm liebe, bin ich selbst, habe ich selbst in mir und liebe es im anderen.“

Ich erkenne mich selbst im anderen – wir sind in diesen Punkten eins.“



Mit diesem Spiegelgesetz werden die eigenen (manchmal unentdeckten) Ressourcen deutlich. Fähigkeiten oder Eigenschaften, die ich bei andern Menschen wahrnehme und schätze, stellen ein Teil von mir selber dar. Sie können z.B. eine Hilfe sein, zu erkennen, dass das, was ich bei mir als einen subjektiven Mangel wahrnehme, gar nicht so mangelhaft ist.

Häufig erlebe ich bei der Vermittlung dieser „Weisheit des Spiegels“ heftigen Widerstand. Dieser Widerstand bestätigt mir ihre Wirksamkeit und bietet gleichzeitig wertvolle Impulse für die Auseinandersetzung mit den Spiegelgesetzen.

Glaubenssätze

In der Auseinandersetzung mit den Spiegelgesetzen werden auch die aus Wertevorstellungen entwickelten eigenen Ge- und Verbote deutlich. Sie in Frage zu stellen bedeutet, dass der damit verbundene Halt und Orientierung verloren gehen könnte. Solange unklar ist, wo der neue Halt und die neue Orientierung herkommen sollen, wird das Infragestellen von Glaubenssätzen als Gefahr empfunden und häufig abgelehnt.

Ein kleines Beispiel aus dem Alltag:

Seit fünf Jahren lebe ich mit meiner Partnerin und ihrem- 11-jährigen Sohn zusammen. Da gab und gibt es immer wieder Situationen mit kleineren und größeren Reibungsverlusten. Einer dieser Punkte war die Senftube. Ich war es von klein auf gewohnt, Tuben ordentlich von hinten aufzurollen, damit sich der verbleibende Inhalt möglichst nah an der Öffnung sammelt. Deshalb fiel es mir besonders auf, wenn meine beiden Lebensgefährten einfach in der Mitte auf die Tube drückten, um an den Inhalt zu gelangen. Zunächst hielt ich meine innere Empörung über dieses „falsche“ Verhalten zurück. Irgendwann hielt ich es nicht mehr aus. Mit meiner Darstellung, dass man Tuben von hinten auszudrücken hätte, erntete ich verwunderte und mitleidsvolle Blicke: „Weißt du eigentlich, wie lustvoll es ist, die Tube mittendrin zu drücken?“ Nein, dass war mir fremd, weil ich es nie getan hatte. Schließlich probierte ich es aus. Und tatsächlich, es war für mich ein wirklicher Lustgewinn, meinen alten Glaubenssatz zu verändern. Damit hat sich mein „Handlungsspielraum um eine Möglichkeit erweitert.“

Beispiele für „Irrglaubenssätze“

- Ich darf mich nur dann wertvoll empfinden, wenn ich in jeder Hinsicht kompetent, tüchtig und leistungsfähig bin.
• Es ist schrecklich, wenn die Dinge nicht so sind, wie ich sie gerne haben möchte.
• Für jeden Konflikt gibt es eine richtige Lösung. Es ist eine Katastrophe, wenn ich sie als Mediator hier nicht finde.
• Ich muss ständig auf der Hut sein, dass mir ja kein Fehler passiert.
• Ich brauche einen stärkeren, erfahreneren Partner /Co-Mediator, auf den ich mich stützen kann.

Besonders als Mediatorin und als Mediator ist es wichtig, sich seiner Glaubenssätze bewusst zu sein. Es geht darum zu überprüfen, ob der Glaubenssatz blockierend oder befreiend wirkt.

Als Hilfestellung dienen folgende Fragen:

- Ist er mein eigener oder stammt er von äußeren Prägungen (z.B. Familie,...)?

Allparteilichkeit

Die Themen Haltung und Allparteilichkeit stehen in enger Verbindung zueinander.

Allparteilichkeit ist eine Form des empathischen Daseins für alle Konfliktbeteiligte.



Allparteilichkeit wird getragen von Wertschätzung. (Nichts Menschliches ist mir fremd)



Voraussetzung ist die Akzeptanz der Andersartigkeit, d.h. mir fremde Verhaltensweisen, die ich nicht verstehen kann, trotzdem zu akzeptieren und annehmen zu können, ohne sie zu verurteilen (was nicht bedeutet, dass ich meine Wertemaßstäbe leugnen soll)



Das setzt voraus, dass ich mich selber auch akzeptieren kann, mit meinen eigenen Licht- und Schattenseiten, die Akzeptanz der Eigenartigkeit



Dazu muss ich meine Stärken, Schwächen und die Wirkung dieser Eigenschaften auf andere Menschen kennen.



Das erfordert die Fähigkeit, gegenüber anderen Menschen meine eigenen Gefühle (Angst, Trauer, Ärger, Freude) zum Ausdruck zu bringen und zu meinen eigenen Bedürfnissen zu stehen.



Und vor allen Dingen auch eigene Projektionen zu erkennen. (Was nicht bedeutet, dass ich mich nicht mehr ärgern oder nicht mehr projizieren dürfte)



Die Basis für dies alles ist eine permanente

Selbstreflexion, Selbstbeobachtung und eine klare Selbstwahrnehmung

Das ist für mich Selbst-Bewusstsein, und führt zu wachsendem Bewusstsein über sich selbst.



- *Blockiert er mich oder unterstützt er meine persönliche Entwicklung und mein Wirken?*
- *Welchen Einfluss übt er in schwierigen Situationen auf meine Handlungsfähigkeit aus?*
- *Was würde passieren, wenn ich diesen Glaubenssatz veränderte?*

Wenn ich einen Glaubenssatz hinterfrage oder verändern will, ist es wichtig mir bewusst zu machen, dass der Glaubenssatz ein Teil von mir ist oder war. Dazu gehört, dass ich, wenn ich mich von ihm verabschieden will, den Abschied mit einem Dank an ihn verbinde: *„Du hast mir bislang gute Dienste geleistet. Ich habe dich gebraucht, weil du mir Halt gegeben hast. Nun will ich einen neuen Halt finden. Damit darfst du in den Ruhestand treten. Ich danke dir.“*

STRAKO-Modell

Dieses Modell entwickelte Renata Bauer-Mehren im Rahmen der Ausbildung zur TrauerbegleiterIn im Münchner Institut für Trauerpädagogik M.I.T.. Das Modell beschreibt die Zusammenhänge zwischen Strategie - Trauer - Konflikt. Jeder Mensch durchlebt schmerzhaft Mangelerscheinungen (vgl. „Entwicklungs-kompass“). Er entwickelt eine Strategie, die dazu dient, diesen Schmerz auf ein für ihn erträgliches Maß zu reduzieren. Die Folge können Vermeidungs- und Verdrängungstendenzen sein, die besonders in Konfliktsituationen kraftraubend wirken oder auch zu Stolpersteinen werden. Konflikte sind deshalb Indikatoren für ungestillte Bedürfnisse. Indem ich im Konflikt auf meinem Standpunkt beharre, ja auch unbedingt Recht bekommen will, befriedige ich vermeintlich mein altes Defizit, meinen damals erlebten Mangel. Es ist, als müsste ich im Konflikt endlich meine alte Sehnsucht „nahnähren“, als müsste ich endlich von diesem Mangel „erlöst“ werden. Das erklärt auch das vielfach heftige Vertreten von Positionen: ich brauche für mich eine Befriedigung, eine Genug-tuung.

Durch die Arbeit mit dem STRAKO-Modell werden alte Muster, Strategien bewusst gemacht und erweitern so den eigenen Entscheidungs- und Handlungsspielraum. Mit diesem Modell erlebe ich, dass es um eine alte, nicht befriedigte Sehnsucht geht, die ich betrauer und danach als einen bewussten Erle-

bensvorgang in meine Persönlichkeit integriere.

Die Wirkung zeigt sich z.B. darin, dass die Teilnehmer Konfliktsituationen viel gelassener und ruhiger begegnen und durch das vertiefte Verständnis für menschliche Nöte eine deutliche Zunahme im empathischen Verhalten zeigen, was insbesondere in Phase 2 und 3 sichtbar wird.

IV) Abschließende Gedanken zur Haltung

Haltung halte ich für das wichtigste Thema in der Mediation. Deshalb ist es mir ein Herzensanliegen, diese Thematik mit all ihren Schattierungen weiter zu diskutieren und zu reflektieren. Wertvoll finde ich offene und ehrliche Auseinandersetzungen, die vom gegenseitigen Respekt und Akzeptanz getragen sind. Insbesondere im Ausbildungskontext sollte Haltung eine permanente Begleiterin sein. Wird nun die Frage gestellt, wie sich Haltung messen lässt, wird mir ein Dilemma deutlich: Einerseits ist es wichtig Arbeitsergebnisse (z.B. das einer Ausbildung) messbar zu gestalten, um zu überprüfen, ob ein bestimmtes Ergebnis erreicht wurde.

Andererseits sind Haltung und Werte eng miteinander verknüpft. Deshalb halte ich es für wenig nützlich, Haltung zu bewerten, weil ich eine unbefriedigende Richtig-Falsch-Diskussion befürchte, und sich eine Konkurrenz der Werte mit meinem Bild mediativer Haltung nicht vereinbaren lässt.

Jedoch gibt es einige Wegweiser, die ich als Indikatoren für eine mediative Haltung nutze. Auch hier beschränke ich mich auf meine Wahrnehmung und suche die offene Auseinandersetzung mit meinem Gegenüber, weil ich dadurch immer wieder ein weiteres Stück meiner eigenen blinden Flecke entdecke. Dabei geht es mir um ein gemeinsames Wachstum, bei dem mich folgende Fragen leiten:

- Ist ein Mensch bereit, sich mit seiner Persönlichkeit zu befassen?
- Spricht ein Mensch von seinen Bedürfnissen und Interessen oder reduziert er sich auf Positionen?
- Setzt sich ein Mensch mit seinen eigenen Projektionen auseinander oder beklagt er mehr das Verhalten anderer?

- Kann ein Mensch zwischen seiner und fremder Verantwortung unterscheiden?
- Ist sich ein Mensch darüber bewusst, was ihn leitet, wenn er selber leitet bzw. mediiert?
- Kennt ein Mensch seine Muster, die ihm Kraft geben und nehmen?

Und schließlich die für mich spannendste Frage:

- Warum ist mir die Beantwortung dieser Fragen so wichtig? ;-)

Einen Aspekt habe ich bereits gefunden (wahrscheinlich gibt's noch mehr): Mir als relativ junges Mitglied fehlt häufig das Hintergrundwissen der Gründergeneration des BM. Deshalb kann ich so mancher Diskussion nicht richtig folgen. Manchmal habe ich dabei ähnliche Wahrnehmungen wie in einer Mediation, nämlich dass das eigentliche Anliegen im Nebel verborgen bleibt.

Ich würde mich sehr darüber freuen, wenn es gelänge, die zahlreichen (Werte-) Diskussionen im BM zu ergänzen durch einen regen Austausch über die Wirkung von Verhaltensweisen. Ich verspreche mir davon mehr Orientierung und Klarheit über die unterschiedlichen Sichtweisen und Wahrnehmungen. Mit dieser Klarheit wird es mir noch leichter fallen, mein Engagement für die Mediation im BM zu konzentrieren.

Thomas Robrecht

Jahrgang 1960
Modellschreiner,
Kunststofftechniker,
Mediator und
Ausbilder BM,
Ausbildung in TZI,
Enneagramm und
DISG.



22 Jahre Berufserfahrung als Angestellter im Handwerksbetrieb, in Automobil- und Chemiebranche sowie im IT-Bereich.

Seit 1999 selbständig als Trainer und Berater. Gesellschafter von SOKRA-Team. Tätigkeitsschwerpunkte: Mediation und Konfliktmoderation, Teamentwicklung, Ausbildung betriebsinterner Konfliktmanager, Führungskräfteentwicklung und wertorientierte Managementausbildung.