

Mediation

Wollen wir gemeinsam am Weltfrieden basteln?



WELT FRIE D E

Ich werde manchmal gefragt, warum ich Mediatorin geworden bin. Das Ergebnis eines längeren Überlegungsprozesses war: Ich will Frieden für andere und damit auch Frieden für mich. Heute sage ich also regelmäßig in Workshops oder in Ausbildungen: Lasst uns gemeinsam am Weltfrieden basteln.

Dieser Planet hat es nötig.

Dr. Andrea Friedrich

International zertifizierte Mediatorin, Master Coach, Supervisorin



RIEDEN

Ich hatte bereits eine dreijährige Coachinausbildung durchlaufen und fand 2010 das Harvard-Konzept der Mediation nach Fisher & Ury¹. Es passte wie ein bekanntes Körperteil auf Eimer: Ein strukturierter (!) Leitfaden durch einen Konflikt! Ich liebe Struktur!

Und was noch schöner war: Es funktionierte! Und zwar besser, als ich anfangs dachte. Warum ist das so? Ich denke, dass das der größte „Change“ zu anderen lösungsorientierten Konfliktlösungsprozessen war: Verhandelte Interessen und keine Positionen. Wir erforschen also die Bedürfnis-Ebene

und suchen dort den Konsens. Manchmal darf man sich dafür etwas Zeit nehmen. Ich erlebe oft, dass die eigenen Bedürfnisse von Konfliktparteien unreflektiert und damit auch unbenannt sind. Wir brauchen allerdings Worte, um Verstehen und im schönsten Fall Verständnis zu generieren. Wenn dies gelingt, ist Konsens meistens leicht. Wir haben ein Win-Win erreicht. Das ist immer das Ziel von Mediation.

Was ist Mediation also genau?

Hier eine Definition: Das Harvard-Konzept ist eine bewährte Methode in der profes-

— **Wir brauchen Worte, um Verstehen und im schönsten Fall Verständnis zu generieren. Wenn dies gelingt, ist Konsens meistens leicht. Wir haben ein Win-Win erreicht.** —

sionellen Mediation, die darauf abzielt, Konflikte auf eine faire und konstruktive Weise zu lösen. Es basiert auf den Prinzipien der Zusammenarbeit und des gegenseitigen Verständnisses und bietet eine strukturierte Vorgehensweise.

Der/die Mediator:in zu sein, ist dabei allparteilich. Das bedeutet, in jeder Hinsicht neutral und transparent zu sein, sowie mit Herz, Hirn und Empathie bei allen in gleichem Maße ohne Präferenzen. Man trägt Sorge, dass alle Beteiligten gleichberechtigt gehört werden. So werden im Laufe des Prozesses die gemeinsamen Interessen identifiziert, um sich an diesen für eine Lösung zu orientieren. Diese soll für alle akzeptabel sein und ohne Bauchweh ausprobiert werden können.

Ein Kompromiss kann übrigens auch ein potenzielles Ende einer Mediation sein. Die Präferenz liegt allerdings auf einem echten Konsens. Die Tragfähigkeit und Nachhaltigkeit eines Konsens ist erfahrungsgemäß größer, als wenn sich Streitparteien „nur“ auf einen Kompromiss einigen konnten. Konsens entsteht oft durch freiwilligen Verzicht für das höhere Ziel von Frieden und Harmonie. Wenn ich

— Durch das Harvard-Konzept der Mediation können wir für unser Umfeld zu mehr Frieden beitragen. Und damit auch für uns. —

Dr. Andrea Friedrich ist überzeugt, dass der Fokus auf gemeinsame Interessen zu einer besseren Zusammenarbeit führt und damit zu einer größeren Zufriedenheit.



dagegen das Gefühl eines Verlustes habe, bleibt es oft bei einem Grummeln im Bauch.

Die drei größten Vorteile, die das Harvard-Konzept für Konfliktlösung bietet, sind meines Erachtens folgende:

1. Es fördert eine **kooperative und konstruktive Atmosphäre**, in der die Parteien gemeinsam nach Lösungen suchen. Dies führt zu einer höheren Wahrscheinlichkeit, dass eine nachhaltige Einigung erzielt wird, da alle aktiv an der Lösungsfindung beteiligt sind.
2. Das Harvard-Konzept legt größten Wert auf die **Identifizierung und Berücksichtigung der Interessen und Bedürfnisse aller Parteien**. Indem es über Positionen hinausgeht und die eigentlichen Anliegen der Beteiligten anspricht, ermöglicht es eine tiefere und umfassendere Lösung. Dies führt zu einer höheren Zufriedenheit und einem besseren Verständnis zwischen den Parteien.
3. Es ist eine **strukturierte Vorgehensweise, die den Lösungsprozess effektiv und effizient gestaltet**. Durch klare Schritte und Richtlinien ist sichergestellt, dass unterwegs nichts verloren geht und zu jedem Zeitpunkt Sorge getragen wird, dass wir über das Gleiche (!) reden.

Was viele noch nicht wissen, ist, dass es in Deutschland ein Mediationsgesetz² gibt.

In diesem wird gleich in §1 betont, dass Mediation ein Prozess der Freiwilligkeit und der Eigenverantwortung ist. Ich erlebe oft, dass Streitparteien gern ihre Eigenverantwortlichkeit bei ihrer Führungskraft lassen möchten oder im Prozess auch gern bei mir als Mediatorin. Nach dem Motto: Löse du bitte mein Problem. Oder Streithähne und Streithennen möchten manchmal gern, dass festgestellt wird, dass alle anderen Schuld sind, nur der oder die Betreffende auf keinen Fall.

Gemeinsame Lösungsgestaltung statt Schuldsuche

Da stellt uns das Harvard-Konzept ein un-zweideutiges Stopp-Schild in den Weg.

Erstens: Mediation sucht niemals nach Schuld. Wer Schuld festgestellt haben möchte, muss nach wie vor zu Gericht gehen und dann akzeptieren, welches „Recht“ dort gesprochen wird. Im Gegensatz zur Mediation habe ich bei Gericht keine eigenen Möglichkeiten der Lösungsgestaltung.

Zweitens: Jeder und jede darf zu jeder Sekunde den Prozess verlassen. Was auf den ersten Blick ggf. unsicher wirkt, ist tatsächlich eine Erhöhung der Wahrscheinlichkeit, dass sich alle Beteiligten aktiver beteiligen. Viele scheuen die Konsequenz, was nach Verlassen des Prozesses weiter geschehen könnte. Also bleiben sie lieber.

Mediation lebt von der Beziehung zwischen den Menschen bzw. von dem Versuch, diese wiederherzustellen. Egal, ob im privaten Umfeld oder im Business-Kontext: Wo Menschen zusammenkommen, gibt es Potenzial für Missverständnisse und damit für Konflikte. Gute Kommunikationstechniken und der Fokus auf gemeinsame Interessen können in jedem Team zu einer noch besseren Zusammenarbeit führen, Reibungsverluste minimieren und damit für alle auf das Thema Gesundheit einzahlen.

Mitarbeitende wollen in der Regel morgens freudvoll zu einer sinnstiftenden Arbeit aufstehen. Die Grundlagen des Harvard-Konzeptes können, wie ich in voller Überzeugung sagen möchte, einen wertvollen Beitrag dazu leisten, dass Konflikte schneller und nachhaltiger gelöst werden. Wenn dies geschieht, reduziert sich der emotionale Stress. Menschen sind dann etwas glücklicher. Und wenn Menschen glücklicher sind, werden sie friedvoller – auf der Arbeit und zu Hause.

Also, wollen wir gemeinsam am Weltfrieden basteln?

¹ Fisher R., Ury W. (1981): Getting to Yes – negotiating agreement without giving in, Erstauflage 1981, Letzte Auflage 2011; deutsche Übersetzung, Auflage 2018: Das Harvard-Konzept: Die unschlagbare Methode für beste Verhandlungsergebnisse

² Link zum Mediationsgesetz: <http://www.gesetze-im-internet.de/mediationsg/index.html>