

Susanne Lederer

Überblick: Ich beschreibe anhand von vier Praxisfällen aus den Bereichen Familie und Wirtschaft, wie es den MediandInnen durch Perspektivenwechsel geglückt ist, in Richtung Konfliktlösung zu gehen. Die Außensicht auf ihren Konflikt bringt den MediandInnen oft Impulse für Veränderungen.



Perspektivenwechsel

Von der Seite sieht die Situation anders aus

Im Laufe meiner Tätigkeit als Mediatorin war ich immer wieder mit Konfliktparteien befasst, die sich kaum von ihrer Sichtweise zu lösen vermögen. Die Folge ist eine Starre, die durch klassische Werkzeuge der Mediation kaum aufweichbar ist. Das unbefriedigende Ergebnis für alle Beteiligten ist dann, dass es zu keiner Lösung kommt.

So begab ich mich auf die Suche nach einem Ausweg und wurde in einer „Weiterbildung in Psychodramatischen Methoden für MediatorInnen“ fündig. In diesen Seminaren lernte ich Möglichkeiten des Perspektivenwechsels kennen, die über die mir bekannten zirkulären Fragen und den Rollentausch weit hinausgingen. Anfangs befiel mich der Zweifel: Ist es zulässig, therapeutische Methoden in der Mediation einzusetzen? Ich sammelte erste Erfahrungen und stellte fest, dass der Perspektivenwechsel, der durch die Einnahme einer ganz anderen Rolle ermöglicht wird, oftmals sehr überraschende Veränderungen mit sich bringt. Diese Art des Perspektivenwechsels ist kein Standard-Werkzeug, das ich in jeder meiner Mediationen einsetzen würde, aber sie ist eine mittlerweile bewährte Vorgehensweise in schwierigen, festgefahrenen Konfliktkonstellationen geworden.

Im Folgenden berichte ich über vier Fälle, in denen ich diese spezielle Methode des Perspektivenwechsels erfolgreich einsetzen konnte. Namen, Daten und bestimm-

te Fakten habe ich verändert. Dabei ist zu beachten, dass es sich jeweils um einen Ausschnitt aus dem gesamten Verlauf der Mediation handelt.

Der Spaziergänger bringt ein Gespräch in Schwung

Herr und Frau Albrecht befinden sich – nach mehreren Versuchen, ihre Ehe zu retten – in einer Scheidungsmediation. Bereits während der Ehe war der unterschiedliche Umgang mit Meinungsverschiedenheiten eine wiederkehrende Konflikursache. Beim Thema „Kommunikation“ stoßen die beiden nun auch in der Mediation auf ihr Konfliktmuster: Frau Albrecht konfrontiert ihren Mann mit ihrer Meinung und äußert auch gleich eine Lösung. Herr Albrecht fühlt sich dadurch in die Ecke gedrängt und verweigert ein Gespräch. Durch den Austausch darüber nimmt Frau Albrecht sich vor, sich künftig weniger konfrontativ zu verhalten und nicht gleich Lösungen vorzuschlagen, sondern Herrn Albrecht nach seiner Meinung zu fragen. Dieser bleibt bei seiner Ansicht, dass er zur Veränderung dieser Situationen nichts beitragen könne.

» Ich schlage ein Experiment vor: Herr Albrecht möge sich vorstellen, er sei ein Spaziergänger, der – um sich vom kalten Regenwetter zu wärmen – in mein Büro gekommen sei und der unser Gespräch bereits seit längerer Zeit verfolge.

Ich bitte Herrn Albrecht aufzustehen und sich in Richtung Eingangstüre zu begeben. Herr Albrecht zögert vorerst. Ich ermutige ihn, sich auf das Experiment einzulassen, da es im ungünstigsten Fall zu keinem Ergebnis führen würde, aber im günstigsten Fall eine neue Erkenntnis möglich sein könnte.

Herr Albrecht überwindet sich und stellt fest: „Von der Seite sieht die Situation anders aus!“ Er spricht nun in seiner Beobachterrolle sogar im Dialekt, während er sich als Herr Albrecht sehr gewählt ausdrückt. Ich begrüße ihn als Gast, danke für seinen Besuch und bitte ihn zu schildern, was ihm bisher in seinen Beobachtungen aufgefallen sei. Der Gast bemerkt, dass Frau Albrecht ihre Ideen in forschendem Ton äußert und Herr Albrecht sich daraufhin wie ein Kind verhält. Er mutmaßt, dass Herr Albrecht sich gemäßregelt fühlt wie einstmals von seiner Mutter. Vielleicht wäre es an der Zeit, seinen Mann zu stehen und zu sagen, was er sich denkt, rät der Gast Herrn Albrecht.

Dann werden die Rollen getauscht. Frau Albrecht, die aufmerksam zugehört hat, übernimmt die Rolle einer Spaziergängerin und Herr Albrecht nimmt wieder Platz. Frau Albrecht lobt als Gast den Vorsatz der Frau, sich mehr zurückzuhalten, äußert aber dahingehend Bedenken, dass dies im Alltag nur schwerlich umsetzbar sei. Ich frage nach, was für die Umsetzbarkeit notwendig wäre: mehr Distanz und ein Abschließen mit Vorwürfen aus der Vergangenheit, lautet rasch die Antwort. Der Gast rät Frau Albrecht, ihrem Mann mehr Verständnis entgegenzubringen und ihn im Gespräch als gleichwertig anzusehen.

Ich danke beiden, dass sie sich auf das Experiment eingelassen haben und begrüße nun wieder Herrn und Frau Albrecht auf ihren Sitzplätzen in der Mediationssitzung. Wir besprechen, was sie sich aus der Übung mitnehmen: Deutlich mehr Verständnis für das Erleben des jeweils Anderen.

»» **Sie können das ablaufende Muster aus der Distanz erkennen.**

Ich erarbeite mit ihnen, was ihre Erkenntnisse für den Alltag bedeuten. Auf dieser Basis können wir die weiteren Themen in der Mediation auch konstruktiv besprechen.

In den Folgesitzungen erfahre ich von Herrn und Frau Albrecht, dass es zunehmend Veränderungen in ihrer Kommunikation gibt, aber auch „Rückfälle“ in alte Mu-

ster. Sich als Paar zu trennen und Eltern zu bleiben, ist auch für sie eine Herausforderung. Wie wichtig es ist, miteinander in konstruktiver Kommunikation zu bleiben, wurde ihnen in ihrer Rolle des unbeteiligten Beobachters vor Augen geführt.

Mittlerweile sind Herr und Frau Albrecht geschieden. Es gelingt ihnen jedoch gut, die Kontaktregelung für ihre Kinder im Alltag umzusetzen und auch neu auftretende Fragen gemeinsam zu klären. Was sie ermutigt, weiter in Kommunikation zu bleiben, auch wenn es immer noch schwierig ist? Die Beobachtung, dass ihre Kinder dadurch deutlich entlastet sind und sie sich ganz ohne Bedenken zwischen ihren Eltern bewegen können.

Pallas Athene und Zeus bringen Ordnung in eine Familie

Berta (64) und Christine (60) sind Geschwister. Beide sind verheiratet und haben erwachsene Kinder. Ihr Vater hat bei seinem Tod jeder Tochter eine Eigentumswohnung und einen größeren Geldbetrag hinterlassen. Ihm war ganz wichtig, dass beide Töchter das gleiche Erbe bekommen, um Streit zu vermeiden.

Die Wohnungen liegen nebeneinander. Die Schwestern streiten sich als Nachbarinnen schon jahrelang um Lärm, um Reinigung des Stiegenhauses, um die gemeinsame Wäschespinne im Hof usw. Der Hinweis eines Richters führt sie schließlich in die Mediation.

Ich arbeite in diesem Fall mit meinem Kollegen Hannes K. Müller in Co-Mediation, und wir beginnen mit dem Versuch, die Themen „Lärm“, „Stiegenhaus“, „Wäschespinne“ usw. klassisch mediativ zu bearbeiten. Wir stecken mit dem Versuch rasch fest und bitten die Mediantinnen um Einzelgespräche, die diese gerne annehmen. Unsere Hypothese ist, dass es Berta und Christine aus ihrer eigenen Perspektive nicht gelingt zu sehen, worum es ihnen geht. Deshalb entscheiden wir uns für einen Perspektivenwechsel durch die Einnahme einer ganz anderen Rolle.

Die Konfliktsituation der beiden Schwestern ist allerdings komplex, dauert bereits mehrere Jahrzehnte an, und es gibt vermutlich Konfliktbeteiligte, die nicht mehr leben. Wir brauchen also eine Rolle, die Weisheit und den Blickwinkel „von oben“ ermöglicht.

» » **Unsere Mediandinnen liefern uns den entscheidenden Hinweis, indem sie uns erzählen, dass sie an griechischer Mythologie interessiert sind.**

Berta kommt als erste ins Einzelgespräch. Ich erkläre ihr, dass wir gerne versuchen möchten, den Konflikt aus einer anderen Sichtweise zu beleuchten. Sie ist damit einverstanden. Wir schlagen ihr vor, in den Götterhimmel aufzusteigen, um als Pallas Athene einen Blick auf den Konflikt zu werfen. Mein Kollege Hannes Müller bietet seine Begleitung als Zeus an. Um einen Blick von oben zu ermöglichen, nehmen Berta und mein Kollege auf Stühlen Platz, ich setze mich ihnen zu Füßen auf den Boden. Ich bedanke mich als „kleine Mediatorin“ bei „den Göttern“, dass sie mir helfen wollen und schildere die Konfliktsituation. Ich stelle die Konfliktbeteiligten, deren Herkunftsfamilie und die Partner bzw. Kinder durch Holzfiguren dar und ergänze mit Kärtchen Ziele und Themen, die formuliert wurden.

„Pallas Athene“ und „Zeus“ folgen meinen Ausführungen und werden von mir gefragt, worum es hier ginge und was ich als Mediatorin tun könne, um den Beteiligten zu einer Lösung zu verhelfen. Mein Kollege als Zeus unterstützt die Arbeit, indem er Vermutungen äußert: „Könnte es sein, dass die Verteilung des Erbes eine Rolle spielt? Könnte es sein, dass das Verhältnis der Schwestern zueinander seit der Kindheit einen Einfluss hat? Könnte es sein, dass es etwas mit dem Verhältnis des Vaters / der Mutter zu den Töchtern zu tun hat?“

Berta erzählt über ihr Verhältnis zu ihren Eltern, teilweise aus ihrer Sicht, aber auch aus der Sicht der „Pallas Athene“. Sie habe immer das Gefühl gehabt, dass ihre Mutter ihre Schwester lieber gehabt hätte. Ein wichtiger Ausgleich wäre für sie ihre positive Verbindung zum Vater gewesen, als dessen Lieblingskind sie sich sah. Durch die Gleichverteilung des Erbes unter den Schwestern sei die Sicht ins Wanken geraten, und dies habe sie sehr verletzt.

» » **„Pallas Athene“ rät Berta, zwei Dinge auseinanderzuhalten: Die Verbindung zu den Eltern und die Verbindung zur Schwester.**

Die Schwester sei nicht verantwortlich, wie die Eltern über die Verteilung von Liebe und Vermögen entschieden haben.

Im Einzelgespräch mit Christine arbeiten wir auf dieselbe Weise. Christine berichtet sehr positiv über die Kindheit

und ihre schwesterliche Liebe. Sie habe sich immer sehr mit ihrer großen Schwester Berta verbunden gefühlt. Sie habe jedoch durch den lange dauernden Streit viel Groll aufgestaut. Christine in der Rolle der Pallas Athene rät Christine, sich ihrer Geschwisterliebe wieder bewusst zu werden.

Es findet hiernach noch ein gemeinsames Mediationssetting statt, in dem es nicht mehr um Stiegenhäuser und Wäschespinnen geht. Wir arbeiten am Thema „wie können wir wieder Kontakt miteinander haben“, wobei es Berta und Christine sehr wichtig ist, ihren Kindern zu ermöglichen, einander ungezwungen zu begegnen. Das Gerichtsverfahren wollen sie beenden. Es bleibt zu hoffen, dass es Berta und Christine gelingt, ihre Schwester- und Nachbarschaft im Positiven zu beleben. Dass sich die Ereignisse der Vergangenheit auf den Konflikt im Heute weiterhin auswirken könnten, vermag die Mediation nur aufzuzeigen, aber nicht zu verändern.

Ein Team von Hausmeistern bringt die Sicht von der Insel

In einer Versicherung gibt es im Team des Kundenservices schon seit mehreren Jahren Konflikte in der Zusammenarbeit. Der Streit scheint sich immer wieder an einem Mitarbeiter, Herrn Grün, zu entzünden. Der Teamleiter, Herr Fiedler, ist mittlerweile ratlos. Er wendet sich an die Personalentwicklerin, die eine Mediation vorschlägt.

Ich arbeite in diesem Fall mit meinem Kollegen Franz Kokoth zusammen, und wir überlegen uns im Vorfeld genau, wie wir mit der Situation umgehen werden. Wir wollen vorerst eine Konfliktanalyse durchführen, um abzuklären, wo die Konfliktursachen liegen könnten und ob eine Mediation überhaupt geeignet ist. Im Vorgespräch mit der Personalentwicklerin erfahren wir, dass Herr Grün seit mehr als 20 Jahre im Kundenservice tätig ist. Herr Fiedler, der Teamleiter, ist erst seit zehn Jahren im Unternehmen und erst seit fünf Jahren in der Führungsfunktion tätig, die damals neu geschaffen wurde. Die Personalentwicklerin erzählt uns, dass Herr Fiedler einen kooperativen Führungsstil habe.

» » **Durch sein „Nicht-Reagieren“ auf den Konflikt gerate Herr Fiedler auch immer wieder in die „Schusslinie“.**

Wir entscheiden uns dafür, Herrn Fiedler jedenfalls in unsere Arbeit miteinzubeziehen. Die Personalentwicklerin

schildert Herrn Grün als einen engagierten und erfahrenen Mitarbeiter. Ihn zeichne eine hohe Arbeitsmotivation und Genauigkeit aus. Ein Problem dabei sei aber, dass Herr Grün die Zusammenarbeit mit bestimmten MitarbeiterInnen verweigern würde und dies die Arbeit blockiere.

In der ersten Sitzung geht es „hoch“ her: Die acht MitarbeiterInnen und ihr Teamleiter, Herr Fiedler, schildern den Konflikt sehr emotional. Herr Grün ist sichtlich nervös und in Verteidigungshaltung. Wir sammeln und visualisieren die Ziele, erstellen eine Themensammlung und bemühen uns um Versachlichung, was uns nicht gelingt.

Ich schlage einen Rollenwechsel vor: Alle sollen sich selbst im Geiste im Sesselkreis sitzen lassen, jedoch sollten sie wirklich aufstehen und sich vorstellen, sie seien der Hausmeister oder die Hausmeisterin, die eben damit beschäftigt sind, Glühbirnen in diesem Raum auszutauschen. Während der Arbeit, hätten sie das bisherige Gespräch verfolgt.

Die HausmeisterInnen werden nun gebeten, sich darüber zu unterhalten, was ihnen aufgefallen sei. Ich beginne einen Dialog mit meinem „Hausmeister“-Kollegen, der mir gegenübersteht, um unseren MediantInnen den Einstieg in diese Rolle zu erleichtern. Wir gehen einige Schritte und unterhalten uns vorerst darüber, was in diesem Raum zu reparieren sei. Durch unsere Bewegung, sind die MediantInnen dazu „gezwungen“, auch ihre räumliche Position zu verändern.

Der erste, der sich aus der Rolle des Hausmeisters meldet, ist Herr Fiedler, der Teamleiter. Ihm falle auf, dass es zwei Inseln gäbe. Auf einer Insel stehe Herr Grün, auf der anderen Insel alle anderen MitarbeiterInnen. Während Herr Fiedler schon in der Rolle ist, leistet Herr Grün Widerstand.

»» **Ob ich ihn für dumm verkaufen wolle, empört er sich.**

Gestärkt durch die Blicke meines Kollegen antworte ich ihm ganz ruhig, dass dies keineswegs der Fall sei, sondern wir diese Methode nur mit MediantInnen durchführen würden, die dazu in der Lage seien. Diesem Team hätten wir dies jedenfalls zugetraut. Ich lasse ihm aber die Möglichkeit offen, selbst über die Mitarbeit zu entscheiden.

Herr Grün lässt sich nun doch darauf ein. Er greift das Bild mit den Inseln auf und bestätigt es. Auf seiner Insel würden andere, strengere Regeln gelten, und er wolle nichts mit den Personen auf der anderen Insel zu tun haben. Auf die Frage meines Kollegen, wer diese Regeln

aufgestellt habe, antwortet eine Mitarbeiterin, dass sich die Regeln von selbst ergeben hätten. Mein Kollege fragt weiter, wo denn der Teamleiter und die anderen Vorgesetzten auf dieser Inselwelt seien. Die Antwort kommt von allen übereinstimmend: Sie würden dem Ganzen zusehen. Es wird nun unter den HausmeisterInnen diskutiert, ob es überhaupt möglich sei, eine Annäherung der Inselbewohner zu erreichen. Die Verschiedenheit wäre zu groß und die Bereitschaft aller, sich einander anzunähern, sehr gering.

Herr Fiedler analysiert in seiner Außensicht, dass er zweierlei Notwendigkeiten sehe: Es brauche Vorgaben, welche Regeln für alle Inseln gelten sollten und Gespräche zwischen den Inselbewohnern, wie ein Umgang miteinander aussehen könnte.

Zwei Teammitglieder geben bekannt, dass sie sich nicht in der Lage sehen, in einer Mediation mitzuarbeiten, weil sie keinerlei Hoffnung auf Veränderung hätten. Wir schlagen den übrigen Teammitgliedern und Herrn Fiedler vor, darüber nachzudenken, ob sie bereit wären, an einem Prozess mitzuwirken und in welcher Form sie selbst zu einer Veränderung beitragen könnten.

Aufgrund des Eskalationsgrades halten wir in weiterer Folge zwei separate Sitzungen ab. Einerseits mit Herrn Grün und andererseits mit Herrn Fiedler und den MitarbeiterInnen, die sich zu einer Weiterarbeit bereiterklärt haben. In diesen beiden Sitzungen gelingt es uns, die gesammelten Themen in den Bereich „Klärung der organisatorischen Rahmenbedingungen“ und den Bereich „Zusammenarbeit und Kommunikation“ zu ordnen. Wir arbeiten mit den MediantInnen heraus, dass sie sich in den Werthaltungen unterscheiden: Herr Grün räumt der Arbeit und dem Beruf hohen Stellenwert ein, anderen MitarbeiterInnen sind auch Familie und Freizeit wichtig.

»» **Den MediantInnen wird in der Reflexion deutlich, dass alle Werte ihre Berechtigung haben.**

In einer abschließenden gemeinsamen Sitzung, an der auch die Personalentwicklerin teilnimmt, besprechen wir die gemeinsam erarbeitete Konfliktanalyse.

Herr Fiedler übernimmt es, mit entscheidungsbefugten Vorgesetzten die organisatorischen Rahmenbedingungen zu erarbeiten, da dies nicht in einer Mediation behandelt werden kann. Herr Grün nimmt sich vor, zukünftig direkte Gespräche mit seinen KollegInnen zu suchen und sich um einen Austausch über verschiedene Sichtweisen zu bemühen.

Die Personalentwicklerin schlägt vor, zu beobachten, ob eine klare Verteilung der Kompetenzen zu einer verbesserten Zusammenarbeit führt. Sollte der Themenbereich „Zusammenarbeit und Kommunikation“ dennoch konflikthaft bleiben, bieten wir unsere weitere Unterstützung als MediatorInnen an. Als mein Kollege nach einiger Zeit nachfragt, erfährt er, dass sich die Zusammenarbeit tatsächlich verbessert hat, und es keinen Mediationsbedarf mehr gäbe. Unser Resümee:

»» **Die Klarheit über die Konfliktursachen hat in diesem Fall auch den Impuls für Veränderungen gebracht.**

Auch dafür kann ein Rollenwechsel, der eine neue Perspektive ermöglicht, gut sein.

Zwei Unternehmensberaterinnen bringen erfolgversprechende Lösungsideen

Frau Denk und Frau Eder sind seit vielen Jahren befreundet und haben aus einem gemeinsamen Hobby – dem Nähen – einen Beruf gemacht und ein Stoffgeschäft eröffnet. Sie bieten nun seit fünf Jahren exklusive Stoffe an und fertigen Vorhänge, Tischwäsche usw. nach Maß. Das Geschäft geht gut, sie haben mittlerweile auch vier Mitarbeiterinnen und überlegen einen weiteren Geschäftsstandort zu eröffnen. Das zweite Geschäft soll vor allem dem Zwecke dienen, dass sie nicht mehr gemeinsam an einem Ort arbeiten müssen, denn ihr Arbeitsverhältnis ist sehr schlecht geworden. Dies führt sie in die Mediation.

Nach zwei Mediationssitzungen sind wir schon sehr weit gekommen. Frau Denk und Frau Eder können gut auf ihre freundschaftliche und Arbeitsbeziehung zurückgreifen, es gelingt ihnen rasch den Konflikt zu klären und Verständnis füreinander zu entwickeln. Wir sind also schon bei der Lösungsfindung, die überraschenderweise ins Stocken gerät, das Brainstorming kommt zum Erliegen. Ich habe die Hypothese, dass wir „auf ein Hindernis aufgelaufen“ sind, thematisiere dies, und die Mediantinnen bestätigen die Annahme. Sie wüssten aber selbst nicht, um welches Hindernis es sich handle. Ratlosigkeit macht sich unter uns breit.

Ich schlage vor, ExpertInnen in die Mediation einzuladen, die uns Tipps geben könnten. Ich stelle zwei weitere Sessel an unseren Mediationstisch – für Unternehmensberaterinnen mit Expertise im textilen Bereich. Meine Mediantinnen sind neugierig, wo ich die Bera-

terinnen nun „herzaubern“ werde und sind umso überraschter, als ich sie bitte, auf den Stühlen Platz zu nehmen. Ich danke den Unternehmensberaterinnen für ihre Bereitschaft, uns ihr Wissen zur Verfügung zu stellen und schildere kurz die Situation. Die Unternehmensberaterinnen sind sich darüber einig, dass die Arbeit (Einkauf, Auslagendeko, usw.) genau aufgeteilt werden müsse und können auch sagen, wer welche Bereiche und Verantwortlichkeiten übernehmen soll. Ich habe Mühe, die Fülle an Lösungen in dieser Geschwindigkeit auf dem Flipchart festzuhalten.

»» **Ihre freundschaftliche Verbundenheit hat es Frau Denk und Frau Eder wohl schwer gemacht, offen zu äußern, wie die Bereiche aufzuteilen wären, um einander nicht zu verletzen.**

In der Auswertung dieses Perspektivenwechsels wird dies den beiden ganz deutlich. Für die weitere Arbeit, biete ich ihnen an, dass jede zwei Sessel zur Verfügung hat – den Sessel der Geschäftspartnerin und den Sessel der Freundin. So fällt es ihnen leichter, diese beiden Rollen zu trennen und klare Botschaften zu senden. Für weitere Vereinbarungen ist eine Unterstützung durch mich als Mediatorin nicht mehr notwendig. Bereits einige Tage nach der letzten Mediationssitzung informieren mich Frau Denk und Frau Eder, dass sie praktikable Lösungen gefunden hätten und ein großer Teil davon bereits in Umsetzung sei. So freue ich mich jedes Mal, in der Zeitung eine Werbung ihrer Firma über neue exklusive Stoffangebote zu sehen.

Schlussfolgerungen

Welchen Rahmen braucht die Methode des Rollenwechsels, um einen Wechsel der Perspektive zu erreichen? Ich erachte folgende Faktoren als wichtig:

- Um einen Perspektivenwechsel sicher anleiten zu können, brauchen Sie Ausbildung und Selbsterfahrung mit dieser Methodik.
- Die MediantInnen benötigen eine auf Vertrauen basierende Arbeitsbeziehung zu Ihnen, um sich auf einen Rollenwechsel einlassen zu können.
- Die Co-Mediation ist eine für mich hilfreiche Arbeitsform, weil die interdisziplinäre und gemischtgeschlechtliche Zusammenarbeit an sich bereits verschiedene Perspektiven mit sich bringt. So erlebe ich die juristische Perspektive meines Kollegen Han-

nes Müller und die Perspektive des Unternehmensberaters meines Kollegen Franz Kokoth als sehr bereichernd für unsere Arbeit. Stellen Sie sich die Frage, welche anderen beruflichen Perspektiven die Ihre bereichern könnte.

Passen Psychodrama und Mediation zusammen? Sie erinnern sich an meine Ausgangsfrage: Ist es zulässig, therapeutische Methoden in der Mediation einzusetzen? Ich stelle mir diese Frage nach wie vor und diskutiere sie mit KollegInnen.

Nun werden psychodramatische Methoden ja schon lange in der Mediation verwendet – beispielsweise Rollentausch, Doppeln, Spiegeln – und viele MediatorInnen sehen diese Arbeit nicht als therapeutisch an. Ich meine auch, dass der Erfolg, den das Einnehmen einer anderen Rolle bringt, der Methode Recht gibt: Die ausgewählten Praxisfälle haben dies auch anschaulich gezeigt.

Wichtig scheint mir jedoch die Überlegung, ob eine psychodramatische Methode dem Mediationsprozess und den Konfliktparteien nützt und ein Fundament für die Konfliktlösung schafft. Die MediandInnen müssen sicher durch den Perspektivenwechsel mit Blick auf das Ziel der Mediation geführt werden mit einem klar definierten Anfang und Ende des jeweiligen Wechsels. Die Gefahr liegt aus meiner Sicht darin, wenn Methoden –

aus Neugier oder Unwissenheit – auf Wege führen, die mit Mediation nichts mehr zu tun haben. Kurz: Psychodrama – insbesondere der Rollenwechsel – und Mediation passen gut zusammen, wenn ihre Verbindung gut durchdacht und zielgerichtet erfolgt.

Literatur

Roger Schaller: „Stellen Sie sich vor, Sie sind...“
Das Ein-Personen-Rollenspiel in Beratung, Coaching und Therapie, Verlag Hans Huber, 2009.



Kontakt

Mag. Susanne Lederer, eingetragene Mediatorin sowie Klinische- und Gesundheitspsychologin in freier Praxis in Graz seit 1997, Lehrtrainerin und Supervisorin in Mediationsausbildungen, Lektorin an der Karl-Franzens-Universität, Arbeitsschwerpunkte in der Mediation sind Familien- und Scheidungsmediation sowie die Mediation in Konflikten am Arbeitsplatz.

lederer.susanne@weiterkommen.at
www.weiterkommen.at,