

Supervision und Selbstreflexion in der (Familien-)Mediation

Teil II

Jutta Lack-Strecker

ÜBERBLICK

In perspektive mediation 3/2011 hat Jutta Lack-Strecker im 1. Teil ihres Artikels zur „Supervision und Selbstreflexion in der (Familien-) Mediation“ über die Entwicklung der Supervision in den USA und in Deutschland berichtet, über die Systemische Familientherapie und deren Einfluß auf die Supervision sowie den Begriff der „mediationsanalogen“ Supervision. Im 2. Teil stellt Jutta Lack-Strecker praxisbezogen ein mediationsanalogen Supervisions-Modell vor und begründet, warum MediatorInnen Supervision in Anspruch nehmen sollten: nicht nur um neue Handlungsoptionen für den Mediationsprozess zu entwerfen, sondern auch um eigenen Übertragungen und Gegen-Übertragungen sowie unbewussten Kindheitsmustern Aufmerksamkeit zu schenken.

Mediationsanalogue Supervision – die Eckpfeiler

Der Begriff der „mediationsanalogen“ Supervision soll im Folgenden noch einmal genauer beschrieben werden. Was haben Mediation und Supervision für gemeinsame Schnittflächen, welche Anregungen und Strukturmerkmale der Mediation können in der Supervision fruchtbar eingesetzt werden?

Die Autonomie und Inhaltsverantwortung der SupervisandInnen, die Haltung und die Prozessverantwortung der SupervisorInnen, der strukturierte, transparente Ablauf und die

Zielsetzung der Supervision weisen eine deutliche Parallelität zu den Grundsätzen der Mediation auf (John Haynes: „*supervision meets mediation*“, Heidelberg 1994). Der Fokus der Supervision ist explizit der Lernprozess der jeweiligen SupervisandInnen, implizit auch aller GruppenteilnehmerInnen. Ziele sind die Erweiterung von Wahrnehmung, besonders von inneren Landkarten, Veränderungen des Blickwinkels sowie Entwürfe neuer Handlungsmöglichkeiten und Alternativen. Es geht nicht darum, von einem „*Problemzustand in einen Nicht-Problemzustand zu kommen, sondern darum, die Möglichkeiten zu erweitern*“ (Heinz

von Förster), die jeweiligen Klienten besser zu verstehen und den vorgestellten Mediationsprozess zu optimieren.

Strukturmerkmal der Autonomie in Mediation und Supervision, Unterschiede ohne Bewertungen benennen

Analog zum Autonomiegebot und der Inhaltsverantwortung der Klienten in der Mediation, bestimmen die SupervisandInnen Fokus und Intensität der Supervision ebenso wie das Ende und wann ein stimmiges Ergebnis erarbeitet wurde. Nicht ein Supervisor/ eine Supervisorin „berät“, was für die vorgestellte Mediationsarbeit sinnvoll sein könnte, vielmehr werden SupervisandInnen unterstützt – mit Hilfe der Wahrnehmungen der GruppenteilnehmerInnen – die eingangs gestellten Fragen zu beantworten. Entscheidende Ressourcen sind in diesem Prozess die Unterschiede zwischen der „*Innensicht*“ der SupervisandInnen und den Außensichten der GruppenteilnehmerInnen. SupervisorInnen obliegt es, einfühlsam und respektvoll diese Unterschiede ohne Bewertungen zu benennen und die Spannung aus diesen Unterschieden – allerdings nur mit explizitem Einverständnis der SupervisandInnen – zu untersuchen und zu vertiefen, um sie für den Lern-

prozess zu nutzen. Mit einem wertschätzenden Blick auf die Ideen und Gedanken anderer wird so ermöglicht, sich das eigene Denken und Handeln bewusst zu machen und zu hinterfragen.

Im Reflexionsteil der Supervision geht es für alle TeilnehmerInnen darum, warum wir so denken, wie wir denken, wobei besonders auf Sprachgewohnheiten zu achten ist, denn Sprache bildet Wirklichkeit, sie schafft die Kategorien, mit denen wir unsere Welt und die Welt unserer Klienten verstehen.

Modell einer mediationsanalog strukturierten Supervision als kollegiale Feed-back-Runde mit Rollenträgern

Hier soll modellhaft eine Supervision in ihrer Abfolge beschrieben werden, um die einzelnen Arbeits- und Erkenntnisschritte in ihrer Parallelität zum Mediationsgeschehen deutlich zu machen:

S = SupervisorIn;
Sv = SupervisandInnen;
Grt = GruppenteilnehmerInnen;
Rt = RollenträgerInnen

1. **Die Supervisorin (S)** führt in das methodische Vorgehen ein, beantwortet Fragen, leitet die Erarbeitung der Gruppenregeln und die Abstimmung der Reihenfolge der Supervisionsfälle. Klarheit und Übersicht wird gefördert, wenn die Reihenfolge, in der die Fälle vorgestellt werden, entsprechend den Phasen der Mediation, in der die jeweiligsten Fragen angesiedelt sind, erfolgt.
2. **Die Supervisorin (S)** bittet die **SupervisandInnen (Sv)**, die infrage kommenden **RollenträgerInnen (Rt)** auszusuchen, und ihnen einen Platz etwas außerhalb der im Kreis sitzenden Supervisionsrunde zuzuweisen.
3. **Sv** schildern den Sachverhalt und definieren ihre Fragen.

4. **Die Supervisorin (S) und GruppenteilnehmerInnen (Grt)** stellen Fragen an **SupervisandInnen (Sv)**: zur Präzisierung seiner / ihrer Fragen und zur Ergänzung und Klärung des auf diese bezogenen Sachverhalts. Es geht (noch) nicht um Probleme der Medianten oder der **Sv**.
5. **Rt** geben erste Rückmeldungen: Welche Schilderungen und Fragen wurden unterstützend und welche Beiträge als öffnend erlebt. Was macht ggf. ärgerlich oder mutlos, welche Bemerkungen wirkten motivierend, welche demotivierend.
6. **S** fasst das bisherige Geschehen zusammen, würdigt den Verlauf und fragt **Sv** nach Zustimmung und nach Bedenken für einen nächsten Schritt zur Vertiefung. Unterstützt durch **S**, ergänzen **Sv**, schildern ihre Probleme und die ihrer MediantInnen, definieren die Frage ggf. neu oder verändern den Fokus.
7. **Grt** unter sich (**Sv**, **S**, und **Rt** hören nur zu) erörtern Fragestellung und Problem, stellen ihr eigenes Verständnis dar, definieren Hypothesen über Interessen und Bedürfnisse der MediantInnen, über Zusammenhänge und fragen gegebenenfalls, was noch an Informationen fehlen könnte;
8. **Rt** geben Rückmeldung im Sinne von 4.
9. **S** fasst das Geschehen zusammen, würdigt den Prozess, lässt **Sv** Bedenken benennen und holt bei **Sv** Zustimmung für einen weiteren Schritt ein.
10. **Sv** sagen, was das Gehörte in ihnen auslöst, formulieren erste eigene Ideen und Hypothesen, bestätigen oder verändern – unterstützt, – und ggf. herausgefordert durch **S** – ihren Supervisionsfokus.
11. **Grt** analysieren unter sich den bisherigen Prozess, tauschen auch

persönliche Reaktionen aus, entwickeln weitere Ideen und evaluieren diese gegenseitig.

12. **Rt** geben Rückmeldung im Sinne von 4. Was war stimmig, was weniger stimmig. Welche Ideen könnten Bewegung in den Mediationsprozess bringen, welche erzeugen Abwehr oder Ärger. Was wäre aus ihrer jeweiligen Rollensicht der nächste produktive Schritt. Durch welche Ideen fühlten sich **Rt** in ihrer Autonomie respektiert, in ihren Anliegen und Bemühungen anerkannt. Welche Kommentare trugen zu Balance und Ausgleich bei.
13. **S** fasst den Prozess und die neu in den Blick genommenen Möglichkeiten zusammen, würdigt die Arbeit aller und stimmt mit **Sv** ab, ob die Supervision „soweit“ abgeschlossen werden kann, oder an welchem Punkt sie ggf. vertieft werden könnte, wenn die ausgehandelte Zeitstruktur dies erlaubt.
14. **Sv** erläutern – bei Zustimmung zum Prozessabschluss – was für sie nützlich war, welche neuen Perspektiven und möglichen Alternativen sich aus der Supervisionserfahrung ergeben haben. **Sv** nutzen Gelegenheit, sich für die neuen Erfahrungen bei allen KollegInnen zu bedanken.
15. Abschluss: **S** fasst zusammen und würdigt die Arbeit aller TeilnehmerInnen. Alle gehen aus ihren Rollen und schließen mit einer kollegialen feed-back-Runde¹ den Supervisionsprozess ab.

Zum Rollenverständnis der Beteiligten:

SupervisandInnen

- geben Thema vor, focussieren inhaltlich und persönlich;

¹ Jutta Lack-Strecker: Feedback-Regeln in der Mediation oder: Wie kann es gelingen, Wahrnehmungen abzugleichen? In: ZKJ 3/2010, S.120.

- suchen RollenträgerInnen aus;
- verantworten und verändern Fragestellung und/ oder Focus;
- entscheiden über Fortgang und Ende der Supervisionsarbeit;
- setzen Grenzen, wenn Fragen zu persönliche/intime Aspekte berühren;
- entscheiden, von wem sie wann feed-back haben möchten;

TeilnehmerInnen

- sind bereit, Fragestellungen, Anliegen und Informationen der Sv ohne Bewertung aufzunehmen;
- versetzen sich sachlich und emotional in die Situation der Sv, identifizieren sich mit den Anliegen von Sv, bleiben gleichzeitig bei sich, halten feed-back-Regeln ein;
- beziehen sich genau auf die Frage/den Focus von Sv, zeigen Geduld, lassen Sv Zeit;
- entwickeln Fantasie, reflektieren ohne Bewertungen;
- übernehmen Mitverantwortung für Zeit- und Prozessstruktur;

RollenträgerInnen

- stellen nur zu Beginn Fragen;
- nehmen auf, beobachten, lassen Supervisionsgeschehen auf sich wirken: was und besonders wie berichtet, nachgefragt und reflektiert wird;
- spüren in ihren Rollen nach, wann und wodurch sie sich verstanden, gewürdigt, respektiert fühlen, wann und wodurch nicht, welche Beiträge „bewegen“, setzen Initiative in Gang, welche Beiträge lösen Blockaden aus;
- Rückmeldungen der Rollenträgerinnen sollten mehrmals nach Abstimmung von S und SV während des Ablaufs einer Supervision erfolgen, sie können auch spontan von Sv erbeten werden.

SupervisorIn (oder gewählte LeiterIn einer Intervention)

- verantwortet Inhalts- und Zeitstruktur, fasst zusammen, ordnet Beiträge ein, stimmt ab, fokussiert auf die Anliegen von Sv und auf

- den Mediationskontext, strukturiert und choreografiert den Prozess;
- markiert Supervisionsabschnitte, gibt Raum und setzt Grenzen;
- achtet auf Einhaltung der feedback-Regeln;
- sorgt für Humor, Heiterkeit und Leichtigkeit;
- schützt Sv vor Verletzungen, fördert Ich-Botschaften aller TeilnehmerInnen, „übersetzt“ und doppelt;
- geht nur ausnahmsweise in die Rolle von Grt, und wenn, wird Rollenwechsel markiert, bzw. abgesprochen;
- achtet auf mediative Sprache.

Diese modellhaft geschilderten Arbeitsschritte können helfen, dass sowohl MediatorInnen, Supervision in Anspruch nehmen, als auch die SupervisorInnen selbst nach den mediativen Grundpfeilern der Autonomie, und des bewertungsfreien Umgangs mit Differenzen handeln. Wenn Respekt und Humor hinzukommen wird ein vertrauensvoller Humusboden aus Offenheit, Fehlerfreundlichkeit und Verbundenheit die Supervisionsarbeit erleichtern.

Was brauchen MediatorInnen in der Supervision?

Wenn Mediation nicht als ‚social engineering‘ betrieben werden soll, zeigt sich – besonders in Supervisionen –, dass nicht nur Klienten/Medianten, sondern auch MediatorInnen und deren SupervisorInnen mit Gefühlen und Werthaltungen beteiligt sind. FamilienmediatorInnen sind, besonders bei Kindschaftskonflikten, nicht nur mit den Herausforderungen einer oft hoch strittigen Dynamik von Paarbeziehungen und komplexen Familiensystemen, mit Not, Verzweiflung und Entwicklungsblockaden von Kindern konfrontiert, sondern sehr oft auch mit eigenen Lebensthemen und ‚Kindheitsmustern‘. Dies nicht nur, wenn wir eigene Kinder und Enkelkinder haben, sondern weil wir selber Kinder waren. Bei Eskalationen, die uns persön-

lich berühren und verunsichern, diesem ‚Navigieren in (bekannten-) unbekanntem Gewässern‘², stimmiger vielleicht: Beim Navigieren in *vor- oder unbewussten Gewässern* gelingt die nötige professionelle Distanz selten und schnelle Bewertungen können uns den Blick verstellen.

Trennungs- und Scheidungsmediation braucht besonders aufmerksame Supervision. *Helmut Figdor*³ hat uns schon vor gut 20 Jahren aufgrund seiner tiefen Wiener Forschungsarbeiten darauf hingewiesen, dass Professionelle es *„mit einem Phänomen zu tun haben, das vielleicht nicht ganz unproblematisch ist: die Beschäftigung mit dem Problem Scheidung ist gekennzeichnet durch eine starke Identifizierung mit dem Kind. Das ist natürlich in Ordnung und das muss auch so sein.“* Jedoch, lehrte uns Figdor, ergebe sich daraus oft die Gefahr, die Eltern und ihre Not aus dem Blick zu verlieren. Nie brauchten Eltern selbstständigere, unabhängigere, unkompliziertere Kinder als in dieser schweren Zeit ihrer Trennung und nie brauchten Kinder zugewandtere, liebevollere, achtsamere Eltern – mit Ausnahme der ersten 9 Monate ihres Lebens – als in dieser Zeit der beängstigenden Veränderungen in ihrer Familie. *„Sie können es sich nicht geben“*, schreibt Figdor und fährt fort: *„Das ist niemandes Schuld, das ist das Dilemma“*. In vielfachen Varianten habe ich mit diesen Überlegungen und diesen Sätzen Figdors einen wertfreien Zugang zu Eltern **und** Kindern in ihrer Bedrängnis gefunden. Ebenso hilfreich erweist sich diese Erfahrung in Supervisionen und Selbsterfahrungsseminaren für MediatorInnen, denn ich begegne durchaus von Zeit zu Zeit einem strengen, hohen Anspruch, wenn es um die Bewertung der „Leistungen“ von

2 Nadia Dörflinger-Khashman: Modelle von Mediations-Orientierung beim Navigieren in unbekanntem Gewässern, In: *perspektive mediation* 1/2011, S. 14.

3 Helmut Figdor: *Kinder aus geschiedenen Ehen. Zwischen Trauma und Hoffnung.* Mainz 1991.

Müttern geht, nicht nur bei Trennung und Scheidung. Überzufällig häufig sind es Frauen – durchaus auch hochprofessionelle Frauen als Supervisionsteilnehmerinnen, als Rolenträgerinnen, oder Teilnehmerinnen eines „*reflecting teams*“ – die mit kraftvoller Empörung, engagierten Emotionsausbrüchen und wilden Gesten für die Belange von Kindern, gleich welchen Alters, einsetzen und Mütter, welche diesen Anforderungen nicht entsprechen wollen oder können, streng bewerten. Ich habe erlebt, dass vereinbarte *feed-back Regeln* unter solchen negativen Bewertungen außer Kraft gesetzt wurden, und dass die Übereinkunft, reflektive Bewusstheit sei ein Ergebnis von Verzögerung und Nach – Denklichkeit in solchen „engagierten Momenten“ nicht mehr galt.

In der Verantwortung von SupervisorInnen liegt es zu erkennen, dass sich trotz bester Absichten bei MediatorInnen - und SupervisionsteilnehmerInnen - ein Reaktionsmuster wiederholt: Wenn die „*theorie in use*“ (bewertend, belehrend) mit der „*expaused theorie*“⁴ (balanciert-wertschätzend) nicht übereinstimmt. Wiederholungen lassen vermuten, dass solche Prozesse unbewusst verlaufen und von (angehenden) MediatorInnen individuell geklärt werden sollten.

Wenn heftige Emotionen zu Orientierungslosigkeit und Stress führen, neigen auch Professionelle, wie immer gut sie geschult sein mögen, dazu, auf vor- oder unbewusste, vertraute Verhaltens- und Antwortmuster zurück zu greifen, „*egal, ob es der moralische Zeigefinger, das hilflose Verstummen oder das Ignorieren und Wegreden von starken Gefühlen ist.*“⁵ JuristInnen, PsychologInnen und SozialpädagogInnen greifen dann in ihrer Mediationsarbeit – ohne es zu bemerken – auf Sicherheit gewährende Interventionen aus ihren Quellenberufen zurück. Die geforderte Distanz zum Prozess und eine balancierte Wertschätzung für alle Konfliktparteien erweist sich dann als extrem schwierig. Distanz verlangt

neben methodischem Wissen und Können besonders sorgfältige Wahrnehmung eigener Einstellungen und Werthaltungen sowie die Reflexion von Übertragungs- und Gegenübertragungsprozessen. In der Supervision erfordert dies die Analyse, das Verstehen und eine angemessene Einschätzen der Reaktionen und Antworten unserer Klienten auf die Gegenübertragungen der MediatorInnen.

Ein einfaches Beispiel aus einem eigenen Mediationsprozess und einer eigenen anschließenden Intervision: Robert zeigte sich ab der 4. Sitzung nur noch „sachlich“, er wollte die Sache zügig erledigen. In meiner Intervisionsgruppe überlegte ich mit meinen KollegInnen, was in der 3. Sitzung unserer Mediation, bis zu der Robert sich lebhaft und engagiert zur Zusammenarbeit bereit gezeigt hatte, wohl vorgefallen sein mochte. Meinen KollegInnen berichtete ich: Es war äußerst mühsam Robert zu gewinnen, einen differenzierten Blick auf die je individuelle Entwicklung und das Wohl der Zwillinge Isabelle und Caroline (9 Jahre) und deren Zukunft zu entwickeln. Der jungen Mutter Ingrid fiel eine sensible Sichtweise, die mehrere Optionen offen hielt, leichter. Dennoch, Robert hatte sich lebhaft engagiert. Er war zwar immer wieder mit „seinem Vorschlag“ schnell dabei, aber emotional präsent. In der 3. Sitzung war geplant, die Herausarbeitung der Interessen und Bedürfnisse der Zwillinge, der Eltern und weiterer Bezugspersonen soweit abzuschließen und aufzulisten, dass Gemeinsamkeiten und Unterschiede deutlich werden konnten. Mein Ziel für diese Sitzung war, Robert und Ingrid zu unterstützen, diese Unterschiedlichkeiten gegenseitig kognitiv und emotional anzuerkennen und zu würdigen, um ein produktives **Wir** (wollen Entscheidungen treffen und dabei unsere Unterschiedlichkeit respektieren) zu etablieren.

Inmitten dieser konzentrierten Arbeit zeigte Robert sich unerwartet nervös und gab mir eine unmissverständliche implizite Botschaft: Wenn Sie eine ver-

nunftbegabte Mediatorin wären, würden Sie jetzt meine Frau überzeugen, dass mein erster Vorschlag, wie wir die Zukunft gestalten sollten, der beste war und ist. Anstatt diese implizite Aufforderung explizit zu machen, indem ich vielleicht gesagt hätte: „Ich kann gut verstehen, dass Sie im Augenblick am Sinn unserer Arbeit zweifeln und sich wünschen, ich möge Sie zu einem schnellen, auch guten Abschluss führen, der Ihren ersten Vorschlag aufgreift. Dieser Abschnitt der Mediation fordert von Ihnen beiden enorme Geduld. Aber nicht nur das, vielleicht ist die größte Herausforderung für Sie jetzt an einem neuen zukünftigen ‚Wir als Eltern‘ zu arbeiten. Das kann für Sie, Robert, der sich ja nicht trennen wollte, auch sehr schmerzlich sein...“ Leider verpasste ich diese Chance, unterließ Roberts Übertragung (er trug mir deutlich an, mich als vernunftbegabte Autorität zu zeigen) und machte weiter. **Wie machtest Du weiter**, fragten meine KollegInnen, **wie genau?** Ich dachte, dieser Mann lernt es wohl nicht, sich in die Bedürfnisse seiner Töchter einzudenken/einzufühlen oder sich neugierig und offen gegenüber den Sichtweisen seiner Frau zu zeigen. Anstatt im oben skizzierten Sinne eine Klärung zu versuchen, fuhr ich fort, eher mehr mit der Frau arbeitend. Das konnte nicht gelingen, denn Robert hatte – wohl als Reaktion auf meine Gegenübertragung – den eingangs genannten emotionalen Rückzug angetreten.

Ohne die vertraute Atmosphäre der Intervision und ohne das genaue Nachfragen meiner KollegInnen hätte ich meine gedankliche Reaktion auf Roberts Übertragung nicht rekonstruieren können. Ich beschloss, in der kommenden Sitzung Robert und Ingrid dafür zu gewinnen, noch einmal an den Punkt zurückzugehen, als Robert mir antrug, die Mediation inhaltlich im o.g. Sinne aktiv zu gestalten.

4 M. Patera: Reflexionskompetenz. In: ZKM 5/2001, S. 226 – 229.

5 M. Oboth: Persönlichkeitsentwicklung als notwendiger Bestandteil der Mediationsausbildung. In: ZKM 5/2001, S ...

In Intervention/Supervision wird immer wieder deutlich, wie komplex Trennungs- und Scheidungsmediationen sind, besonders wenn die Entwicklung von Kindern und die Anliegen weiterer Bezugspersonen (Großeltern, Paten, andere Familienangehörige, bzw. enge Freunde) mit bedacht werden müssen und sollten. Wie schwer diese Mediationen sind, wenn Angst, Wut, Zorn und Trauer aktuell sind und eigene lebensgeschichtliche Erfahrungen der MediatorInnen zu Zweifeln und unbedachten Urteilen führen. Selbst wenn Wertungen nur gedacht werden, können sie Wirkung zeigen.

Supervisionen sollten vorrangig einen geschützten Raum anbieten, in dem Selbstreflexion ermöglicht wird:

- Nachdenken über das eigene Denken;
- Überprüfen und differenzieren, wie ich wahrnehme, sehe und höre,
- wie ich will, wünsche, möchte,
- wie ich fühle, erlebe, empfinde,
- wie ich plane, handle.

Reflexion in diesem Sinne ist Veränderungslernen, oder „double loop learning“⁶.

Wie viel offenbart eine SupervisorIn von eigenen Lern- und Lebenserfahrungen, um Selbstreflexion anzuregen?

Durch Dr. Anne Neumann (EZI – Korrespondenz, 5/1987), lernte ich, persönliche Erfahrungen in der Supervision zu nutzen. Keinesfalls, um über mich zu schwatzen, sondern ausschließlich dann, wenn die Offenlegung des eigenen Lernprozesses dem Supervisionsprozess förderlich sein kann. Von wem lernte ich was auf meinem professionellen Weg zur (Mediations-)Supervision? Abschließend einige ausgewählte biografische Meilensteile:

1960–1966 : Dr. Hans Schneider-Kassel, Schüler von Carl Abraham, führte mich behutsam, weise und äußerst humorvoll mehrere Jahre durch

eine Psychoanalyse. Seine Frau Helen war Gesangslehrerin und empfing ihre Schüler in einem anderen Teil der großzügigen Westberliner Wohnung. Meine ersten Jahre auf der Couch waren begleitet von schönstem Gesang. Diese Lehrjahre waren auch ein wunderbares Modell dafür, dass unterschiedliches Tun sich trägt. Die Idee, dass Psychotherapie und – viel später – Mediation auch eine Kunst sein kann, entstand hier. Fast 40 Jahre später schrieb Gerhard Falk: „Mediation ist auch eine ‚Kunst‘, die sich nicht lernen, höchstens vervollkommen lässt.“ [1] Schneider-Kassel, 1998 (Die Welt der Mediation, Klagenfurt 1998, S. 305)

Über die Bedeutung der multiprofessionellen Erfahrung von Dr. Dora von Caemmerer, Juristin, Psychoanalytikerin, die 1970 -1973 meine ersten Praxisfälle supervidierte und Leiterin der ersten Supervisorenausbildung der BRD war, habe ich im 1. Teil dieses Aufsatzes in pm 3/2011 bereits berichtet.

Durch Virginia Satir und Hilda Billion erfuhr ich, wie wir Menschen berühren können, ohne Grenzverletzungen, zart, heiter, warm, wertschätzend;

- von Ivan Boszormeny-Nagy lernte ich, geduldig minimale Veränderungen zu initiieren, die „ein System so wenig wie möglich stören“, jedoch viel bewirken können;
- von Martin Kirschenbaum, Berkeley, lernte ich, meiner Intuition zu trauen;
- von Anne Neumann, Berlin, lernte ich – neben profunder Supervision – meine Intuition als Arbeitsinstrument zu schätzen, sie aber „bitte kognitiv (zu) kontrollieren!“ Ihr schaute ich ab, Vorurteil und Skepsis (z. B. gegenüber Besessenserei, Angeberei und allzu großartigen Lebens-Entwürfen) in aufmerksame Neugier zu verwandeln;
- von Jürg Willi, Zürich, lernte ich, wie anders Männer ticken und wie ich mit ihnen ein respektvolles Arbeitsbündnis aufbauen kann;

- Boscolo und Checcin, Milano, zeigten uns „Fehler“ als wertvolle Supervisionsimpulse zu nutzen – besonders die eigenen;
- Adina Flasher, Israel, ermutigte mich zu Lebensfreude, Heiterkeit, Spiel, auch in schwierigen, ernstesten Kontexten.

Weitere Meilensteine meiner mediativen Lehrjahre sind von der Zusammenarbeit und von anregenden, aufrechten – auch leidenschaftlich kontroversen – Diskussionen mit meinen MediationskollegInnen der letzten 25 Jahre geprägt. Aber das wäre eine andere Geschichte.

Unterschiedliche Mediationsmodelle in der Mediations-Supervision

Mit wenigen Sätzen soll zum Ende dieses Beitrags an das Thema des hochinformativen Heftes 1/2011 der „perspektive mediation“ „Mediationsmodelle“ angeknüpft werden. Supervision und Mediationsanaloge Supervision haben Modelle und aus diesen entwickelte Konzepte und Modellelemente, die in der Praxis der Supervision benannt und deren theoretischer und metatheoretischer Hintergrund transparent werden sollte. Zur Supervision gehört auch, MediatorInnen anzuleiten „für sich selbst (zu) reflektieren, ob die Modelle, die sie angewandt haben, produktiv waren oder nicht. Für beides werden sie nach Gründen suchen. Wenn sie die Gründe formulieren und kommunizieren, leisten sie einen Beitrag zur Bewertung des angewandten Modells, ggfls zu seiner Modifikation oder Weiterentwicklung“⁷.

Mediations- SupervisorInnen sollten – als Vorbild für MediatorInnen – eine Vielfalt von Mediationsmodellen kennen, um verantwortlich und flexibel zusammen mit ihren SupervisandInnen herauszuarbeiten, wel-

⁶ Patera a.a.O.

⁷ Leo Montada: Modelle der Mediation: Vielfalt bedeutet nicht Beliebigkeit. In: perspektive mediation 1/2011, S. 10.

ches Mediationsmodell zum Auftrag der Klienten und zu den jeweils eigenen Kompetenzen am ehesten passen könnte. Kongruenz von MediatorInnen und SupervisorInnen ist vielleicht ihr wichtigstes Arbeitsinstrument. In der Praxis der Supervision wird geklärt, welche Modellelemente sich bewährten, weil sie zum Auftrag, zu den Erwartungen und Überzeugungen, zum vorgetrag-

nen Konflikt und den Zielen der Parteien passten, und was eventuell ergänzt werden muss, um dem Auftrag gerecht zu werden.

Wenn diese Klärung in einem Diskurs ohne Bewertungen, anerkennend, vertrauend und offen stattfindet, entwickeln sich Synergien und in manchen Sternstunden entsteht eine Atmosphäre, für die Jack Himmelstein

einen wunderbaren Satz fand: „*where interest leads to excitement and ideas to vision*“⁸. Mit Plutarch sehr frei übersetzt: *„Der Geist ist kein Schiff, das man beladen kann, sondern ein Feuer, das man entfachen muss.“*

⁸ Jack Himmelstein auf dem Cover von: G.Falk, P.Heintel, Chr. Pelikan: Die Welt der Mediation, Klagenfurt 1998.

Übersicht: Struktur einer mediationsanalogen-Gruppensupervision oder Gruppenintervention entsprechend den Phasen der Mediation

Vorbereitung

SupervisorInnen und TeilnehmerInnen

- machen sich miteinander bekannt,
- stimmen gemeinsam ihre Arbeitsvereinbarungen ab und tragen ihre Supervisionanliegen vor.

Die Auswahl der Reihenfolge der zu bearbeitenden Mediationsfälle kann sich an den Phasen der Mediation orientieren, in denen die vorgestellten und zu bearbeitenden Fragestellungen angesiedelt sind.

1. Einführung

Was bedeutet und was vermag mediationsanaloge Supervision; welche Konzepte stehen zur Auswahl?
Z.B.

- Strukturierte, kollegiale feed-back- Runden mit und ohne RollenspielerInnen;
- Visualisierungsarbeit mit Geno-Sozio-und/oder Organigrammen;
- „reflekting teams“;
- Gestalt- Dialoge;
- Einzel-Co- und Gruppen-Metatdialoge;
- Skulpturarbeit;
- Konfliktszenierungen etc.
- Vorbereitung der nächsten Mediationssitzung.

2. Thema der Fallvorstellung und einen Supervisionsfokus herausarbeiten.
Ein Supervisionskonzept auswählen.

3. Interessen und Anliegen des Supervisanden/der Supervisandin und die seiner KlientInnen benennen und vertiefen; ihre/seine Perspektiven/ inneren Landkarten durch anerkennendes feed- back erweitern;

4. Optionen in der Blick nehmen, auswählen und ggf. im Rollenspiel, in einer Skulpturarbeit oder in einer Inszenierung erproben;

5. Abschluss: hat sich ein neuer Blickwinkel/ein neuer Fokus, für den Vertiefung gewünscht wird, ergeben?/
Vorbereitung der nächsten Mediationssitzung.