

# **Transformative Mediation**

## **1. Einleitung**

Mediation lässt sich definieren als eine spezifische Methode des Umgangs mit einem bestehenden Konflikt und der Absicht, diesen zu lösen (Winter, 2005). Dem Mediator stehen viele verschiedene Techniken oder Strategien zu Verfügung, auf die er zur Konfliktvermittlung zurückgreifen kann. Entsprechend Wall und Dunne (2012) lässt sich die Menge an Mediationstechniken in circa 20 (einander überlappende) inhaltliche Kategorien unterteilen. Analytische, strategische, narrative, differenzierte und problemlösende Mediationstechniken sowie viele weitere bilden zusammen einen Methodenpool, auf den Mediatoren zur Gestaltung der Mediation zurückgreifen können.

Zugrundeliegende theoretische Annahmen, die praktische Realisierung und die Rolle des Mediators unterscheiden sich je nach Mediationstechnik. Auch weisen unterschiedliche Mediationstechniken unterschiedliche Vorteile und Einschränkungen auf. Eine Mediationstechnik, die den Menschen samt seiner Autonomie in den Vordergrund stellt, ist die sogenannte transformative Mediationstechnik. Sie wird im Folgenden erörtert, indem zunächst ihre theoretischen Annahmen skizziert werden. Wie sich der Ansatz der transformativen Mediation in der Praxis realisieren lässt und welche Rolle der Mediator dabei einnimmt, wird danach angesprochen. Auch wird die transformative Mediation im Kontext anderer Mediationstechniken reflektiert. Auf einem Kontinuum aus facilitativer und evaluativer Mediation wird die transformative Mediationstechnik schließlich eingeordnet.

## **2. Theoretische Annahmen**

Was alle Menschen, die einen Mediatoren aufsuchen, gemeinsam haben, ist, dass ein Konflikt zwischen ihnen besteht. Die Theorie der transformativen Mediation definiert solch einen Konflikt als Krise oder Zusammenbruch der Kommunikation zwischen Personen (Hanley, 2010). Krisen bleiben selten ohne Konsequenzen. Das ist auch hier der Fall. Eine dysfunktionale Kommunikation zwischen zwei Parteien führt zu Veränderungen deren Wahrnehmung. Diese zeigt sich einerseits in der Veränderung der Wahrnehmung der eigenen Person und andererseits in der Veränderung der Wahrnehmung anderer Personen (Goodhardt, Fisher & Moloney, 2005).

Die Veränderung der Selbstwahrnehmung erzeugt nach Goodhardt, Fisher und Moloney (2005) einen Zustand der „Weakness“ oder Schwäche der eigenen Person. Diese ist assoziiert mit Unsicherheit, Verwirrung, Angst und Desorganisation (siehe Abb. 1). Verschiedene Menschen reagieren unterschiedlich auf diesen Zustand. Einige zeigen Aggression als Reaktion auf die Wahrnehmung ihrer Schwäche, andere verstummen. Die Veränderung der Fremdwahrnehmung führt zur „Selfabsorption“, die im Zusammenhang mit Abwehr, Misstrauen und Selbstschutz steht (siehe Abb. 1). Verfolgt man die Geschichte der Psychologie ein paar Jahrzehnte zurück, findet sich das Konzept der „Selfabsorption“ bereits bei Erik H. Erikson (1959). In seinem psychosozialen Model der Entwicklung beschreibt Erikson die Selbstabsorption oder Stagnation als Gegenpol zur Generativität. Generativität bedeutet, dass man sich um seine Mitmenschen und die Zukunft kümmert, Selbstabsorption hingegen eine völlige Konzentration auf die eigene Person.

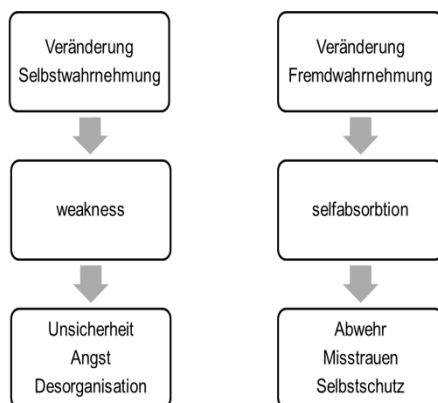


Abbildung 1

### Veränderung der Selbst- und Fremdwahrnehmung durch eine Krise

Schwäche und Selbstabsorption wirken nicht isoliert voneinander, sondern stehen vielmehr miteinander in Wechselwirkung. Eine höhere Ausprägung von Schwäche führt zu mehr Selbstabsorption, wobei höhere Selbstabsorption wiederum zu mehr Schwäche führt. Diese Interaktion erzeugt eine sich abwindende Spirale, die für beide Konfliktparteien einen destruktiven und entfremdenden Zustand erzeugt (Goodhardt, Fisher & Moloney, 2005). Dieser negative Zustand ist letztlich der Grund, aus dem Personen einen Mediator aufsuchen.

Wie gelingt es Konfliktparteien nun, wieder aus diesem destruktiven Zyklus herauszukommen? Betrachtet man Weakness und Selfabsorption als Ursachen der

dysfunktionalen Kommunikation bzw. des Konflikts, dann lässt sich der Umkehrschluss ziehen, dass die gegenteiligen Erfahrungen von Weakness und Selfabsorption zu einer Verbesserung der zwischenmenschlichen Beziehung und einer Auflösung des Konflikts führen. Nach Goodhardt, Fisher und Moloney (2005) ist die entgegengesetzte Erfahrung von Weakness „Strength“ und die gegenteilige Erfahrung von Selfabsorption „Responsiveness“. Durch diese beiden Erfahrungen kann man dem Konflikt entgegenwirken. Stärke ist assoziiert mit den Attributen Ruhe, Klarheit, Selbstbewusstsein, Entschlossenheit und der Fähigkeit zur Fokussierung (siehe Abb. 2). Responsiveness umfasst Aufmerksamkeit gegenüber Anderen, Offenheit, die Fähigkeit, den guten Willen anderer zu sehen sowie die Fähigkeit zur Perspektivenübernahme (siehe Abb. 2). Bevor beschrieben wird, wie die Konfliktparteien den Weg von Weakness zu Strength und von Selfabsorption zu Responsiveness mit Hilfe des Mediators finden können, wird noch eine weitere wichtige Annahmen dargestellt, die der transformativen Mediation zugrunde liegt.

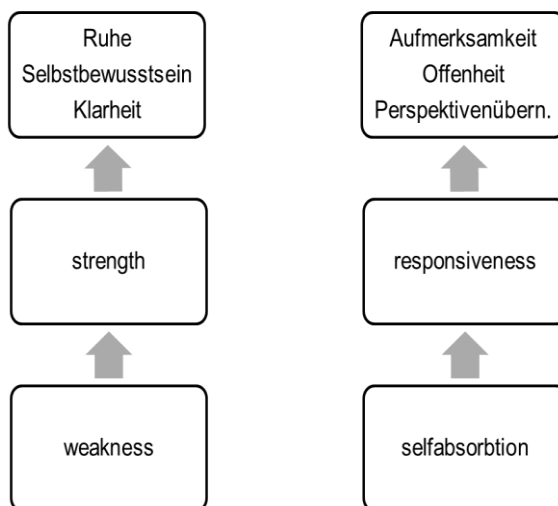


Abbildung 2

Der Weg aus dem destruktiven Zyklus hin zu Stärke und Responsivität

Die transformative Mediation basiert auf einer relationalen Weltanschauung. Sie geht davon aus, dass Menschen natürlicherweise über Stärke und Mitgefühl verfügen und weder Opfer noch Täter sein wollen. Auch nimmt sie an, dass Menschen über eine gewisse Kapazität verfügen, eigenständige Entscheidungen zu treffen und konstant den Wunsch in sich tragen, mit anderen in Verbindung zu treten (Baruch-Bush, 2002). Ein Konflikt wird als Möglichkeit zum moralischen Wachstum betrachtet.

### 3. Realisierung

Wie lassen sich diese theoretischen Annahmen praktisch in der Mediation realisieren? Goodhardt, Fisher und Moloney (2005) schlagen vor, dass der Konflikt zwischen den Medianten durch den Wechsel von Weakness zu Strength und Selfabsorption zu Responsiveness bewältigt werden kann. Der erste Prozess wird als „Empowerment“ bezeichnet, der zweite unter den Begriff der „Recognition“ gefasst. Ziel der transformativen Mediation ist es, dass die Medianten eigenständig einen Weg von Unsicherheit, Verwirrung, Angst und Desorganisation (Weakness) zu Ruhe, Klarheit, Selbstbewusstsein, Entschlossenheit und der Fähigkeit zur Fokussierung (Strength) finden (→Empowerment), sowie den Weg von Abwehr, Misstrauen und Selbstschutz (Selfabsorbtion) zur Fähigkeit, Anderen Aufmerksamkeit zu schenken, deren guten Willen zu sehen sowie der Fähigkeit zur Perspektivenübernahme und Offenheit (Responsiveness) zu finden (→ Recognition). Diese Zwillingsbrücke aus Empowerment und Recognition soll zu einer neuen positiven, humanen und konstruktiven Verbindung zwischen den Interaktionspartnern führen und den Konflikt bewältigen. Goodhardt, Fisher und Moloney (2005) greifen folgendes Zitat auf, um die Bedeutung von Empathie und Natürlichkeit für eine positive Konfliktlösung zu unterstreichen „When a group in a conflict can receive and operate under conditions of empathy, genuineness and caring, negative stereotypes of the opposite are weakend and are replaced by personal, human feelings or relatedness“ (S. 159; Raskin & Zucconi, 1984).

Ziel der transformativen Mediation ist es, dass die Medianten eigenverantwortlich einen Weg zum Umgang mit ihrem Konflikt wählen. Sie sollen erkennen, dass es in ihrer eigenen Verantwortung liegt, mit dem Konflikt umzugehen und dass niemand anderes ihnen diese Entscheidung abnimmt. In der transformativen Mediation arbeitet der Mediator mit großer Zurückhaltung. Er trifft keine Entscheidungen. Über Prozess und Inhalte bestimmen allein die Medianten (Goodhardt, Fisher und Moloney, 2005). Der Mediator macht keine Wertungen im Sinne von richtig oder falsch, gut oder schlecht und gibt auch keine Lösungsmöglichkeiten vor. Was er jedoch macht, ist, die Medianten auf ihrem Weg zu Empowerment und Responsiveness zu begleiten und zu unterstützen. Dafür nutzt er drei Basisinterventionen: Reflexion, Zusammenfassung und „Checking in“ (Goodhardt, Fisher & Moloney, 2005). Bei der Reflexion spiegelt der Mediator für eine Partei, was diese gesagt hat. Er imitiert dabei sowohl Sprache als auch Intensität. Drei Zwecke werden dadurch erfüllt: 1) Reflexion ermöglicht den Parteien, wirklich gehört zu werden und auch zu wissen, dass sie gehört wurden, 2) Reflexion ermöglicht einer Partei, ihre eigenen Worte auf die gleiche Weise

zu hören, wie die andere Partei sie gehört hat. Das ermöglicht wiederum, zu sehen und zu fühlen, wie es ist, der Empfänger der Botschaft zu sein, 3) Reflexion gibt einer Partei die Chance, das Gesagte zu klären und zu spezifizieren. Beispielsweise kann jemand, der in einer Aussage „immer“ verwendet hat, dieses zu einem „manchmal“ modifizieren. Eine andere Intervention der transformativen Mediation ist die Zusammenfassung. Reflektion fokussiert eine Partei, Zusammenfassung hingegen bezieht sich auf beide Parteien. Nach einer Periode der Interaktion zwischen zwei Parteien wird deren Diskussion rekapituliert. Zusätzlich betont der Mediator Unterschiede zwischen den Parteien, also genau diejenigen Gebiete, in denen sie nicht übereinstimmen. Diese Betonung stellt eine Hilfestellung für die Parteien dar, um aus ihrer Konfusion herauszufinden. Eine dritte Technik ist das sogenannte „Checking in“. Wenn ein Thema wiederholt durch die Medianten diskutiert wurde und sich noch kein Weg aus dem Konfliktpunkt aufgezeigt hat, kann der Mediator diese Sachlage neutral aufzeigen und die Medianten fragen, ob sie weiter über dieses Thema sprechen möchten. Konkret könnte das folgendermaßen aussehen: *„Wir scheinen dieses Thema jetzt schon oft diskutiert zu haben. Sie, Herr Müller, scheinen es auf diese Art zu sehen und Sie, Herr Meyer, auf jene Art. Was wollen Sie jetzt mit diesem Thema machen? Möchten Sie noch weiter darüber sprechen?“* Ziel der transformativen Mediation ist es also, die Streitparteien in zurückhaltender Weise auf ihrem Weg zu Stärke und Responsivität zu fördern. Die dabei verwendeten Techniken sind nondirektiv. Sie unterstützen das Potenzial der Konfliktparteien ihren eigenen Weg aus der Krise zu finden. Welche Rolle dem Mediator dabei zukommt, wird im Folgenden reflektiert.

#### **4. Die Rolle des Mediators**

Ziel der transformativen Mediation ist es, zu ermöglichen, dass die Parteien zu Wort kommen. Sie sollen nicht in eine bestimmte Richtung zu einer Einigung hin gelenkt werden, sondern eigenverantwortlich den Ausgang der Mediation bestimmen. Der Mediator unterstützt dabei alle Versuche der Klienten, sich von Schwäche zu Stärke sowie von Selbstabsorption zur Responsiveness des Gegenübers zu bewegen (Goodhardt, Fisher & Moloney, 2005). Dafür muss er sich auf die Kommunikation der Parteien konzentrieren, um Möglichkeiten für Empowerment und Responsiveness zu identifizieren, die diese in sich trägt. Sind beispielsweise Anzeichen der Anerkennung von einer Partei gegenüber der anderen Partei zu erkennen, dann kann der Mediator diese hervorheben und unterstützen. Der Mediator sollte also sehr kontextsensibel sein und sich auf die Phänomenologie seiner Klienten einlassen. Auch sollte er die Botschaft vermitteln, dass niemand sonst als die

Parteien selbst dazu in der Lage sind, ihren Konflikt zu lösen und sie dazu ermutigen, eigenverantwortlich Entscheidungen zu treffen.

Die klientenzentrierte Therapie Carl Rogers kann als therapeutisches Äquivalent der transformativen Mediation angesehen werden. Therapeuten, die nach Rogers arbeiten, geben dem Patienten keine Ratschläge, sondern sind überzeugt, dass der Klient über interne Ressourcen verfügt, um zu entdecken, was er braucht. Rogers Therapieelemente von Nondirektivität, Konvergenz, empathischem Verstehen und unbedingter Wertschätzung (Rogers, 1977) werden auch vom Mediator in der transformativen Mediation angewendet. Respektvoll, ernsthaft und zurückhaltend hört der transformative Mediator den Geschichten seiner Medianten zu. Eine Herausforderung für den Mediator besteht darin, Beurteilungen oder Bewertungen jeglicher Art zu unterlassen. Weder durch Worte noch durch Körpersprache sollte er die Position einer Partei annehmen. Auch sollte er vermeiden, die Kontrolle des Prozesses an sich zu nehmen oder mögliche Konfliktlösungen einzubringen (Hanley, 2010). Wie beispielsweise die Intervention des „Checking in“ zeigt, sind transformative Mediatoren zurückhaltend und sachte. Der Mediator stellt sich stets zurück gegenüber dem Recht der Parteien, zu sprechen. Er wird sich immer zurückhalten, wenn eine Partei etwas sagen möchte. Die Methoden der transformativen Mediation sind nicht hoch komplex, erfordern aber ein hohes Maß an Zurückhaltung und Geduld seitens des Mediators.

## **5. Abgrenzung**

Neben der transformativen Mediation gibt es viele weitere Mediationstechniken. Zu zweien wird die transformative Mediation im Folgenden in Beziehung gesetzt: Zur facilitativen Mediation einerseits und zur evaluativen Mediation andererseits.

Bei der facilitativen Mediation strukturiert der Mediator den Mediationsprozess, um die Parteien darin zu unterstützen, ein wechselseitig akzeptiertes Ergebnis zu erzielen. Bei der facilitativen Mediation suchen Mediatoren nach zugrundeliegenden persönlichen Interessen oder Gruppeninteressen, um das Ergebnis der Mediation darauf hin auszurichten. Die facilitative Mediation ist somit interessenorientiert. Die Mediatoren bringen ihre eigene Erfahrung ein, legen zwar keine Empfehlungen nahe, wohl aber eine Strukturierung und Agenda (Gabel, 2003). Verglichen mit der transformativen Mediation ist die facilitative richtungsweisender. Dem Mediator kommt hier eine leitende Rolle zu.

In der evaluativen Mediation stehen keine Bedürfnisse (→ transformative Mediation) oder Interessen (→ facilitative Mediation) im Vordergrund, sondern vielmehr der juristische Inhalt des Falles. Der Mediator fungiert als Gutachter und evaluiert die Stärken und Schwächen der Argumente der Medianten. Die evaluative Mediation gleicht der Antizipation eines Gerichtsprozesses, da die Orientierung an der rechtlichen Grundlage im Vordergrund steht. Der Mediator ist bei der evaluativen Mediation meist ein Jurist und agiert direktiv. Im Fokus dieser Art der Mediation steht oft die Verteilung finanzieller Ressourcen (Gabel, 2003)

Bildet man die drei beschriebenen Arten der Mediation auf einem Kontinuum ab (siehe Gabel, 2003), dann stellen transformative und evaluative Mediation Gegenpole dar. Die transformative Mediation samt ihrer Geduld und ihres Vertrauens auf die Kompetenz der Medianten, eigenständig eine positive und konstruktive Lösung zu finden, steht in vielen Aspekten im Kontrast zur evaluativen Mediation, bei der in direkter Weise Argumente gewertet und Lösungsmöglichkeiten nahegelegt werden. Die facilitative Mediation, die den Rahmen für die Mediation strukturiert, jedoch keine Wertungen oder Lösungsmöglichkeiten einbringt, umfasst sowohl Elemente von transformativer als auch von evaluativer Mediation und wäre deshalb zwischen beiden anzusiedeln.

## **6. Fazit**

Es gibt eine Vielzahl von Mediationstechniken. Alle haben unterschiedliche Foki. Eine Richtlinie oder pauschale Empfehlung, wann welche Mediationstechnik am effektivsten ist, kann nicht gegeben werden. Individueller Stil, das Setting und die Art des Konflikts lenken vielmehr den Fokus auf eine spezifische Mediationstechnik (Gabel, 2003). Der Mensch samt seiner Autonomie und seines Potenzials, Konflikte eigenständig und gut zu lösen, stehen bei der transformativen Mediation im Mittelpunkt. Über den offensichtlichen Konflikt hinauszugehen, mag insbesondere in Krisen lohnenswert sein, in denen kulturelle oder sozioemotionale Faktoren einen hohen Stellenwert einnehmen.

## **7. Quellen**

Baruch-Bush, R. (2002). Mediation practice the transformative framework: A basic skills training program. New York: Institute for the study of conflict transformation.

- Erik H. Erikson (1959): *Identity and the Life Cycle*. New York: International Universities Press.
- Goodhardt, I., Fisher, T., & Moloney, L. (2005). Transformative mediation: Assumptions and practice. *Journal of Family Studies*, 11(2), 317-322.
- Hanley, J. (2010). Transformative Mediation. *Human Resource Manager Magazine*, 55(4), 64-65.
- Rogers, C.R. (1977). *Therapeut und Klient – Grundlagen der Gesprächspsychotherapie*. Kindler Verlag GmbH, München.
- Rogers, Carl. (1959). A Theory of Therapy, Personality and Interpersonal Relationships as Developed in the Client-centered Framework. In (ed.) S. Koch, *Psychology: A Study of a Science*. Vol. 3: Formulations of the Person and the Social Context. New York: McGraw Hill
- Wall A. und Dunne, T.C. (2012). Mediation Research: A Current Review. *Negotiation Journal*, 28 (2), 217-244.
- Winter, C. (2005). Mediation und Coaching – ein Vergleich. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 12 (3), 205-216.