

## **Mediation in die GFK!**

Das Thema dieser Ausgabe der EZ lautet ja Mediation und Gewaltfreie Kommunikation, bzw. GFK in der Mediation. Ich habe vor zwei Jahren das „Mediate Your Life“ Programm von John Kinyon und Ike Lasater kennengelernt, ein Ansatz, der umgekehrt Mediation sozusagen in die Gewaltfreie Kommunikation hineinholt, und möchte den Kernprozess als didaktischen Ansatz, auf den ich inzwischen in fast allen meinen Seminaren zurückgreife, vorstellen.

### **GFK als Instrument und als Haltung**

Die Idee dahinter ist einfach: Das ganze Leben besteht aus Gesprächen: Gespräche zwischen anderen, denen ich beiwohne, Gespräche zwischen mir und anderen, und Gespräche, die ich mit mir selber führe, etwa, wenn ich mich für etwas entscheiden will und in der Entscheidung unsicher bin, oder etwas, was ich getan oder nicht getan habe, bedauere und verschiedene Stimmen in mir laut werden. Dabei steckt in allen diesen Gesprächen das Potential für einen Konflikt, einfach dadurch, dass sich unterschiedliche Menschen mit unterschiedlichen Strategien zur Erfüllung ihrer Bedürfnisse begegnen, oder in mir unterschiedliche Stimmen mit unterschiedlich gewichteten Bedürfnissen laut werden. Konflikte sind also natürlicher Teil meines Lebens, und in allen diesen Situationen hilft mir GFK als Instrument und als Haltung dabei, in einem Prozess die Verbindung zwischen den beteiligten Parteien und Stimmen zu bewahren, bzw. sie immer wieder herzustellen.

### **Mediationsprozess als Struktur**

Dabei erfahre ich das klassische Mediationssetting als sehr hilfreiche Struktur. Ich erlebe immer wieder neu, wie dieses Setting die GFK unterstützt und Menschen aus der Wolfswelt heraustreten und über den Kontakt mit ihren Bedürfnissen in die Giraffenwelt eintauchen lässt – eben auch Menschen, die von GFK noch nichts gehört haben.

### **3-Stühle-Prozess**

Das ist der Punkt, den sich John Kinyon und Ike Lasater zunutze machen: Wenn Mediation als Setting im Konfliktalltag so gut funktioniert, um mit GFK Verbindung herzustellen, dann lasst sie uns doch auch in unseren GFK-Seminaren nutzen! In unseren Seminaren haben wir ja mit Menschen zu tun, die GFK noch nicht so gut kennen und sie erlernen wollen, um mit sich und mit anderen in inneren und äußeren Frieden zu kommen. John und Ike schlagen also vor, das Setting, das in der realen Welt so gut funktioniert, um Menschen sozusagen unbewusst in die Giraffenwelt eintreten zu lassen, auch zu benutzen, um die Teilnehmer an unseren Seminaren, die ja genau diesen Schritt bewusst gehen wollen, dabei zu unterstützen.

Dafür haben sie den Mediationsprozess angepasst und den folgenden Drei-Stühle-Prozess entwickelt. Die Struktur ist das klassische Mediationssetting: Zwei Konfliktparteien und die Mediatorin/der Mediator.

*zum Beispiel: Bernhard erinnert sich, dass er sich vor kurzem das Auto einer Freundin ausgeliehen hat und eine Beule reingefahren hat, was zu einem Konflikt mit ihr geführt hat. Er möchte diesen Fall in unserem 3-Stühle-Setting mit Anke und Erika bearbeiten und wünscht sich, dass Anke zunächst in die Rolle der Freundin schlüpft und dass Erika den Fall mediiert.*

Erika hat zuerst kurz Gelegenheit, sich laut oder leise mit sich selbst zu verbinden und hat dann etwa acht Minuten Zeit, Bernhard und Anke in ihrer Verbindung zu unterstützen.

**Schritt 1 (Fokus auf Anke):**

Sie beginnt mit Anke, indem sie ihr zuhört und ihr für das Gesagte Einfühlung gibt, also ihre Gefühle und Bedürfnisse vermutet.

*Anke: ich finde das unmöglich! Das kann er doch nicht machen! Ich leih ihm mein Auto, und er bringt es mir mit einer Beule zurück!*

*Erika: Habe ich richtig verstanden, dass Du empört bist und Dir Achtsamkeit im Umgang mit geliehenen Dingen wünschst? Ist das so?*

*Anke: ja.*

Erika vergewissert sich also, dass sie Anke richtig verstanden hat und

**Schritt 2 („Bedürfnistransfer“):**

stellt dann sicher, dass Ankes Bedürfnisse auch von Bernhard gehört wurden, indem sie Ankes Gefühle und Bedürfnisse laut von Bernhard wiederholen lässt.

*Erika: Bernhard, ich habe von Anke gehört, dass sie empört ist und sich Achtsamkeit im Umgang mit geliehenen Dingen wünscht. Hast Du das auch gehört und kannst Du ihr das bitte sagen? Magst Du ihr sagen, dass Du gehört hast, dass sie empört ist und sich Achtsamkeit im Umgang mit geliehenen Dingen wünscht?*

Sie achtet darauf, dass Bernhard Anke das wirklich so sagt.

*Bernhard zu Anke: ja, ich habe gehört, dass Du empört bist und dass Dir Achtsamkeit im Umgang mit geliehenen Dingen wichtig ist.*

(in einer wirklichen Gesprächssituation oder Mediation wird es oft so sein, dass die Konfliktparteien sich zunächst damit schwertun, die Bedürfnisse der anderen Partei zu wiederholen – weil sie eben etwas anderes; nämlich Vorwürfe und Anschuldigungen, hören und verstehen. Wie wir damit umgehen, üben wir später, wenn wir den Übungsprozess der Wirklichkeit anpassen und den Schwierigkeitsgrad erhöhen. Am Anfang ist es für das Lernen hilfreich, dass die Konfliktparteien die Mediatorin/den Mediator unterstützen, indem sie das tun, was er von ihnen möchte).

**Schritt 3 (Fokus auf Bernhard):**

Jetzt richtet Erika ihren Fokus auf Bernhard und gibt ihm Einfühlung.

*Erika: Danke, Bernhard, dass Du gesagt hast, was Du verstanden hast. Wie ist das für Dich, das zu hören? Und auch, das auszusprechen? Und gibt es etwas, was du dazu sagen möchtest?*

*Bernhard: Naja, als ob ich nicht vorsichtig gewesen wäre! Es tut mir ja auch total leid, aber damit muss man eben rechnen, wenn man Auto fährt. Es kann immer mal was passieren. Außerdem ist ein Auto eben ein Gebrauchsgegenstand, und ich werde es ja auch wieder in Ordnung bringen!*

*Erika: das klingt, als ob Du Verständnis brauchst für das, was passiert ist. Und ich höre auch, dass es Dir leidtut, und dass Du es wieder in Ordnung bringen und den Schaden beheben willst, weil Dir Vorsicht und Respekt im Umgang mit geliehenen Sachen wichtig ist, ist das so?*

*Bernhard: ja.*

#### **Schritt 4 („Bedürfnistransfer“):**

Nun achtet Erika darauf, dass die Essenz des von Bernhard gesagten bei Anke angekommen ist und lässt seine Gefühle und Bedürfnisse von ihr wiederholen.

*Erika: Anke, ich habe von Bernhard gehört, dass er sich Verständnis wünscht für das, was passiert ist. Und dass es ihm leidtut, und er die Sache in Ordnung bringen will, weil ihm Respekt im Umgang mit geliehenen Sachen wichtig ist. Kannst Du ihm diese Bedürfnisse wiederholen, zum Zeichen, dass Du ihn verstanden hast?*

*Anke: ja, Bernhard, ich habe verstanden, dass Du Dir Verständnis wünschst für das, was passiert ist und auch, dass Du es in Ordnung bringen willst, weil Dir ein respektvoller Umgang mit geliehenen Sachen wichtig ist.*

Weiter geht's wieder mit **Schritt 1 (Fokus auf Anke):**

*Erika: danke, Anke, dass Du Bernhard sagst, was Du verstanden hast. Wie ist das für Dich, zu hören, dass Bernhard ein respektvoller Umgang mit geliehenen Sachen wichtig ist?*

*Anke: für mich ist mein Auto nun wirklich nicht einfach nur ein Gebrauchsgegenstand. Es hat viel Geld gekostet und es hat für mich einen großen Wert. Und ich weiß nicht, ob ihm das klar ist, wenn er mal eben schnell von "in Ordnung bringen" redet. Da regt mich echt auf. Es geht hier nicht um irgendeine Kleinigkeit!*

*Erika: das klingt so, als ob Du wirklich aufgebracht bist und Dir wünschst, dass Du mit Deiner Sicht der Dinge ernst genommen wirst, oder?*

*Anke: Ja*

... Und jetzt kommt wieder **Schritt 2,3,4**, und der Übungskreislauf geht für insgesamt etwa acht Minuten weiter in diesem Schema: Erika in der Rolle der Mediatorin gibt abwechselnd Anke und Bernhard in der Rolle der Konfliktparteien Einfühlung (Schritt 1 und 3) und achtet darauf, dass die Bedürfnisse jeweils bei der anderen Person ankommen (Schritt 2 und 4).

Nach Ablauf der acht Minuten gibt es 3 Minuten Zeit für ein Feedback, bzw. eine Reflexion. In dieser Zeit beschäftigt sich zuerst Erika als Mediatorin laut damit, was ihr leichtgefallen ist und was nicht, und was

für sie hilfreich war und was nicht. Dann bekommt sie anhand der gleichen Fragen auch von Anke und Bernhard in der Rolle der Konfliktparteien eine Rückmeldung.

Danach werden die Stühle und Rollen getauscht: Erika wird zu Bernhard, Bernhard schlüpft in die Rolle von Anke, und Anke wird Mediatorin, und es geht am gleichen Fall (!) mit den Schritten 1 - 4 weiter, und zwar an der Stelle, wo Bernhard oder Erika eben weitermachen wollen. Das funktioniert dann genauso wie der erste Durchgang: Erst eine kurze Selbsteinfühlungsphase für Anke, dann etwa acht Minuten Mediationszeit, dann drei Minuten Feedback/Reflexion.

Wenn auch dieser Durchgang zu Ende ist, werden noch einmal die Rollen und die Stühle getauscht. Es wird wieder am selben Fall weitergearbeitet, sodass jetzt jede an dieser Übung beteiligte Person alle Positionen einmal kennengelernt hat: Bernhard war also einmal er selbst, einmal in der Rolle der abwesenden Freundin, die ihm das Auto geliehen hatte, und einmal hat er seinen eigenen Fall mediiert. Und das ist auch einer der Aha-Effekte dieser Übung: Ich lerne als Fallgeber meinen eigenen Konflikt aus meiner eigenen Perspektive, aus der der beteiligten Konfliktpartei und der des Mediators kennen. Und das schafft immer wieder neue Erkenntnisse.

### **3-Stühle-Prozess im Seminar**

Weiterer Punkt: Ich halte die Teilnehmer dazu an, jedenfalls am Anfang wirklich die Formel: bist Du ..., brauchst Du ...? zu verwenden. So lernen und spüren sie in der Rolle der Mediatorin und des Mediators, wie es sich anfühlt, Gefühle und Bedürfnisse zu vermuten und auch AUSZUSPRECHEN, bekommen sofort eine Rückmeldung dazu, wie das bei der Person, der sie Einfühlung geben, ankommt, und erfahren im Laufe des Settings auch am eigenen Leibe, wie es sich anfühlt, als Konfliktpartei so angesprochen zu werden. Gleichzeitig finden sie auch leichter durch das Üben und die direkten Rückmeldungen zu ihren eigenen Worten, zu „ihrer“ Sprache: Für mich ein ideales Setting zum Üben von Empathie.

Außerdem lässt sich die Übung dem Lernen der Teilnehmer anpassen und mindert so die Gefahr durch Frust durch einen zu hohen Schwierigkeitsgrad. Ich habe es am eigenen Leib am Anfang oft erlebt, dass ich in Rollenspielen in der Rolle des Mediators dachte, dass das nie klappen kann und ich es niemals hinkriege, weil sich die Teilnehmer in der Rolle der beteiligten Konfliktparteien in die Rolle so richtig hineinbegaben, lange und intensiv redeten, sodass ich sie hätte unterbrechen und stoppen müssen, ihren gespielten und dann echten Ärger hätte verwandeln müssen, oder mit den Gedanken meiner Hilflosigkeit und Unzulänglichkeit in Kontakt kam und dann einen fortgeschrittenen authentischen Selbstaussdruck gebraucht hätte. In unserer Drei-Stühle-Übung von John und Ike bestimmt die Mediatorin/der Mediator selbst den Schwierigkeitsgrad, den sie oder er sich zutraut und kann den im Laufe der Übungszeit auch noch anpassen. Erika in der Rolle der Mediatorin kann sagen, was sie üben will und wie hoch der Schwierigkeitsgrad sein soll, und die Rollenspieler halten sich daran. Am Anfang empfehle ich immer, es sich leicht zu machen: Nicht mehr als zwei-drei Sätze und brav den Anweisungen der Mediatorin folgen. So wird Frust vermieden und es kann ordentlich gelernt werden. In der Folge könnte Erika dann sagen, was sie jetzt üben möchte: z.B. Unterbrechen oder andere Fertigkeiten, die in einem echten Konflikt hilfreich sind, wie authentischer Selbstaussdruck oder "Notfall-Empathie". Und Erika als Mediatorin kann sich auch wünschen, dass A und B ihre Rolle immer engagierter und echter, eben wie im wirklichen Leben, spielen. Das alles erhöht den Schwierigkeitsgrad langsam und im Tempo der beteiligten Personen. So können sie in ihrem Lernfeld bleiben, Empathie und Selbstempathie erproben und erlernen und Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten entwickeln, sodass die gewünschte Umsetzung im echten Leben leichter fällt.

So ist dieser „3-Stühle-Prozess“ für mich zu einer zentralen Übung geworden, der in der oben beschriebenen Gestaltung auch meine ganze Jahresausbildung durchzieht.

### **3-Stühle-Prozess im Leben**

Tatsächlich benutze ich ihn auch selbst inzwischen als Lieblingssetting für die Bearbeitung vergangener Situationen, die mir noch nachhängen und zur Vorbereitung auf zukünftige Konstellationen oder schwierige Gespräche:

So treffe ich mich regelmäßig mit zwei Trainerinnen zu einer Triade auf Skype für diesen Prozess. Wir treffen uns um die verabredete Uhrzeit, geben uns etwa eine halbe Stunde Zeit für Ankommen und Austausch und legen dann den „Fall“ fest, an dem wir eine Stunde lang arbeiten wollen. Das geschieht genau nach der obigen Struktur. Das sind dann für mich jedes Mal spannende eineinhalb Stunden mit ganz hohem Lernfaktor, die zu Entwicklung und innerer Klärung führen – auch, wenn es gar nicht um „meinen“ Fall geht.

Auf diese Weise hat Mediation als „3-Stühle-Prozess“ Einzug in meine GFK-Praxis gefunden und ich „mediiere“ mein Leben: in meinen eigenen realen Konflikten und (zuweilen) in denen der Menschen um mich herum, in meinem Lernen und meiner Entwicklung, und in meiner Arbeit als Trainer.