



Welche psychologische Kompetenzen brauchen Mediatorinnen und Mediatoren?

Berufsverband Österreichischer Psychologinnen und
Psychologen (BÖP) – Sektion Mediation
Wien, 14. Oktober 2006

Prof. em. Dr. Reiner Bastine
Psychologisches Institut der Universität Heidelberg und
Heidelberger Institut für Mediation



Psychologische Kompetenzen

- Mediation als Interaktion und Kommunikation, sogar als Kunst
- ➔ Psychologische Fähigkeiten und Fertigkeiten spielen in der Mediation eine entscheidende Rolle
- 3 aufeinander bezogene Bereiche von psychologischer Kompetenz:
 - Kenntnisse, Wissen
 - über interpersonelle Konflikte und Probleme
 - über die professionelle Behandlung dieser Konflikte und Probleme
 - über das System der Mediation, inkl. Forschung und Qualitätsmanagement
 - Fertigkeiten zur Lösung von Konflikten und Problemen („Handlungskompetenzen“)
 - Haltungen und Einstellungen der professionellen Konfliktlöser
Ethik der Mediation, Selbstreflexion & Supervision



Fragen

- (1) Welche Fertigkeiten (und Haltungen) brauchen Mediatorinnen und Mediatoren?
- (2) Welche psychologischen Kompetenzen bringen PsychologInnen für die Mediation mit, was brauchen sie zusätzlich?
- (3) Benötigen MediatorInnen spezielle Kenntnisse über das Konfliktfeld, in dem sie mediativ arbeiten?

(1) Welche Fertigkeiten (und Haltungen) brauchen MediatorInnen?



- Zertifizierung von MediatorInnen: Family Mediation Canada (FMC) English & Neilson, 2004
 - Langjährige Entwicklung, Abstimmung und Erprobung des Vorgehens
- *Ziel*: Erfassen von Fertigkeiten – möglichst konkrete, beobachtbare kommunikative Verhaltensweisen (*skills*)
- *Undogmatisch*: breites Spektrum an Mediationsmodellen und Anwendungsbereichen
- *Praxisorientiert*: ein Produkt *von* Praktikern *für* Praktiker
- *Mediativ*: Akzeptanz, Freiwilligkeit, Transparenz, Training, Selbst-Evaluation, differenzierte Rückmeldung

Zertifizierungsprozess

Family Mediation Canada



- Videoaufnahme eines Mediations-Rollenspiels („skills demonstration tape“)
- Reflexive Selbst-Evaluation des Mediators anhand der Kriterien
Feedback der Mediationsklienten aus dem Rollenspiel
- Beurteilung:
Transkript und unabhängige Beurteilung durch 2 Experten
9 Beurteilungsmerkmale in 3 Bereichen
Beurteilung der realisierten konkreten Fertigkeiten auf 5 Stufen
„no skills demonstrated“ (1) ⇔ „outstanding skills demonstrated“ (5)
- Die Zertifizierung berücksichtigt die Gesamtheit der Merkmale
(da die Merkmale sind nicht gänzlich unabhängig voneinander sind)
- Erfolgreiche Zertifizierung bei
 - 60 % des Gesamtwertes
 - Bei 2 bestimmten Merkmalen muss mindestens die Stufe (3) erreicht werden („satisfactory skills demonstrated“)



Mediator Skills Assessment Checklist (1999)

- **I. Umgehen mit den Beziehungen in der Mediation**
 - a. Aufbauen und Beibehalten einer respektvollen und vertrauensvollen Beziehung *zu den Beteiligten*
 - b. Fördern einer kooperativen Beziehung *zwischen den Beteiligten*
 - c. Handhaben von Macht-Ungleichgewichten
- **II. Handhabung des Prozesses der Mediation**
- **III. Handhaben der Inhalte & Informationen in der Mediation**

Handhaben von Macht-Ungleichgewichten

Fördert der Mediator die vollständige Beteiligung aller Teilnehmenden (full participation)?



Zeigt keine
Fertigkeiten [1]

- [1] ignoriert eine Partei vollkommen oder mindert die Bedeutung von dem, was er /sie sagt
- [1] erkennt nicht die ungleiche Macht-Balance

Zeigt inadäquate
Fertigkeiten [2]

- [2] verwendet die positionale, emotional aufgeladene, entflammte Sprache der Beteiligten
- [2] erlaubt einer/m Beteiligten, die Sitzung zu dominieren
- [2] geht mit einer/m Beteiligten eine Allianz ein

[3] [4]

Zeigt herausragende
Fertigkeiten [5]

- [5] entwickelt und erhält eine Arbeitsbeziehung, die auf Gleichheit aller Beteiligten beruht, und die es ermöglicht, angemessene konstruktive Kommentare und Rückmeldungen zu geben und zu empfangen



Mediator Skills Assessment Checklist

- **I. Umgehen mit den Beziehungen in der Mediation**
 - a. Aufbauen und Beibehalten einer respektvollen und vertrauensvollen Beziehung *zu den Beteiligten*
 - b. Fördern einer kooperativen Beziehung *zwischen den Beteiligten*
 - c. Handhaben von Macht-Ungleichgewichten
- **II. Handhabung des Prozesses der Mediation**
 - a. Beachten und Explorieren der zugrunde liegenden Interessen der Beteiligten
 - b. Angemessenes Management des Konflikts
 - c. Fortlaufendes Evaluieren und Anpassen des Mediationsprozesses
 - d. Ethisch korrekte Durchführung der Mediation (professionelles Arbeiten)
- **III. Handhaben der Inhalte & Informationen in der Mediation**

Ethisch angemessenes professionelles Verhalten: Arbeitet der Mediator mit den Beteiligten in professioneller Weise?



Zeigt keine Fertigkeiten [1]

- [1] beginnt oder setzt eine Sitzung fort, die einen oder mehrere Teilnehmer in Gefahr bringt
- [1] verletzt den Ethikcode oder die professionellen Praxis-Standards

Zeigt inadäquate Fertigkeiten [2]

- [2] versäumt, die Vertraulichkeit zu besprechen
- [2] gibt falsche Informationen oder gibt rechtliche Ratschläge
- [2] drängt Lösungen auf

[3] [4]

Zeigt herausragende Fertigkeiten [5]

- [5] sorgt kontinuierlich durch Integrität und Respekt für das Engagement der Beteiligten am Prozess, bewahrt ihre Rechte und erhält ihre Selbstbestimmung



Mediator Skills Assessment Checklist

- **I. Umgehen mit den Beziehungen in der Mediation**
 - a. Aufbauen und Beibehalten einer respektvollen und vertrauensvollen Beziehung *zu den Beteiligten*
 - b. Fördern einer kooperativen Beziehung *zwischen den Beteiligten*
 - c. Handhaben von Macht-Ungleichgewichten
- **II. Handhabung des Prozesses der Mediation**
 - a. Beachten und Explorieren der zugrunde liegenden Interessen der Beteiligten
 - b. Angemessenes Management des Konflikts
 - c. Fortlaufendes Evaluieren und Anpassen des Mediationsprozesses
 - d. Ethisch korrekte Durchführung der Mediation (professionelles Arbeiten)
- **III. Handhaben der Inhalte & Informationen in der Mediation**
 - a. Hilft den Beteiligten dabei, Informationen zu bekommen und mit ihnen umzugehen
 - b. Hilft den Beteiligten dabei, Lösungen zu entwickeln, die auf Interessen basieren



Evaluation und Diskussion

- Unabhängige Evaluation bei 166 Bewerbern, Beurteilungen durch die zwei Experten waren konsistent und reliabel
- Ursprungsberuf war kein entscheidender Prädiktor für mediative Fertigkeiten
 - Sozialarbeiter erreichten 32,94 Punkte (von 35), Anwälte 34,74
- ⇒ Es gibt erprobte Instrumente, die das Anforderungsprofil an die psychologischen Fertigkeiten und Haltungen von MediatorInnen abbilden
- ⇒ Diese Verfahren eignen sich hervorragend zur Orientierung und zum Feedback an MediatorInnen
- ⇒ Sie sollten vermehrt in die Ausbildung für MediatorInnen eingeführt werden

(2) Welche psychologische Kompetenzen bringen PsychologInnen für die Mediation mit, was brauchen sie zusätzlich?



- ☺ Interaktive und reflexive Lernformen in Ausbildung und Praxis
Rollenspiele, Feedback, Gruppenarbeit, Kommunikation, Supervision, Selbstreflexion ...
- ☺ Arbeit an und mit „weichen Fakten“
Bedürfnisse, Interessen, Emotionen, Wertschätzung, Empathie, personenzentrierte Gesprächsführung, Beziehungen, ressourcen-orientiertes Arbeiten
- ☹ Arbeit an und mit „harten Fakten“
Sach- und handlungsbezogene Informationen; juristische, ökonomische, fiskalische .. Bedingungen; formale Vereinbarungen und Verträge
- ☹ Arbeit an und mit konfliktreichen Beziehungen
Ausbalancieren von Differenzen, starkes Strukturieren insbesondere bei hoch eskalierten Konflikten, auf Auftrag & Aufgaben fokussieren
- ☺ Selbstbestimmtheit: „Den Ball im Feld der Medianten laufen lassen“
doppelte Aufgabe: Prozess-Verantwortung der MediatorIn, Autonomie und Selbstbestimmtheit der Medianten

Mediation als Integration von Sach- und Handlungsbezügen und Bedürfnissen



- Mediation hat ein eigenständiges Profil, das „neues Lernen“ erfordert
- Dissoziation statt Integration:
Reaktionsbildung oder Zurück-zu-den-Wurzeln?

(3) Brauchen MediatorInnen spezielle Kenntnisse über das Konfliktfeld, in dem sie mediativ arbeiten?



- Kontroverse: fachliche Expertise versus mediatorische Kompetenz
- Beispiel für konträre Positionen im *Europäisches Forum für Ausbildung und Forschung in Familienmediation* (Hofstetter Rogger, 2006)
 - Fachwissen über Familien im Konflikt
Konfliktfelder in Familien, Dynamik familiärer Konflikte, Erleben und Folgen von Trennung & Scheidung für Mütter, Väter, Kinder & Jugendliche, häusliche Gewalt, Migration, kulturelle Familienwerte, aber auch Ökonomie, Recht ...
 - Fachwissen für Mediation
Spezialisten für Konfliktregelung; Haltung und Handeln des/der Dritten im Konflikt
- Konflikt zwischen fachlichem Wissen und mediatorischer Unbefangenheit in allen Bereichen der Mediation



Pro & Kontra

- Gegen Fachwissen spricht
 - Voreinstellungen der MediatorInnen
 - Verlust der Unbefangenheit
 - Fixierung auf normative Lösungen
- Für Fachwissen spricht
 - Kenntnis relevanter Bedingungen, von Strukturen und Funktionen, von möglichen latenten Konflikte und des Problemkontextes
 - Erkennen von Risiken (psychisch, sozial, juristisch, wirtschaftlich..)
 - Kenntnis von alternativen Hilfs- und Lösungsmöglichkeiten



Fachwissen vs. Unbefangenheit

- Für die Entscheidung sind drei Gesichtspunkte wichtig:
 1. Fachwissen über den Gegenstandsbereich ist wünschenswert (Prinzip der Selbstanwendung)
 2. „Laien“wissen über einen Gegenstandsbereich (Familie, Schule, Umwelt, Betrieb.....) kann die Unbefangenheit ebenfalls gefährden
 3. MediatorInnen sind verpflichtet, ihre mediatorische Unbefangenheit zu erhalten (durch Selbst-Reflexion der eigenen Werte, Normen und Erfahrungen, aber auch durch Supervision und andere Formen der Qualitätssicherung)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



■ LITERATUR

- Haynes, Bastine, Link & Mecke (2002). *Scheidung ohne Verlierer* (5. Aufl.). München: Kösel.
- Haynes, Mecke, Bastine & Fong (2006), *Mediation – vom Konflikt zur Lösung* (2. Aufl.). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Montada & Kals (2001). *Mediation. Lehrbuch für Psychologen und Juristen*. Weinheim: Beltz-PVU.
- English & Neilson (2004). Certifying mediators. In Folberg, Milne & Salem (Eds.), *Divorce and family mediation* (pp. 483-515). New York: Guilford.
- Hofstetter Rogger (2006). Auf der Suche nach einer neuen Identität: Europäisches Forum für Ausbildung und Forschung in Familien-mediation. *Perspektive Mediation*, 2006/1, 29-31.
- Fisher & Shapiro (2005). *Beyond reason. Using emotions as you negotiate*. London: Random House.

www.bastine.uni-hd.de
bastine@uni-heidelberg.de