

Cornelia Sabine Thomsen

Mediationsanaloge Supervision* in Theorie und Praxis



Cornelia Sabine Thomsen,
Mediatorin (BAFM und BM)
und Ausbilderin (BAFM),
Supervisorin und Ausbilderin
für mediationsanaloge
Supervision, Rechtsanwältin,
Fachanwältin für Familienrecht,
MEDIATIO Heidelberg

*Die „mediationsanaloge Supervision“ wurde von Hannelore Diez zusammen mit Walter Lehmann auf der Grundlage eigener langjähriger unterschiedlicher Supervisionserfahrungen, und aus der Begegnung mit John Haynes entwickelt und seither von Heiner Krabbe, Andrea Wagner und der Verfasserin in Zusammenarbeit mit anderen in dieser Methodik ausgebildeten SupervisorInnen weitergeführt.

In diesem Artikel soll die mediationsanaloge Supervision als eine Methode vorgestellt werden, die den Geist und die Haltung der Mediation reflektiert, gleichzeitig den unterschiedlichen Erwartungen, Vorgaben, Erfahrungen und Bedürfnisse der MediatorInnen sowie ihrer unterschiedlichen Basis-/bzw. Herkunftsberufe gerecht zu werden versucht und das Instrumentarium der Mediation anwendet. Es geht hier nicht um Abgrenzung zwischen Mediation und Supervision, sondern um die Supervision der Mediation. Da diese inzwischen eine Selbstverständlichkeit in den Mediationsausbildungen und in der Berufspraxis der meisten MediatorInnen ist, lohnt es sich, die Frage nach der Supervisionsmethodik zu stellen.

Die Mediationsanaloge der Supervisionsmethode

Für die Supervision der Mediation werden verschiedene Supervisionsverfahren angewendet, die aus therapeutischen Richtungen stammen: Tiefenpsychologisch fundierte, systemische oder familientherapeutische, verhaltenstherapeutische und andere Verfahren stehen zur Verfügung. Die mediationsanaloge Supervision verwendet Teile aus diesen Supervisionsformen und bringt sie mit den Eigenheiten des Mediationsverfahrens zusammen, so dass etwas Neues entsteht. So wird z. B. mit Hypothesen gearbeitet: Diese Methodik wurde aus der „Mailänder Schule“ übernommen. Regelmäßig wird in der mediationsanalogen Supervision auch Raum für Assoziationen, Gefühle, Körperwahrnehmungen, Bilder und Phantasien gegeben; diese Methodik stammt aus der Psychoanalyse. Um einen kleinen Einblick zu geben, soll als Beispiel hier die Supervision eines Falles genommen werden, der sich mit der Einführung des neuen Familienverfahrensrechts (FamFG) beschäftigt hat. Da es sich um etwas völlig Neues handelt, ist es eigentlich eine „Prae-Vision.“

Fall „Bratenduff“

(Die Codierung, also die Erfindung eines neuen Namens für den Fall ist der erste Schritt zur Distanzierung und gleichzeitig spielerischen Annäherung.)

Sodann stellt der/die SupervisorIn zwei Fragen, eine zur Mediation und eine eher persönliche.

Supervisionsfragen

1. Sollte ich mich um Fälle bemühen?
2. Was muss ich tun, um an Fälle zu kommen?

Sachverhaltsschilderung

Der Supervisor, Herkunftsberuf Psychologe, hat eine eigene Mediationspraxis. Er hat mitbekommen, dass nach neuem Recht, also dem am 01.09.2009 in Kraft getretenen FamFG die Familiengerichte unter bestimmten Voraussetzungen anordnen können, dass sich die Parteien in einem kostenlosen Gespräch über Mediation informieren. Der Supervisor ist sehr verunsichert, da er bisher wenig Erfahrung mit Gerichten hat, er war einmal als Gutachter tätig war und fand das sehr unangenehm. Er ist sich unsicher über seine neue Rolle.

Nachdem der Supervisor seinen Fall dargestellt hat, arbeitet jetzt die Gruppe daran weiter.

Assoziationenrunde: Da das Verhältnis zu Gerichten, RichterInnen, RechtsanwältInnen und Rechtsstreit für viele belastet ist, soll zunächst einmal Raum bekommen, was an Gedanken, Gefühlen, Phantasien, Meinungen, Körperwahrnehmungen vorhanden ist. Es kann alles gesagt werden.

Hier eine kleine Auswahl:

- (1) in Wahrheit willst du doch Fälle und nicht Informationsgespräche
- (2) mulmiges Gefühl im Bauch
- (3) wer soll das bezahlen?
- (4) nicht Handlager des Gerichts sein
- (5) vielleicht kommen die nur, um einen Schein zu kriegen?
- (6) Hoffnungslosigkeit.

Im Anschluss daran sucht der Supervisor die Assoziationen aus, mit denen er etwas anfangen kann.

Hypothesen

Die Gruppe entwickelt Hypothesen. Zwar arbeiten wir immer mit Annahmen, mehr oder weniger bewusst, aber wir beziehen uns auf sie, als wenn es die Realität wäre. Durch die Bildung von Hypothesen wird die Relativität der eigenen Sichtweise deutlich und damit werden auch andere Sichtweisen denkbar. Der – negative – Blick auf die MediantInnen und oft auch auf die eigene Arbeit verändert sich dadurch, und das wiederum hat Auswirkungen auf den Mediationsprozess.

Wir achten darauf, dass die Hypothesen ressourcen- und zukunftsorientiert sind, ausgehend von dem, was gerade präsent ist: Bedenken, Probleme, Meinungen, Vorurteile, Erfahrungen. Das führt zu einem Shift in der Sichtweise, zunächst der Gruppe, und dann des/der SupervisorIn. Durch diese Denkleistung, die mitunter herausfordernd und anstrengend sein kann, löst sich das

Schwere, Bedrückende, Aussichtslose des Falles auf und es ist möglich, das Ganze in einem anderen Licht zu sehen.

Von der Tiefe der Arbeit und der Intensität ist diese Stufe der Arbeit an den Interessen und Bedürfnissen in der Mediation vergleichbar. Auch sie ist die Stufe, die den Weg für die Optionenentwicklung eröffnet.

Hier eine kleine Auswahl:

1. Mediation kann Familiengerichte entlasten in den Fällen, in denen sie nicht entscheiden können oder wollen (z. B. Fragen die Kinder betreffend).
2. Durch das neue Gesetz wird es Familien möglich, auch nach Anrufung der Gerichte zusammenhängende Themen (z. B. Aufenthalt der Kinder, Zukunft des Hauses, Wohnort und Aufteilung des Vermögens) im Wege einer Mediation zu regeln, was in dieser Form im gerichtlichen Verfahren nicht möglich ist.
3. Mediation bietet Paaren eine Chance, die die Verantwortung wieder übernehmen wollen, nachdem sie gesehen haben, dass auch RichterInnen sie nicht übernehmen werden.
4. Ein Informationsgespräch wird in eine Mediation übergehen, wenn die Informanten für sich einen unerwarteten Vorteil entdecken.
5. Es wird notwendig sein, auf die Professionalität des Informationsgesprächs zu achten.
6. Während das Gerichtsverfahren auf der Macht der RichterInnen aufbaut, stellen MediatorInnen ein Verfahren der Gleichrangigkeit zur Verfügung. Das muss sich auch in den Kontakten mit den Gerichten widerspiegeln.
7. Die anderen Professionen sind eine Ressource für die Zusammenarbeit mit den Gerichten.
8. Die RichterInnen sind sehr gespannt auf die MediatorInnen.

Nachdem der Supervisand hier wiederum seine Lieblingshypothesen ausgesucht hat, bekommt die Gruppe den Auftrag, Optionen für den Umgang mit dem neuen Gesetz zu entwickeln. Dadurch, dass durch die Hypothesenentwicklung sich der Kontext – zumindest ansatzweise – geändert hat, sind auch neue Handlungen, Reaktionsweisen und Mediationsschritte denkbar. (Auswahl):

1. Netzwerk mobilisieren und Info-Veranstaltung bei und mit dem Familiengericht veranstalten.
2. Gespräche über Mediation intensivieren, es muss „in“ sein, zum Mediator zu gehen, anstatt zum Gericht.
3. Gar nichts tun, das Gesetz ignorieren und abwarten.

4. Geldmittel akquirieren, so dass Mediation bezahlt wird.
5. Filmveranstaltung für Eltern zum Thema Trennung und Scheidung.
6. Einen Gesprächsleitfaden für das Informationsgespräch entwickeln.
7. Kontakt zum örtlichen Anwaltsverein aufnehmen
8. Benefizveranstaltung zum Sponsern einer Mediationsberatungsstelle.

Der Supervisand sucht die Optionen aus, die ihn am meisten ansprechen.

Es stellt sich nach diesem Schritt heraus, dass der Supervisand sich an diesen Informationsgesprächen beteiligen möchte, allerdings fehlen ihm die Vorstellungen, wie dieses ablaufen könnte.

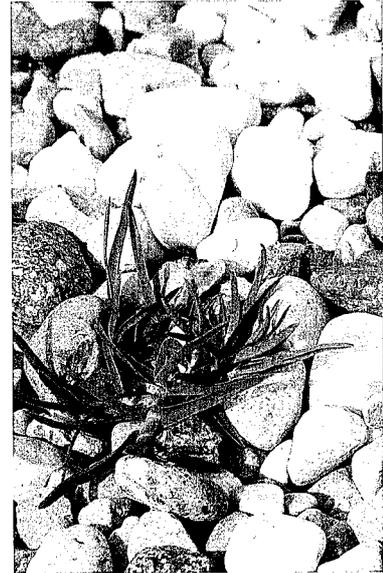
Die Supervisionsleiterin schlägt ihm deshalb ein Rollenspiel vor.

Das Rollenspiel kommt aus dem Psychodrama und wird in der Mediationsausbildung verwendet. In der Supervision bietet es die Gelegenheit, neue Schritte auszuprobieren und alte Handlungsmuster zu überprüfen. Im Feedback der RollenspielerInnen bekommen SupervisandInnen wichtige Informationen.

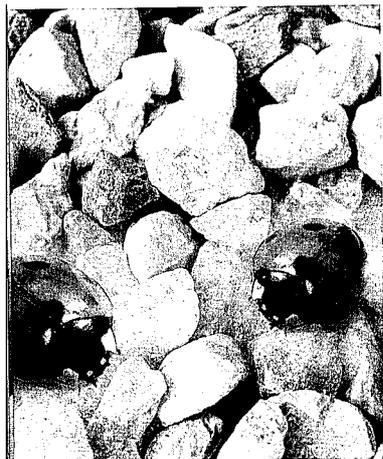
Der Supervisand probiert aus, wie ein Informationsgespräch aussehen könnte. Wie ausgemacht, versucht er zunächst, den Interessenten lediglich die Informationen über Mediation zu geben, nüchtern und distanziert. Die RollenspielerInnen reagieren ablehnend, sie lehnen einen „Informationsautomaten“ ab.

In einem zweiten Anlauf beginnt er, wie in einer Mediation, eine Beziehung zu den InformantInnen aufzubauen. Jetzt wird es lebendig und die Parteien beginnen, über ihre Probleme zu sprechen. Am Ende zeigt sich, dass sie interessiert sind, Mediation auszuprobieren, obwohl sie eigentlich nur gekommen waren, um einen Schein abzuholen (Rollenanweisung). Das ist für alle überraschend.

Nachdem der Supervisand eine Vorstellung hat, wie ein Informationsgespräch gehen könnte, trifft er zum Abschluss der Supervision folgende Vereinbarung: Er wird Kontakt zum Familiengericht aufnehmen und er wird das örtliche MediatorInnen-Netzwerk aktivieren. Er ist inzwischen sicher, dass auch Menschen, die bereits im Gerichtsverfahren sind, für die Mediation zu gewinnen sind. Für die Gruppe war der Fall eine Bereicherung, weil viele gegenüber der Neuregelung skeptisch waren.



Durchwachsen
©Kurt Michel – pixello.de



Zusammentreffen
©Joujou – pixello.de

Mediationsanaloge Grundsätze der Supervision der Mediation

Manche Charakteristika und Grundsätze der Mediation sind auch in der Supervision unverzichtbar. Dazu gehören z. B.:

- › **Struktur:** So wie die Mediation ein strukturiertes Verfahren ist, ist auch der Ablauf der Supervision strukturiert und folgt einem Bauplan. Dies wurde im oben dargestellten Fall deutlich. In der Mediation steht die Transparenz des Verfahrens ganz vorne, im Idealfall wissen die MediandInnen immer genau, auf welcher Stufe des Prozesses sie sich gerade befinden. Das gilt genauso in der mediationsanalogen Supervision.
- › **Klarer Auftrag:** auch in der Supervision wird ein Kontrakt zwischen SupervisorIn und SupervisorIn geschlossen, was Gegenstand der Supervision ist – und was nicht. Das stellt sicher, dass es kein unerwünschtes Coaching oder peinliches Aufdecken unangenehmer biografischer Ereignisse gibt.
- › **Regeln:** auch die Supervision braucht Absprachen, z. B. für den Umgang mit Störungen in einer Gruppe, mit persönlicher Betroffenheit oder bei Überforderung. Das schließt auch Absprachen darüber ein, welche persönlichen Themen in der Supervision und welche in einem anderen (z. B. therapeutischen) Setting geklärt werden.
- › **Orientierung an Interessen und Bedürfnissen** statt Beharren auf Positionen, z. B. bei der Auswahl der Fälle, der Zeitplanung u. ä. Die SupervisorInnen sind verantwortlich für den Prozess, die SupervisorInnen für den Inhalt der Supervision.
- › **Optionalität:** Es gibt nicht eine richtige Lösung für die SupervisorInnen, sondern es geht darum, Ihnen Zugang zu verschiedenen Lösungen zu eröffnen, aus denen sie wählen können.
- › **Professioneller Kontext:** Ebenso wie es MediandInnen in der Hand behalten, wie viel Persönliches sie in die Mediation einbringen möchten und wie sie private Themen außerhalb der Mediation behandeln, entscheiden SupervisorInnen, wie viel Eigenes sie in der Supervision zur Sprache bringen möchten.
- › **Ressourcenorientierung:** Neben der Arbeit mit Hypothesen ist auch die Gruppe eine Ressource. Deshalb findet die mediationsanaloge Supervision in der Regel in der Gruppe statt, die Einzelsupervision ist eher die Ausnahme. Die unterschiedliche Zusammensetzung einer Gruppe stellt sicher, dass auch das Verborgene, Übersehene, Verschwiegene des Falles Gehör finden kann, gesehen wird und zur Sprache kommt.

KONTAKT
Cornelia Sabine Thomsen,
mediation@mediatio.de

Mit welchen Konstellationen beschäftigt sich mediationsanaloge Supervision?

An Supervision denkt, wer mit einem Fall nicht weiter kommt, feststeckt oder wenn andere Probleme auftauchen: häufige Absagen, Abbrüche, Sympathien oder Antipathien, etc. Auch das häufige Zurückfallen in den (z. B. beraterischen) Herkunftsberuf, mangelnde Motivation oder Probleme beim Zeitmanagement könnten eine Supervision veranlassen, ebenso Unstimmigkeiten mit dem/der Co-MediatorIn. In der mediationsanalogen Supervision haben auch Fragen einen Platz, die der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung dienen. Woran liegt es, dass jemand keine Fälle bekommt oder die MediandInnen regelmäßig nach der ersten Sitzung wegbleiben. Supervision ist auch zur Einarbeitung in ein neues Arbeitsgebiet oder die Erweiterung der Mediationstätigkeit zu empfehlen, z. B. beim Umstieg von der Zwei-Parteien-Mediation zur Mediation von Gruppen oder Teams, von der Wirtschafts- zur Familienmediation und umgekehrt.

Überlegungen zur Intervision

Vielerorts treffen sich MediatorInnen zum regelmäßigen Austausch über ihre Fälle. Die mediationsanaloge Supervision stellt eine leicht erlern- und handhabbare Grundstruktur zur Verfügung, die für Intervision sehr geeignet ist. Wahrscheinlich ist die professionelle Intervision langfristig eine der Mediation angemessenere Methode, weil sie auf einer gleichrangigen Beziehung beruht. Die Grundform der mediationsanalogen Intervision besteht aus den oben dargestellten Bestandteilen Codewort, Fall- und persönliche Frage, Sachverhaltsdarstellung, Hypothesen- und Optionenrunde und abschließende Vereinbarung. Auch ein Rollenspiel kann in einer Intervisionsgruppe durchgeführt werden.

Zur Verfeinerung und Vertiefung können in mediationsanaloger Supervision Ausgebildete weitere Anstöße und Impulse geben.

Literatur

Diez, Hannelore: *Werkstattbuch Mediation*, Köln 2005.

Diez, Hannelore: *Mediationsanaloge Supervision in den verschiedenen Feldern der Mediation*, ZKM 2005, S. 227 ff.

Belz, Ruth/Habermacher, Sepp: *Supervision im Familienrecht*, in: *Die Praxis des Familienrechts*, 03/2005, S. 490 ff.

Brandt, Editha/Becker, Jürgen: *Supervision für Familienrichter*, FPR 2008, 461 ff.