

Autorenfassung: Aus Michael Bohne, Sabine Ebersberger (Hrsg.) Synergien nutzen mit PEP – Die integrative Kompetenz der Prozess- und Embodimentfokussierten Psychologie in Psychotherapie, Beratung und Coaching. S. 244-253

## **Selbstverantwortung stärken – Selbstklärung mit PEP in der Mediation von Carla van Kaldenkerken**

### **Geschichte der Mediation**

Mediation hat sich in den letzten Jahrzehnten in vielen Feldern der Arbeits- und Lebenswelt als Beratungsverfahren und Hilfestellung bei der selbstverantwortlichen und fairen Klärung und Lösung von Konflikten etabliert und ihren Nutzen vielfältig nachgewiesen. Als Alternative zur Entscheidung von Dritten, wie z. B. Gerichten und Führungskräften, wird Mediation dann gewählt, wenn die Konfliktparteien mit Hilfe eines unparteilichen Dritten fair, freiwillig, einvernehmlich und in Eigenverantwortung ihre Konflikte lösen wollen.

Entgegen dem Eindruck, Mediation wäre ein junges Verfahren mit amerikanischen Wurzeln, lassen sich die europäischen Wurzeln der Mediation bis ins im 3. Jahrhundert v. Chr. zurückverfolgen, als der *mesítas* als Neutraler, Unterhändler und Bürge für die Einhaltung von Übereinkünften sorgte. Durch die Übersetzung der griechisch verfassten neutestamentarischen Texte ins Lateinische taucht der Begriff *Mediator* zum ersten Mal am Ende des 14. Jahrhundert im europäischen Sprachraum auf. (vgl. Joseph Duss-von Werdt) Im Vergleich historischer Überlieferungen entsteht der Eindruck, dass sich in einer Art Selbstorganisation ähnliche Prinzipien zur einvernehmlichen Bewältigung von Konflikten über Kulturgrenzen hinweg entwickelt haben: Der Vermittler/ Mediator schafft den Rahmen, die sichere Basis und Struktur, unterstützt die Klärung und lässt die Lösungsverantwortung weitgehend bei den Beteiligten.

Die zunehmende Verbreitung von Mediation führte in den letzten drei Jahrzehnten zu feldspezifischen Entwicklungen der Mediation im Bereich Schule, der Jugendarbeit, im Täter-Opfer-Ausgleich, bei Planungs- und Bauvorhaben, im Naturschutz, bei Trennung und Scheidung, in der Arbeitswelt und bei internationalen und politischen Konflikten. Durch das Inkrafttreten des Mediationsgesetzes 2012 und der ausführenden Rechtsverordnung 2016 wurde dieses außergerichtliche, eigenverantwortliche Konfliktlösungsverfahren weiter institutionalisiert und Mindeststandards gesichert.

### **Was ist Mediation?**

Konflikte sind der Ort, wo Menschen sich bewähren oder verändern, wo sich Werte klären, Interessen und Bedürfnisse deutlich werden. Um diese Anliegen wird mehr oder weniger fair gekämpft. Das führt zwar erst mal zu Belastungen, bringt allerdings Einzelnen, Gruppen und Organisationen bei fair ausgetragenen Kontroversen und erfolgreich geführten Auseinandersetzungen mehr Klarheit, Respekt, Sicherheit und/oder eine bessere Balance von Nähe und Distanz. Die jeweilige Befangenheit der Konfliktbeteiligten, ihre Vorerfahrungen und ihre individuellen Konfliktprägungen

Autorenfassung: Aus Michael Bohne, Sabine Ebersberger (Hrsg.) Synergien nutzen mit PEP – Die integrative Kompetenz der Prozess- und Embodimentfokussierten Psychologie in Psychotherapie, Beratung und Coaching. S. 244-253

erschweren häufig das Führen fairer Auseinandersetzungen. Die besondere Leistung von Mediation besteht in der sehr strukturierten, direktiven und unparteilichen Begleitung der Kontroverse und dem produktiven Umgang mit den Differenzen. Das Ziel der Mediation ist, von allen Beteiligten akzeptierte, einvernehmliche und realistische Lösung zu finden, die meist außerhalb der bisherigen Erklärungen und in der alleinigen Verantwortung den Konfliktparteien liegen. „Wichtige Merkmale des Mediationsverfahrens sind die Anwesenheit einer dritten Person, der vermittelnden MediatorInnen, die Einbeziehung aller Konfliktparteien (...), die informelle, außergerichtliche Ebene, die Freiwilligkeit der Teilnahme am Mediationsverfahren und die Selbstbestimmung bzgl. der Konfliktlösung.“ (Besemer. S. 15)

Mediation ist spezialisiert auf die Vermittlung zwischen Konfliktpartnern, bei deren Konflikt auch die Beziehungsebene berührt ist und in die Bearbeitung einbezogen werden sollte. Die Hauptarbeit liegt zunächst darin, Emotionen angemessenen Raum zu geben, damit sie sich „beruhigen“ können und die jeweiligen Konflikthintergründe klarer werden. Dann ist es möglich, die dem Konflikt zu Grunde liegenden Probleme so zu formulieren und zu bearbeiten, dass gegenseitiges Verständnis für die individuellen Perspektiven und Interpretationen entstehen und bestenfalls gemeinsame Erklärungen gefunden und aus ihnen gelernt werden kann. Mediation empfiehlt sich besonders dann, wenn Konfliktparteien weiter kooperieren oder miteinander auskommen müssen, z. B. in beruflichen Abhängigkeiten oder für die Wahrnehmung der gemeinsamen elterlichen Sorge nach einer Trennung.

### **Das Mediationsverfahren**

Wenn von Mediation die Rede ist, meint das ein sehr strukturiertes Verfahren mit einer einfachen, klaren Struktur und eindeutigen Regeln. Diese Klarheit, Struktur und Eindeutigkeit einerseits und die sehr direktive Führung durch den Mediator andererseits bieten (Verfahrens-)Sicherheit und Orientierung, die bei der Bearbeitung brisanter Themen wichtig sind. Mediationsgespräche beruhen außerdem auf strikter Freiwilligkeit und absoluter Verschwiegenheit während des Verfahrens. Regeln zur Gesprächskultur, Absprachen zur Fairness und Bereitschaft, sich mit Engagement, Zeit, Geld und Kooperation zu beteiligen, sind weitere Voraussetzungen für eine erfolgreiche Arbeit.

*In der Einführungsphase* geht es vorrangig um die Herstellung eines guten Kontaktes. Die Beteiligten sind durch den Konflikt verunsichert und zeigen häufig Stressphänomene. Durch eine einladende Umgebung, einen freundlichen Kontakt mit dem Mediator und einen orientierenden Sitzungsbeginn wird eine sichere Umgebung geschaffen. Dazu gehört die Transparenz zu den Vorgesprächen auch die Zusammenfassung der Absprachen, die Vereinbarung der Regeln und eine Orientierung zum Ablauf.

Autorenfassung: Aus Michael Bohne, Sabine Ebersberger (Hrsg.) Synergien nutzen mit PEP – Die integrative Kompetenz der Prozess- und Embodimentfokussierten Psychologie in Psychotherapie, Beratung und Coaching. S. 244-253

Ist ausreichend Sicherheit hergestellt, die Personen zur Umgebung, zum Mediator und dem Ablauf gut orientiert, werden zunächst in einer *Konfliktdarstellung und Bestandsaufnahme*, die jeweiligen Perspektiven geschildert, die Gemeinsamkeiten und Unterschiede herausgearbeitet und die klärungsbedürftigen Themen gesammelt und zusammengefasst.

Die Phase der *Konfliktherhellung* bildet meist den Wendepunkt. Die Beruhigung stellt sich meist dann ein, wenn sich die Beteiligten mit ihren Gefühlen, Wünschen und Interessen ausdrücken können, damit wahrgenommen werden und die Unterschiede respektiert und bestenfalls verstanden werden.

Die Verbissenheit und die Rechthaberei bezogen auf die eigenen Positionen ist so weit reduziert und die Emotionen haben so viel Ruhe gefunden, dass die Fähigkeit komplexer nachzudenken wieder steigt und über Lösungen nachgedacht werden kann. In der *Phase der Lösungssuche* werden die Optionen gesammelt, Konsequenzen, Wahlmöglichkeiten und Lösungsmodelle durchgespielt und abgewogen.

Sind die Optionen ausreichend abgewogen, werden Entscheidungen getroffen und in sehr konkreten *Vereinbarungen* schriftlich festgehalten und Regelungen bzw. Selbstverpflichtungen für die Nichteinhaltung festgelegt. Die Form und der Zeitpunkt der Evaluation und Weiterentwicklung werden geklärt und die Vereinbarung von den Konfliktbeteiligten unterschrieben.

*Zum Abschluss* muss die Sprachregelung für das Umfeld vereinbart werden. Mit einer gemeinsamen Vereinbarung, was verschwiegen bleibt und niemand erfahren wird und welche Informationen zum Umfeld kommuniziert werden können, schließt das Gespräch.

Im *Nachtermin* mit allen Beteiligten und dem Mediator wird die Vereinbarung evaluiert und ggfs. verbessert. Diese Evaluation unterstützt die Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit.

### **Exkurs – Mediation und Neurowissenschaften**

Aus der psychotherapeutischen Wirksamkeitsforschung wissen wir um die zentrale Bedeutung der therapeutischen Beziehung für gelingende therapeutische Veränderungen, ganz unabhängig von den therapeutischen Verfahren.

„Die psychologische und neurobiologische Wirksamkeitsforschung stellt fest, dass es keine Interventionsform gibt, die bei allen Klienten gleich gut wirkt. Dies bedeutet, dass der Coach in der Lage sein muss, die Befindlichkeit des Klienten, die Art und Stärke der Belastungen, die Persönlichkeit und die vorhandene

Autorenfassung: Aus Michael Bohne, Sabine Ebersberger (Hrsg.) Synergien nutzen mit PEP – Die integrative Kompetenz der Prozess- und Embodimentfokussierten Psychologie in Psychotherapie, Beratung und Coaching. S. 244-253

Ressourcen zu erkennen. Auf dieser Grundlage entscheidet der Coach, welche Interventionen er anwendet“ ... (Roth 2018)

Für die Einschätzung der Befindlichkeit schöpfen Mediatoren meist aus ihren Erfahrungen und persönlichen Einschätzungen. Die Körperhaltung, der Gesichtsausdruck, die Stimmlage u.v.a.m. vermittelt uns auf einer ganz körperlichen, un- und teilbewussten Resonanzebene, ob sich jemand in einem Problem-, Konflikt- oder Krisenzustand befindet. Mit dem Modell *Niveaus der Handlungsfähigkeit* (van Kaldenkerken 2014) oder dem *binokularen Modell* von Bohne (Bohne 2013) lässt sich die intuitive Wahrnehmung überprüfen und systematischer für die Arbeit in der Mediation nutzen.

Konflikte sind mit heftigen Emotionen verbunden und häufig von Stressphänomenen begleitet. Gelegentlich verliert einer oder alle Konfliktbeteiligten ihre Handlungsfähigkeit in einem Maße, dass sie nicht mehr klar denken, geschweige denn ihre Interessen in der Mediation vertreten können. Nimmt die Anspannung und gefühlte Bedrohung zu, schaltet das neuronale System zunehmend auf das Notfallprogramm für Gefahrenabwehr um. In diesem physiologischen Angriffs- oder Fluchtzustand steht dann kein Repertoire mehr für soziales Verhalten zur Verfügung (vgl. Porges 2018). Intensiver wird es noch in hocheskalierten Konflikten. Hier spricht Porges von einem physiologischen Zustand des *shutdown*, indem die Betroffenen funktional *immun* für soziale Interaktionen sind (2018, S147 ff.).

„Das Handeln wird aus dem »Reflexsystem für Gefahrenabwehr« mit Angriff, Flucht und Paralyse aktiviert und ist rational-sprachlich über die »Vernunft« nicht zugänglich, geschweige denn zu kontrollieren und zu beherrschen.“ (van Kaldenkerken, 2018)

. Hier machen sprachliche Interventionen keinen Sinn und eine Weiterarbeit im Mediationssetting ist nicht nur kontraproduktiv, sondern kann der betroffenen Person sogar schaden. Mediatoren benötigen sowohl dieses Wissen, als auch eine sichere Wahrnehmung für solche Zustände und ein Interventionsrepertoire für Krisen.

### **Extended Mediation – Erweiterung durch PEP**

Der Haupteffekt von Mediation wird in der Beteiligung des neutralen Dritten als kommunikativer Brückenbauer gesehen, der mithilfe des Mediationsverfahrens, seinem methodischen Repertoire und einer zuversichtlichen, allparteilichen Haltung die Kontrahenten beim Perspektivenwechsel und dem damit einhergehenden Verstehen der jeweils anderen Erklärungen unterstützt. Das Verstehen der jeweils anderen Interessen, Sichtweisen, Wünsche oder Werte wird als einer der zentralen Wendepunkte in der Konfliktdynamik dargestellt und kann m. E. nur im triadischen, bzw. gemeinsamen Setting verwirklicht werden. Der Weg dorthin führt über steinige Strecken mit heftigen Emotionen, Vorwürfen, Selbstanklagen, Altersregressionen und Werteverletzungen. Es besteht das Risiko, dass der Konflikt durch Vorwürfe weiter eskaliert, dass

Autorenfassung: Aus Michael Bohne, Sabine Ebersberger (Hrsg.) Synergien nutzen mit PEP – Die integrative Kompetenz der Prozess- und Embodimentfokussierten Psychologie in Psychotherapie, Beratung und Coaching. S. 244-253

neue Verletzungen entstehen und das Themen mitberührt und aktualisiert werden, die nicht primär mit dem Konflikt zu tun haben.

Vier Mitarbeiterinnen einer Personalabteilung kommen zum Sondierungsgespräch. Mediation ist in dem Unternehmen bekannt und kann bei einer internen Konfliktbeauftragten beantragt werden. Die Vorgespräche mit dieser und der Abteilungsleiterin Personal wurden geführt und die Zustimmung und Budgetzuteilung für die Mediation erteilt. Die vier Mitarbeiterinnen wünschen alle die Mediation, um einen zurückliegenden Konflikt aufzuarbeiten und die frühere, gute Zusammenarbeit wiederherzustellen. Der Konflikt entspannt sich um eine Kollegin (Z), die versetzt wurde und das Team vor vier Monaten bereits verlassen hat. Ein Mobbing-Vorwurf steht noch im Raum und es wird sehr deutlich, dass der Konflikt immer noch zwischen zwei Frauen (A und B) nachwirkt.

Immer zwei Kolleginnen teilen sich ein Büro (Kleinteam 1 und 2), arbeiten zu zweit eng zusammen und alle gemeinsam sind als Viererteam in ihren Arbeitsvollzügen voneinander abhängig. A und B bilden ein Kleinteam.

Kollegin A meint, dass ihr von ihren Kolleginnen indirekt Mobbing gegen Kollegin Z vorgeworfen würde. Kollegin A konnotiert die vergangene Situation als Mobbing, obwohl ein Mobbingvorwurf weder explizit, noch implizit zur Sprache kommt. Sie agiert defensiv selbstanklagend und erlebt sich als Opfer einer Verleumdungskampagne. Eine sachliche Bestandsaufnahme ist nur schwer möglich. Schnell gerät Mitarbeiterin A in Rechtfertigung und richtet verworrene, psychologische Erklärungen und Vorwürfe gegen das andere Kleinteam. Das Spiegeln und Zusammenfassen, sprachliche Übersetzungen und das Externalisieren der Konfliktgeschichte und der Themen beruhigt gelegentlich, doch ist A immer wieder so außer sich, dass sie die wohlwollenden Rückmeldungen der Kolleginnen nicht wahrnehmen und dem Gespräch nicht immer folgen kann.

Sie redet sich um „Kopf und Kragen“, weint immer wieder und nimmt die Verletzungen, die sie den Kolleginnen mit ihren Vorwürfen zufügt, nicht wahr. Die Kolleginnen wirken ratlos und reagieren zunehmend ungehalten, weil sie ihre Aufklärungsbemühungen als vergeblich und keinen Respekt für ihre Sichtweise erleben. Vorwürfe und Gegenwürfe wechseln sich ab, deutliche emotionale Erschütterung und Selbstberuhigungsversuche durch das Verlassen des Beratungsraums folgen.

Mediation kann noch wirkungsvoller werden, wenn der körperlichen Dimension und der emotionalen, mentalen und körperlichen Verfassung der Konfliktbeteiligten mehr Beachtung geschenkt und die Interventionen darauf abgestimmt werden. Dem oben skizzierte Wissen über die Einschränkungen im Denken und Handeln folgend, brauchen Mediatoren einfaches emotionsregulierendes Repertoire, um die Konfliktbeteiligten in eine Verfassung zu führen, in der alle kognitiven Ressourcen für die Problemlösung wieder zur Verfügung stehen. So ist es zunächst naheliegend, das Klopfen prozessbegleitend zu integrieren, um die emotionalen und kognitiven Voraussetzungen für die Verhandlungssituation zu schaffen. Das Klopfen mit PEP und seine

Autorenfassung: Aus Michael Bohne, Sabine Ebersberger (Hrsg.) Synergien nutzen mit PEP – Die integrative Kompetenz der Prozess- und Embodimentfokussierten Psychologie in Psychotherapie, Beratung und Coaching. S. 244-253

Einzelelemente, wie z. B. die Überkreuzentspannung und die Selbstakzeptanzsätze unterstützen sehr wirkungsvoll die Emotionsregulation und Wiederherstellung der Handlungs- und Reflexionsfähigkeit, als Voraussetzung dafür, sich wieder verantwortlich und wirksam am Mediationsgespräch beteiligen zu können. Ob in der Gruppe gemeinsam geklopft werden kann oder man das Setting für Einzelgespräche unterbrechen muss, hängt sehr wesentlich vom guten Kontakt und dem Vertrauen der Konfliktbeteiligten zum Mediator ab. Weiter hängt es auch davon ab, ob alle gleichermaßen erregt sind oder ob eine Person alleine die „Fassung“ verliert.

Die Mediatorin stoppt die inhaltliche Klärung und bietet eine körperliche Intervention zur Selbstberuhigung an. Sie erläutert die Klopftechnik mit PEP und findet bei allen großes Interesse und Zustimmung. Eine Beruhigung aller gelingt. Deutlich wird für Kollegin A, dass die Erfahrung aus der schwierigen Zusammenarbeit mit Kollegin Z noch nicht gelöst ist und sich in der Kooperation mit Kollegin B zu wiederholen beginnt. Es werden Einzelgespräche für eine weitere Arbeit mit PEP vorgeschlagen und von allen zugestimmt.

Die eigenen positiven Erfahrungen und die damit verbundene große Überzeugung der Mediatorin zur Wirkung des Klopfens in heftigen emotionalen „Ausnahmeständen“ lässt selten Zögern oder Ablehnung aufkommen, dieses „Experiment“ zu wagen und sich durch diese Technik führen zu lassen. Die Einführung wird immer auch als Selbsthilfetechnik vorgestellt und die erste „Übungseinheit“ für alle gemeinsam angeleitet, um das Klopfen als Selbsthilfeinstrument und als „Hausaufgabe“ für die Zwischenzeit vorzustellen. Unabhängig davon, dass das Klopfen in das Repertoire eines jeden gehören sollte, wird darüber verdeckt für eine Person Hilfe gegeben. Einmal eingeführt, ist im weiteren Beratungsverlauf der prozessorientierte Einsatz möglich und zeigt den Betroffenen, wie sie das Klopfen oder Elemente selbständig und selbstwirksam auch in den akuten Konfliktsituationen anwenden können.

In Mediationen sind Einzelgespräche zwar vorgesehen, das Pro und Kontra wird aber unter Mediatoren immer wieder intensiv diskutiert. Je nach Zeitpunkt im Verlauf des Mediationsverfahrens hat es verschiedene Funktionen. Vor dem Start dient es meist der Vertrauensbildung und der Sondierung, um Motivation, Eskalation, Komplexität und Themen zu klären. Während des Mediationsverfahrens wird der Verlauf gelegentlich für Einzelgespräche unterbrochen, wenn die gemeinsame Arbeit situativ nicht gelingt, weil Emotionen zu intensiv werden, das Verfahren mit seinem Ablauf und Regeln nicht mehr zu halten ist oder wenn eine Partei darum bittet, persönliche Aspekte des Konflikts zunächst unter vier Augen zu besprechen.

Die Gefahren und Klippen der Einzelgespräche sind vielfältig, da der Mediator Dinge erfährt, die u .U. später nicht für den Prozess verwendet werden können und die Allparteilichkeit gefährden. Es kann Sorge und Misstrauen entstehen über das, was in der eigenen Abwesenheit gesprochen wurde. Gefühle können „verpuffen“, die in einigen

Autorenfassung: Aus Michael Bohne, Sabine Ebersberger (Hrsg.) Synergien nutzen mit PEP – Die integrative Kompetenz der Prozess- und Embodimentfokussierten Psychologie in Psychotherapie, Beratung und Coaching. S. 244-253

Mediationsansätzen ausdrücklich für die gemeinsame Konflikterhellung und Klärung gewünscht sind (vgl. Thomann u. Prior 2006). Einzelgespräche mit PEP haben ein geringes Risiko für die skizzierten Gefahren, weil inhaltsfrei gearbeitet werden kann. Auf die inhaltlichen Vertiefungen kann vollständig verzichtet werden, wenn die Ziele der vereinbarten Einzelgespräche das Erlernen der Selbsthilfetechnik und die Beruhigung der heftigen Gefühle sein sollen.

Die Arbeit mit PEP im Einzelsetting beruhigt und löst die berufliche Szene von den biografischen, traumatischen und verkörperten Erfahrungen im Umgang mit Grenzüberschreitungen. A kann mithilfe des Klopfens emotional Abstand gewinnen und die Überlappung mit einer existentiell hochdramatischen Szene aus ihrer Vergangenheit erkennen. Das wird im weiteren Verlauf sprachlich nicht vertieft, sondern es wird inhaltsfrei an ihren Fähigkeiten gearbeitet, das eigene Missbehagen ernster zu nehmen und eindeutige Grenzen zu setzen. Die Bearbeitung der Selbstvorwürfe, verbunden mit Selbstbestätigungsaffirmationen führt zu einer attraktiven und stimmigen Handlungsoption für die konkrete Vorbereitung eines Gesprächs mit ihren Kolleginnen. Diese Affirmation wird mit einer stimmigen, kraftvollen und selbstwertstärkende Körperhaltung verbunden, um in zukünftigen schwierigen Szenen die erarbeiteten Fähigkeiten zu aktivieren.

Frau A. berichtet in der gemeinsamen Mediationssitzung von ihrer Einzelarbeit und erklärt den Kolleginnen mit Mut und Selbstvertrauen den zurückliegenden Konflikt auf dem Hintergrund der persönlichen Dimension aus ihrer Biografie. Sie übernimmt ihren Teil der Verantwortung, entschuldigt sich dafür und formuliert ihre Wünsche für ähnlich gelagerte, zukünftige Situationen. Eine aufklärende Rückschau gelingt nun gut und parallel zur Aufarbeitung können die Erwartungen und Wünsche zu konkreten Verabredungen für die künftige Zusammenarbeit vereinbart werden.

Viele Konflikte bekommen ihre besondere Brisanz durch die Aktivierung von Erfahrungen und Erinnerungen, die in neuronalen Netzwerken verknüpft sind. Ein einzelner Reiz kann unter Umständen ein neuronales Netzwerk mit einer großen Anzahl von Assoziationen, Erfahrungen, biografischen Gewohnheiten und Erinnerungen aktivieren und dieser Prozess ist schwer zu stoppen. So geht es nicht mehr nur um „die eine Sache“, sondern auch um vergangene Erfahrungen und Erinnerungen, um Werte, einschränkende Gewohnheiten und parafunktionale Beziehungsmuster.

In diesem Fall erweist sich als attraktiv und wirksam, eine Selbstklärung im Einzelgespräch, mithilfe der Big Five Lösungsblockaden in das Mediationsverfahren einzubinden. In Konflikten hat man es (fast) immer mit Altersregression zu tun, es gibt immer Selbst- und/oder Fremdvorwürfe und Erwartungen an andere, die den Beteiligten selbst nicht klar sind. Und dort, wo um Werte in Konflikten heftig gerungen wird, geht es auch um Loyalitäten. Die Arbeit mit den Big Five Lösungsblockaden stärkt das Selbstwirksamkeitserleben der Beteiligten und die Selbstverantwortung für die

Autorenfassung: Aus Michael Bohne, Sabine Ebersberger (Hrsg.) Synergien nutzen mit PEP – Die integrative Kompetenz der Prozess- und Embodimentfokussierten Psychologie in Psychotherapie, Beratung und Coaching. S. 244-253

eigenen Anteile im Konfliktgeschehen. Das verändert die Konfliktinteraktion der Parteien im Sinne einer transformativen Praxis. (vgl. Bush und Folger)

In einer mit PEP prozessorientiert erweiterten Mediation wird das Mediationsverfahren situativ verändert. Die Selbstklärung im Einzelgespräch kann entweder vor das eigentliche Verfahren vorgeschaltet werden oder das Verfahren für die Einzelgespräche unterbrochen werden. Trotz dieser Einzelgespräche sollte die Mediation nach der Phase der Auftragsklärung mit einer gemeinsamen ersten Sitzung beginnen. Der gemeinsame Start ist getrennten Einzelgesprächen vorzuziehen, weil die systemische Komponente der gemeinsam gestalteten, zirkulären Konfliktsituationen und para-funktionalen Beziehungsmuster schneller deutlich werden und eine größere Transparenz zu den Themen möglich ist. Die gesamte Klärung der Motivation, des Settings mit seinen Regeln und Verabredungen wird gemeinsam vereinbart, bevor die Einzelgespräche zum Zwecke der Selbstklärung verabredet werden. Die Prozessorientierung, die sich an der emotionalen Verfasstheit der Personen orientiert, ist leitend. Solange die Konfliktparteien gut sprachfähig sind, sie ihre verletzten Interessen, Werte, Erwartungen und Wünsche artikulieren können, ist das gemeinsame Setting angezeigt. Es kann auch hier mal hoch hergehen, solange die Verständigung mithilfe des methodischen Repertoires des Mediators möglich ist. Entscheidend für den Wechsel in die Einzelgespräche sind das Niveau der Eskalation und Hinweise auf einschränkende Beziehungsmuster im Sinne der Big Five Lösungsblockaden. Wegen der hohen Sensibilität für Gleichbehandlung und Neutralität sind die Gespräche mit allen zu vereinbaren, auch wenn nur eine Person stark eingeschränkt ist. Ein „Big Five Scan“ und das Klopfen macht alle Beteiligten mit dem PEP- Repertoire vertraut, so dass es im weiteren Mediationsverlauf auch prozessorientiert in den gemeinsamen Sitzungen genutzt werden kann.

## **Resümee**

Das Klopfen und die Bearbeitung der Big Five Lösungsblockaden mit PEP sollte zur methodischen Grundausstattung eines jeden Mediators gehören, um die Emotionen in Krisen und emotionalen Ausnahmezuständen soweit zu beruhigen, damit der Betroffene sich im Konflikt wieder selbst vertreten kann. Wird die Selbstklärung mit PEP in Einzelgesprächen in eskalierte Mediationsverläufe integriert, lassen sich die Verstrickungen und Eskalationen durch parafunktionale Beziehungsmuster, den Big Five Lösungsblockaden von den substantiellen Themen der Mediation trennen. Das Mediationsverfahren gewinnt durch die Selbstklärung an Tiefe, bei gleichzeitiger Geschwindigkeit durch die schnelle Emotionsregulation und Differenzierung der individuellen und gemeinsamen Themen. Durch die inhaltsfreie Arbeit mit PEP wird der Mediator vor Parteinahme und anderen Risiken der Einzelgespräche geschützt.



Autorenfassung: Aus Michael Bohne, Sabine Ebersberger (Hrsg.) Synergien nutzen mit PEP – Die integrative Kompetenz der Prozess- und Embodimentfokussierten Psychologie in Psychotherapie, Beratung und Coaching. S. 244-253

## Literatur

- Besemer, C. (2009): Mediation. Die Kunst der Vermittlung in Konflikten. Karlsruhe (Gewaltfrei Leben Lernen). 2. überarb. Aufl.
- Bohne, M. (Hrsg.) (2013): Klopfen mit PEP. Prozess- und Embodimentfokussierte Psychologie in Therapie und Coaching. 2. Aufl..
- Bush, R. A. u. J. P. Folger (2009): Konflikt – Mediation und Transformation. Weinheim (WILEY-VCH Verlag).
- Duss-von Werdt, J. (2015): homo mediator. Geschichte und Menschenbilder der Mediation. Baltmannsweiler (Schneider Verlag).
- Porges W. P. (2018): Die Polyvagal-Theorie und die Suche nach Sicherheit. Lichtenau (G.P. Probst- Verlag).
- Roth, G. (2018): Coaching und Neurowissenschaften. *Positionen- Beiträge zur Beratung in der Arbeitswelt. Beilage in der Zeitschrift Journal Supervision*
- Thomann, C. u. C. Prior (2006): Vorgespräche – mit wem und mit wem nicht? *ZKM Zeitschrift für Konfliktmanagement* 5/2006 S. 136- 139
- van Kaldenkerken, C. (2014): Supervision und Intersession in der Mediation. Einführung – Methoden – Anleitungen. Frankfurt (Wolfgang Metzner Verlag).
- van Kaldenkerken, C. (2018): Embodiment und Supervision. Überblick, Ansätze und Relevanz für Supervision. *Supervision Mensch Arbeit Organisation* 36 (3): 4-11.

## Kurzprofil

Carla van Kaldenkerken, Dipl. Sozialpädagogin, Supervisorin und Coach (DGSv), Mediatorin und Ausbilderin für Mediation (BM®), Organisationsberaterin. Weiterbildungen in Psychodrama, NLP, systemische Strukturaufstellung, Organisationsaufstellung und PEP ®; Geschäftsführende Gesellschafterin der Beratungsfirma *step* Kontakt: [www.step-beratung.de](http://www.step-beratung.de).