

Vergleich der Verfahren
Moderation versus Mediation

17.01.2008

U. Schraps

Phasenmodelle: Mediation versus Moderation

Vorbereitung	Probleme erfassen & analysieren	Konfliktanalyse	Konflikte & Probleme bearbeiten	Mediationsvereinbarung	Evaluation & Follow-up
<ul style="list-style-type: none"> Formale Aspekte klären (<i>Ziele, Regeln, Rahmenbedingungen, Vertrag</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> Um welche Probleme geht es? Warum ließen sie sich bislang nicht lösen? 	<ul style="list-style-type: none"> Bedingungen und tiefere Strukturen des Konfliktes aufdecken 	<ul style="list-style-type: none"> Anliegen aller Beteiligten bewusst machen Lösungsmöglichkeiten generieren Lösungen bewerten 	<ul style="list-style-type: none"> Optimale Lösung auswählen Umsetzung festlegen Einigung vertraglich fixieren 	<ul style="list-style-type: none"> Umsetzung der Lösung kontrollieren Güte der Lösung einschätzen

Auftrag vereinbaren <i>Nebel falscher Vorstellungen</i>	Kontakt stiften <i>Wüste der Fassaden</i>	Themen sammeln <i>Sumpf der Ziellolosigkeit</i>	Sichtweisen klären <i>Dickicht der Argumente</i>	Lösungen aushandeln <i>Gebirge der Sturheit</i>
<ul style="list-style-type: none"> Zielvorstellungen erheben (Leitung und Team) Übereinstimmungen und Gegensätze verdeutlichen 	<ul style="list-style-type: none"> Zwischen allen Anwesenden Kontakt stiften Ängste und Abwehr abbauen 	<ul style="list-style-type: none"> Themen sammeln und festlegen Systematischen Überblick über alle Anliegen ermöglichen 	<ul style="list-style-type: none"> Klärung des Konflikts Sichtweisen müssen ungestört und vollständig dargelegt werden können Klärung der unterschiedlichen Positionen u. Interessen 	<ul style="list-style-type: none"> Neue Regelungen suchen Neue Lösungen finden

Rollenverständnis: Mediatoren / Moderatoren

Mediatoren

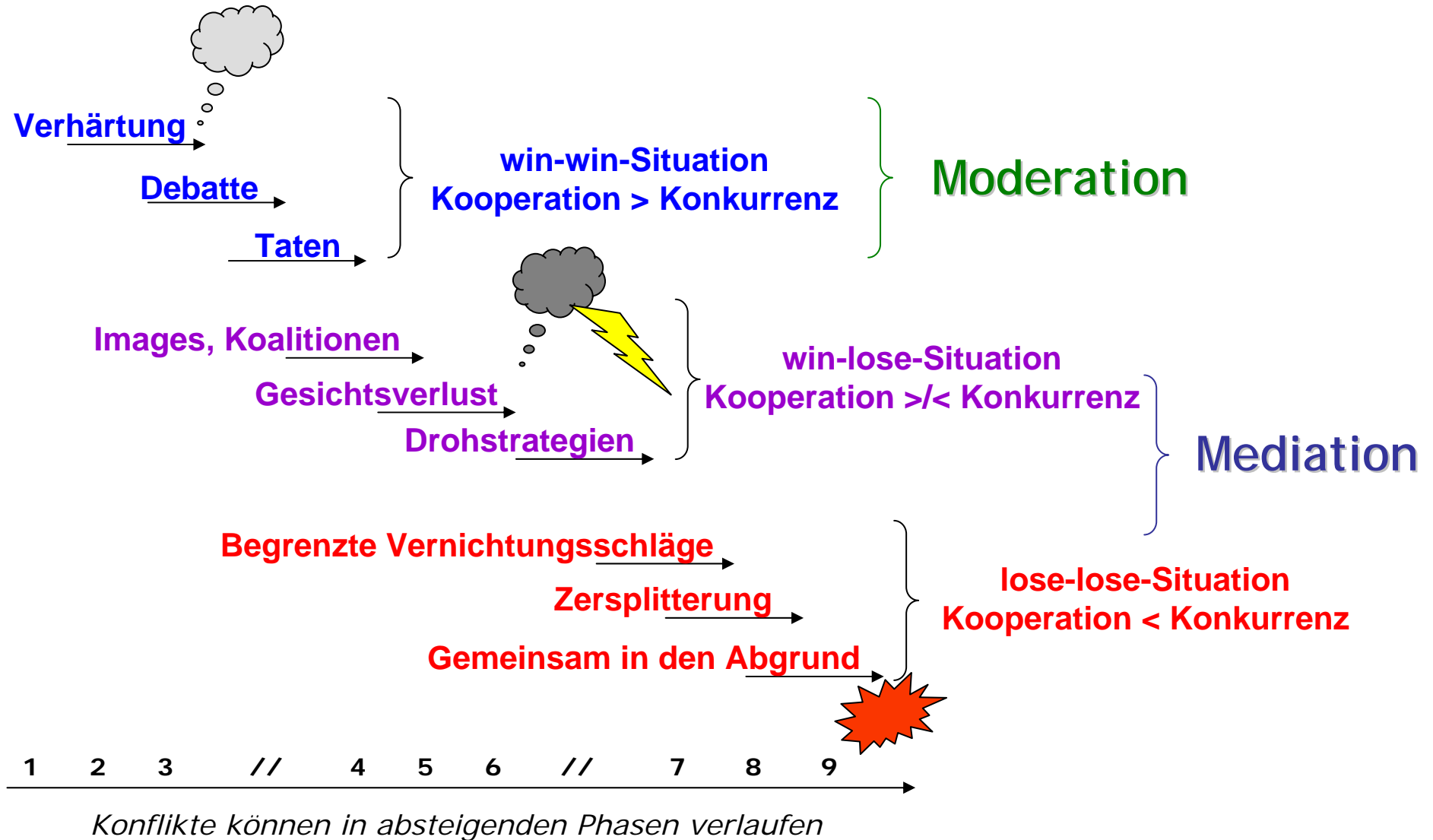
- haben Verständnis für die Anliegen aller Parteien (Allparteilichkeit)
- treffen (rechtlich) verbindliche Vereinbarungen
- arbeiten Konflikte und damit verbundene Probleme klar heraus
- strukturieren komplexe Konflikte
- fragen nach betroffenen Dritten und vertreten auch deren Anliegen
- decken die Tiefenstrukturen von Konflikten auf
- erweitern die Blickwinkel der Parteien
- erweitern die Lösungsoptionen
- unterbinden manipulative Strategien

Moderatoren

- stehen für die Prinzipien Fairness, Gleichheit und Gerechtigkeit
- sorgen für eine verständliche, klare und strukturierte Kommunikation
- etablieren ein „guten Dialog“ zwischen den Beteiligten
- trennen (zunächst) gegensätzliche Positionen
- sorgen für eine Klärung unterschiedlicher Sichtweisen (*Visualisierung*)
- bringen festgefahrene Positionen in Bewegung (*Entpolarisierung*)
- loten Kompromiss- und Bewegungsmöglichkeiten aus
- helfen, kreative Lösungen zu finden

Konfliktverlauf: Phasenmodell der Eskalation

Eskalationsmodell nach Glasl (1999)



Aufgaben der Moderation und Mediation nach Glasl (1999)

Moderation

- Der Moderator kann darauf vertrauen, dass die Parteien die Konflikte nach einigen Interventionen selbst bewältigen können
- Er versucht, die an Ort und Stelle auftretenden Probleme der Interaktion sowie inhaltliche und prozedurale Differenzen mit sofortigen Selbstheilungseingriffen zu korrigieren
- Moderation ist v.a. in den ersten drei Eskalationsstufen empfehlenswert

Mediation

- Der Mediator bemüht sich um einen akzeptablen Kompromiss, der den Interessen aller Rechnung trägt und eine Koexistenz ermöglicht
- In der Regel ist der Konflikt bereits so weit eskaliert (5. bis 7. Stufe) , dass die Parteien außerstande sind, in direkter Begegnung die Probleme kooperativ zu lösen