

Sprungbrett-Methode

Der Konflikt bleibt unbenannt. Für 2 Mediant*innen und Gruppen geeignet.
Modell der Lösungsorientierung, Methode in Anlehnung an die "Schule von Milwaukee"

Ausgangsüberlegung:

Die Parteien haben oft über die Konfliktthemen gesprochen/gestritten.
Die Parteien wollen den Konflikt loswerden.
Die Mediation beginnt oft mit Fragen nach dem Konflikt.
Die Mediant*innen haben oft den Eindruck, dass es kein Entrinnen von dem Konflikt gibt.
Der Konflikt ist überall präsent, auch bei der Mediation. Hier haben die Mediant*innen oft keine ausreichenden Vorinformationen zu Mediation

Ziel:

Die Ressourcen der Mediant*innen freilegen/aktivieren.
Aufmerksamkeit auf die Lösung richten und weg vom Konflikt.

Wann kommt die Methode zum Einsatz?

Zu Beginn der Mediation in Phase 1/2, nach der Auftragsklärung.
Dauer ca. 10-20 min.

Der lösungsfokussierte Ansatz:

Die Welt ist veränderlich.
Die Methode geht davon aus, dass:
- Problem und Lösung im Prinzip voneinander unabhängig sind
- kleine Veränderungen zu großen Veränderungen führen können (Prinzip der kleinen Schritte)
- Menschen alle nötigen Ressourcen für die Lösung haben.
Verzicht auf Problemanalyse, dafür Analyse vorhandener und konstruktiver Lösungen.
Hilfe zur Selbsthilfe, sich wieder erinnern an Ressourcen, Problem wird "ausgeklammert".

Arbeitsmittel:

Nutzen von Fragen, wertschätzende Beobachtung, Vorschläge für Experimente erwünscht.

Zielsetzung / Nutzen:

Mediant*innen mit allen Sinnen in den "Lösungszustand" versetzen, in die Welt **nach** der Problemlösung. Das Problem ist weg.
Die Lösung wird "rückwärts" entwickelt.
Die Fragen nach der Lösung werden in eine kurze Geschichte eingebettet, die reale Szenen beschreibt.

Beispielszenario:

In 2 Monaten, wenn Weihnachten vorbei ist und die Verwandten wieder abgefahren sind:

Was hat das Fest so schön und harmonisch gemacht?

Was war anders, was hat die Tage so besonders gemacht?

Was haben Sie gefühlt?

Wichtige Worte (nach Milton Erickson)

angenommen - gibt die innere Erlaubnis im Unterschied zu "stellen Sie sich vor", "überlegen Sie mal".

Angemessenen Zeitrahmen für die Konfliktbearbeitung auswählen. In welchem Zeitraum ist eine Veränderung realistisch?

3x Fakten nennen denen zugestimmt werden kann, z. B. bei Zeitrahmen Jahreszeit nennen

Beispiel:

Wenn Sie zurückblicken auf die Mediation und denken es war, gut die Mediation zu machen. *Super, dass ich es tatsächlich gemacht habe, ich hatte am Anfang Bedenken, doch es hat sich gelohnt.*

Wie geht es Ihnen dann?

Was ist jetzt anders?

Was ist neu?

Was denken Sie über die neue Situation?

Grounding Fragen:

Wie geht es Ihnen? *statt* Wie könnte es Ihnen gehen.

Was ist anders/neu? *statt* Was wäre anders/neu?

Was ist dann weg/nicht mehr da? *statt* Was könnte weg sein?

Was ist stattdessen da? *statt* Was könnte an der Stelle sein?

Woran merken Sie Ihre Veränderung? *statt* Woran könnten Sie Ihre Veränderung merken?

Woran merken andere eine Veränderung an Ihnen? *statt* Woran könnte von anderen eine Veränderung an Ihnen gesehen/bemerkt werden?

Gibt es jemanden, der die Veränderung nicht möchte? *statt* Könnte es jemanden geben, der die Veränderung nicht möchte?

» » Beginn der Themensammlung

Es können im Einzelfall, bei eskalierten Konflikten, Konfliktschilderungen erforderlich sein.

Direkt in Perspektivwechsel oder Lösungsoptionen wechseln.