

Supervision für MediatorInnen
17.06.2013
forum wirtschaftsmediation

Dr.ⁱⁿ Christine Mattl

Wirtschaftswissenschaftlerin, Eingetragene Mediatorin
BMJ, BMWFJ, BSA, fwm, ÖBM, VMG, BM e.V., Mikk e.V.
Coach ÖAGG, Supervisorin ÖVS, Univ. Lektorin für
Konfliktmanagement, Mediation und Transkulturelle Kompetenz
Wirtschaftsuniversität Wien und Fachhochschulen

- Business Mediation / Wirtschaftsmediation
Mediation für Not for Profit Organisationen – Wirtschaft
 - innerhalb der (internationalen) Organisation
 - Mediation nach ABG, BGStG, BEStG
 - zwischen Unternehmen / Vereinen / Kunden
 - Pilotprojekte HG
- Mediation für Familien
 - internationale Familienmediation
 - Mediation in HKÜ Verfahren
 - Generationenmediation, Erbschaft
 - Pilotprojekt LGZ Wien
 - Scheidung, Trennung, Obsorge, Besuchskontakte
 - auch geförderte Familienmediation
 - BMWFJ / § 39c FLAG



Konfliktcoaching

- Mit dem Konfliktschaukasten
- Möglichkeiten des Umgangs mit Konflikten
- Für Individuen, Betroffene...
- Gruppen, Arbeitsgruppen, Teams
- Organisationen, Führungskräfte, HR ExpertInnen, Rechtsabteilungen

Konfliktmanagementsysteme

- KKS (Lisa Waas)
- Unternehmen
- Vereine / Institutionen

- Führungskräfte
 - Transitionen wie Expatriation/Repatriation/neue Organisation /einsame Entscheidungen/duale Führungsspitzen
- Karrierecoaching und Work-Life Balance Coaching
 - Bewerbungcoaching
 - Karriereschritte
 - Leistungsfähigkeit - Umgang mit Stress
- Supervision für MediatorInnen
 - Für praktizierende MediatorInnen und MediatorInnen in Ausbildung
 - Einzeln
 - Co-Mediationsteams
 - Gruppen
- Supervision for Expats / Inpats in Vienna /
 - Professional practice consultation groups
- Supervision für RichterInnen und PolizistInnen

- Wirtschaftsmediation
- Interkulturelles Training Lateinamerika
- Konfliktmanagement und Mediation
- Conflict Management and Mediation
- Mediation und andere Wege der Konfliktlösung
- Wirtschaftsmediation und interkulturelle Mediation
- Interkulturelle Interdependenzen

MediatorInnen kommen in SV, wenn...

- die Parteien...
- die MediatorInnen...
- die Mediationsmodelle ...
- die Pilotprojekte...
- ...der Hut brennt!





Bedarf an SV:

- Wo besonderer „Erfolgsdruck“ herrscht:
 - Öffentliches / mediales Interesse
 - „1. Mal“
 - „1 Versuch“
 - Erwartungen / Versprechungen
 - „letzte Hoffnung“

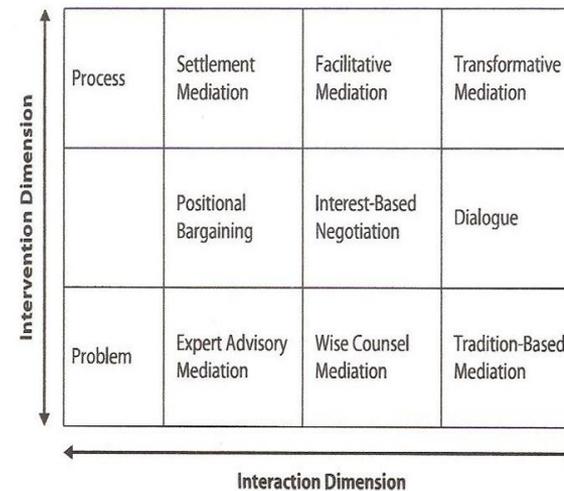
- Mediation gerichtsanhängiger Verfahren
 - Familienmediation
 - Gefördert §39c FLAG
 - Pilotprojekte an Gerichten
 - „Erfolgsquoten“
- Wichtig:
Definition von „Erfolg“

- Im Rahmen welcher Mediations-Meta-Modelle arbeiten österreichische MediatorInnen?
- Metamodell im Raum

?

The Mediation Metamodel 107

Figure 1. Mediation Metamodel



Alexander 2008:107

- Unterschiedliche Modelle



- Unterschiedliche Botschaften und Erwartungen

- Verwirrte Parteien



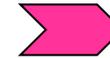
- Ratlose MediatorInnen



- AusbildungsSV
- KontrollSV
- **SV von Professionals**
- Einzelsupervision
- Co-Mediationsteam
- Gruppensupervision

Fallsupervision / mediationsanaloge
Supervision:

- Steigerung der handlungsorientierten Fachkompetenz



Interventionen

Klientenbezogene SV:

- Professionelle Selbstentwicklung:



Funktion und Rolle klären

Kooperationsbezogene SV:

- Professionelle Weiterentwicklung der Mediation / profess. Muster:



Ethikrichtlinien / Vereine / Pilotprojekte / gesellschaftliche / gesetzliche Rolle der Mediation ...

Kombinationsmatrix

Anzahl	E	Z	M	V
AkteurInnen	EineR	Zwei	Mehrere	Viele
Partei	-----	PA + PB	PA + PB + PC + PD...	PA + PB + PC + PD + PE + PF + PG... PA1 + PA2 + PA3 +...
MediatorIn	MA	MA + MB	MA + MB + MC...	MA + MB + MC... mA + mB + mC...
SupervisorIn	SA	SA + SB	SA + kleine Gruppe	Variante S1: SA + große Gruppe oder Variante S2: SA + SB und große Gruppe

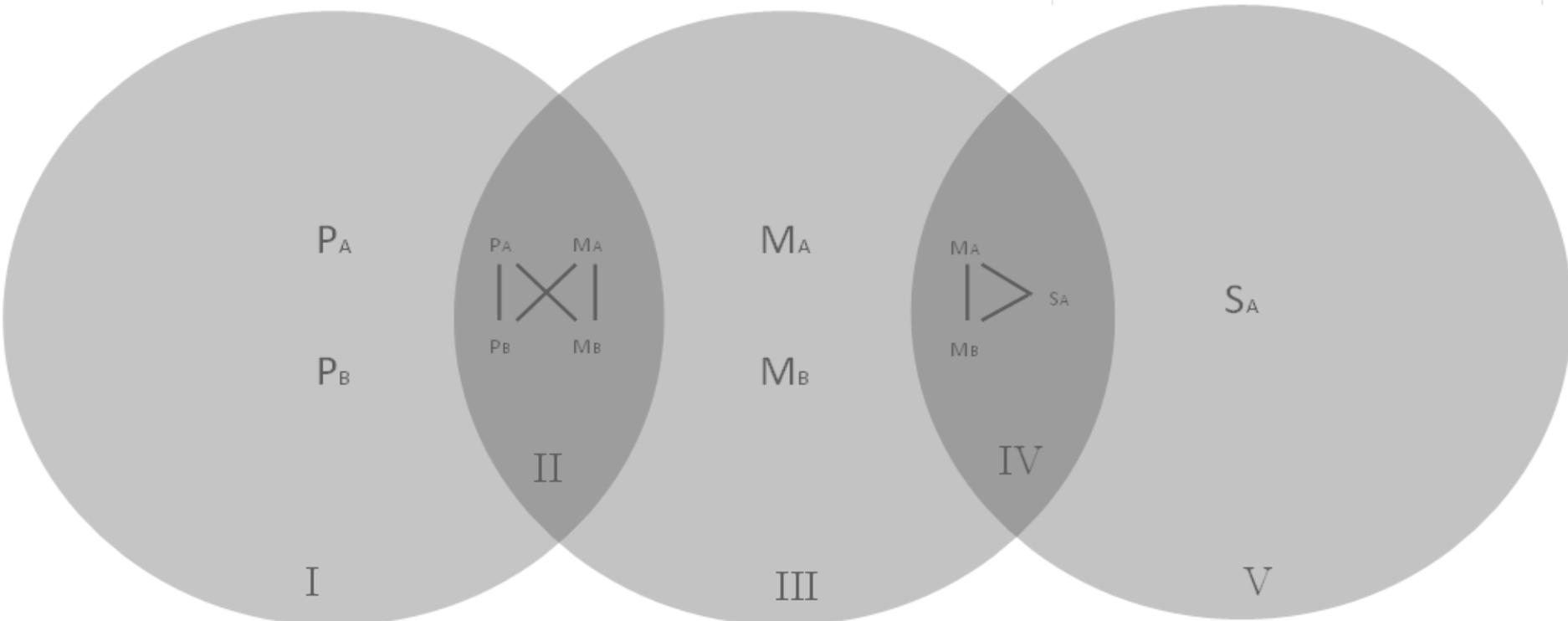
Mattl 2013:33

Supervision 2 Co-MediatorInnen

I PARTEIENKONTEXT

III MEDIATORINNENKONTEXT

V SUPERVISORINNENKONTEXT

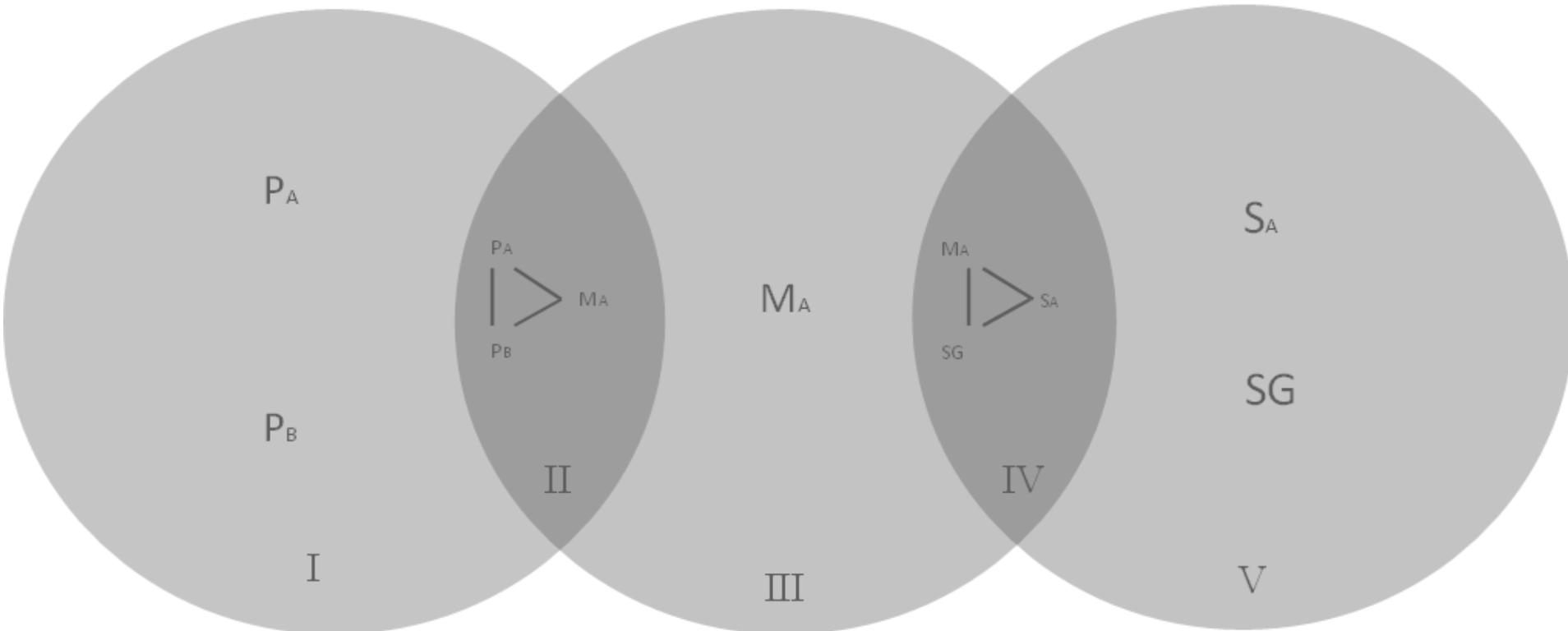


Gruppensupervision

I PARTEIENKONTEXT

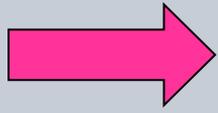
III MEDIATORINNENKONTEXT

V SUPERVISORINNENKONTEXT



Mattl 2013:37

MediatorInnen	verlangen	Parteien
Supervision machen	sollen	Mediation machen
Sich selbst reflektieren	wollen	Motive erforschen
Wissen erweitern	können	Optionen erkennen
Umsetzung vorbereiten	dürfen	Vereinbarung abschließen



- „ideales Setting der Balint-Gruppenarbeit“
 - für „professionshomogene Gruppe“
- Alle praktizierende, erfahrene MediatorInnen
- Verschiedene Organisationen
- Egalitäre Beziehungen
- Keine beruflichen Abhängigkeiten
- Gruppenleitung Balint-GruppenleiterIn/SupervisorIn
 - und erfahrene MediatorIn
 - kennt die Spannungsfelder und mentalen Modelle der Profession gut
 - oder hinreichendes Maß an Feldkompetenz

(nach Rappe-Giesecke 2000)

- Dauer / Frequenz: verbindliche Halb-Jahres Gruppe, 1-2 x / Monat, mind. 2,5h
- Anzahl: Mind. 5 max. 12 TN
- Ansatz: Klientenzentriert

- 1 Präzedenzfall / Termin
- 1 aktuelles Thema / Termin
- 1 Runde / Termin

- Mediationsanaloge / lösungsorientierte SV
 - Steigerung der handlungsorientierten Fachkompetenz
- „Heidelberger Modell“/stark strukturierte SV
- „Lack-Strecker Modell“ / verhaltenso. SV
 - + professionelle Selbstentwicklung
- Balint-orientierte Arbeit / integrative SV
 - Falldynamik + Selbstreflexion + professionelle Handlungsmuster weiterentwickeln

- Vertrauen aufbauen und an einer „emotionell freien und freundlichen Atmosphäre“ (Balint) arbeiten
- Konzentration auf die Fallarbeit
- Bearbeitung von Spiegelungen des Professional-Klient-Systems in der Balintorientierten Gruppe
- Selbstthematisierung / Analyse der Organisation

- Alexander, N. (2008). "The mediation metamodel: Understanding practice. Vol. 26, Iss. 1; Conflict Resolution Quarterly.
- Bastine, R. (2002). Weiterbildungsprogramm Mediation an der Universität Heidelberg. Handbuch Mediation. Haft und v. Schlieffen. München, C.H.Beck: 1364-1381.
- Bastine, R. und L. Ripke (2006). Supervision meets mediation. Workshop auf der IV. Wiener Konferenz für Mediation. 3. bis 6. Mai 2006, Wien.
- Belardi, N. und A. Hofmann (2000). Die Supervision der Mediation. Mediation als Kooperation. F. Petermann und K. Pietsch. Salzburg, Wien, Otto Müller.
- Burger, M. (2008). "Die Balintgruppe als professioneller Stabilisierungsfaktor für BeraterInnen und Führungskräfte." Gruppendynamik und Organisationsberatung 19: 316-325.
- Ferz, S. und Ch. Mattl (2012): Länderbericht Österreich / Austria. Cross border mediation. Foreign and international Legal Provisions / Mediation über Grenzen. Ausländische und internationale Rechtsnormen. C. C. Paul und S. Kiesewetter. Frankfurt am Main, Wolfgang Metzner Verlag.
- Hofstetter-Rogger, Y. (2005). "Mediation - Supervision im Vergleich." perspektive mediation. Beiträge zur Konfliktkultur 2005/2: 124-127.
- Lack-Strecker, J. (2011). "Supervision und Selbstreflexion in der (Familien-) Mediation." perspektive mediation. Beiträge zur Konfliktkultur 2011/3: 136-140.

- Lack-Strecker, J. (2011). "Supervision und Selbstreflexion in der (Familien-)Mediation. Teil II." *perspektive mediation. Beiträge zur Konfliktkultur* 2011/4: 191-196.
- Matzl, Ch. (2013): *Supervision für MediatorInnen. Unveröffentlichte Graduierungsarbeit. SVC 17, ÖAGG, Wien.*
- Montada, L. und E. Kals (2007). *Mediation. Ein Lehrbuch auf psychologischer Grundlage.* Weinheim, Basel, Beltz.
- Rappe-Giesecke, K. (2000). "Vorwärts zu den Wurzeln - Balint-Gruppenarbeit aus kommunikationswissenschaftlicher Sicht." *Balint 1*: 36-42.
- Rappe-Giesecke, K. (2009). *Supervision für Gruppen und Teams.* Berlin, Heidelberg, New York, Springer.
- Schmid, B., T. Veith, et al. (2010). *Einführung in die kollegiale Beratung.* Heidelberg, Carl-Auer.
- Thomsen, S. C. (2009). "Mediationsanaloge Supervision in Theorie und Praxis." *Spektrum der Mediation* 35: 24-26.
- Van Kaldenkerken, C. (2007). "Ausbildungssupervision." *Spektrum der Mediation* 27: 30-32.
- Van Kaldenkerken, C. (2012). "Wo Supervision drauf steht, sollte auch Supervision drin sein." *Spektrum der Mediation* 46: 44-47.