

SUPERVISION

Theorie – Praxis – Forschung

**Eine interdisziplinäre Internet-Zeitschrift
(peer reviewed)**

2001 gegründet und herausgegeben von:

Univ.-Prof. Dr. Dr. Dr. **Hilarion G. Petzold**, Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit,
Düsseldorf/Hückeswagen, Donau-Universität Krems, Institut St. Denis, Paris, emer. Freie Universität Amsterdam

in Verbindung mit:

Univ.-Prof. Dr. phil. **Jörg Bürmann**, Universität Mainz

Prof. Dr. phil. **Wolfgang Ebert**, Dipl.-Sup., Dipl. Päd., Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit,
Düsseldorf/Hückeswagen

Dipl.-Sup. **Jürgen Lemke**, Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf

Prof. Dr. phil. **Michael Märten**, Dipl.-Psych., Fachhochschule Frankfurt a. M.

Univ.-Prof. Dr. phil. **Heidi Möller**, Dipl.-Psych. Universität Innsbruck

Lic. phil. **Lotti Müller**, MSc., Psychiatrische Universitätsklinik Zürich, Stiftung Europäische Akademie für psychosoziale
Gesundheit; Rorschach

Dipl.-Sup. **Ilse Orth**, MSc., Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf /
Hückeswagen

Prof. Dr. phil. **Alexander Rauber**, Hochschule für Sozialarbeit, Bern

Dr. phil. **Brigitte Schigl**, Department für psychosoziale Medizin und Psychotherapie, Donau-Universität Krems

Univ.-Prof. Dr. phil. **Wilfried Schley**, Universität Zürich

Dr. phil. **Ingeborg Tutzer**, Bozen, Stiftung Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit

© FPI-Publikationen, Verlag Petzold + Sieper Düsseldorf/Hückeswagen.

www.fpi-publikationen.de/supervision

SUPERVISION: Theorie – Praxis – Forschung **Ausgabe 06/2010**

Beratungspsychologie für die Mediation

Interview mit Hilarion G. Petzold¹

2

¹ Der Text erschien in der Zeitschrift Mediation 1, 2010 und hat die Sigle 2010i

Was hat Mediation mit anderen psychosozialen Interventionen gemeinsam? Welche theoretischen Grundlagen braucht die Mediation, um zu einer guten Praxeologie zu kommen? Diesen Fragen geht das Interview mit Hilarion Petzold nach. Gerade weil er selber nicht Mediator ist, sich aber intensiv und seit langem theoretisch und praktisch mit Beratungsprozessen als Therapeut, Coach und Supervisor befasst, kann er einen Aussenblick auf die Mediation werfen. Er verfügt über wissenschaftlich fundierte Kenntnisse zu Interventionen in Konflikten. Dr. mult. Hilarion G. Petzold ist Professor emeritus für Psychologie, Klinische Bewegungstherapie und Psychomotorik an der Universität Amsterdam, Mitbegründer des Fritz-Perls-Instituts für Integrative Therapie, Leiter der „Europäischen Akademie für Psychosoziale Gesundheit“, Hückeswagen, und wissenschaftlicher Leiter des Master of Science Studiengangs „Supervision“ an der Donau Universität Krems.

Herr Prof. Petzold, wie sehen Sie die Mediation im Kontext der Beratungsdisziplinen?

Wir leben in einer sehr komplexen Gesellschaft, in ständig wachsenden Komplexitätsverhältnissen und das bringt für viele Menschen einen hohen Beratungsbedarf mit sich, um sich orientieren zu können. Man kann sagen, dass die Beratung als Solche ein Phänomen der Spätmoderne ist und das die explosionsartige Verbreitung von Beratungsangeboten und Beratungsdienstleistungen, ein Ausdruck der vorliegenden gesellschaftlichen Komplexität ist (4)³. Es gibt verschiedene Beratungsansätze. Etwa die Mediation, die sich bislang im Wesentlichen auf Konfliktlösung zentriert, dann gibt es das Mentoring, das im Binnenbereich von grossen Firmen mit älteren, erfahrenen Professionals, Führungsnachwuchskräfte begleitet, weiterhin das Coaching von Führungskräften und Projektmitarbeitern und wir haben die Supervision – im Beratungsspektrum der älteste Ansatz, der theoretisch und von der Forschungsseite her am besten elaboriert ist (5, 10). Nicht zu vergessen sind die verschiedenen Formen von Consulting, psychosozialer Beratung oder Bildungsberatung. Das Spektrum ist sehr gross. All diese Beratungsdisziplinen haben einen gemeinsamen Boden, es geht um Veränderungen, d. h. um **Lernen** (12). Man muss sich bemühen, eine solide Grundlage in Lerntheorien zu haben und diese sind heute in einem hohen Masse neurobiologisch bestimmt (11, 12). Anders gesagt, es geht um die Frage wie geschieht Lernen und wie erreiche ich durch Lehr- und Lernprozesse Veränderungen? Eine zweite wichtige Gemeinsamkeit liegt darin, dass die Veränderungsprozesse im Beratungsgeschehen über **interpersonale Beziehungen und Affiliationsprozesse** laufen (5). Das heisst, dass der Sozial-Interventor, ob nun Mediator, Supervisor oder Soziotherapeut, als Person in der Förderung von Lernprozessen eine zentrale Rolle spielt. All diese Beratungsansätze brauchen ein gutes Verständnis über soziale Netzwerke, über Ressourcen und Potentiale, müssen sich ressourcen- und potentialtheoretisch fundieren. Sie haben meistens mit gesundem Verhalten zu tun, das heisst, sie müssen auf gesundheitspsychologische Wissensstände zurückgreifen (9). Ohne eine solide sozialpsychologische und entwicklungspsychologische Grundlage kommt man in den Beratungsdisziplinen nicht aus. Ganz gleich, ob sie systemisch, humanistisch-psychologisch oder so genannt tiefenpsychologisch ausgerichtet sind, wir kommen nicht an der **allgemeinen Psychologie** und an der **Psychobiologie** vorbei (5, 11, 12, 13).

³ Die Zahlen in Klammern beziehen sich auf das Literaturverzeichnis.

Wie Schätzen Sie die theoretischen Grundlagen ein, die aktuell in der Mediation Anwendung finden?

Ich habe den Eindruck, dass es **die** Mediation nicht gibt. Es sind unterschiedliche Orientierungen. Mediation ist eine **Praxeologie**, eine durch Konzept und Theorie geleitete Form der Praxis und sie braucht dafür Referenztheorien. Wir finden da zwei grosse Strömungen: Einmal Theorien, die aus dem Bereich des Rechts, der Rechtsberatung kommen, und der andere Theoriestrom ist ein sozialinterventiver und hier überwiegend systemisch orientierter. Hier treffen wir auf ein breites Feld von relativ einfachen Systemansätzen aus der ersten, zweiten Generation der Systemtheorien, bis hin zu komplexen Ansätzen wie die *dynamic systems theory* von Scott Kelso oder von Nicolaj Bernštein oder die Synergetik von Hermann Haken (11). M. E. kann man heute nur mit dynamischen Systemansätzen arbeiten wie mit dem Ansatz der Synergetik von Hermann Haken. Diese wichtige systemische Theoriegrundlage reicht allerdings meines Erachtens überhaupt nicht aus. Für die Integrativen Supervision habe ich einen **multitheoretischen** Ansatz entwickelt, der eine geeignete „systemische“ Seite hat und breiter Sozialpsychologie und Neurowissenschaften integriert als die traditionelle „Systemik“ (5, 8).

Wir haben heute in den sozialinterventiven Disziplinen, ob Psychotherapie, Soziotherapie oder Beratung, eine theoretische und methodische Vielfalt exemplarisch sichtbar an der Situation der grossen psychotherapeutischen Schulen. Schulen sind aber sehr einseitig. Diese Einseitigkeiten ergänzen sich indes in guter Weise, wenn man sie miteinander kombiniert. Auch die Körpertherapien ergänzen sich in guter Weise mit primär verbal orientierte Therapien, wenn sie klare Anbindungen an die empirische Forschung zur nonverbalen Kommunikation haben (14). Das wäre auch für die Mediation gut.

Warum ist die Anbindung an die Sozialpsychologie für die Mediation so wichtig?

Die Mediation braucht eine starke Orientierung an der Sozialpsychologie für das Wissen um soziale Kognitionen, Kommunikation, Interaktion. Für das Wissen über Emotionen und Volitionen ist weiterhin eine gute biopsychosoziale Fundierung erforderlich. Bei der starken Konfliktorientierung der Mediation und den Themen, die dabei aufkommen, geht es um Recht und Unrecht (3), um Verletzung, Macht und Ohnmacht (6), Gewissen, Scham, Schuld (7), Aggression, Hass, bösen Willen und um immer wieder um (Willens)Entscheidungen. Mediation braucht deshalb für volitionspsychologische Fragen eine gute Orientierung an, der Neurobiologie des Willens (11). Keine Mediation ist möglich ohne Willensentscheidungen, also die **Entscheidung**, überhaupt in den Mediationsprozess zu gehen und dann die Konflikte oder Probleme, die anstehen, auch lösen zu *wollen*. Das heißt aber noch nicht, dass der zweite Schritt gemacht wird, nämlich die **Umsetzung** der Entscheidung. Wir haben eine prädezyonale Phase vor der Entscheidung, dann kommt die Dezyon, und dann muss es eine Umsetzung (conversion) in Handlungen geben, die durchgehalten werden muss. Da die komplexen Prozesse, um die es oft geht, nicht so schnell zu erledigen sind, sind Rückfälle durch eine Länge des Prozessgeschehens möglich. Man kann zum Beispiel sagen, wir scheiden uns und gehen zum Scheidungsrichter. Aber bleibt man auch bei dieser Entscheidung, wenn es um die Klärung der ganzen Detailfragen geht? Deshalb kommt der dritten, der **persistive Phase**, des Willensprozesses, dem „Dranbleiben“ besondere Bedeutung zu (11). Wenn die Mediation aufhört, bei der Entscheidung oder bei der Einigung, wie der Konflikt geregelt wird, und keine Begleitung in der **Umsetzung** erfolgt, dann kommen Mediationsprozesse oft doch zu keinem guten Ende, auch wenn

die Initialentscheidung gut war. Mediation müsste hier mit längerfristigen Prozessverläufen arbeiten. Es geht um Konfliktberatung, denn chronifizierte Konflikte sind nur ganz schwer zu lösen (2). **Um die Lösung allein geht es indes gar nicht.** Die Lösung ist oft leicht eingesehen, aber nur schwer umgesetzt, weil ein Umlernen, Umüben von komplexen, **neuronal gebahnten** Verhaltensweisen erforderlich wird (11, 12). Es geht manchmal sogar um die Veränderung eines Paarstiles, eines Familienstiles oder eines Teamstiles. Wenn wir chronifizierte Teamkonflikte haben, die zum Teil über Jahre laufen, soll man nicht meinen, man könne die mit ein paar schnellen Interventionen verändern, es ist eine relativ aufwendige Sache.

Forschung und Mediation, welche Bedeutung hat das für Sie?

Mediation muss stärker forschungsorientiert und evidenzbasiert schauen: Was hat denn tatsächlich und nachhaltig gewirkt? Das erfordert eine forschungsfreundliche Kultur (10) und noch viel Forschungsarbeit, damit man nicht bei heuristischen Entwürfen und Pragmatiken stehen bleibt. Beispielsweise wäre zu erforschen, ob nach einem Mediationsabbruch einer Partei der Mediationsprozess abgeschlossen werden muss oder ob man eine verbleibende Partei nicht auch weiter beraten kann, wenn sie das möchte und unter welchen Bedingungen?

Wie sehen Sie die Rolle des Mediators im Mediationsprozess?

Die Frage ist komplex und ich greife nur Aspekte heraus: „Wie weit bin ich im Prozess drin, wie weit bin ich draussen oder auf der Grenze, welche Rolle spielt meine Expertenmacht?“ (6) Das sind „systemische“ Fragen, die bislang mit unterschiedlichen **Ideologien** beantwortet werden. Ich persönlich bin der Meinung, dass man aus epistemologischen, machttheoretischen und neurobiologischen Gründen nie „draussen“, sondern immer „drinnen“ im System ist - vielleicht nicht involviert, aber stets „im Prozess“ – als „konsultierter Experte“ im Gesamtprozess einer Mediation ohnehin. Wenn ich mit einer Gruppe arbeite, „life“ in einer Mediations-Triade (**M** ↔ **K1** ↔ **K2**) oder gar einer Mediations-Polyade, dann fungieren die Spiegelneuronen eines jeden, und zwar ohne dass **Mediator** oder **Kontrahent 1** oder **2** das will oder verändern kann. Ich kann mich zurücknehmen, mich kontrollieren und schauen, dass ich eine **integere** Haltung habe, Expertenmacht transparent einsetze, Vertrauen schaffe etc. (15). Ich versuche eine gewisse Allparteilichkeit zu gewährleisten, wo das notwendig ist, aber ich bin im gleichen Raum mit den Leuten und da gilt schon das Watzlawik-Axiom, „Man kann nicht nicht kommunizieren“. Ich kann also nicht draussen sein, ausser ich gehe wirklich heraus und mache die Tür zu.

Man braucht aber nicht nur auf die neurowissenschaftliche Forschung schauen, also auf Spiegelneuronen, kanonische Neuronen usw. (12, 14). Schon bevor man das alles wusste, kannte man das **Imitationslernen** wie Aristoteles es schon beschrieb, die „Mimesis“.

Ein guter Mediations-, Supervisions- oder Beratungsprozess lebt auch davon, dass ein Mediator in seinem kommunikativen Stil **Offenheit, Wohlwollen, Vertrauen** (15) und die Bereitschaft schafft, mutig zu sein. Er hat Vorbildfunktion. In jeder Beratungsdisziplin ist das ein Moment des so wesentlichen „facilitating“. Wirksamkeit haben wir nur bei guter **Passung** und gute Passung heisst, dass ich für den Klienten bzw. für das Klientenpaar oder die Klientengruppe, Modell bin. Wichtig ist dann kontrolliert und differenziell „drin“ zu sein. Das zweite ist, dass ich **meine empathische Kompetenz** brauche (5, 8). In dem Moment, wo ich jemanden empathiere, ist das ein eindringender

Prozess, auch wenn der nicht zudringlich ist. In dem Moment, wo ich meine Beobachtung aufschalte und mit einer gewissen Aufmerksamkeit da bin, sehe ich, wie sich der Hautturgor, das Kapillargeschehen, das Atemgeschehen usw. des Anderen verändert (14). Ich kann nicht umhin das zu beobachten. Auch der Klient sieht das natürlich, bewusst oder vorbewusst. Er beobachtet, wie er wahrgenommen wird, er erlebt, ob die Empathie stimmig ist, ob alles „passt“, er sich angenommen fühlen kann. Nur so wird er nicht defensiv oder reaktant, sondern gewinnt Vertrauen (15) und kooperiert.

Mediation wird manchmal als eine Regelung von Folgen von Konflikten auf dem Verhandlungsweg bezeichnet. Daraus ergibt sich, dass man bei der Mediation gar nicht so weit in den Konflikt eintaucht, sondern sich auf die verhandelbaren Folgen des Konflikts konzentrieren soll. Wie stehen Sie zu dieser Aussage?

Ich finde die Zentrierung der Mediation auf Konflikte eine Begrenzung ihrer Möglichkeiten und Potenziale. Ich spreche lieber von Problemlösungsansätzen, denn nicht alle Probleme sind Konflikte (2, 5). Es kann auch Ressourcendefizit oder Informationsmangel sein, der zu Problemen ohne Konflikte führt. Es gibt Probleme, die in Konflikte führen, die *katastrophisch* sind und Probleme, die Herausforderungen (*challenge*) sind. Bei dem Konflikt muss man auch sehen, welche Qualität er hat, wie die Machtverhältnisse liegen (6) und die Vertrauenslage ist (15). Ist ein malignes, bösartiges Potenzial vorhanden, oder ein Potenzial, das gewinnbringend sein kann.

Ich habe einen grundsätzlichen Dissens zu der **Ideologie**, dass sich Meditation mit den „Folgen“ von Konflikten befasst. Das impliziert, dass die Konflikte nicht mehr da seien. Richtig ist, dass immer wenn man sich mit Folgen von Traumata, Katastrophen oder Konflikten befasst, die Ausgangskonflikte **stets noch anwesend sind**, und da wir es mit lebendigen, erinnerungsfähigen Systemen zu tun haben, mit oft starken „*emotionally arousing memories*“. Wenn ein schlimmes Thema angesprochen wird, kochen Konfliktgefühle sofort wieder auf, weil sie eben nicht *vergestrikt* sind. Wenn die Konfliktfolgen unproblematisch wären, bräuchten wir keine Meditation! Die Situationen, weswegen die Leute in die Mediation kommen, sind im hohen Masse emotional geladen und damit sind die Konflikte **präsent**.

Wittgenstein sagte zu Recht, dass wir Probleme nicht beseitigen, sondern die Möglichkeit suchen können, um aus dem Konflikthaften auszusteigen und andere Formen des Umgangs finden. Deshalb braucht die Mediation auch Instrumente und Modelle, wie man andere Wege des Miteinanders findet oder wie man Konflikte in einer anderen Weise austrägt. Das bedeutet, man braucht differenzielle Konflikttheorien und da sieht es m. E. gar nicht so gut aus. Wir finden oft den Ansatz von *Glasl* als eine Art Leitideologie, der allerdings artifiziell und nicht forschungsgestützt ist. Seine Heuristik einer strikten Folge von Konfliktstufen, kommt in der Realität höchstens in Ausnahmen vor. Meistens sorgt schon die Realität verschiedener Konfliktparteien dafür, dass Konflikte in lebendigen, „dynamischen Trajektorien“ ablaufen. Zielführender ist es deshalb, dass man sozialpsychologische, sozialwissenschaftliche Konflikttheorien nimmt (2). Wenn man Mediation in Organisationen macht, muss man sich auch darüber klar sein, dass individuelle, dyadische oder triadische, Konfliktkonstellationen sich keineswegs eins zu eins auf grössere soziale Systeme übertragen lassen. Serge Moscovici hat das beforscht. Es zählt, welche Konfliktvermeidungs- und Konfliktlösungstraditionen man in einem sozialen Feld findet. Man muss sich erst einmal das Konfliktverständnis der Beteiligten, die internalisierten Konfliktlösungs- und Konfliktvermeidungsmodelle, die „Konfliktkultur“ anschauen. Beobachtend kommt man dann „von den **Phänomenen** zu den **Strukturen** und den **Entwürfen**“ (*Petzold* 5), den sich wiederholenden

Regelhaftigkeiten bei den konfligierenden Grundkonstellationen, die den Konflikt ausmachen, nämlich das **Aufeinandertreffen widerstreitender Kräfte** oder von **Impuls und Hemmung** (2). Leute wollen bei einem Erbschaftsstreit ein eindeutiges Testament um jeden Preis anfechten, weil sie sich emotional ungerecht behandelt fühlen. Dadurch mit Irrationalität, Negativität, und Hass geflutet, können sie die rechtliche Situation nicht richtig einschätzen. Die **Hemmung** ist in diesem Fall die Rechtslage und der **Impuls** ist der Wunsch, das Verlangen, es solle doch anders sein. So prallen dann die Menschen und zugleich unterschiedliche **Welten** aufeinander, nämlich: die „Müllers und die Meiers“, getrennt durch verschiedenartige soziale, kulturelle, religiöse etc. Hintergründe – so betrachtet mit Serge Moscovicis Idee „**kollektiver mentaler Repräsentationen**“ (6), die ich als Gesamt von „kollektiven Kognitionen, Emotionen, Willensimpulsen“ ansehe. Auf der anderen Seite gibt es aber auch „**individuelle mentale Repräsentationen**“. Es nützt nichts, wenn ich in einer Gruppe einen überzeuge und andere, die gar nicht da sind, nicht beachte. Sie sind indes unsichtbar präsent (8). Ich muss in der Mediation schauen: „Wie bekomme ich auch die anderen, die unsichtbar anwesenden Personen, mit ins Boot?“

Im öffentlichen Bereich sind das die sogenannten Rückbindungsprozesse.

Ja, genau. Dazu muss man verstehen, was solche Rückbindungen sind. In Familien- oder Personensystemen sind das die „mentalen Repräsentationen“ (2, 6). Da geht es nicht darum, dass man einfach nur informiert, sondern da müssen wir zu Veränderungen von kollektiven Haltungen kommen. Als kollektive Haltungen sind auch die neurocerebralen Muster von unterschiedlichen Personen zu sehen, die Ihre Kognitionen, Emotionen, Volitionen, Kommunikationsstile entsprechend umstricken müssen (11, 14), wenn sie sich synchronisieren wollen – keine einfachen Prozesse! Das gilt erst recht, wenn wir mehrere „Realitäten“ haben, also mehrere unterschiedlich ausgerichtete Leute, die direkt/indirekt an dem Konflikt oder gar den Konflikten beteiligt sind. In sozialpsychologische Konflikttheorie und empirische Konfliktforschung muss noch viel investiert werden. In der politischen Konfliktforschung und in der Friedensforschung sind interessante Modelle zu finden, die man berücksichtigen sollte. Prinzipiell gilt: Einfache Stufenfolgen greifen nicht, wo wir keine Linearität haben, also nichtlineare Prozesse wirken. Wenn wir „dissipative“ Situationen haben, mit strukturellen Unschärfen, Situationen von hoher Volatilität, die alternieren, oszillieren, dann ist es im Sinne der *Synergetik* oder *dynamic-system-theory* wichtig, sich mit solchen Dynamiken zu befassen. Die Frage ist, was labilisiert oder stabilisiert ein solches System? Wie kann ich ein System so in Schwingungen bringen, dass es Phasenübergänge gibt und wie kann ich diese kontrollieren? Diese Phasenübergänge sind meist nicht normativ. Unter welchen Bedingungen halten sich dann bestimmte Muster stabil, wie kann ich diese Muster mobilisieren und wie kann ich die sich anbahnenden Phasenübergänge so steuern, dass sie in ein gutes, neues „funktionales“ Muster übergehen (11, 12). Natürlich können sich unter solchen Mobilisierungen/Labilisierungen dysfunktionale Muster auch verschärfen und krisenhafte Verläufe eintreten, die nicht mehr zu kontrollieren sind – nicht jede Mediation bzw. Beratung im Bemühen um Konfliktlösung gelingt.

Herr Prof. Petzold, „Exzellenz“ in der Mediation, was bedeutet das für Sie?

Durchgängig gute, solide Arbeit ist wichtiger als gelegentliche Exzellenz. „Dauer-Exzellenz“ ist nicht durchzuhalten. „Optimal Quality“ ist realistischer als „Total Quality“ (5). Ich unterscheide *Kompetenz*,

als Wissen und Fähigkeit von der *Performanz*, von den Fertigkeiten (12). Beides sollte in einer soliden Professionalität zusammenwirken. Eine reflektierte Professionalität, das ist wesentlich. Was heisst das? Dass ich theoretisch mit sozialwissenschaftlichen und entwicklungspsychologischen Theorien, Forschungsergebnissen und Konzepten gut fundiert bin (5, 10). Wenn ich im Organisationsbereich Mediation mache, gilt das auch für organisationswissenschaftliche Kenntnisse, sodass ich in meiner Professionalität über eine gute personale und fachliche *Kompetenz* verfüge, die meine interventive *Performanz* unterfängt (4, 5, 12). Ich bin also ein guter „informierter Kommunikator“, kann mit einer guten „informierten Empathie“ arbeiten und vermag auf dieser Basis besonnene, versöhnliche Grundhaltungen und Vertrauen (15) aufzubauen, habe aber auch den Mut zu einem klaren Wort, fördere „weiterführende Kritik“ (1, 13). Die *Rolle*, die man hat oder den *Status* den man einnimmt, die Macht, über die man verfügt (6, 7), müssen sehr gut reflektiert sein. Meiner eigene Schwingungsfähigkeit und meiner Tagesform bin ich mir bewusst und ich kenne mein Problemspektrum. Mediatoren/Mediatorinnen brauchen eine gute Selbsterfahrung (16), um zu wissen, wo ihre wunden Stellen und ihre Vorurteile sind, wo sie die Tendenz haben, moralisierend zu werden oder wo sie überstreng sind.

Hinzu kommt ein gutes, pragmatisches juristisches Wissen für das jeweilige Feld, in dem man arbeitet. Anders gesagt, Mediation ist kein Freibrief, in jedem Feld tätig zu werden, es braucht **Feld-** und **Fachkompetenz** (10). In der Mediationsausbildung müssten diese Fach-Bezüge hergestellt werden und es muss die Rolle von Selbsterfahrung angeschaut werden. Die Rolle von Selbsterfahrung ist gar nicht so einfach zu bewerten. Es lohnt sich, in die wenigen Theorien, die es gibt, hineinzuschauen, um zu einer „*professionellen Selbsterfahrung*“ zu kommen und nicht nur zu einer „*persönlichen Selbsterfahrung*“ (16). Persönlich heisst meine eigene Biographie, meine Familienverhältnisse usw. – professionell heisst, wie ich mich als Interventor, als „Menschenarbeiter“ erlebe und steure. Für mich haben alle psychosozialen Berufe eine Gemeinsamkeit, es sind alles „Menschenarbeiter“. Sie alle müssen sich klar über ihre Hilfe-Motivation sein. Ich finde das gar kein schlechtes Motiv, wenn man sagt, ich mache Mediationsarbeit auch, weil mir etwas an Menschen liegt oder an guten gesellschaftlichen Verhältnissen. Solche altruistischen Motive sollte man nicht unter „Verdacht“ stellen, wie man das bei Freud und seiner Psychoanalyse (1) findet. Wir müssen in der Mediation mit positiven Unterstellungen arbeiten, mit positiven Attributionen aus einer durchaus staatsbürgerlichen Verantwortung und Grundhaltung heraus (5, 6). Wir haben in den Verfassungen des mitteleuropäischen Bereiches eine sehr gute, ethische Grundlage für die Mediation – und Mediation braucht Ethik (13). Es gibt ein deutliches Theoriedefizit an mediationspezifischen Ethikkonzepten. Man kann z. B. Montadas oder meine Arbeiten zu Gerechtigkeit nehmen (3), wobei Gerechtigkeit nur ein Moment von notwendigen Werteperspektiven ist. Für mich gehören metareflexive Themen in die Mediation, wie die Frage, auf welchen ethischen und demokratietheoretischen Traditionen mache ich meine Arbeit eigentlich? Damit sollte man sich in der Mediations-Ausbildung explizit befassen, genauso wie mit dem Thema der persönlichen „Gewissensarbeit“ (7), das auch in Mediationsprozessen durchaus zur Sprache kommen kann und Gewicht hat, denn Mediation soll ja auch zu Lösungen führen, die mit dem „persönlichen Gewissen“, dem „allgemeinen Rechtsempfinden“ (justice, fairness, vgl. John Rawls) und einer kritisch reflektierten „öffentlichen Moral“ (Helmut Schmidt) zu vereinbaren sind. Das ist ein hoher, aber anzustrebender Anspruch.

Zusammenfassung: Beratungspsychologie für die Mediation

Der Text legt Konzeptvorschläge für die Theorieentwicklung in der Mediation auf Grund von Ideen der Beratungspsychologie vor. Forschungsorientierung, moderne Ideen zur Konfliktlösung und mediationsspezifische Ethiktheorie werden als vertieft zu entwickelnde Bereiche in Theorie und Praxeologie angesprochen, für die Integrative Supervision Anregungen geben kann.

Schlüsselwörter: Mediation, Mediationstheorie, Konfliktlösung, Beratungspsychologie, Integrative Supervision

Summary: Counselling Psychology for Mediation

This text is suggesting concepts for theory forming in mediation on the basis of ideas from counselling psychology. Research orientation, modern ideas for conflict resolution and theory of ethics specific for mediation are recommended as areas that should be further developed to deepen theory and praxeology. Integrative Supervision could give here incentives.

Keywords: Mediation, Mediation Theory, Conflict Resolution, Counselling Psychology, Integrative Supervision

Literatur:

- (1) *Leitner, A., Petzold, H.G. (2009): Sigmund Freud heute. Der Vater der Psychoanalyse im Blick der Wissenschaft und der psychotherapeutischen Schulen. Wien: Edition Donau-Universität - Krammer Verlag Wien.*
- (2) *Petzold, H.G. (2003b): Integrative Beratung, differentielle Konflikttheorie und „komplexe soziale Repräsentationen“. Düsseldorf/Hückeswagen. Bei [www. FPI-Publikationen.de/materialien.htm](http://www.FPI-Publikationen.de/materialien.htm) - SUPERVISION: Theorie - Praxis – Forschung. Eine interdisziplinäre Internet-Zeitschrift 01/2003*
- (3) *Petzold, H.G. (2003d): Unrecht und Gerechtigkeit, Schuld und Schuldfähigkeit, Menschenwürde - der „Polylog“ klinischer Philosophie zu vernachlässigten Themen in der Psychotherapie. Bei [www. FPI-Publikationen.de/materialien.htm](http://www.FPI-Publikationen.de/materialien.htm). POLYLOGE: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit - 02/2003, auch in *Integrative Therapie* 1 (2003) 27 – 64.*
- (4) *Petzold, H.G. (2005g): „Beratung“ als Disziplin und Praxeologie zum Umgang mit subjektiven Theorien und ihren kollektiven Hintergründen in der modernen Wissensgesellschaft. *Beratung Aktuell* 1 (2005) 4-21; 3 (2005) 171-186.*
- (5) *Petzold, H.G. (2007a): Integrative Supervision, Meta-Consulting und Organisationsentwicklung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 2. erw. Aufl.*
- (6) *Petzold, H.G. (2009d): Macht“, „Supervisorenmacht“ und „potentialorientiertes Engagement“. Überlegungen zu vermiedenen Themen im Feld der Supervision und Therapie verbunden mit einem Plädoyer für eine Kultur „transversaler und säkular-melioristischer Verantwortung“. Bei www.FPI-Publikationen.de/materialien.htm - - *Supervision: Theorie – Praxis – Forschung. Eine interdisziplinäre Internet-Zeitschrift* – 4, 2009.*
- (7) *Petzold, H.G. (2009f): „Gewissensarbeit und Psychotherapie“. Perspektiven der Integrativen Therapie zu „kritischem Bewusstsein“, „komplexer Achtsamkeit“ und „melioristischer Praxis“. In ders. (2010): *Gewissensarbeit, Weisheitstherapie und geistiges Leben als Themen moderner Psychotherapie. Wien: Krammer Verlag.**
- (8) *Petzold, H. G. (2010b): Gesundheit, Frische, Leistungsfähigkeit – Potentialentwicklung in der Lebensspanne durch „Integratives Gesundheitscoaching“. In: *Ostermann, D., Gesundheitscoaching. Wiesbaden VS Verlag für Sozialwissenschaften.**
- (9) *Petzold, H. G. (2010g): Mentalisierung und die Arbeit mit der „Familie im Kopf“. Die „repräsentationale Familie“ ein Basiskonzept integrativ-systemischer Entwicklungstherapie für die familientherapeutische*

und sozialpädagogische Praxis, In ders.: Die Familie im Kopf und an meiner Seite. Integrativ-systemische Entwicklungs- und Netzwerktherapie. Wien: Krammer (im Druck).

- (10) Petzold, H.G., Schigl, B., Fischer, M. Höfner, C. (2003): Supervision auf dem Prüfstand. Wirksamkeit, Forschung, Anwendungsfelder, Innovation.. Leske + Budrich, Opladen, VS Verlag Wiesbaden.
- (11) Petzold, H.G., Sieper, J. (2008a): Der Wille, die Neurowissenschaften und die Psychotherapie. 2 Bände. Bielefeld: Sirius.
- (12) Sieper, J., Petzold, H.G. (2002): Der Begriff des „Komplexen Lernens“ und seine neurowissenschaftlichen und psychologischen Grundlagen – Dimensionen eines „behavioralen Paradigmas“ in der Integrativen Therapie. Lernen und Performanzorientierung, Behaviourdrama, Imaginationstechniken und Transfertraining. Düsseldorf/Hückeswagen. Bei [www. FPI-Publikationen.de/materialien.htm](http://www.FPI-Publikationen.de/materialien.htm) - *POLYLOGE: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit* - 10/2002 und gekürzt in Leitner, A. (2003): Entwicklungsdynamiken der Psychotherapie. Wien: Kramer, Edition Donau-Universität. S. 183-251.
- (13) Moser, J., Petzold, H.G. (2007): Ethische Grundprinzipien und Implikationen für Supervision und Psychotherapie – Integrative Perspektiven. Bei [www. FPI-Publikationen.de/materialien.htm](http://www.FPI-Publikationen.de/materialien.htm) - *SUPERVISION: Theorie – Praxis – Forschung. Eine interdisziplinäre Internet-Zeitschrift* - 03/2007
- (14) Petzold, H.G. (2004h): Der „informierte Leib im Polylog“ - ein integratives Leibkonzept für die nonverbale/verbale Kommunikation in der Psychotherapie. In: Hermer, M.,Klinzing, H.G.(Hrsg.) (2004): Nonverbale Kommunikation in der Psychotherapie. Tübingen: dgtv. 107-156.
- (15) Petzold, H.G. (2008j): „ON TRUST“ – „ÜBER VERTRAUEN“. Symposion Group Executive Committee, “The Power of Trust. Facilitating Inter- and Transcultural Performance and Efficiency in Connected Banking Systems”. Wien 9-10. September. Erste Bank, Wien, S. 7-12. auch in *POLYLOGE 35/2009*, <http://www.fpi-publikation.de/polyloge/alle-ausgaben/35-2009-petzold-h-g-on-trust-ueber-vertrauen.html>.
- (16) Petzold, H.G., Orth, I., Sieper, J. (2006): Erkenntnistheoretische, entwicklungspsychologische, neurobiologische und agogische Positionen der „Integrativen Therapie“ als „Entwicklungstherapie“ und „Selbsterfahrung“. In: Petzold, H.G., Schay, P., Scheiblich, W. (2006): Integrative Suchtarbeit. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. 627-713.