

Vorwort

Aus den wissenschaftlichen Untersuchungen über die Entstehung und Erhaltung von Gesundheit (Salutogenese) weiß man heute, dass gute soziale Beziehungen ein Lebensumfeld schaffen, das sich nachgewiesenermaßen positiv auf den Gesundheitszustand aller Menschen auswirkt (Luzerner Round-Table-Gespräch, siehe Duss-von-Werth 2015).

Ungelöste Probleme und Konflikte zwischen Kollegen und/oder mit Vorgesetzten am Arbeitsplatz, mit Familienangehörigen oder Nachbarn stören diese sozialen Beziehungen und tun der Seele der Betroffenen nicht gut. Auch das Umfeld leidet und nimmt Schaden, und im innerbetrieblichen Bereich leidet die Arbeitsfähigkeit. Das führt zu einem höheren Krankenstand, und der wiederum kostet Geld.

Am schlimmsten werden Kinder von Konflikten ihrer Eltern getroffen, weil sie in für sie unerträgliche Loyalitätskonflikte kommen.

All das ist Stress oder wird als solcher empfunden und wirkt sich negativ auf das Immunsystem aus, so Antonovsky (1997, S. 36). Antonovsky fand heraus, dass Menschen, die gut mit solchen Stresssituationen umzugehen vermochten, gesünder waren – was nicht bedeuten soll, dass Stresssituationen aus dem Weg gegangen werden sollte: Nicht Vermeidung, sondern Bewältigung ist angesagt, um gesund bleiben zu können. Hier kommt die Mediation ins Spiel, die in vielen Konfliktsituationen und -konstellationen hilfreich, heilend und präventiv wirken kann.

In der Mediation lernen die miteinander im Konflikt stehenden Menschen durch das Sichfokussieren auf den Mediator, zuzuhören, um zu verstehen, nicht um zu replizieren. Der Mediator bewertet nicht, er versucht – das ist seine Rolle als „Allparteilicher“ – alle Konfliktparteien gleichermaßen zu verstehen. Das ist hilfreich.

Gleich zu Beginn der Mediation vereinbaren die Beteiligten, dass es nur eine Lösung geben wird, mit der beide Seiten einverstanden sein können, und dass nichts geschehen wird, was sie nicht wollen. Ebenso vereinbaren sie mit dem Mediator, dass dieser nichts entscheiden wird. Dies ermöglicht Autonomie und Selbstregulation und befreit von Ohnmacht – und das ist heilend.

Muster werden durchbrochen, und die Medianten erleben, dass es gelingt, miteinander Konflikte zu lösen. Auf diese Weise werden nicht nur Lösungen gefunden und Konflikte beseitigt: Die Medianten werden außerdem befähigt, auch in Zukunft eigenverantwortlich und besser mit Konflikten umzugehen – das ist vorsorgend.

Dieses Buch soll Sie in die Lage versetzen, sich ein Bild von Mediation zu machen, um vielleicht Lust zu bekommen, selbst mediierten zu lernen. Es soll Ihnen das Wissen vermitteln, das Sie benötigen, um zu entscheiden, welchen „Patienten“ oder Klienten

ein Mediationsverfahren helfen könnte, die sie belastenden Konflikte eigenverantwortlich und autonom anzugehen.

Eines kann und will dieses Buch jedoch nicht leisten: Sie dazu befähigen, ohne Ausbildung zu mediiieren. Mediation kann man nicht durch Lesen erlernen, sondern nur durch gründliches „Üben“ in Rollenspielen, die Teil einer fundierten Ausbildung sind. Im Anschluss an eine Mediationsausbildung möchte Ihnen dieses Buch als Erinnerungsstütze zum Nachlesen ein hilfreicher Begleiter sein.

Eine Anmerkung vorab: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwende ich in diesem Buch überwiegend das generische Maskulinum. Dies impliziert immer beide Formen, schließt also die weibliche Form mit ein.

Außerdem möchte ich mich an dieser Stelle herzlich bedanken – bei meinem Mann für seine Unterstützung, bei meiner Kollegin und Freundin Jutta Hohmann, bei meiner hervorragenden Lektorin Dörte Fuchs und last but not least bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Springer Verlags, insbesondere bei Monika Radecki, für ihre Geduld und Verlässlichkeit.

Doris Morawe

Freiburg, im Mai 2017



<http://www.springer.com/978-3-662-54645-1>

Mediation und Gesundheit

Ein Konfliktlösungsmodell für die psychotherapeutische
Praxis

Morawe, D.

2018, XI, 96 S. 5 Abb. Book + eBook., Softcover

ISBN: 978-3-662-54645-1