

HERZLICH WILLKOMMEN

zum heutigen Vortrag beim KM-Kongress
am 08.09.2017 in Hannover:

„Kinderleicht: Mit einfachen Mitteln Mediation vermitteln“

[Zum besseren Verständnis der Inhalte habe ich meine Vortragsversion für die Dokumentation des KM-Kongresses überarbeitet und neue Folien integriert.

Trotz Umwandlung als pdf-Datei und trotz mehrerer Trick-Versuche meinerseits wurden bisher einige meiner Formatierungen leider nicht übernommen – falls es wieder so ist: Für Originalversion mir einfach mailen s. h.]

Vorstellung Referentin

Gesine Otto, geboren 1972 in Mainz

Diplom-Sozialpädagogin (Katholische Hochschule Aachen)

Mediatorin (Evangelische Hochschule Darmstadt, seit 1999)

Mitglied BM (seit 2000), DACH (seit 2012), ÖBM (seit 2014)

Referentin auf Kongressen insbes. des BM (regelmäßig seit 2002)

Veröffentlichungen: 15 Artikel (Spektrum d. Med.), Buchbeiträge

Seit 2013 in Wien

Tätigkeitsorte in Österreich und Deutschland

Schwerpunkt

Seit 2000:

- * Mediationen mit Gruppen von Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen
- * Veranstaltungen zu Mediation, Konfliktmanagement, Fairness:
Fortbildungen, Klassenfahrten, Seminare, Trainings, Vorträge, ...
- * Mediationsausstellung für Menschen zwischen 10 und 99 Jahren
- * In Kindertagesstätten, allen Schularten, (Hort- etc.) Einrichtungen,
(Sport- etc.) Vereinen, Kirche, Betrieben, Handwerkskammern,
Hochschulen, Institutionen, ...

Vorstellung Konzept

Seit 2000

Entwicklung, Erprobung und Verfeinerung:

**Das Mediationskonzept
„Fairness in ROT-GELB-GRÜN“**

**mit dem dazugehörenden Instrument
„Der FAIRNESS-Kreis“**

Anwendung Konzept

Für Menschen von **5 bis über 70 Jahren**
(unabhängig davon, was sie tun)

Inhalte sind an sich jedes Mal die gleichen

Unterschied liegt insbesondere in der **Dauer**:
mind. 3 Stunden oder 1 Tag, 2 Tage, 10 Tage etc.

Hinweis: Ich freue mich, wenn Sie Inhalte übernehmen möchten und dabei erwähnen, dass diese aus meinem Mediationskonzept sind – Danke schön!

Inhalte Konzept

Konfliktlösung: Konstruktives Verhalten in **ROT-GELB-GRÜN**

„Die **Apfelsine** begegnet den **Lösungsstufen** und dem **Eisberg**“

Konfliktlösung: Konstruktive Kommunikation in **ROT-GELB-GRÜN**

„**Killer-Wörter**“ und „**Türöffner-Wörter**“

Haltung und Phasen einer Mediation in **ROT-GELB-GRÜN**

„Der **FAIRNESS-Kreis**“ und „Die Mini-Mediation“

Eskalationsstufen / F. Glasl in **ROT-GELB-GRÜN**

Modell der Stimmigkeit / F. Schulz v. Thun in **ROT-GELB-GRÜN**

Transfer in Alltag: Bücher, Filme, Lieder, Matheaufgaben, Regeln,
(Gesellschafts-) Spiele, Sprache, Straßenverkehr ... in **ROT-GELB-GRÜN**

Heute

Der 1. und der 5. Punkt:

Konfliktlösung: Konstruktives Verhalten in **ROT-GELB-GRÜN**
„Die **Apfelsine** begegnet den **Lösungsstufen** und dem **Eisberg**“

Transfer in Alltag: Bücher, Filme, Lieder, Matheaufgaben, Regeln,
(Gesellschafts-) Spiele, Sprache, Straßenverkehr ... in **ROT-GELB-GRÜN**

Aufbau Vortrag

Einstieg: **Was bedeutet Mediation?**

- * Filmausschnitt 1
- * Besondere Haltung als Kennzeichen

Teil A: **Was will Mediation?**

- * Filmausschnitt 2
- * Leitfaden und Ziel von Mediation

Teil B: **Wie geht Mediation?**

- * Filmausschnitt 3
- * Wegweiser der Mediation und seine Vertiefung

Ausstieg: **Transfer Mediationsidee, Botschaft Konzept**

Zu den Filmausschnitten

WER

5 Jugendliche, Zusammensetzung: 2er- und 3er-Gruppe

Filmaufnahme: Matthias Tüxen / Berlin

WANN und WO

Treffen für **3 Stunden**: 07.09.2017 im Landgericht Hannover

WAS

Für die Jugendlichen: Auseinandersetzung mit dem Thema Fairness

Für den Vortrag: Präsentation, wie mit **einfachen Mitteln** die

Idee der Mediation für **jeden** Menschen verständlich vermittelt

werden kann (diese Aufnahme hätte ebenso auch mit Kindern oder Erwachsenen stattfinden können)

Einstieg

Was bedeutet Mediation?

a) Filmausschnitt 1

b) Besondere Haltung als Kennzeichen

Jetzt kommt Filmausschnitt Nr. 1

Zu den Farben im Film

(Bitte von unten/ROT nach oben/GRÜN lesen)

GRÜN

Fußball: Die GRÜNE Karte fehlt ... Für Faire Taten?
vgl. Italien 2. Liga (01/2016)

Film „Alles steht Kopf“: Der Ekel („er schützt vor Vergiftung“)

GELB

Fußball: Die Gelbe Karte

Film „Alles steht Kopf“: Die Freude (der Smilie ist auch gelb)

ROT

Fußball: Die Rote Karte

Film „Alles steht Kopf“: Die Wut („sie sorgt für Gerechtigkeit“)

Mögliche Farbbedeutungen von **ROT**-**GELB**-**GRÜN**

Bewertungen

Doof - **Naja** - **Toll**

Beziehungen

Gegeneinander - **Nebeneinander** - **Miteinander**

Großes

Krieg - **Waffenstillstand** - **Frieden**

Mögliche Farbbedeutungen von **ROT**-**GELB**-**GRÜN**

Kleinkinder

„Au“ machen - **Nichts machen** - **„Ei“ machen**

Reaktionen

Schaden zufügen - **Ignorieren** - **Rückmelden**

Klima/Umwelt

schädlich - **nicht schädlich** - **freundlich**

Mein Ansinnen mit **ROT-GELB-GRÜN**

Eine ganzheitliche Betrachtungsweise

Beispiel Ampel

Frage: Was kann **das Tolle** an einer **roten Ampel** sein?

Das Handy benutzen, etwas nachschauen/aufschreiben/essen etc.,
so dass folgendes entstehen kann:

„Mist, es ist grün – ich muss losfahren!“ ;-)

Haltung

ROT ≠ schlecht an sich: Auch dies kann **die beste Lösung sein**, z.B. wenn z.B. das Gewünschte ein brennendes Teelicht, eine Schere, ein Messer etc. ist, oder wenn **sie X verschenken**

ROT-GELB-GRÜN sind ein Team:

Alle drei Ergebnismöglichkeiten können FAIR sein

Auf das Verhältnis der drei bzw. auf die Dosis kommt es an: „Der FAIRNESS-Kreis“

„Doch da, wo NUR die Sonne scheint, ist meistens Wüste.“

Liedzeile aus: „Leise Töne“ von der Band Blumentopf

ROT-GELB-GRÜN führen weg von Schwarz-Weiß und hin zu Ganzheitlichkeit und Differenzierung

Einstieg: Was bedeutet Mediation

mediare (lateinisch): halbieren
mediare (italienisch): vermitteln

Übersetzung Mediation: Vermittlung in Konflikten

Wir Mediator_innen moderieren die Klärung eines Konflikts

Besondere Haltung als Kennzeichen

Neutralität zu dem (Streit)Thema

U N D

Allparteilichkeit zu den (Streit)Beteiligten

Zur Neutralität

- Sich bei dem Thema des Konfliktes heraushalten können
- Mir muss das Thema während einer Mediation „**egal**“ sein
- Die eigenen **roten Tücher** kennen, wahrnehmen, finden!
- Kann ich **neutral** sein bei Fremdgehen, Mobbing, Rassismus?
- Bei sexueller Misshandlung, Umweltzerstörung, Erpressung, ...?
- **Kann ich das, worum es geht, sozusagen GELB färben?**
- Bei Nein: evtl. Netzwerk mit Kolleg_innen bauen, die das können

Zur Allparteilichkeit

- Beispiel: „Rotkäppchen“ aus der Sicht des Wolfes! ... s. Anhang
- Das Rotkäppchen U N D Der Wolf
- **Beide Seiten fragen! Und jede_n annehmen! JEDE_N ...**
- „**Täter** und **Opfer**“ werden zu „**Beteiligte**“
- Wir suchen nicht nach **Schuld**, sondern nach **Verantwortung**
- Ich suche nicht die **Wahrheit**, Beteiligte suchen eine **Lösung**
- „Hänsel und Gretel“ aus der Sicht der Hexe (von Paul Maar)

Fazit Einstieg: Was bedeutet Mediation?

Besonderes Kennzeichen: **Neutralität**

Ich darf sozusagen mit dem Thema kein Thema haben

Ich darf nicht befangen sein, muss für das Thema frei und offen sein

Besonderes Kennzeichen: **Allparteilichkeit**

Im Unterschied zu a) Unparteiisch → Vergleich zu Schiedsrichter_in
und b) (Ein)Parteiisch → Vergleich zu Anwalt_in

Teil A

Was will Mediation?

a) Filmausschnitt 2

b) Leitfaden und Ziel von Mediation

Diesen Arbeitsschritt nenne ich auch:

„Die **Apfelsine** begegnet dem **Lösungsstufenmodell**
aus der Mediation und färbt es **ROT-GELB-GRÜN**“

Jetzt kommt Filmausschnitt Nr. 2

**Dieser Tücherkreis
begrüßt die
Jugendlichen am
07.09.2017:**

„Der Fairness-Kreis“.

Er ist wie eine Uhr aufgebaut:

- von 02 bis 06 Uhr: ROT**
- von 06 bis 10 Uhr: GELB**
- von 10 bis 02 Uhr: GRÜN**

**Und in der Mitte wartet
die Apfelsine auf ihren Einsatz ;-)**



1. Schritt

**Was können A und B (und Außenstehende C) machen,
wenn sie sich um eine Apfelsine (= X) streiten?**

Meistgenannte Strategien

A gibt nach

C nimmt beiden X weg

A bietet B für X einen Ersatz an

A und B prügeln sich

A und B teilen sich X

A und B losen um X

A und B wechseln sich ab

A spuckt auf X

A macht X schlecht

A macht X kaputt

2. Schritt: a)

Vorstellung Lösungsstufenmodell der Mediation: Konfliktlösung in **ROT-GELB-GRÜN**

(Bitte von unten/ROT nach oben/GRÜN lesen)

Gewinner_in-Gewinner_in-Lösung bzw. GRÜNES Ergebnis

Beide bekommen das, was sie möchten/brauchen (**Kompromiss** und **Konsens**)

Dies wird wohl hauptsächlich als fair angesehen, wobei der **Kompromiss** auch hellrot sein kann ...

Gewinner_in-Verlierer_in-Lösung bzw. GELBES Ergebnis

Eine_r bekommt das, was sie_er möchte/braucht

Dies kann auch fair sein ...

Verlierer_in-Verlierer_in-Lösung bzw. ROTES Ergebnis

Keine_r bekommt das, was sie_er möchte/braucht

Dies kann auch fair sein ...

2. Schritt: b)

Vorstellung Lösungsstufenmodell der Mediation: Konfliktlösung in **ROT-GELB-GRÜN**

(in Vorbereitung für das Eisbergmodell liegen die sichtbaren Ergebnisse auf der Tuchstückspitze und die unsichtbaren vermuteten Gefühle darunter – mit dem Wissen, dass nicht jede_r so fühlt!)

In der Mediation wird häufig ausschließlich von win-win gesprochen – dabei geht leicht unter, dass es zwei Arten von win-win gibt (**Kompromiss** und **Konsens**), auch gehören die anderen beiden Lösungsmöglichkeiten grundsätzlich dazu:



Hier sind die Lösungsstufen als Treppenstufen angeordnet – ich lege sie in einen Kreis, da sich alle Farben berühren sollen: siehe S. 23 und nächste Seite

3. Schritt

**Welche Strategie passt auf welches Tuch?
Welches Ergebnis entsteht bzw. ist angestrebt?
Ergebnis der Zuordnung**

A gibt nach

C nimmt Beiden X weg

A bietet B für X einen Ersatz an

A und B prügeln sich

A und B teilen sich X

A und B lösen um X

A und B wechseln sich ab

A spuckt auf X

A macht X schlecht

A macht X kaputt

3. Schritt

In der Mitte liegen die Ideen der Jugendlichen nun auf dem jeweils dazu passenden Tuch – die Leitfrage dafür war das (angestrebte) Ergebnis, nicht die vermuteten Gefühle, da wir nicht ca. 8 Milliarden Menschen auf einen Gefühlsnetzer bringen können ...



ERGEBNIS: Die meisten Zettel liegen auf dem gelben Tuch ... (in 100 % meiner Arbeitserfahrung)

Unser Denken ist sozusagen **GELB** geprägt ... (meine Theorie insb. wieso: S. 71)

Wir denken meist direkt GELB:

Wenn A gewinnt, verliert B
bzw. muss B (leider) verlieren!

Wir denken meist nicht direkt GRÜN:

Beide/Alle sollen gewinnen!
Jede_r soll Vorteile haben! Jeder_m das Volle!

Wir denken, der „Kuchen“ ist begrenzt für alle Beteiligten –
wir denken nicht, dass auch mal für jeden ein „Kuchen“ da sein könnte ...

ERGEBNIS: Auf dem grünen Tuch liegt nur ein Zettel (selten zwei) ... (entspricht 99 % meiner Arbeitserfahrung)

Teilen wird zu 99,9 % als allererste Strategie genannt

Zu gefühlt nur 10 % wird erst später im Laufe der ersten Sammlung als eine mögliche Strategie genannt:

Eine zweite Apfelsine kaufen

Dies zeigt, wie wenig bis gar nicht wir daran denken, dass doch beide Beteiligten voll zufrieden sein sollten (wie auch hier am 07.09.2017)

Unsere Kreativität erzeugt mehr Strategien für das GELBE und das ROTE Tuch:

In meiner Arbeit lade ich ein, alles zu sagen, was einer_m einfällt ...

Es geht mir um:

**MEHR
Konsens**

—

(natürlich) **nicht immer**

UND

(aber auch bitte) **nicht nie!**

Wie wäre es in Stellenausschreibungen mit dem Soft skill

„**Konsensfähigkeit**“?

Das wäre mein Traum.

Mit **Konsens** und **GRÜNEM** Denken meine ich

nicht: „Friede-Freude-Eierkuchen“
und auch nicht: „Larifari“
oder „Ringelpietz mit Anfassen“

Sondern:

**Mit POWER das versuchen zu ermöglichen*,
was mir für mich UND was Dir für Dich
wirklich* wichtig ist!!**

(* vgl. im Anhang für „möglich“: „Das Glücksprinzip“ und für „wirklich“: „Die unendliche Geschichte“)

Zwar ist das Ziel einer Mediation

ein KONSENS bzw. ein GRÜNES Ergebnis -

gleichzeitig ist Mediation **ergebnisoffen** ...

Demzufolge ist es wichtig, dass wir

Mediator_innen für GRÜNE Prozesse sorgen!

Nachtrag zur Vorstellung Referentin

Moderatorin für Systemisches Konsensieren

(seit 2016): Fortbildung in Ruhpolding (5 Tage) bei Erich Visotschnig (Gründer, Jahrgang 1939, Graz) und Klaus Karstädt (Tutzing)

Wieso Nachtrag?

1. Da erst mit Seite 25 der Begriff **KONSENS** auftaucht:

Bei 99 % meiner Veranstaltungen können die Teilnehmenden bei diesem 2. Schritt den Begriff LEIDER nicht direkt von sich aus nennen!

(im Unterschied zu Kompromiss, der kommt je nach Alter sehr schnell)

Sondern nur erst nach **mehreren** Hilfestellungen (Buchstabentipps etc.) meinerseits, obwohl jede_r Erwachsene diesen Begriff zumindest an sich kennt: Konsens oder auch „**GRÜNES Denken**“ ist uns nicht geläufig ...

2. Zur Weiterführung des letzten Satzes auf Seite 34: (s. nächste S.)

Systemisches Konsensieren als Beispiel für **GRÜNE PROZESSE**

Ein faires, menschengerechtes Wahlverfahren für Beschlussfassungen!

Es liegt für mich sozusagen zwischen Kompromiss und Konsens.

Es befähigt Gruppen zu wirklich gemeinsamen Entscheidungen!

Es kann zu mehr Achtsamkeit für sich selbst UND die Gruppe führen!

Auch mit Kindern durchführbar! Den „Kuchen“ nicht unnötig begrenzen!

www.sk-prinzip.eu (Kurzvideo, kostenloses Online-Konsensieren-Tool für Gruppen, Fortbildungen)

Deutsche Bundestagswahl 2017 mit dem SK-Prinzip: Quarks-Sendung 19.09.2017, ab Minute 23:
<https://www1.wdr.de/mediathek/video/sendungen/quarks-und-co/video-der-quarks-check-zur-wahl--so-werden-wir-beeinflusst-100.html>

Neues Buch von Erich Visotschnig: <https://www.oekom-crowd.de/projekte/nicht-ueber-unsere-koepfe/>

Für Personenwahlen habe ich mir ein anderes Verfahren ausgedacht:

Statt mit Widerstand-Stimmen ist jede_r mit 1 Pro-Stimme wählbar etc.

⇒ Bei Interesse mich gerne einfach kontaktieren: gesine.otto@kommstruktiv.de

Fazit Teil A: Was will Mediation?

Leitfaden: Die **Bedürfnisorientierung**

Im Unterschied zu a) Die **Gleichheitsorientierung** und

b) Die **Leistungsorientierung** (Die drei Prinzipien von Gerechtigkeit, Morton Deutsch)

Ziel: Eine (wirkliche) **Gewinner_in-Gewinner_in-Lösung**
mit einem **Konsens** bis **Kompromiss** (zuerst das oberste Ziel anstreben!)

Im Unterschied zu a) Eine **Gewinner_in-Verlierer_in-Lösung**

und b) Eine **Verlierer_in-Verlierer_in-Lösung** (Lösungsstufenmodell)

Teil B

Wie geht Mediation?

a) Filmausschnitt 3

b) Wegweiser von Mediation und seine Vertiefung

Diesen Arbeitsschritt nenne ich auch:

„Die **Apfelsine** begegnet dem **Eisbergmodell**
aus der Mediation und färbt es **ROT-GELB-GRÜN**“

Damit wird das **GRÜNE** Tuch „gewinnen“: Jetzt werden sie Lösungen finden, so dass Beide zufrieden sein können, und das sind in der Regel deutlich mehr Lösungen als das **GELBE** und **ROTE** Tuch zusammen ...

Jetzt kommt Filmausschnitt Nr. 3

Für das
Eisbergmodell
verwende ich das
Eisbergposter
mit dem
poetischen Titel:
„Versteckte
Tiefen“



Quelle:
www.google.de bzw.
www.allposters.de

Wie geht Mediation

Oder **GRÜN**
(Phase 4 Mediation)

1. „Was ist passiert?“
Von der Spitze, in
Konfliktsituationen
meist **ROT** gefärbt
(Phase 2 einer Mediation)

**3. Wieder hoch zur
Oberfläche und GELB
herauskommen**
(Phase 4 einer Mediation)

2. „Wieso hast Du ... gemacht?“
Runter unter die Oberfläche
= zur Unterfläche, alles dort ist
für mich sozusagen **GELB**
(Phase 3 einer Mediation)

Je nachdem tiefer runter,
für mich wird es dann
HELLGELB bis
(Phase 3 einer Mediation)

Ganz unten WEIß
(Phase 3 einer Mediation)

**Ich nenne dies:
„Der Faire Weg
durch den
Eisberg“**

Sichtbar/Oberfläche

- * Phase 1:
Rahmen, Regeln
- * Phase 5:
Vereinbarung

Mein Menschenbild

Es gibt keine „bösen Menschen“, es gibt „böse Taten“ von Menschen, die z.B. (sehr) unzufrieden sind – deren **Beweggründe** können wir **versuchen zu verstehen** und gleichzeitig deren „böse“ oder auch **ROTEN Taten** verurteilen. Ziel wäre dann eine Suche nach **Lösungen**.

Bevor ein Mensch Schwierigkeiten macht, (sichtbar)



(unsichtbar)

Spruch im Original:
„Bevor ein Kind ...“,
aber ich finde, das ist
altersunabhängig ...

Darstellung des Spruchs
mit den Farben des
Mediationskonzepts und
mit dem Eisbergmodell.

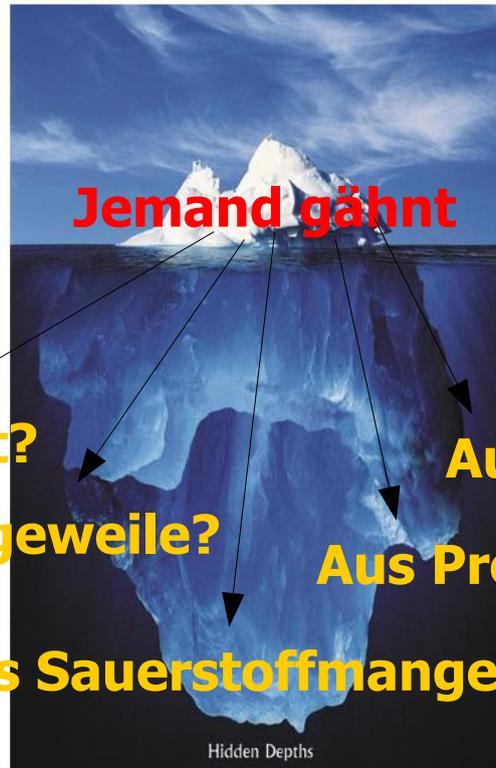
Dahinterschauen

Für jede sichtbare Tat / Unterlassung
suchen wir

mindestens drei mögliche (Beweg-)Gründe und machen
jeweils ein Fragezeichen daran:

Was ist sichtbar?

Was ist unsichtbar?



**Wird von Redner_in
meist ROT bewertet**

**Es ist fair, in die
Breite zu vermuten**

Aus Müdigkeit?

Aus Angestecktwordensein?

Aus Langeweile?

Aus Provokation?

Aus Sauerstoffmangel?

Das Eisbergmodell in dem Apfelsinen-Streit nutzen

Selbst entwickelt:

- * **Verbindung** Apfelsinen-Streit mit Eisbergmodell an sich
 - * und auch mit einem **zweiten** Dahinterschauen
 - * um auch **unabhängig von der Apfelsine** zu werden
- * für eine **Übertragbarkeit auf reale Streitsituationen**

- dies folgt auf den Seiten 46 bis 50 -

4. Schritt

Das Eisbergmodell in dem Apfelsinen-Streit nutzen

Erstes Dahinterschauen:

Wieso möchten/brauchen A und B eine Apfelsine?

(aus der Mediation – ich nenne es ein Fragezeichen an die Strategie setzen)

A braucht den **Soft**

B braucht die **Schale**

Zweites Dahinterschauen: Was brauchen sie wirklich?

Wieso möchten/brauchen A und B Saft bzw. Schale?

(selbst entwickelt – hier kommt das zweite Fragezeichen an das erste Ergebnis)

A: **Vitamin C /
gesund werden**

B: **Orangengeschmack /
guter Kuchen**

Dahinter
Schauen:
„Worum geht es wirklich?“
(mir + Dir)

Der Weg einer Mediation
In die Tiefe und dadurch
in die Breite gehen, so
entstehen deutlich mehr
Grundlagen für
Lösungsmöglichkeiten:

1.) Streit um einen
Gegenstand: Beide
bleiben dabei, dass
sie sie brauchen

Apfelsine

2.) Ergebnis von
miteinander
reden /
sich mitteilen:
Der Streit wird
lösbar, bleibt
für uns aber
unrealistisch /
nur theoretisch

Saft

Schale

Vitamin C gesund werden

Orangengeschmack

guter Kuchen

3.) Jetzt ist die Situation sicher lösbar:
Für jede_n sind je 2 Ziele wichtig und für
deren Umsetzung gibt es viele Möglichkeiten

„Worum geht es (Dir) wirklich?“

Mit dieser Leitfrage schauen wir 2x tiefer und werden unabhängig von der starren Strategie:

„Es geht nur mit der Apfelsine!“

Wir setzen ein Fragezeichen an Apfelsine plus an Saft/Schale!

So wird das Apfelsinen-Beispiel auf andere Konfliktsituationen übertragbar:

„Ach so, Dir geht es um den Saft/die Schale, weil Du eigentlich Vitamine/Geschmack brauchst! Ja dann könnten wir es ja so machen, dass ...“

5. Schritt

**Lösungen suchen NEBEN Saft und Schale,
da es diese Situation wohl selten in der Realität gibt ;-)**

– zu 100 % meiner Arbeitserfahrung kommt erst jetzt die Kreativität für Beide zum Vorschein ... –

Für A

* Wie kann ich ohne dem
Streitgegenstand **Vitamin C**
bekommen:

Tabletten, Saft, rote rohe Paprika, ...

* Wie kann ich ohne dem
Streitgegenstand **gesund werden**:
Heißer Tee, Bett, Zwiebel, ...

Für B

* Wie kann ich ohne dem
Streitgegenstand **Orangengeschmack**
bekommen:

Orangenöl, Orangeat, Fanta, ...

* Wie kann ich ohne dem Streitggst.
einen guten Kuchen mitbringen:
Zitrone, Schokolade, um 6.30h kaufen, ...

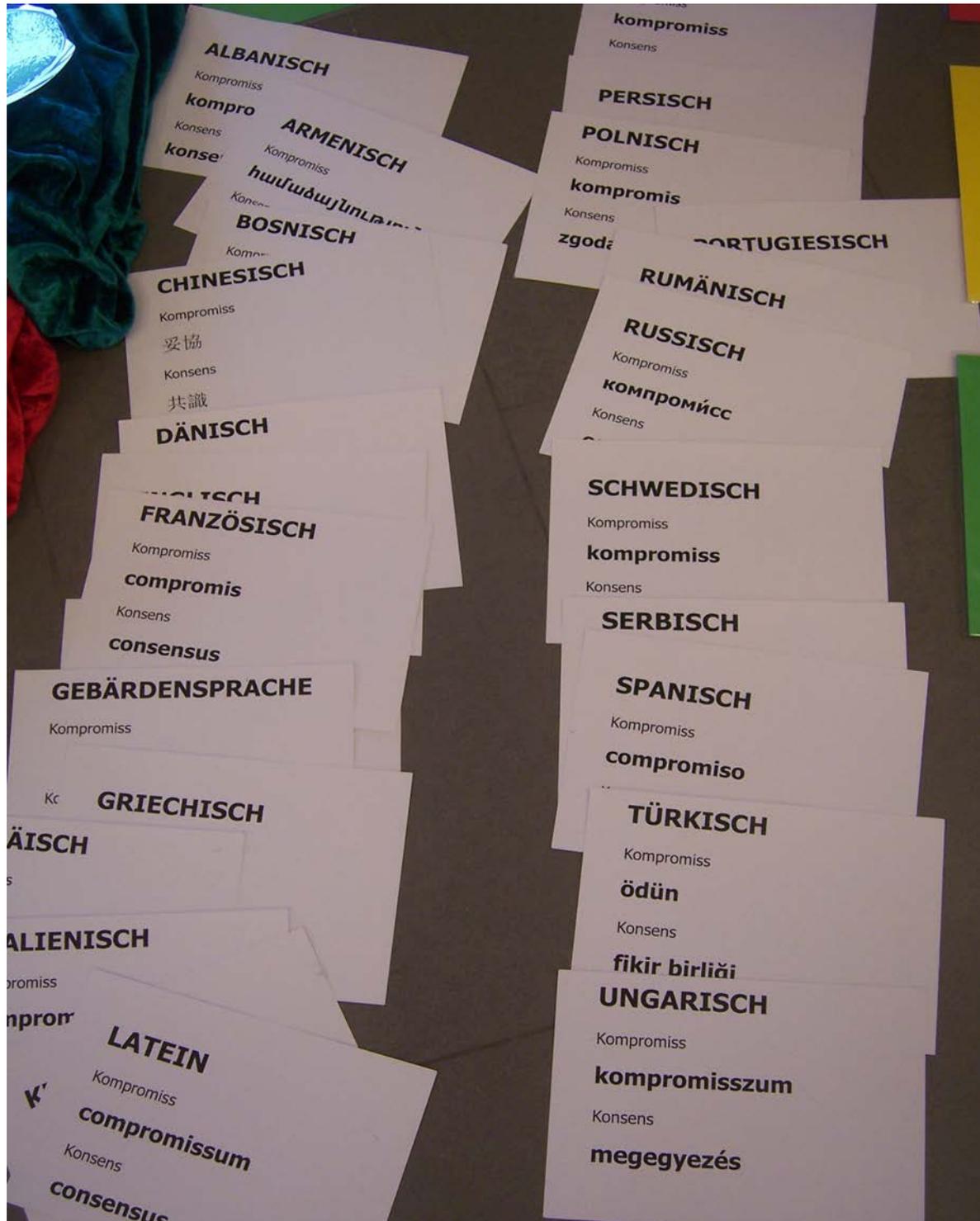
Für A und B

* Wie können wir eine **zweite Apfelsine** bekommen:
Nachbarn fragen, LebensmitteltauschApp, nach 22h: Tankstelle/Bar, ...

Ein-Blick
in andere
Sprachen zu
Kompromiss
und **Konsens**,

da ich häufig
auch mit
Kindern und
Jugendlichen
arbeite, die
eine andere
Muttersprache
haben.

So können alle
teilnehmenden
Kinder und
Jugendlichen
danach ihre
Eltern fragen:



„Wie nennt man
denn das, **wenn
Beide die Hälfte
von dem
bekommen, was
sie brauchen?**“

Das werden sie
bestimmt noch
leicht beantworten
Können ... ;-)

Aber hier wird es
wohl für viele
Eltern schon (zu?)
schwierig: „Und
wie nennt man
eigentlich das,
**wenn Beide das
bekommen, was
sie brauchen?**“ ...

Quelle Sprachen:
Google-
Übersetzer

Unterschied

Kompromiss – Konsens

(Bitte von unten/HELLGRÜN nach oben/GRÜN lesen)

Konsens

Weg: WEITEN bzw. „**Den Raum nutzen**“ (von Beiden)

Idee dahinter: Jede_m das Volle! Raum nicht unnötig verkleinern!

Ergebnis: Für Beide alles (Wichtige), was sie möchten/brauchen

Das ist **möglich** – und auch mehr als wir denken!

Kompromiss

Weg: TEILEN bzw. „**Die Mitte suchen**“ (von Beiden)

Idee dahinter: Bekommen und Abgeben, Geben und Nehmen

Ergebnis: Für Beide ein Teil von dem, was sie möchten/brauchen

Das ist natürlich schon toll – aber bitte nicht mit Konsens verwechseln!

Und bitte bedenken: Ein Kompromiss kann auch **unzufrieden** machen ...

Koordinatensystem zu Kompromiss

Denkrichtung:

Beide bewegen sich weg von
ihrem 100%-Punkt und
hin zu ihrem 0%-Punkt und
bleiben bei der Hälfte stehen

Geschwister A
100 % Apfelsine

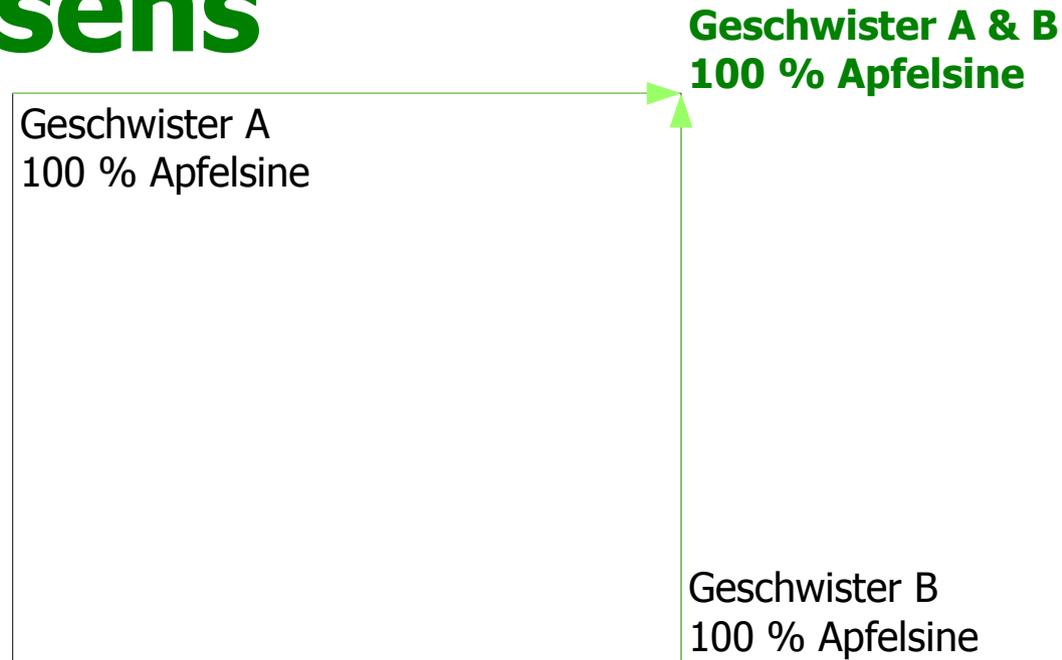
Geschwister A & B
50 % Apfelsine

Geschwister A & B
0 % Apfelsine

Geschwister B
100 % Apfelsine

Koordinatensystem zu Konsens

Denkrichtung:
**Beide bleiben bei ihrem
100%-Punkt und bewegen
sich auf den 100%-Punkt
des jeweils Anderen hin**



Ein Alltagsbeispiel für **KONSENS**

Eine Kollegin aus Ülzen erlebte folgende Situation:
Zwei Kinder stritten sich in der Bauecke eines Kindergartens
um ein Playmobilmotorrad.

Mit Aktivem Zuhören und Empathie, z.B.:

„Kann es sein, dass Du ... haben willst, um zu ...?“

„Möchtest Du vielleicht ... haben, weil ...?“

stellte sich heraus:

Lösung



Das eine Kind wollte damit spielen, weil es so schön fährt.
Das andere Kind wollte damit spielen, weil es silbern glitzert.

Daraufhin schlug meine Kollegin vor: „Dann lasst uns zu dritt in der Bauecke alle Spielsachen suchen, die fahren, und alle Spielsachen, die silbern glitzern.“ Danach hatten die Kinder eine Auswahl!

Haltung

So können wir schon sehr früh lernen,
dass es Lösungen geben kann,
bei denen **ALLE als Gewinner_innen** rausgehen!

Natürlich könnte es sein,
dass sich die Kinder kurz danach um ein Spielzeughandy streiten:

Dann könnten wir überlegen, ob wir wieder den Eisberg „abtauchen“
und dahinter schauen, um eine **GRÜNE** Lösung zu suchen.
Oder wir entscheiden uns jetzt für eine **GELBE** Lösung und
sie wechseln sich z.B. nach 5 min ab.

Oder wir entscheiden uns für eine **ROTE** Lösung und
nehmen es Beiden weg, da z.B. gleich Frühstückspause ist.

ROT-GELB-GRÜN sind ein Team – alle/s benutzen,
je nach dem, was jeweils angebracht/angemessen ist!

Visualisierung eines klassischen Streits

Geschwister A

Geschwister B

stehen sich gegenüber und
zeigen wütend mit dem Finger aufeinander

Botschaft

**Wenn Du nicht wärst,
hätte ich kein Problem!**

Fazit

Du bist das Problem!

Idee von

- © Gesine Otto -



Visualisierung eines Fairen Streits

Geschwister A

Geschwister B

stellen sich nebeneinander und
zeigen wütend mit dem Finger auf die Apfelsine

Botschaft

**Mist, es ist nur eine Apfelsine da und
wir brauchen Beide eine ganze!**

Fazit

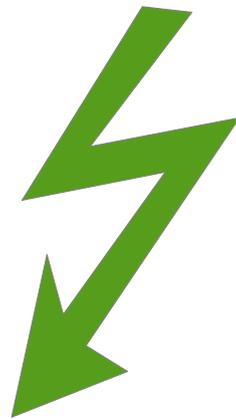
Wir haben ein Problem!

Idee von

- © Gesine Otto -



**Es bleibt ein Streit,
deswegen der Blitz –
aber so wird es ein Fairer Streit,
deshalb ist der Blitz GRÜN!**



Diese Visualisierung zeigt auch das Harvard-Konzept

**Sei
HART in der Sache
UND
WEICH zum Menschen.**

Trennung von Mensch und Problem

Der Mensch ist nicht seine Tat!
„Du bist unpünktlich“ oder „Die/der ist gemein!“

Der Mensch ist verantwortlich für seine Tat!
„Du bist gerade unpünktlich gekommen!“ oder „Was hat sie/er denn Gemeines getan?“

Für **GRÜNE Lösungen/Prozesse** braucht es:

Miteinander reden

Alle an einen Tisch – auch die, die man nicht mag/versteht!!

Kreativität

Viele Ideen sammeln, auch verrückte

Flexibilität

Mal andere Vorgehensweisen ausprobieren, beweglich sein

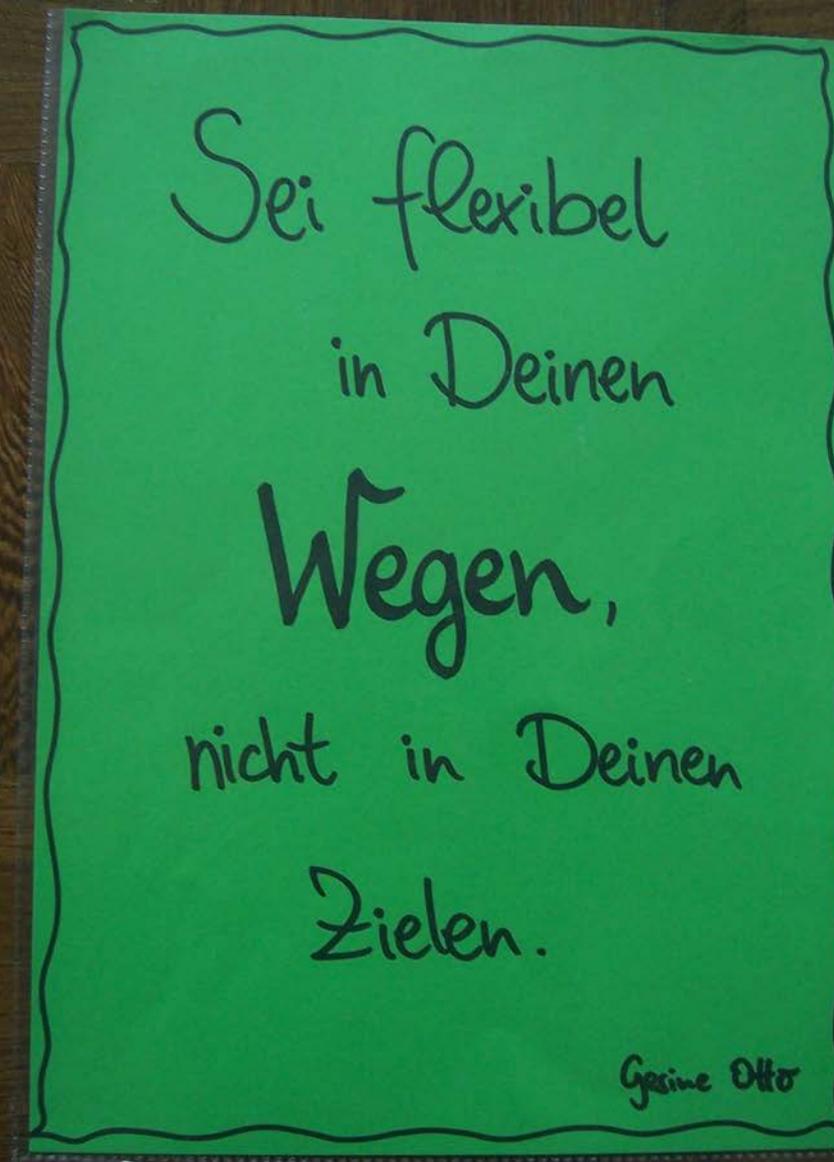
Durchhalten

Nicht aufgeben – ggfls. dieses Mal frühmorgens einen Kuchen kaufen

Die beste Lösung für ALLE suchen!

Wie können ALLE gewinnen oder Womit können ALLE (gut) mitgehen?

Mein Spruch dazu



**Damit meine ich Faire Ziele und
Für-mich-/Dich-/uns-Ziele!**

Fazit Teil B: Wie geht Mediation?

Wegweiser: „Der Faire Weg durch den Eisberg“

1. Sicht-/hörbare **ROTE Taten** der Beteiligten benennen (Oberfläche)
2. Unsichtbare **dahinterliegende (Beweg-)Gründe** suchen (Unterfläche)
3. Darauf aufbauend **GELBE Taten** oder **GRÜNE Taten** der Beteiligten entwickeln (Oberfläche)

Vertiefung: Hinter die **(Beweg-)Gründe** schauen

Wenn in der **ersten** (Eisberg-)Schicht die Situation nicht gelöst werden kann, dann schauen wir tiefer in die **zweite** Schicht etc.

Ausstieg

Transfer der Mediationsidee in den Alltag

a) Auf den Bereich (Gesellschafts-)Spiele

b) Auf die Bereiche Bücher – Filme – Lieder – Spiele: s. Anhang

Botschaft des Mediationskonzeptes

Ausstieg Teil I

Frage im Bereich Spiele:

„Was sind Faire Spiele im Sinne der Mediation?“

Spruch dazu von Platon:

„Beim Spiel kann man einen Menschen besser kennen lernen
als im Gespräch in einem Jahr.“

1. Schritt

Bitte schreiben Sie ein Spiel auf
(oder auch mehrere, ein Spiel pro Zettel),
das Sie gerne mögen / gut kennen

2. Schritt

Vorstellung der Ziele von
ROTEN-GELBEN-GRÜNEN Spielen
im Mediationskonzept,
basierend auf der Idee der Mediation
(s. nächste Seite)

Spiele in ROT-GELB-GRÜN

(Bitte von unten/ROT nach oben/GRÜN lesen)

GRÜNE Spiele

Ich habe mit Euch gewonnen, wenn wir zusammen unser Ziel schaffen!

Bsp.: Geister Geister Schatzsuchmeister, Hanabi, The Game, Wer war´s

GELBE Spiele

Ich habe gewonnen, wenn ich schneller mehr/weniger als Du habe!

Bsp.: Memory, Mensch ärgere Dich nicht (ROTER Anteil = rauswerfen), Uno

ROTE Spiele

Ich habe gewonnen, wenn ich Dich bewegungsunfähig gemacht habe!

Bsp.: Fang den Hut, Monopoly, Mühle, Risiko, Schach, Schiffe versenken

3. Schritt

Bitte ordnen Sie Ihr(e) Spiel(e)
dem (jeweils) dazu passenden Tuch zu:

Leitfrage = Wann hat man hierbei gewonnen?

4. Schritt

Wo liegen die meisten Zettel?

In all meinen Veranstaltungen liegen sie zu 100 %
auf dem **GELBEN Tuch** ...

Dies ist für mich die **Parallele** zu unserer
überwiegend einseitigen Lösungsideensuche
bei dem Apfelsinen-Streit (vgl. S. 24 und S. 28):

**Der Gewinner_in-Verlierer_in-Bereich ist der uns vertrauteste,
denn hier haben wir unsere meisten Gesellschafts-Spiele ...**

Bei-Spiele für GRÜNE Inhalte

Set

Jede Karte ist individuell, es geht gleichwertig um Gemeinsamkeiten UND Unterschiede (bei der Beachtung von vier verschiedenen Kriterien) und nicht um ein Verhältnis 2:1

Uluru

Jede_r Spieler_in hat ein eigenes Spielbrett und 8 Spielfiguren, die vorgegebene Wünsche/Bedürfnisse haben, wo auf dem Spielbrett sie sitzen möchten, und diese Wünsche/Bedürfnisse müssen die Spieler_innen so schnell wie möglich erfüllen – dieses Spiel ist sozusagen eine „Mediation auf Zeit“ ;-)

Bei-Spiele für GRÜNE Prozesse

Charlodda

Mit einem Skatblatt, Regeln sind fairer als bei der Kaufvariante „Wizard“, währenddessen Miteinander trotz Gegeneinander, mitfühlende Stimmung (Regeln s. Anhang, 7 bis 99 Jahre)
- wir spielen es regelmäßig mit ca. 6 bis 18 und mehr Personen -

Quirkle

Miteinander trotz Gegeneinander, wenn Spieler_innen die Steine so ablegen, dass es für sich oder die_den Andere_n gut sein kann – Idee einer Teilnehmerin: Danach Punkte zusammen zählen und beim nächsten Mal zusammen mehr Punkte versuchen

Bei-Spiel aus meiner Familie bei 4 verschiedenen Spielen oder bei 4 Runden

Unsere beiden Kinder haben sich ausgedacht, dass jede_r jeden Platz 1x erreichen muss, erst dann hat jemand wirklich gewonnen – dabei dürfen wir nicht extra schlecht spielen etc., es muss aufgehen, das führt zu einer komplett anderen Dynamik, klappt manchmal ;-)

Fazit Ausstieg Teil 1: Transfer in Alltag

Bereich Spiele:

Mir geht es nicht darum, **ROTE Spiele** zu „verteufeln“!

Sondern mir geht es darum:

**Haben wir genug Spiele
in allen drei Farben?**

Eindeutig Nein, deshalb:

Wir sollten mehr herausfordernde **GRÜNE Spiele
für alle Altersstufen entwickeln!**

Hintergrund des Mediationskonzeptes

„Wir müssen nichts so machen
wie wir´s kennen,
nur weil wir´s kennen,
wie wir´s kennen“

Lied von Die Sterne

<https://www.youtube.com/watch?v=WqZiTZXprMw>

Sondern wir können an manche Dinge ein FRAGEZEICHEN machen:

„Müssen wir das so machen oder können wir das auch anders machen?“

Beispiele

- * Rotkäppchen auch aus der Sicht des Wolfes erzählen
- * Auch z.B. „**Die Reise WEG Von Jerusalem**“ spielen, denn da gewinnen ALLE und hier hilft am Ende auch **diese Frage** von Teilnehmenden: „Müssen die Stühle so stehen oder können wir sie auch anders stellen?“
- * Systemisches Konsensieren und Faire Personenwahlen
- * Spielregeln verändern, überhaupt allgemein **Prozesse verändern**

!! Die Notwendigkeit dieser Frage !! zeigt das **ROTE** Experiment:
<https://www.youtube.com/watch?v=EFdCrq0NHEU>

Ausstieg Teil II

Botschaft des Mediationskonzeptes:

„Wenig **ROT** – Mehr **GELB** – Viel **GRÜN**“



Der FAIRNESS-Kreis zur Botschaft des Mediationskonzeptes

In 2018 arbeite ich zum großen Teil an meinem Sachbuch dazu,
der Arbeitstitel ist:

Wie kommen wir von ROT nach GRÜN?

Das 1x1 für Fairness –

Ein Leitfaden für Mediation in unserem Alltag

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt

Mail: gesine.otto@kommstruktiv.de

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/gesine-otto-b7bb05152/>

Xing: https://www.xing.com/profile/Gesine_Otto3?sc_o=mx_b_p