


## Kleine Gebrauchsanweisung:

Home

othello

www.ra-thanheiser.de/RA/othello.htm

ThaniYogaHome RYT200 with Ayurveda... BERGFEX: Wetter Mün... (11) Facebook DB BAHN - Verbindun... FET Astrologie und Horosk... Startseite ornitho.de / ... Webcam Bayerischer ... Weitere Lesezeichen



### Sven Thanheiser Rechtsanwalt/Mediator

[zurück](#)

#### Wie läuft eine Mediation ab ?

Für den Ablauf einer Mediation haben wir die **OTHELLO-Methode** entwickelt:

**Ouvertüre:**  
In einem Einführungsgespräch beim/mit dem Mediator vereinbaren die Parteien die Rahmenbedingungen, die im Mediationsvertrag niedergelegt werden.

**Thing:**  
Anschließend werden die Streitpunkte mit dem AIDA-Tool identifiziert.

**Hearing:**  
Die Parteien nehmen inhaltlich Stellung.

**Eingemachtes:**  
Der Mediator hilft den Parteien evtl. im Einzelgespräch, ihre wahre Motivation und den Konfliktkontext zu erarbeiten. Klärung der Beziehungsebene mit dem ARIADNE-Tool. Bei Bedarf konkrete Konfliktlösung mit dem MEFISTO-Tool.

**Lösungsvorschläge:**  
Gemeinsam werden Lösungschancen identifiziert und mit dem ANTI-LOHENGRIN-Tool priorisiert.

**Lösungsweg:**  
Die Parteien und der Mediator erarbeiten (ggfs. mit den Rechtsberatern oder Personalvertretungen) die konkrete Lösungsstrategie.

**O.K. :**  
Die Parteien schließen die schriftliche Mediationsvereinbarung

[nach oben](#)

Zur Suche Text hier eingeben

11:07  
03.09.2022

Das von RA Thanheiser entwickelte OTHELLO-Tool hat sich bei einer Konfliktbearbeitung im Wege einer formellen Mediation oder auch bei einer meditativen Vorgehensweise sehr bewährt. Auch im nicht ganz so formellen Einsatz kann dieses Tool dabei helfen, der Konfliktbearbeitung einen roten Faden zu geben. Sehr häufig treiben die Emotionen die Debatte voran, sodass die Struktur verloren geht, und am Ende wieder der übliche Machtkampf stattfindet. Wenn sich alle Parteien darauf einigen, einem strukturierten Prozess zu folgen, ist dies sicher besser für die Gefühle aller Beteiligten und das abschließende Ergebnis.

Zu den einzelnen Schritten:

### **Ouvertüre:**

In einem gemeinsamen Auftaktgespräch sollte das gemeinsame Ziel definiert werden, den Konflikt für alle Seiten vorteilhaft und konstruktiv zu beenden. Hierzu sollte vereinbart werden, an welchen Orten und zu welcher Zeit sich alle Beteiligten treffen. Es sollte auch festgelegt werden, wie lange die Sitzungen dauern, damit kein Zeitdruck und keine falsche Erwartungshaltung entsteht. Es geht hier um den Ablauf und die Spielregeln. Wichtig kann es auch im privaten Kontext sein, Verschwiegenheit bis zum Abschluss des Konflikts zu vereinbaren.

### **Thing:**

Beim germanischen Thing (sprich Ting) trafen sich alle Mitglieder eines Stammes zum gemeinsamen Brainstorming. Man saß gegebenenfalls um ein Lagerfeuer herum und hat alles, was auf dem Herzen lag, zum Ausdruck gebracht. Auch ohne die professionelle Identifikation von Konfliktthemen mit dem AIDA-Tool geht es um Folgendes: Alle Beteiligten müssen Zeit bekommen, ihre Konfliktthemen auf den Tisch zu legen. Die Methodik dieses Gesprächs ist Brainstorming. Dies bedeutet, dass jede/r Gelegenheit bekommt, seine/ihre Konfliktpunkte darzulegen, ohne dass die anderen Beteiligten dazu Stellung nehmen. Die Parteien versuchen in diesem ersten Gespräch, die wesentlichen Streitpunkte zu identifizieren, und sie beispielsweise auf einem Flipchart oder auf einem großen Block zu untergliedern, sodass eine strukturelle Bearbeitung der Konflikte stattfinden kann.

### **Hearing:**

Nach der Identifikation möglichst nicht ganz so vieler Themenkomplexe bekommen alle Beteiligten ausreichend Zeit, ihre Sicht zu den festgelegten Konfliktpunkten darzulegen. Ganz wichtig in diesem Abschnitt ist es, den/die andere/n ausreden zu lassen., und zu versuchen, über eigenen Gefühle und Wahrnehmungen zu sprechen. Vorwürfe heizen nur das Klima an! In dieser Phase der Konfliktbearbeitung wird von den anderen Beteiligten noch keine Stellung zum Vortrag genommen. Die Punkte auf dem Flipchart oder auf dem Block werden um Stichworte ergänzt.

### **Eingemachtes:**

Nun gilt es, auch ohne professionelle Unterstützung die wechselseitigen Sichtweisen abzuklären. Sehr häufig resultieren Konflikte schlicht aus Missverständnissen. Meistens bestehen unterschiedliche Sichtweisen und eigene Interpretation dessen, was einem widerfahren ist. In dieser Phase besteht die Möglichkeit, Wahrnehmungskonflikte zu klären, und Missverständnisse auszuräumen. Und es sollten in dieser Phase auch die tatsächlichen Knackpunkte

identifiziert werden, was dringend einer weiteren Bearbeitung, der Konfliktlösung, bedarf. Diese Phase kann bei konstruktiver Gesprächsführung auch ohne die beschriebenen Tools durchgeführt werden. Bei komplexeren Konflikten oder multiplen Interessenlagen oder emotionalen Eskalationen sollte professionelle Unterstützung hinzugezogen werden.

#### **Lösungsvorschläge:**

In dieser Phase werden potentielle Lösungsmöglichkeiten, sogenannte Alternativen, und Lösungsoptionen, d.h. machbare Lösungen, identifiziert. Hier wird nach gemeinsamen Möglichkeiten gesucht, aus den Lösungsalternativen tatsächlich die realistischen Optionen entstehen zu lassen. Hierbei sind der Umfang der Lösungsmöglichkeiten sowie der zeitliche Aufwand zu berücksichtigen. Selbstverständlich kann es hier bei schweren emotionalen Themen auch notwendig sein, eine Pause einzulegen, sodass jeder für sich das bislang Wahrgenommene aufarbeiten kann. Solange die Emotionen Regie führen, wird es nicht zu konstruktiven Lösungsvorschlägen kommen. Insofern kann auch an dieser Stelle möglicherweise auf externen Sachverstand zurückgegriffen werden.

#### **Lösungsweg:**

Idealerweise treffen sich die Beteiligten in einem weiteren Termin und diskutieren die tatsächlich machbaren Lösungsoptionen. Möglicherweise wird es um Entschuldigungen gehen, möglicherweise wird es gemeinsam Aktivitäten geben, möglicherweise wird es um Aufarbeitung von vergangenen Geschehnissen gehen. Optimalerweise geht es auch um gemeinsames Tun in der Zukunft. Jedenfalls sollte nicht die Problemorientierung, sondern die Lösungsorientierung Mittelpunkt stehen. Eine nachhaltige Konfliktlösung kann nur bei Lösung der emotionalen Verstrickungen und gegenseitiger Bejahung der allseitigen Verantwortung stattfinden.

#### **O. k.:**

Nachdem die Lösungsoptionen und deren konkrete Umsetzung festgelegt worden sind, ist es absolut sinnvoll, dies in ein schriftliches Dokument zu gießen. Dies muss keine formale Mediationsvereinbarung sein, sondern kann ein gemeinsam unterzeichnetes Schriftstück sein. Dies sollte dann auch mit einem Umsetzungszeitplan und einer Wiedervorlageterminierung versehen werden, um die Nachhaltigkeit des gefundenen Lösungsweges überprüfen zu können.

Sollte es gelungen sein, zu einem solchen konstruktiven Abschluss zu kommen, ist es ganz wichtig, diesen zu feiern. Dies kann z.B. bei in einem gemeinsamen Essen erfolgen, zumindest miteinander anstoßen sollte wieder möglich sein ☺

Viel Erfolg!!!

Ihr Sven Thanheiser