



# AKTIVE MEDIATIONS- SUPERVISION

Schritt für Schritt zur Erkenntnis.

VON ANITA VON HERTEL

**A**lbert Einstein, Mahatma Gandhi, Steve Jobs, Charles Darwin, Ludwig van Beethoven, Gustav Mahler und schon Sokrates und Platon taten es, auch heute tun es kluge Köpfe. Wer auf der Suche nach neuen Erkenntnissen ist, findet sie Schritt für Schritt, unterwegs in der Natur. Das gelingt ganz exzellent auch in Mediation und Mediations supervision – bei jedem Wetter.

### Wie es begann

Es begann mit E-Giovanni, gesprochen: Edschowanny – E wie Elektro, nicht wie E-Mail. Er ist der akkurateste Elektriker des Hamburger Nordens, und er war damals zugleich eine Zeitmanagement-Katastrophe auf zwei flinken Füßen. E-Giovanni erschien, wann seine Füße ihn herbrachten, üblicherweise mit ein paar Tagen Verspätung. Wenn E-Giovanni dann einmal da war, das versteht jeder, durfte man ihn nicht wegschicken.

Und so erschienen gleichzeitig: E-Giovanni mit seiner Schlagbohrmaschine und dem sizilianischsten Lächeln des Nordens – und Mediations supervisor Führberger mit Akten, einer Konfliktlösungsaufgabe und einer sorgfältig in Falten gelegten Stirn. Führberger und ich überließen E-Giovanni und seiner Schlagbohrmaschine das Mediationshaus und spazierten los. Der Plan war, zu Fuß zu einem nahegelegenen Restaurant zu gehen, das ich wegen seines ruhigen Nebenraums als Zusatzquartier sehr schätzte. Und während wir unter strahlend blauem Himmel im Alstertal unterwegs waren, merkten wir, wie schnell und tiefgründig Führberger auf Ideen kam.

Am Restaurant angekommen, schauten wir uns kurz an, lachten, und spazierten weiter.

Inzwischen laufen ca. vier von fünf Mediations supervisionen mit aktivem Anteil. Wir gehen ein paar Schritte und finden – gegebenenfalls zwischendurch – den Blick auf Baum, Wiese, oder Wasser. Klassischerweise starten wir im Mediationshaus, setzen uns ein präzises fachliches Ziel und landen nach Alsterumrundung oder Spaziergang an Main, Rhein, Nikolassee oder Garten mit neuen Ideen, mit erreichtem Ziel und neuem Blick auf das Thema am Ausgangsort.

Mediations supervisor sind überrascht, wie schnell sie zu tiefen Erkenntnissen kommen, wenn sie nicht nur Gedanken, sondern auch sich selbst dabei bewegen. Und zwar durch die Natur. Es ist, als würden Türen zu neuen Ebenen geöffnet, durchschritten und wieder neue Türen zu wieder neuen Ebenen geöffnet. „Frau von Hertel, ich komme mir vor, als wäre ich in meinem Computerspiel und schaffe in einem einzigen Spaziergang gleich alle Levels!“ strahlte eine junge Führungskraft nach der ersten Mediations supervision um die Alster.

### Was sagt die Forschung

Die aktive, also „Raus-aus-den-Stühlen“ führende Mediations supervision überrascht durch eine zuverlässige Effizienz. Deshalb habe ich mich gemeinsam mit drei jungen ForscherInnen – Sarah Heiligensetzer, Uni Heidelberg, Adrian Thomas, Uni Trier, und Swantje Greve, Uni Münster, – mit dem aktuellen Stand der Wissenschaft zur Auswirkung körperlicher Fortbewegung auf zwei Beinen auf die Leistungsfähigkeit kreativer Gedankenprozesse ▶



Erforschen die mentalen Effekte des Gehens: Swantje Greve, Sarah Heiligensetzer, Anita von Hertel, Adrian Thomas.  
Foto: Akademie von Hertel

des Gehirns befasst. Das Ergebnis: Studien belegen den Nutzen des Denkens: „Raus aus dem Sitzungssaal“.

Für die meisten Aufgaben in der Mediationssupervision ist Spazieren grandios, für Mediationen zu Beginn und im Mittelteil auch – zwischendurch und gegen Ende, insbesondere wenn es um Dokumentation und Visualisierung geht, weniger bis gar nicht. Und für andere zwischendurch notwendige Aufgaben, z. B. das Recherchieren von Fakten ist Spazieren sogar ungeeignet bis hinderlich.

Unser Fazit: Wenn Mediationssupervisor plus Mediationssupervisor jeweils das für ihre Aufgabe notwendige Wissen und Können im Kopf haben, können sie dies gemeinsam in der aktiven Mediationssupervision spazierend besonders erfolgreich verarbeiten und für vorzüglichen Erkenntnisgewinn nutzen. Die MediationssupervisorInnen melden regelmäßig zurück: Es hat viel mehr „Tiefe“ gebracht als erwartet. Die hohen Erwartungen werden regelmäßig erfüllt oder übererfüllt.

Wenn Sie, liebe Leserinnen und Leser, ähnliches oder anderes erlebt haben,

freuen wir uns auf Ihre Erfahrungsberichte ([assistentz@vonhertel.de](mailto:assistentz@vonhertel.de)). Wir senden Ihnen gern unsere Ergebnisse zu.

#### In der Praxis

Seit wann gibt es allgemeine und aktive Mediationssupervision und wer nutzt sie? Mediationssupervision ist ein Aufgabenbereich, der sich parallel zur Mediation in den 80er-Jahren des vergangenen Jahrhunderts entwickelt hat. Mediationssupervision wird vor allem von drei Berufsgruppen in Anspruch genommen:

1. **Führungskräfte und Personalentwicklung im beruflichen Kontext:** Der größte Anwendungsbereich ist die Aufgabe der Unterstützung von Führungskräften und Menschen im Personalentwicklungsbereich, die Konflikte zwischen Mitarbeiterinnen rechtzeitig und nachhaltig lösen müssen.
2. **Mediationsprofis in der klassischen Mediation:** Der zweitgrößte Anwendungsbereich ist die Aufgabe der Unterstützung von professionellen Mediatorinnen und
3. **Mediatoren, die die Mediationssupervision für ihre berufliche Tätigkeit brauchen.** Seit dem 26.7.2012 ist die Mediationssupervision im Mediationsgesetz vorgeschrieben. Seit dem 1.9.2017 muss jeder Mediator gleich zu Beginn seiner Karriere fünf Mediationssupervisionen in Anspruch nehmen und dokumentieren, um den Titel als zertifizierter Mediator führen zu dürfen. Gute Mediationsprofis erkennt man daran, dass sie ihre Qualität regelmäßig weiter stärken und Mediationssupervisionen weiterhin in Anspruch nehmen.
4. **Politiker in der Friedensmediation:** Große politische Mediationen werden insbesondere von (ehemaligen) Staatspräsidentinnen u. a. geleitet, die zwar größte mediative Aufgaben bewältigen müssen, aber keine Mediationsausbildung durchlaufen haben. Sie werden regelmäßig von MediationssupervisorInnen begleitet, die ihnen das erforderliche KnowHow mitgeben.
5. **Und außerdem nehmen weitere Berufsgruppen Mediationssupervision**

in Anspruch: Schulleitungen für die Lösung von Lehrerkonflikten, Lehrer für die Begleitung von Schülern, Eltern für die Begleitung von Kinderkonflikten, Vereinsvorstände im Freizeit- wie im Profibereich bis hin zur Konzernspitze. Kurzum: Alle Menschen, die sich kein allgemeines Coaching wünschen, sondern die profundes Doppel-Know-how brauchen, um selbst mit Mediationskompetenz zu handeln: Das Know-how der fachlichen Mediationskompetenz und das Know-how des systemischen, mediationssupervisorischen „Herausliebens“, was in uns steckt.

**Wann braucht man Mediationssupervision?**

Es gibt drei Zeitpunkte, zu denen Mediationssupervision regelmäßig in Anspruch genommen wird:

1. **Vor der Tätigkeit mit Mediationskompetenz:** Führungskräfte, Politiker, Unternehmer bemerken einen Konflikt zwischen den beiden wichtigsten Mitarbeitern oder Teams oder zwischen Gruppen. Sie möchten das Thema selbst lösen und es noch nicht an einen Mediator delegieren. Und sie möchten sich mit einem Mediationssupervisor vorbereiten, der selbst so viel Mediationskompetenz hat, dass er den Konfliktlöser stark macht, mit Mediationskompetenz zu handeln, Fallstricke zu erkennen – und erfolgreich zu mediieren.
2. **Während der Tätigkeit mit Mediationskompetenz:** In der Friedensmediation zwischen Rebellenführern und Regierungsvertretern ist gerade Verhandlungspause. Jetzt bespricht sich der Friedensmediator mit dem Mediationssupervisor über die weitere Vorgehensweise. In allen anderen mediativen Gesprächen – auch wenn es weniger blutig zugeht – ist die Aufgabe die gleiche. Das übliche Zeitfenster: Wenige Minuten bis Stunden. Dies kann, insbesondere in der

sehr komprimierten 5-Minuten-Mediationssupervision, auch telefonisch geschehen – und auch hier kann es sinnvoll sein, ein paar Schritte draußen zu gehen: Mit dem Handy kein Problem.

3. **Nach der Tätigkeit mit Mediationskompetenz:** Die Mediationssupervision nach der Mediation ist, wie Sepp Herberger in vergleichbarem Kontext mit den Worten: „Nach dem Spiel ist vor dem Spiel“ sinnierte, immer eine Reflexion mit Vergangenheits- und Zukunftsbezug. Was kann ich aus den Erfahrungen lernen? Mit welcher meiner Interventionen bin ich sehr zufrieden? Warum? Was geht beim nächsten Mal vielleicht noch besser? Wie?

Manche Führungskräfte betrachten sich nach einem Gespräch mit Mediationskompetenz zunächst wie Fußballer Dariusz Wosz nach einem großen Spiel: „Alles hat gestimmt: Das Wetter war gut, die Stimmung war gut, der Platz war gut – nur wir waren schlecht.“ Oder wie Andy Möller sagte: „Ich bin immer sehr selbstkritisch. Auch mir selbst gegenüber.“ Mediationssupervisoren sorgen dafür, Erfolge als Erfolge zu erkennen und Entwicklungspotenziale ebenso. Sie haben geschulte Blicke für Aspekte, die den mit Mediationskompetenz Handelnden manchmal zunächst nicht aufgefallen sind. Sie stärken Stärken – und helfen mit manchmal kleinen, immer auftragsgemäßen Interventionstipps, weiter zu wachsen.

**Dank an E-Giovanni**

Jahre nach der Geschichte mit E-Giovannis Bohrlöchern – wir hatten wieder einmal Elektrobedarf – sprach mich E-Giovanni in einer Espresso-Pause an: „Ich möchte meine Firma gern Mario und Stefan gemeinsam übergeben. Stefan ist technisch super, aber er kann nicht gut mit den Kunden reden. Mario ist sonnig mit den Kunden, aber technisch nicht so präzise. Zusammen wären die beiden ein Dreamteam, aber

jeder will der Bestimmer sein. Wie soll das werden?“

E-Giovanni und ich haben uns für eine aktive Mediationssupervision an der Alster verabredet. Er wollte erkunden, wie er Mario und Stefan die Verantwortung übertragen und sich auf sein sizilianisches Altenteil begeben konnte. Dabei kam ihm die Idee, erst mit jedem einzeln zu sprechen, dann mit beiden gemeinsam.

E-Giovanni fand heraus, dass Mario deshalb oft so lustlos war, weil er statt Kabel zu verlegen, viel lieber ein kleines Ristorante führen wollte. Wie früher. Als Stefan hörte, dass Mario demnächst keine Elektrik mehr machen würde, bat er Mario, ihm beizubringen, wie man einen guten Draht zu den Kunden bekommt. Stefan übernahm den Betrieb und holte sich anfangs hin und wieder Rat bei E-Giovanni. Und anders als früher sagte E-Giovanni nicht immer gleich, was er dachte, sondern hörte erst einmal zu. Was mit dem einem Ohr am Telefon wunderbar funktionierte. Während er mit dem anderen den Mittelmeerwellen lauschte.



**Zur Autorin**  
**Anita von Hertel**  
 Hamburg, international zertifizierte Mediatorin und Mediationssupervisorin, DACH. Leitung Akademie von Hertel.

**LITERATUR**

Anita von Hertel: Professionelle Konfliktlösung, Campus Verlag, 3. Auflage 2013  
 Carla van Kaldenkerken: Supervision und Intervention in der Mediation. Einführung - Methoden - Anleitungen. Wolfgang Metzner Verlag, 1. Auflage 2014  
 Harald Pühl (Hrsg.) u. a.: Das aktuelle Handbuch der Supervision: Grundlagen – Praxis – Perspektiven (Therapie & Beratung) Psychosozial Verlag, 1. Auflage 2017  
 Interessenten können eine ausführliche Liste zu Studien und Literatur unter [assistenz@vonhertel.de](mailto:assistenz@vonhertel.de) erbitten.