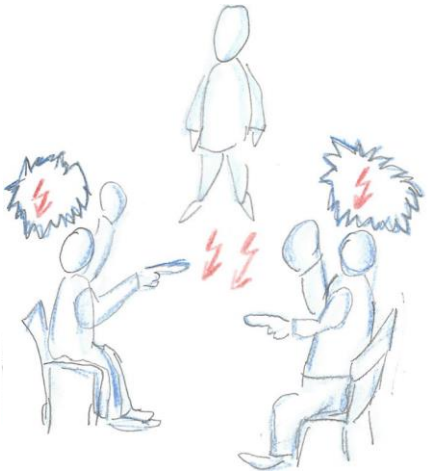
Arbeitsblatt 1

Die Streitenden zu eigenen Beobachtern machen Metaposition (Reflektierende Position)

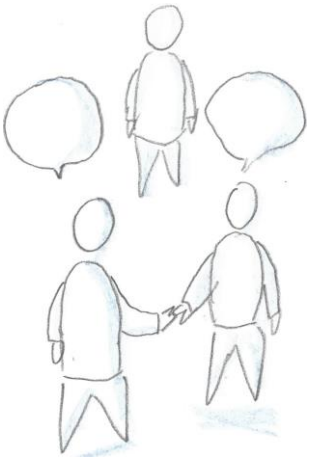
DOPPEL SPITZEN COACHING

Dieses Format setzt, wie auch die folgenden Formate voraus, dass ein gemeinsames Ziele mit den beteiligten Parteien erarbeitet worden ist.

Schritt 1: MediatorIn fordert die Parteien auf, von ihrem Platz wegzugehen und eine **andere Position im Raum einzunehmen**. Von dort sollen sie auf ihren Konflikt zu schauen. Wichtig: **über sich selbst** dürfen sie ausschließlich **in der dritten Person sprechen**, damit sie eine innere Distanz zu sich und dem Konflikt bekommen.



Schritt 2: MediatorIn stellt den Parteien Fragen, wie z.B.: "Wenn Sie einmal von außen auf Ihren Konflikt schauen, was fällt Ihnen dabei auf?", "Wie gehen die beiden miteinander um?"," Wie schätzen Sie die Chance ein, dass beiden so zu einer Lösung kommen?", "Was müsste sie/er (gemeint ist die eigene Person) anders machen, um einen Schritt in Richtung Konfliktlösung voran zu kommen?"



Schritt 3: Mit den Erkenntnissen, die sie aus der Distanz gewonnen haben, gehen die *Parteien* wieder **auf ihren ursprünglichen Platz zurück**. MediatorIn fragt dann u.a. danach, wie sich das auf die Beziehung und den Umgang miteinander auswirkt und was sie künftig anders machen wollen

Doppelspitzencoaching
Dr. Elke Dührßen
Helmut Ellerbrok-Kubach

Goethestraße 21
35582 Wetzlar
Tel. 0641-98468-39
Fax 0641-98468-41

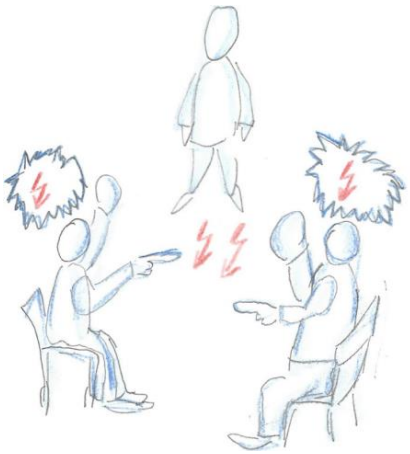
elke.duehrssen
@doppelspitzencoaching.de
helmut.ellerbrok
@doppelspitzencoaching.de
www.doppelspitzencoaching.de

Arbeitsblatt 2

Positionswechsel

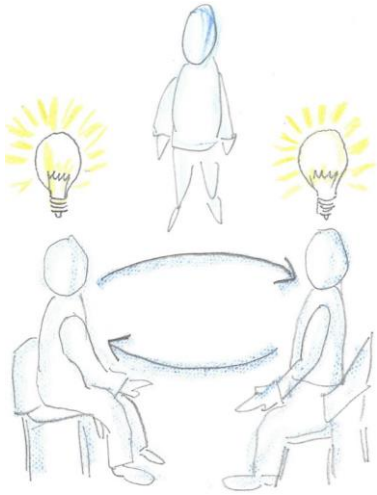
Bei diesem Format geht es darum, dass sich die Streitenden in die **Position der anderen Partei hineinversetzen** und den Konflikt aus dessen Blickwinkel betrachten.

Schritt1: MediatorIn fordert die Parteien auf,aufzustehen und sich **hinter ihren Stuhl zu stellen**. Aus dieser Position sollen sie sich selbst betrachten und von sich nur in der dritten Person sprechen.



Schritt 2:
Die Parteien werden nacheinander befragt: "Was fällt Ihnen auf, wenn Sie sich einmal von außen betrachten?", "Wie verhält er/sie (gemeint ist die eigene Person) sich in Bezug auf Herrn/Frau XY?", "Welchen Anteil hat er/sie am Konflikt?" "Was wäre hilfreich?", "Wie wirkt es sich aus, wenn er/sie das Verhalten beibehält?" u.a.m.
Dann gemein-same Erörterung.

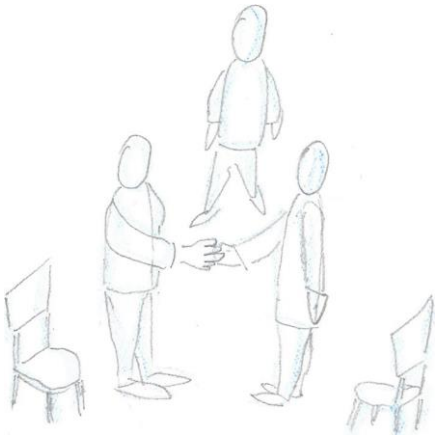
Schritt 3:



MediatorIn fordert Parteien auf, die **Plätze zu wechseln** und sich einmal in die Position der anderen Person hinein zu versetzen. Fragen an die Medianden: "Wenn Sie sich einmal in die Position von Herrn/Frau XY versetzen, uns die Lage von hier aus beurteilen, was fällt Ihnen auf /wird Ihnen klar?"
Dann gemeinsame Erörterung.

Schritt 4:

Mit den Erkenntnissen, die sie aus der anderen Position gewonnen haben, gehen die Parteien wieder **auf** ihren **ursprünglichen Platz zurück**. MediatorIn fragt dann u.a. danach, wie sich das auf die Beziehung und den Umgang miteinander auswirkt und was sie künftig anders machen wollen.

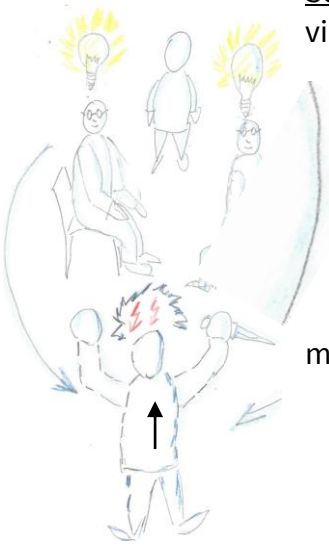


Arbeitsblatt 3

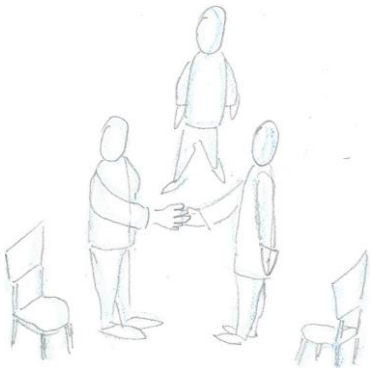
Externalisierung des Konflikts

Der wird **Konflikt als etwas Drittes** betrachtet, das sich auf die Beziehung der Parteien auswirkt. Erleichternd ist es, wenn sich die Parteien den **Konflikt als eine eigene Persönlichkeit vorstellen**, die auf der einen Seite positive Absichten hat, andererseits Probleme bereitet.

Schritt1:MediatorIn unterrichtet die Parteien über das Vorgehen. Vom Konflikt wird wie von einer außenstehenden Person gesprochen. Sobald jede Partei eine "Phantomperson" auf der "inneren Leinwand" erschaffen hat, werden sie aufgefordert, ihr einen Platz im Raum zuzuweisen. Die Parteien müssen sich nicht auf eine einzige Person einigen. Jede kann ihre eigene "Phantomperson" haben.



Schritt 2: Jede Partei wird aufgefordert die virtuelle Person, die den Konflikt bildlich darstellt, zu beschreiben. Fragen an die Parteien: "Welche Person sehen Sie?", "Ist sie weiblich oder männlich?", "Wie sieht sie aus? Was tut sie gerade?", "Welche guten Absichten hat sie?", "Auf was will sie hinweisen?", "Wenn die Person ihnen eine Empfehlung geben könnte, anders miteinander umzugehen, welche wäre das?"

Konflikt als "Phantomperson"

Schritt 3: Von virtueller Person verabschieden, für deren Empfehlungen bedanken. Mit den Parteien die Interaktion mit der Phantomperson auswerten.