



BEISPIELFALL „MEDIATION IM BOXVEREIN“

Dieser Fall wurde veröffentlicht unter dem Titel „Weder Faust noch Boxhandschuh“ in der Fachzeitschrift *Spektrum der Mediation* „Sport - Fair play im Umgang mit Konflikten“ (Ausgabe 54, 2. Quartal 2014)

<https://www.mediationaktuell.de/produkt/site/68054-o/spektrum-mediation-heft-54#geladen>

Anliegen: Es existiert eine langjährige gute Zusammenarbeit in einem engagierten Trainerstab. Zunehmend gibt es Probleme auf der zwischenmenschlichen Ebene und Zielkonflikte hinsichtlich der grundsätzlichen Vereinsausrichtung: Breitensport stärken oder Leistungssport fokussieren?

Vorgehen: Der Vorstand eines Boxvereins kontaktiert meine Mediationskollegin und mich unabhängig voneinander. Wir beschließen kurzerhand eine Co-Mediation draus zu machen und gehen miteinander zum Vorgespräch mit dem Vorstand.

Die Rahmenbedingungen (zur Verfügung stehendes Budget und Zeitressourcen der Beteiligten) beeinflussen unser Vorgehen:

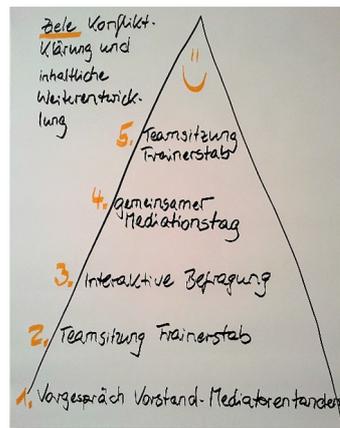
Wir entscheiden uns, nach Rücksprache mit dem Vereinsvorstand, eine interaktive Abfrage für alle Trainer vorzuschalten. Der medienaffine Vorstand bereitet die Abfrage methodisch vor und führt auch die Ergebnisse inhaltlich und methodisch zusammen, so dass wir an einem gemeinsamen Präsenztage die Mediation durchführen und möglichst abschließen können.

Wir treffen uns zu einer internen Vorbesprechung und erarbeiten hier eine inhaltliche Struktur und die Fragestellungen für die vorgeschaltete Abfrage sowie unser Detailprogramm für die Mediation. In einem zweiten Treffen mit dem Vorstand klären wir miteinander die ToDos.

Das Vorgehen wird dem Trainer- und Betreuerstab in einer Teamsitzung durch den Vorstand transparent gemacht und ein gemeinsames Verständnis erzielt.

Dazu erhalten die Trainer eine Roadmap mit verschiedenen Meilensteinen – wir haben eine große Anzahl an Trainern dabei, die im Berufsleben Ingenieure sind und die projektorientierte Sprache kennen und schätzen.





Die Roadmap beginnt mit dem Vorgespräch zwischen Vorstand und Mediatorinnen, setzt sich fort über die Teamsitzung mit nachgeschalteter interaktiver Befragung, beinhaltet als großen Meilenstein den Mediationstag sowie die sich anschließende erneute Teamsitzung.

Alle Beteiligten befürworten diese Schritte für eine nachhaltige Konfliktklärung und Weiterentwicklung des Vereins.

Das Vorgehen wird dem Trainerstab in einer Teamsitzung durch den Vorstand transparent gemacht und ein gemeinsames Verständnis erzielt.

Folgende Fragen werden interaktiv gestellt und von den Trainern beantwortet:

1. Was ist gut?
2. Was ist schlecht?
3. Wie können wir unsere bisherigen Ziele weiterhin erreichen?
4. Weitere Fragestellungen

Der Vorstand führt die Ergebnisse zusammen und daraus ergibt sich die Bearbeitung folgender Ziele:

- Verbesserung und Erhaltung der einzelnen „Bausteine“
- Verbesserung und Erhaltung der Beziehungen zwischen den einzelnen „Bausteinen“ des Boxvereins

Die Ergebnisse und die konkreten Antworten aus den Fragestellungen werden allen Beteiligten vorab zugemailt, kombiniert mit dem Ausblick auf und der Einladung zur Mediation.

Aufgrund negativer Vorerfahrung zweier Teammitglieder entscheidet man sich gegen den Begriff der „Mediation“ und für „Teamentwicklungsworkshop“.

Bei der eigentlichen Sportmediation gestalten wir Mediatorinnen die gemeinsame Begrüßung im Kreis, besprechen dabei das Arbeitsbündnis mit allen und betonen selbiges als Grundvoraussetzung für den Tag.

Zuerst holen wir die Zustimmung aller zu diesem Projekt mittels einer Skalierungsfrage ab. Da wir an diesem Tag mit aktiven Sportlern arbeiten, binden wir die Beantwortung diverser Fragestellungen in Bewegungselemente ein.

Danach besprechen wir Regeln für die Kommunikation, die wir am Flipchart visualisiert vorbereitet haben und ergänzen lassen durch die Teilnehmer. Wir einigen uns auf das Sportler-Du und den Vornamen, schaffen einheitliches Verständnis zu den Regeln der Freiwilligkeit, Offenheit, Vertraulichkeit, Ergebnisoffenheit und klären miteinander den zeitlichen Rahmen.

Zum inhaltlichen Einstieg wirft der Vorstand die Ergebnisse der vorangestellten Befragung per Beamer an die Wand.

Es schließt sich die Priorisierungsfrage an, welche vorgestellten Bausteine heute bearbeitet werden sollen und welche Beziehungen heute bearbeitet werden sollen.

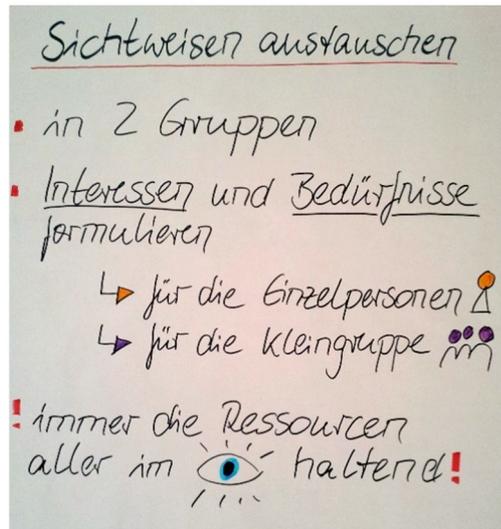
Um eine gute Beziehungs- und Arbeitsbasis zu erhalten, fordern wir die Beteiligten auf, gemeinsam eine Schatzkiste zu befüllen.



Die Frage: „Was schätzen Sie an Ihrem Trainerkollegen?“ wird für jede Person im Speed-Brainstorming auf einem DIN-A4-Blatt beantwortet und im Anschluss im Raum aufgehängt.

Die Stimmung verändert sich spürbar von Anspannung zu schaffigem, konstruktivem Miteinander.

Im nächsten Schritt arbeiten die Teilnehmer in zwei Kleingruppen, um intensiv die dahinterliegenden Bedürfnisse und Interessen zu beschreiben:



Es gibt eine große Heterogenität im Trainer- und Betreuerstab hinsichtlich der Kommunikationsfähigkeit: vom ausdrucksstarken, in seiner Deutlichkeit wenig diplomatischen Alphanier bis zum sehr introvertierten, verbale Kommunikation fast vermeidenden Trainerkollegen. Letzterer ist übrigens der fachlich Versierteste im Gesamttrainerstab.

Wir Mediatorinnen begleiten deshalb die Kleingruppen und bringen uns dann in den Kommunikationsprozess mit ein, wenn es schwierig wird. Mehrfach intervenieren wir, arbeiten Bedürfnisse der Beteiligten heraus und achten insbesondere darauf, alle zu Wort kommen zu lassen. Auch unser Introvertierter „kommt dabei aus der Deckung“.

Im Anschluss sucht jede Kleingruppe einen Verantwortlichen aus, der die Ergebnisse vor dem Plenum präsentiert. Wir Mediatorinnen stellen Verständnisfragen und schaffen Transparenz für die Bedürfnislage aller Anwesenden.

Nach dem gemeinsamen Mittagessen geht es in die konkrete Maßnahmenplanung.

Alle diskutieren im von uns wieder angeleiteten Austausch konkrete Lösungsvorschläge. Meine Kollegin und ich wechseln uns ab: eine moderiert den Prozess, paraphrasiert und konkretisiert, die andere notiert die Maßnahmen in einer vorbereiteten Matrix.

Es werden vier Matrixseiten mit verschiedenen Arbeitsaufträgen für alle Beteiligten erstellt. Da in der Vergangenheit eine Kontrollinstanz fehlte, die auf tatsächliche Umsetzung von Maßnahmen schaute, schlagen wir den zusätzlichen Punkt „Check“ für die Matrix vor. Die Beteiligten einigen sich auf wechselnde Personen für die Controlling-Rolle.

WAS?	WER?	WANN?	CHECK?
------	------	-------	--------

Zum Abschluss erbitten wir ein Feedback für den Tag – und nutzen nochmal die zuvor gezeigte Ampelabfrage, verbunden mit der Fragestellung „Wie geht es Dir jetzt?“.

Die gesammelte Mannschaft steht bei grün ...

Nachbesprechung

Zwei Wochen nach dem Mediationstag treffen wir uns mit dem Vorstand zur Nachbesprechung.

Wir erfragen die Entwicklungen seit dem Teamtag:

- Wir haben wieder gemeinsame Ziele: z. B.: der Leistungssport ist weiter Kernaufgabe, der Breitensport wird in Kooperation mit Ganztageschulen ausgebaut.
- Die Stimmung hat sich verändert. Sie ist wieder entspannt/entkrampft.
- Bei der nachfolgenden Trainerbesprechung konnten alle in der „schaffigen“ Art des Teamtages weitermachen.
- Wir kommunizieren wieder miteinander und nicht übereinander.
- Unser introvertierter Trainer ist wieder proaktiv dabei, reagiert nicht mehr nur auf Nachfrage und kommt mit eigenen Ideen.
- Wenn wir es finanziell stemmen können, möchten wir einen solchen Tag im Folgejahr wieder mit Ihnen machen.

Besonderheiten: Typisch für eine Sportmediation war die Gemenge-Lage an Konfliktebenen: Beziehungskonflikte und Zielkonflikt zur inhaltlichen Ausrichtung.

Die interaktive Befragung zu den zu bearbeitenden Themen vorab hat gut funktioniert, ist aber in hohem Maße davon abhängig, wie sie vorab dargestellt und eingeführt wird. In diesem geschilderten Fall war der Trainer- und Betreuerstab aufgrund der beruflichen Sozialisation gewohnt mit solchen Tools zu arbeiten, Medienkompetenz war vorhanden.

©Britta Reuther