

## Einzelmitglieder – Mitgliederpool

### Vision

...ist eine Erweiterung des Vereins für Co-Mediation auf Anwendungsfelder auch außerhalb der Familienmediation (im Sinne des FLAG) und auf andere Berufsgruppen, die derzeit nicht im FLAG anerkannt werden können.

### Grundlage

...soll in jedem Fall die Wahrung eines hohen Qualitätsstandards (wie bisher) sein. Weiters soll die Erweiterung möglich machen, Mediations-Angebote genau auf den / die Kunden bzw. den Konflikt abzustimmen. Der Grundgedanke der Arbeit in Co-Mediation soll dabei erhalten bleiben.

### Ziel

...ist es, die „Marke Co-Mediation“ in verschiedenen Anwendungsfeldern der Mediation zu etablieren, indem neue, qualitativ hochwertige und variabel abstimmbare Angebote geschaffen werden.

### Umsetzung

...durch die Förderung von Zusammenschlüssen von MediatorInnen aus verschiedenen Fachbereichen (Juristisch / Psychosozial / Wirtschaftlich usw.) zu fixen Teams, die – in Abstimmung auf die Gegebenheiten des Konfliktes – Co-Mediation anbieten. Durch Schaffung einer Plattform von MediatorInnen zur Vernetzung von ExpertInnen auf bestimmten Gebieten der Mediation.

...Schaffung eines Mitgliederpools in welches Einzelmitglieder unter Angabe Ihres Quellberufes, Ihrer Ausbildung und ihrer mediativen Schwerpunkte im Sinne einer „Partnerbörse“ eingetragen werden.

...Einzelmitglieder haben dieselben Rechte wie die Mitglieder in Teams, werden aber auf die Teamliste des Vereins erst nach Zusammenschluss zu einem Team unter den Voraussetzungen für interdisziplinäre Teams eingetragen.

### Grundidee

...Prinzipiell soll das Angebot (basierend auf Erfahrungen aus den USA) die Arbeit in Co-Mediation sein. Das Co-Mediatoren-Team soll gebildet werden aus einem Pool von interdisziplinären Mediatoren, dessen Zusammensetzung so gestaltet sein soll, dass

1. unterschiedliche Feldkompetenzen abgedeckt sind (z.B.: in den Bereichen Wirtschaft, Unternehmensberatung, Recht, Psychologie, Psychotherapie, Technik usw.)
2. eine Abstimmung auf die Besonderheiten des jeweiligen Konflikts und die Bedürfnisse und Erwartungen der KlientInnen (aufgrund der Grundkompetenzen / der Erfahrungshintergründe / der Geschlechter / des Alters usw.) möglich ist.
3. von einer Abstimmung des Teams untereinander ausgegangen werden kann (um eine möglichst qualitativ hochwertige Arbeit des Co-Mediatoren-Teams zu gewährleisten), d.h.: dass es bereits Erfahrungen in der gemeinsamen Arbeit gibt bzw. Angebote zur Förderung der Teambildung konsumiert wurden (gemeinsame Supervision usw.).

## Indikationen für interdisziplinäre Teams

- Konflikte, die aus einem komplexen Mix von interpersonellen, geschäftlichen, rechtlichen und finanziellen Belangen bestehen.
- Konflikte, in denen die Sachprobleme durch massive persönliche Verwerfungen begleitet werden (die eine Integration der Beziehungsproblematik in die Konfliktlösung notwendig machen).
- Konflikte mit hohem Konfliktniveau und langdauernder Konfliktgeschichte (die neben Aufgabenorientierung zusätzliches Konfliktmanagement erfordern).
- Konflikte, in denen ein Machtungleichgewicht zwischen den Konfliktparteien anzunehmen ist (und der Mediator - bei gleichzeitiger Wahrung der Allparteilichkeit - einen Ausgleich des Machtungleichgewichtes erreichen muss).
- Konflikte, in denen die Konfliktparteien eine unausgeglichene Motivation für die Mediation aufbringen (und daher ein Bündnis mit einem Einzelmediator drohen könnte).
- Konflikte mit einer großen Anzahl an Beteiligten, was eine Vielschichtigkeit des Konfliktes und der damit verbundenen Problematik zur Folge hat.

## Vorteile eines interdisziplinären Teams für die KlientInnen

- Die unterschiedlichen Erfahrungshintergründe ermöglichen es den MediatorInnen, die Konfliktsituation sehr rasch zu erfassen. Dies kann für die Mediation als Kurzzeitverfahren von großer Bedeutung sein.

- Die Entwicklung neuer Perspektiven, Ideen und Alternativen fällt den KlientInnen leichter, wenn Mediatoren unterschiedliche Zugänge zur Mediation haben. Zwei interdisziplinäre MediatorInnen können einen kreativeren Prozess in Gang bringen als dies einem Einzel-Mediator möglich wäre.
- Ein interdisziplinäres Team hat mehr Geschick im Erkennen von Nachteilen von Vereinbarungen für eine bestimmte Konfliktpartei. Diese möglichen Nachteile können so in der Konkretisierung von Lösungen herausgearbeitet werden, was in erzielten Übereinkünften zu höherer Qualität und größerer Stabilität führt.
- Die KlientInnen können am Modell des MediatorInnen-Teams als an Einfluss und Achtung gleichgestellte Personen für ihren eigenen Umgang und ihre Kommunikation miteinander profitieren (Vorbildfunktion).
- Ein Team ist weniger anfällig für Vereinnahmungsversuche durch einen Klienten. Dadurch entsteht bei den KlientInnen der Eindruck größerer Objektivität im Verfahren.

## Aufnahmevoraussetzungen

- Abgeschlossene Berufsausbildung
- Berufserfahrung im Grundberuf (empfehlenswert 3 – 5 Jahre)
- Mediationsausbildung und Fortbildung (Umfang und Inhalt in der vom ZivMediatG und der AusbildungsVO geforderten Dauer)

Weiters im Antrag anzuführen:

Angabe von Fachbereichen, in denen der/die MediatorIn tätig werden möchte und Angabe von Qualifikationen, die für eine Tätigkeit im jeweiligen Fachbereich sprechen.

## Allgemeine Voraussetzungen für die Tätigkeit

- Wahrung der Ziele und Grundsätze der Mediation
- Förderung der Selbstbestimmung der Klienten
- Wahrung des Prinzips der Freiwilligkeit

- Unvoreingenommenheit, Unbefangenheit und Unparteilichkeit des Mediators
- Wahrung der Verschwiegenheit