

Unterschiede	Mediation	Supervision
Problemstellung	- rasche Lösungen finden, d.h. tieferliegende interpersonelle Konflikte werden nicht gelöst	- Undurchsichtige und/oder vorgeschobene Problemlagen - tiefliegende interpersonelle und sozio-kulturelle Konflikte
Ziel	MediandInnen* sollen - (wieder) verhandlungs- und entscheidungsfähig werden - soziales Lernen in Zukunft selber nutzen können	- Auseinandersetzung mit den Konfliktursachen unerlässlich - angestrebte Veränderungen anstossen
Vorgehen	In einer Kurz- und Krisenintervention wird - Vertrauen wieder hergestellt - ineffizientes Gesprächsverhalten bewusst gemacht und werden - Positionsbezüge ausgehandelt - Kompensationslösungen ausgehandelt - Gemeinsamkeiten in persönlichen Positionen gefunden, d.h. MediandInnen lernen, aufeinander zuzugehen	In einem längeren Klärungsprozess müssen - tiefgehende Lern- und Reflexionsprozesse ablaufen - sozio-emotionale Probleme ausbalanciert werden und muss - gelernt werden, reflexiv zu denken
Rolle	MediatorInnen bauen „Brücken“, sind „Puffer“ oder „LotsInnen“, ihre Aufgabe ist, den Prozess zu begleiten und nicht zu beraten	SupervisorInnen sind ReflexionshelferInnen, geben dem Team Impulse zu Selbstaufklärung und -steuerung

* In der Mediation heissen die Parteien Mediand, Mediandin, der Einfachheit halber benutzt die Mediatorin das grosse I,
mk/18.9.2008