

Wenn wir uns in solchen Momenten im Spiegel sehen oder uns zuhören könnten, würde uns vermutlich schneller klar werden, was da schief gelaufen ist. Denn wir alle haben stets unsere eigene Wahrnehmung von den Geschehnissen, während unsere Mitmenschen diese aus ihrer, also einer fremden Wahrnehmung heraus mitverfolgen. Die Eigen- und die Fremdwahrnehmung liegen häufig recht weit auseinander.

Dies bekommen wir aber erst dann mit, wenn wir unsere Mitmenschen fragen, was aus ihrer Sicht der Grund für die getrübtete Stimmung ist. Umgekehrt sollten auch wir berichten, was wir verstanden und empfunden haben. Wir halten uns dann also gegenseitig den Spiegel vor - eine bekannte und bewährte Methode in der Mediation.

Mein Gegenüber spiegelt mir dann mein Verhalten nach dem Muster „Immer, wenn du xxx sagst oder dich xxx verhältst, dann löst das bei mir xxx aus...“. Das führt in der Regel zu weiteren Detailfragen und Erklärungen. Dasselbe Verfahren wendet man dann mit umgekehrten Rollen an.

Das (Wider)Spiegeln ermöglicht uns eine Selbstreflexion des eigenen Verhaltens und lässt uns verstehen, welche Verhaltensänderungen notwendig sind, damit wir wieder eine unbelastete Arbeitsatmosphäre erleben können.