

"שני ראשים טובים מאחד" – קווים מנחים לגישור ב"קו"

**Practice Guidelines for Co-Mediation:
Making certain that Two Heads are Better than One**

Lela P. Love Joseph B. Stulberg ,1996

נערך ע"י אור מגן

שניהם פרופסורים למשפט ומנהלים תוכניות הכשרה לגישור וניהול קונפליקטים באוניברסיטאות בארה"ב.

המאמר קווי ההנחיה הפרקטים לגישור בקו לקוח מתוך: Mediation Quarterly vol 13 no 3 : 1996 Jossey-Bass Publishers ומבוסס על מאמרם הקודם של השניים משנת 1994 בו פיתחו מודל כללי לגישור בקו .

הגישור ב"קו" יכול להגביר ולהעצים את האפקטיביות והערך המוסף של תהליך הגישור במישורים שונים ולחילופין לבטל אותם ולהנמיך למינימום את האפקטיביות של תהליך הגישור אם המגשרים לא משכילים לעשות שימוש נכון ורגיש ביתרונות הגישור בצוות.

המאמר הבא מציג את היתרונות והחסרונות של גישור משותף ומציע קווים מנחים עבור המגשרים יחד כדי למקסם את הפוטנציאל של הגישור במשותף.

המורכבות והאופי העדין של עבודת הגישור מעלים טיעונים בעד ונגד הגישור בקו .
... כאשר מגשרים המנחים תהליך גישור משותף משתפים פעולה באופן מסונכרן, חולקים אותו חזון לגבי הליך הגישור ומטרותיו, וכן יש להם תוכנית שממקסמת את העוצמה והחוזק בעבודת הצוות, אזי הכשרונות המשותפים יגדילו את יכולתם להתמודד עם מגוון האתגרים העומדים בפניהם...

אך כאשר למגשרים יש חזון שונה לגבי מטרות ותהליך הגישור, וכאשר אין להם תוכנית עבודה משותפת והבנה של תפקידיהם ומשימותיהם האחד כלפי השני, וכן כאשר קיימת תחרות בין המגשרים על מקומם בגישור או שאחד מהם חש חוסר הערכה כלפיו ופחיתות כבוד בכך שאינו בא לידי ביטוי בתהליך,

אזי, הגישור יתמודד בהכרח עם המורכבות והקשיים של עבודת הקו יחד עם המורכבות והאתגרים הצפויים של תהליך הגישור ויהפוך את התהליך לבלתי אפשרי.

הגישור בקו על פי המצב המתואר עלול להיות גרוע יותר מעבודת מגשר סולו.

הגישור בקו הוא הליך שנעשה בו שימוש קבוע במספר מצבים : במסגרת הכשרה של מגשרים

כאשר מגשרים מתמחים מוצמדים למגשרים מנוסים ומומחים בהליך הגישור, כן בהליכים מסוימים כגון הליכי גירושין בהם הוכח השילוב של שני מגשרים כעדיף (גבר, אישה, פסיכולוג עו"ד) וכן בדומה מגשרים בעלי התמחות ומומחיות מסוימת (משפטי, טכני) היכולים ליצור צוות טוב יותר עם מגשר המתמחה בהליך הגישור.

גישור אפקטיבי בקו יביא ליתרונות הבאים:

- קידום היכולות והמומחיות של הצדדים להגיע להבנה ותובנה, ליכולתם להקשיב למעורבים בהליך שיתכן והנם בעלי רקע, מקצוע ומוצא אתני שונה.
- שיפור יכולת הסבלנות וההתמדה של צוות הגישור ע"י חלוקת האחריות בניהם הדורשת מהם להיות בקו העימות.
- יצירת איזון בצוות המגשרים בשל שונות חברי הצוות. (גבר, אישה, מוצא אתני שונה, הכשרה מקצועית שונה)
- לשמש לצדדים מודל לאינטראקציה, שיתוף פעולה ותקשורת אפקטיביים.
- ריבוי הקשרים שהצדדים השונים יכולים ליצור ולפתח עם המגשרים, זוויות הראיה השונות שהם זוכים להיחשף אליהם, מגבירה את הסובלנות ויכולת העמידה של הצדדים בתהליך.
- גישור בקו מאפשר למגשר האחד לקחת סיכון מסוים בהליך כאשר הוא יודע שהמגשר השני נמצא זמין עבורו ויכול להציל את המצב.
- הפיכת הליך הגישור לאפקטיבי יותר ע"י חלוקת משימות בין המגשרים.
- יצירת הזדמנויות לאימון, לימוד וסיטואציות מעשירות עבור מגשרים אשר ייתרמו האיש מרעהו.

כדי למנוע כשלים פוטנציאליים המגשרים בקו צריכים לדעת את הסכנות הצפויות:

חסרונות אפשריים של גישור משותף:

- קונפליקטים ותחרות בין המגשרים יכולים להפוך את הליך הגישור קשה עוד יותר.
- הליך הגישור יכול להמשך זמן רב יותר מגישור ע"י מגשר יחיד שכן על המגשרים להתדיין ביחס לדרכם בתהליך וכן בנוגע לתפקידיהם ומשימותיהם בגישור.
- הצדדים בגישור יכולים לנקוט בשיטה של "הפרד ומשול" ע"י התמקדות במגשר הסימפטי יותר.
- המגשרים במטרה להימנע "לדרוך זה לזה על הבהונות", עלולים להסס לנקוט צעדים מסוימים שהיו אמורים לנקוט, מה שמביא לריסון יתר שלהם ו"לכבילת ידיהם".

המאמר מציע קווים מנחים מעשיים שמטרתם להעצים את היתרונות הגלומים בגישור משותף ולצמצם למינימום את הסיכונים הכרוכים בהליך .
סיכום ההנחיות בקצרה :

- בחרו פרטנר החולק עמכם חזון דומה לגבי הליך הגישור ומטרותיו, ואסטרטגיה תואמת לביצוע התהליך.
- הקצו תפקידי הובלה למגשרים בצוות.
- השתמשו באופן אסטרטגי בסידור הישיבה על מנת למקסם את האפשרויות להצלחה.
- הגדירו משימות קונקרטיות לכל מגשר כדי להפוך את הגישור ליעיל יותר.
- השתמשו בהצהרת הפתיחה לקבוע את הצביון הנכון להליך הגישור.
- אמצו את עיקרון" היעדר התחרות "בין המגשרים.
- זכרו להיוועץ במגשר השני , טרם ביצוע כל החלטה חשובה .
- שימרו על מיקוד אחיד , זאת כדי שתושג הבנה משותפת.
- השתמשו בשונות של המגשרים בקו כדי למקסם את היתרונות שבגישור המשותף.
- הכינו תוכנית חלופית למקרה שהגישור המשותף לא פועל כשורה.
- היו גמישים .
- בצעו שיחת משוב פנימית בין המגשרים לאחר כל גישור בקו.
- תמכו האחד בשני.

סקירה של הקווים המנחים :

בחרו פרטנר החולק עמכם חזון דומה לגבי הליך הגישור ומטרותיו, ואסטרטגיה תואמת לביצוע התהליך-

חילוקי דעות לגבי המטרות הבסיסיות יכול להביא למצב שבו חברי הצוות ימשכו לכיוונים מנוגדים ויהפכו ללא פרודוקטיבי את הליך הגישור-לדוגמה :האם מטרת המגשר היא לסייע לצדדים להבין האחד את השני בצורה טובה יותר ולקדם דיאלוג שמטרתו לפתור את הסוגיות העומדות על הפרק,

או שמא המטרה העיקרית היא להגיע להסכם בצורה המהירה והיעילה ביותר, לפני הליך הגישור על המגשרים לוודא שהם חולקים תפיסות וגישות פעולה דומות: לדוגמה –האם מציגים לצדדים כללי יסוד קבועים מראש או שמזמינים אותם להתדיין ולהגיע לכללי יסוד מוסכמים. האם יוצאים לפגישות נפרדות באופן שגרתי או רק במקרים מיוחדים, למרות שאפשר ללמוד מצפייה ממגשרים בעלי אוריינטציה שונה של גישור, שותפות אפקטיבית דורשת אחידות בתפיסה של המטרות הנושאים ואסטרטגית פעולה.

הקצו תפקידי הובלה למגשרים-

כדי שלא יוצר מצב של וואקום ללא כוח מוביל, אחד מחברי הצוות צריך להיות בעל תפקיד ההובלה בכל רגע נתון. במיוחד כאשר מדובר במגשרים שלא עבדו יחד בעבר, הקצאת תפקידי

ההובלה הכרחית כדי להקטין למינימום קונפליקטים אפשריים בין המגשרים. לגבי הדרך, אם בכל זאת נוצרים קונפליקטים המגשר שמוביל את התהליך הוא שלוקח את ההחלטה . על פי סיכום מוקדם בין המגשרים יש אפשרות שאחד המגשרים יהיה בתפקיד המוביל לכל אורך הגישור או לחילופין שמחלקים את תפקיד ההובלה בין המגשרים-לדוגמה הצהרת הפתיחה, הגדרה מחודשת, נושאים, לוח זמנים, והסכם, החלוקה יכולה להביא לניצול טוב יותר של החוזקות ותחום ההתמחות של כל מגשר ולתת לו יכולת ביטוי דומה לאחר.

השתמשו באופן אסטרטגי בסידור הישיבה על מנת למקסם את האפשרויות להצלחה-

המאמר מביא מספר דוגמאות :

דוגמא 1 :

צד א

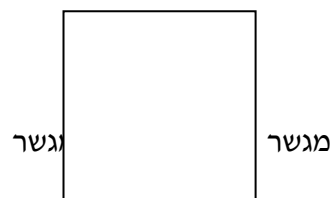


צד ב

סידור זה עוזר למקד את תשומת הלב במהלך השיחה מכיוון שהצדדים מסתכלים לעבר שני המגשרים ופונים אליהם כאשר הם מדברים . זה מקטין למינימום את האפשרות לקיים שיחות צדדיות עם אחד המגשרים בלבד. כמו כן, בהינתן הקרבה הפיזית ביניהם, יכולים המגשרים להעביר מסרים כתובים או להתייעץ בזריזות מבלי להפריע למהלך הדיון . קיימים בסידור זה גם חסרונות : המגשרים לא יכולים לראות האחד את השני בקלות מה שמקשה עליהם את קשר העין וכן סימני שפת הגוף. יתרה מכך, הישיבה זה לצד זה מציבה אותם בקו "האש" מול הצדדים.

דוגמא 2 :

צד א



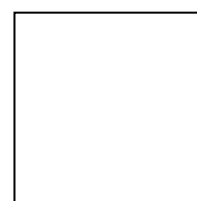
צד ב

סידור זה נותן מענה לשתי הבעיות שעלו בדוגמא הקודמת. הוא מאפשר למגשרים לראות בקלות אחד את השני ואת הצדדים. וכן מאפשר מרחב לכל אחד מהמגשרים. כאשר השיחה מתמקדת במגשר אחד, השני יכול להפנות תשומת ליבו לטובת רעיונות יצירתיים כדי לקדם את ההליך,

סידור זה מציב אתגר למגשרים – לשמור על נושא השיחה ממוקד ולא לאפשר שיחות צדדיות בין אחד הצדדים למגשר הפחות פעיל. זאת ניתן להשיג על ידי כך שהמגשר הפחות פעיל ממקד את תשומת ליבו בדובר הפעיל בשיחה.

דוגמא 3 :

צד א-אישה



מגשר-גבר

מגשרת-אישה

צד ב-גבר

סידור זה מאפשר איזון והרמוניה בחדר. אם כל מגשר היה יושב קרוב לבן מינו, יכול היה להיווצר הרושם שהם תומכים בבן המין הזהה, מה שהיה תורם לאווירה קוטבית בחדר.

מטרת הדוגמאות היא לא להציע שיש סידור ישיבה מועדף, כי אם להדגיש שסידור הישיבה כמו גורמי תכנון וביצוע אחרים, הנם חשובים וחייבים להיערך מתוך תשומת לב ראויה.

הגדירו משימות קונקרטיות לכל מגשר כדי להפוך את הגישור ליעיל יותר-

כאשר מתאמים את התפקידים והמשימות בין המגשרים וממנים לדוגמא מגשר אחד לאחראי על נושא קונקרטי, זה יכול לקדם את הליך הגישור ולהקל על המגשרים בחלוקת הנטל מראש ובעיקר למקסם את המשאבים וכישורי המגשרים.

כאשר אחד המגשרים אינו לוקח חלק ספציפי או נמצא פחות אקטיבי מהאחר, הוא צריך לנצל את ההזדמנות לצפות בדינמיקה של האינטראקציה בין הצדדים והתפתחות והתקדמות הגישור. היכולת להיות זוג עיניים ואוזניים נוספות מבטיחה שהיכולות המוצעות של המגשרים מנוצלות במלואן.

על המגשרים בקו לאפשר לעצמם זמן לגיבוש תוכנית עבודה שתכלול הסכמה על כללי הובלה ותפקידים וחלוקת משימות ספציפיות, הקצאת הזמן לתברר כמשתלמת בהמשך...

השתמשו בהצהרת הפתיחה על מנת לקבוע את הצביון הנכון להליך הגישור-

בגישור בקו, על המגשרים להשתמש בהצהרת הפתיחה על מנת להדגיש את עבודתם כצוות, באמירה ובעשייה הלכה למעשה...

הדרך שבה מציגים המגשרים את עצמם ועבודתם המשותפת יוצרת את "הסטינג" ומודל עבודה של הגישור, מה שמאפשר יצירת אווירה תואמת להליך הגישור.

לדוגמא: אם אחד המגשרים עושה את כל הצהרת הפתיחה מן הראוי בסיום, שיפנה אל המגשר השני בשאלה: " האם תרצה להדגיש להוסיף על הדברים?"

דוגמא נוספת: כאשר המגשרים חולקים מראש את מרכיבי הצהרת הפתיחה, מגשר אחד פותח ואומר " אני אפרט את מטרות הגישור ולאחר מכן העמית שלי יתאר את הכללים להתנהלות הגישור ואנחנו נענה על כל שאלה לפני שנתחיל"...

אם החליטו המגשרים לחלוק בניהם מראש במשימות הגישור הם יכולים להביא זאת בפני הצדדים תוך

אזכור כ תפקידים אלה יתכן והשתנו במהלך הדיון...

ההסבר הראשוני בפתיחה מסייע ליצירת הרושם שהמגשרים מגיעים עם תוכנית עבודה מסודרת וכאשר תוכנית זאת יוצאת לפועל זה מסייע לבניית האמון והביטחון במגשרים ולהבנה טובה יותר של הצדדים את הליך הגישור וכן מעודד אותם להיות מעורבים אקטיביים בהליך.

אמצו את עיקרון "היעדר תחרות" בין המגשרים-

עיקרון אי התחרות יכול לקדם את אמינות המגשרים ואמינות התהליך

אין צורך שכל מגשר יקבל זמן ביטוי שווה. למעשה יכול להיווצר מצב שמגשר אחד יכול להיות בתפקיד כמעט 90% מהעבודה- העיקרון המנחה צריך להיות "מה שעובד הכי טוב". המגשרים צריכים להיות גמישים ולהיות נאמנים ל"כאן ועכשיו" של הליך הגישור.

אם לדוגמא היה אמור על פי חלוקה מוקדמת, מגשר אחד לקחת את תפקיד ההובלה אך מתברר שהכיוון שהוא נוקט אינו מקדם את הדברים מכל מיני סיבות ... או לחילופין ניכר שהמגשר העמית מקדם את התהליך טוב יותר, המגשר האחד צריך לפנות מקום למגשר העמית שייקח את ההובלה ויהיה אקטיבי יותר.

סיטואציה בעייתית בהקשר זה יכולה להיות באם המגשר הפחות פעיל, מזוהה עם הצד החלש יותר מבין הצדדים בשל דמיון במין, גיל, מוצא אתני וכיו"ב. בעוד שהמגשר הפעיל יותר מזוהה מסיבות דומות עם הצד החזק יותר.

צריכים להיות ערים לכך שבמצב זה, הצד החלש יותר עלול להרגיש תחושה גוברת של אי נוחות ונחיתות בדיון. ואי לכך צריך להעצים את הצד החלש עד כמה שאפשר במודל מגשר בעל מסוגלות ואפקטיביות. המגשרים בקו צריכים להיות מודעים ורגישים לשיקולים מהסוג הנ"ל.

...ככלל המגשרים בקו צריכים לראות כמתווה מכוון את מהות הגישור וערכיו...

מן הסתם יהיו אלה המגשרים בקו שיהיו ערים ורגישים למקום של הדינמיקה של התהליך ופחות למקום של עצמם בתהליך.

זכרו להיוועץ במגשר העמית טרם ביצוע כל החלטה חשובה-

החלטות חשובות בהליך כגון צעדים טקטיים, הגדרה מחודשת, הגדרת נושאים, בניית לוח זמנים, יציאה לפגישות נפרדות, וכדומה, צריכים להתקבל על בסיס הסכמה בין המגשרים. הסכמה כזאת ניתן לקבל בסימנים מוסכמים שאמורים להיקבע בין המגשרים בתקשורת לא מילולית ומילולית, הן לצורך החלטות הקשורות בהליך הגישור והן לצורך צעדים טקטיים: קשר עין, הנהונים כתיבה, אמירות קצרות ועוד. כמו כן בהפסקות המוגדרות לצורך התייעצות.

שימרו על מיקוד אחד, על מנת שתגיעו לתובנה משותפת של כולם-

המגשרים צריכים שלא לאפשר לצדדים לפצל את הדיון ביניהם. כך שבזמן שצד אחד פונה למגשר הפעיל יותר אין לאפשר לצד השני לפנות למגשר הפחות פעיל. על מנת לשמור על מיקוד אחד, על המגשר הפחות פעיל, למקד את תשומת ליבו בדובר הפעיל בשיחה ולסרב להיות מופרע על ידי הצד השני. זאת ועוד המגשר הפעיל יותר יכול לסייע למיקוד בכך: שיעשה שימוש בתואר **אנחנו** במקום אני, בעת שהוא מסביר את מטרות הגישור וכללי היסוד, וכן בעת שהוא מעלה הצעות בפני הצדדים. זאת ועוד בעת שהמגשר אחד מפתח סוגיה מסוימת, המגשר השני צריך להיזהר שלא לפתוח בשיחה בכיוון של נושא אחר לחלוטין, אלא לסייע לעמית למצות את הנושא הנדון. יחד עם זאת אפשר ששני מגשרים מנוסים, ישמרו על מיקוד אחד למרות שיפתחו במקביל דרכי פעולה שונות, לדוגמא דיון נפרד של כל מגשר עם צד אחר, ניתן ליישום כשנדרשת מהירות והמטרות ברורות. הטכניקה הזאת יכולה להיות מאד אפקטיבית אך יוצרת מורכבות נוספת לתהליכי התקשורת בין המגשרים.

השתמשו בשונות של המגשרים –(מין, גיל, מוצא אתני, תחום מומחיות)

על מנת למקסם את היתרונות שבה-

יש לתת את הדעת בדבר השונות של הצדדים כמקדמים או בולמים את הליך הגישור ולהשתמש בשונות של המגשרים כיכולה לתת מענה ואף להתמודד בהצלחה עם המורכבות הנ"ל. במצבים בהם נהיר כי צד אחד מן הצדדים מצוי בעמדת נחיתות אל מול הצד השני, חשוב שלא תיווצר מקבילה בצוות הגישור. וראוי לתת תמיכה והעצמה לצד החלש יותר, בצורה מושכלת. יש להתחשב בשונות של הצדדים ובמרכיבים כמין, מוצא אתני, שוני תרבותי ומנטלי כמשמעותיים לגבי הדינמיקה של הליך הגישור וקידומו.

וכך לדוגמא, בעת ששוקלים את סידור החדר והושבת הצדדים יש להימנע מסידור שיביא לאווירה מקוטבת, ולסדר כך שיתן מענה לסוגיות השונות. כפי שהומחש בתרשים סידור החדר, בדוגמא 3 במאמר זה,

שם ניתן מענה לעניין המין, כאשר האישה שנתפסה כצד החלש מבין הצדדים, קיבלה "חיזוק" במקום ישיבה סמוך למגשר הגבר ועוד. וכן בדוגמאות נוספות שמוכיחות שניתן "להשתמש" בשונות המגשרים ולמקסם אותה, בעיקר לאור שונות הצדדים בעלי שוני אתני ותרבותי.

הכנו תוכנית חלופית למקרה שהגישור המשותף לא פועל כשורה-

הרמוניה אינה מושגת בהכרח, בגישור בקו, במיוחד אם הצוות עובד בפעם הראשונה יחד ואינו מכיר את דפוסי העבודה של הפרטנר וכן אם לא נעשו ההכנות הדרושות לעבודה המשותפת כפי שהומלץ ...

אך גם אם נעשו צעדים לקדם את השותפות יתכן שהגישור לא יפעל כשורה... במידה והמגשרים מגיעים למסקנה שהגישור המשותף יעיל פחות ואף מכשיל לעומת הגישור של המגשר הבודד, יש להגיע להסכמה לאפשר למגשר האחד שתפקד יותר כמוביל לנהל את הדיון והמגשר השני יכול להיות בתפקיד צופה.

היו גמישים-

לעיתים יש להתאים את התוכניות שהמגשרים מכינים בנוגע לחלוקת אחריות ולהקצאת תפקידים, בהתאם לנסיבות משתנות. לדוגמה, אם אחד המגשרים מצליח ליצור תקשורת טובה עם אחד הצדדים או עם שניהם ומקדם את הגישור, יתכן שיהפוך למגשר המוביל ללא קשר לתוכנית המקורית.

וכך גם אם לאחד המגשרים יש ידע טכני רלוונטי שיכול לסייע לדיון. ראוי שהצוות יבצע חילופי תפקידים ומשימות כדי לעשות שימוש טוב ולנצל את יתרון הידע. הצוות צריך להתאים עצמו לנסיבות ולהיבנות כצוות על עיקרון הגמישות.

בצעו שיחת משב פנימית של המגשרים לאחר כל פגישה-

אחד היתרונות החשובים של הגישור המשותף טמון ביכולת של המגשרים ללמוד האחד מהשני. אפשרות זו תתממש אם המגשרים יתנו זה לזה משב בונה לאחר כל פגישה. הצוות צריך לנתח את נקודות החולשה והחוזק שלו, על מנת שבפגישות הבאות, ימשיך וינצל את היתרונות וימנע מהכשלים ונקודות התורפה. המשב צריך להינתן ברמת הפרט למגשר הבודד וברמת הצוות לגישור בקו. זאת תוך הצעת תוכנית קונקרטיה לפגישת הגישור הבאה. מכיוון שהמשב יהיה חלק אינטגרלי של העבודה המשותפת, כל מגשר ידאג לרשום לעצמו הערות כך שהביקורת תתחבר לדוגמאות וציטוטים ספציפיים כדי לעשות בהם שימוש במשב. למותר לציין שפגישת המשב צריכה להיערך סמוך ככל שניתן לפגישת הגישור, כאשר הזיכרונות עדיין טריים.

המשב צריך להיעשות ברוח חיובית ולא בטון שיפוטי. ראוי להוקיר ולהעצים את נקודות החוזק של המגשר ולתת להן מקום בצד המשב בנקודות התורפה. המשב המעצים המדגיש את נקודות האור מביא לחיזוקן ומגביר את היכולת לקבל ולהכיל ביקורת לגבי נקודות התורפה... המשב בגישור בקו הוא מתווה הדרך להצלחה.

תמכו האחד בשני –

נקודת המוצא היא מתן כבוד לעמית :

מצב שכיח הוא שמגשר אחד מנוסה יותר מהשני, במצבים כאלה המגשר המנוסה יותר צריך לאפשר "מקום" למגשר הפחות מנוסה להתבטא ולתרום את תרומתו, גם ב"מחיר" מסוים של טעויות .

טעויות יכולות להתבצע הן על ידי המגשר המנוסה והן על ידי המגשר המנוסה פחות, החוכמה היא לנווט במהירות את הדרך ולתקן את הטעות בצורה חלקה עד כמה שניתן . בהמשך התהליך ובעיקר במשוב יהיה מקום לנתח זאת כדי שלא יקרה הכשל בעתיד. חשוב ששני המגשרים יראו עצמם שותפים לתהליך וקידומו ויראו בגישור המשותף תרומה הדדית עבורם .

סיכום

"שני ראשים טובים מהאחד"

גישור משותף הוא מרכיב חשוב בהכשרת מגשרים. כשיטה לאימון ולימוד היא מאפשרת התפתחות מקצועית ומסייעת לכל מתלמד לבחון "מה עובד עבורו ומה עובד פחות" וכן להעריך מהי רמתו של המגשר לעתיד תוך קיום רשת בטחון של המגשר המנוסה. אך הגישור בקו מתקיים לא רק כתהליך למידה אלא יתרונות השימוש בו הוכחו כתורמות להליך הגישור ככלל.

בסוגיות של גירושין ומשמורת הוכח כי צוותי מגשרים שהיו מורכבים מגבר ואישה הוכיחו שהם מניבים תוצאות הוגנות ומאוזנות יותר ממגשר יחיד.

כך גם כאשר מגוון גישות מקצועיות ותחומי התמחויות שונים (עו"ד, פסיכולוג, יידע טכני) מגדילים את יכולתו של הצוות להתמודד עם מגוון נושאים.

גישור משותף מספק הגנה נוספת מפני טעויות אפשריות ומבטיח אופציות לכך שקול נוסף ויתכן שונה ישמע במלואו, וכן שפרספקטיבות שונות תובאנה בחשבון.

כאשר הצדדים להליך הגישור חולקים תרבויות שונות, מוצא אתני שונה, ומדברים שפות שונות, צוות גישור יכול לספק התמחות דו תרבותית או דו לשונית המאפשרים להביא לידי ביטוי סוגיות תרבותיות לגישור, שמגשר יחיד יכול לפספס .

יתרה מזאת לצדדים מסוימים חשוב שמישהו בעל מוצא אתני זהה לשלהם יהיה חבר בצוות. על מנת למצות ולמקסם את היתרונות הנ"ל, לטובת הצדדים וטובת הליך הגישור ככלל,

יש לוודא שאכן "שני ראשים טובים מאחד" ואכן רצוי שהעמיתים לגישור בקו, יאמצו אל ליבם כמתווה דרך את הקווים המנחים לעבודה ב"קו" כפי שהועלו במאמר זה

שהרי נאמר "...כאשר מגשרים המנחים תהליך גישור במשותף, משתפים פעולה באופן מסונכרן, חולקים אותו חזון לגבי הליך הגישור ומטרותיו, ויש להם תוכנית שממקסמת את יתרונות הגישור ב"קו", אזי, הכשרונות המשותפים יגדילו את יכולתם ההרמונית להתמודד עם האתגרים הרבים הניצבים בפניהם"...