



Karl Kreuser

Unterscheiden mit Sinn, Lust und Respekt

Zum Glück dürfen alle »ihre« Verfahren so definieren und gegenüber anderen abgrenzen, wie sie es für stimmig halten. Die Frage ist, welchen Zugewinn wir dadurch erhalten. Immer wieder kann man in Fachzeitschriften oder auf Webseiten lesen oder in Diskussionen hören, wie VertreterInnen von Mediation, Coaching, Supervision etc. versuchen, ihr Verfahren trennscharf von den Nachbardisziplinen abzugrenzen. Manchmal muten solche Diskurse etwas spitzfindig und überflüssig an. Zugleich sind Grenzziehungen und Definitionen gelegentlich notwendig und hilfreich. Absicht dieses kleinen Kommentars soll ein gedanklicher Anstoß sein, solche Erörterungen gewinnbringend und nicht ideologisch ausschließend zu führen.

Die Frage nach Nützlichkeit einer Abgrenzung von Verfahren ist davon abhängig, wer die damit verbundene Dienstleistung betrachtet. Da sind zunächst die Streitenden oder auch andere, die vom Streit betroffen sind. Das können Lehrer bei einem Konflikt unter Schülern, die den Unterricht stören sein oder Führungskräfte, wenn der Streit

der Mitarbeitenden betriebliche Belange behindert. Alle Betroffenen haben das Anliegen, den derzeitigen konflikthaften Umgang in eine andere, verträglichere Form zu transformieren. Unabhängig davon ist, ob das nun durch Mediation erfolgt oder andere Verfahren. In der Regel sind die Nutznießer der Dienstleistung Laien, denen solche Unterscheidungen, wie

sie Fachleute treffen, nichts sagen und nicht helfen. Sie wollen einzig ihr Problem in eine Lösung überführt haben.

Andere Interessengruppen wie das Gerichtswesen, Unternehmen oder Rechtschutzversicherungen sind an wirtschaftlichen Lösungen interessiert. Die Gerichte sollen entlastet oder die Kosten eines Streits mini-

miert werden. Die Verfahren sind aus dieser Sicht auswechselbar. Es zählt allein, ob diese zum angestrebten Effekt ein Leistungsversprechen abgeben und auch einhalten können.

Für Mediation als Profession, als Dienstleistung und Verfahren sind Unterschiede wichtig. Wenn wir jede begleitete Kommunikation bereits als Mediation bezeichnen würden, wäre diese beliebig und austauschbar. Auch Identität und Selbstbewusstsein als MediatorIn speisen sich aus Unterschieden, die zu anderen Verfahren hergestellt werden. Das betrifft das Vorgehen, die Prinzipien und Werte sowie die beabsichtigte Wirkung.

Drittens ist es für ein »sauberes« Verfahren notwendig, sehr eindeutig abzugrenzen, wer und was zu einer Mediation gehört und wer oder was nicht. Das konsequente Aufrechterhalten einer solchen Trennung (zu der wesentlich auch die Vertraulichkeit oder das Ausschließen von vorgefertigten Lösungsideen gehört), ist für das Funktionieren von Mediation unabdingbar. Ferner ist es aus Sicht der Verantwortung und des Gebundenseins an einen eindeutigen Auftrag wichtig, dass MediatorInnen Grenzen zu nahe liegenden ähnlichen Dienstleistungen wie Teamentwicklung, Coaching, Supervision oder Therapie für sich erkennen können. Sie brauchen Möglichkeiten

damit umzugehen, wenn sie in grenznahe Bereiche des Auftrags oder der eigenen Fachlichkeit gelangen.

Daneben kann es einfach auch lustvoll sein, unter Fachleuten und sehr respektvoll den »edlen Streit um das bessere Verfahren« zu führen. Das absichtslose Fachsimpeln und Verlieren in Details ist bereichernd und kann Fortschritte im eigenen Denken und Werten sowie für die Verfahren insgesamt bringen. Wird der Streit »unedel«, dann haben wir zumindest die Chance zu einer Mediation. Wie schön!

Die Wissenschaft, die Verbände und dort besonders die Gremien für Qualität und Ausbildung haben wieder ein anderes Interesse daran, wie und wo Grenzen sinnvoll gezogen werden. Die Wissenschaft braucht eindeutige Kriterien für ihre Beobachtungen und Schlussfolgerungen, für die Streitenden ist »eindeutig gut, was hilft«.

Es kommt immer darauf an, welches Ziel in der Diskussion um verschiedene Verfahren verfolgt wird. Ein treibender Aspekt ist die Art und Weise, wie solche Differenzierungen hergestellt werden: Grundsätzlich können wir verschiedene Verfahren über trennscharfe Unterscheidungen definieren oder über ihre Kernprägnanzen und Wesenskern. Im zweiten Fall nehmen wir dazwischen

eine Grauzone in Kauf, die wir nicht genau bestimmen können. Dort sind Elemente des einen wie des anderen Verfahrens anzutreffen, ohne dass man sie genau zuordnen oder trennen könnte.

Ferner kann es gewinnbringend sein, die eigenen Fragestellungen zu überprüfen. »Was ist der Unterschied zwischen Mediation und Coaching?« oder »Wann ist eher Mediation sinnvoll und wann eher Coaching?« Vieles ist denkbar und wir sollten dabei immer im Hinterkopf behalten, was wir damit beabsichtigen und erreichen, wenn wir Unterschiede besprechen. Letztlich geht es um die Frage: »Angenommen wir kennen den Unterschied zwischen Mediation und Supervision ganz genau, was wird uns dadurch möglich?«

Mein Fazit als Mediator nach diesem kurzen gedanklichen Ausflug: Lasst uns lustvoll Unterschiede zu anderen Verfahren machen! Erst Unterscheidungen sorgen für Erkennbarkeit und Identität von Mediation und reflektierte Professionalität bei uns MediatorInnen. Doch lasst es uns auf eine respektierende Art machen, die unseren DiskussionspartnerInnen und uns fernab jeglicher Ideologie immer wieder Zugewinn ermöglicht!

AutorInneninfo



* Dr. Karl Kreuser

Personal- und Organisationsentwickler mit Schwerpunkt Talent-, Potenzial- und Kompetenzmanagement

* E-Mail: karl.kreuser@sokrateam.de

spezialisierung
konfliktklärungssysteme

entwicklung & implementierung von konfliktklärungssystemen in
organisationen und unternehmen im rahmen von praxisprojekten

AKADEMIE
perspektivenwechsel

3. Jahrgang
ab 15. oktober 2012
in münchen

mehr unter
www.akpw.de/kks