

Was ist eine professionelle und kompetente Mediation?

Mediation entwickelt sich ständig weiter. Mediatorinnen und Mediatoren tun das auch. Ein Blick auf die letzten 15 Jahre zeigt: Es geht voran. Doch Individuen entwickeln sich schneller als Kollektive. Deshalb spiegeln sich diese individuellen Entwicklungen in der Verbandsarbeit zum Berufsbild, bei der Professionalisierung und in der Ausbildung kaum wider. Dabei könnte es so einfach sein.

Thomas Robrecht

Wie sieht das Berufsbild für Mediation aus? Diese Frage ist weder für die Öffentlichkeit noch innerhalb der Mediationszene zufriedenstellend beantwortet. Gleiches gilt für die Tatsache, dass zur Beschreibung von Ausbildungszielen immer noch Angaben wie beispielsweise die Anzahl von Ausbildungsstunden dienen. Dieses Kriterium ist für Ausbildungsanbieter nützlich und gut handhabbar. Für die Definition von Qualität ist es aber eher eine Krücke.

Kompetenzen als Wegweiser

Dabei gibt es bewährte Methoden zur Kompetenzermittlung. Sowohl für die Mediationsausbildung als auch für die Qualitätssicherung von Mediationen ermöglichen Kompetenzen objektiv nachvollziehbar die Beantwortung der Frage: „Kann der/die Ausbildungsteilnehmer/in wirklich medieren?“ und „War das eine kompetente Mediation?“

Forschungsprojekt Mediationskompetenz

Um dieses Ziel zu erreichen, muss zunächst definiert werden, was genau Mediationskompetenz ist. Diesem Ziel diene das im Jahr 2010 gestartete Forschungsprojekt Mediationskompetenz. Dafür wurden ca. 4.000 deutschsprachige Mitglieder verschiedener Mediationsverbände in Deutschland, Österreich und der Schweiz eingeladen, an einer Umfrage zu ihrer Mediationstätigkeit teilzunehmen. Mit 562 Antworten entstand eine solide Datenbasis.

Vier Basiskompetenzen

KODE®, das Modell der Kompetenzforscher John Erpenbeck und Volker Heyse (ausführlich dazu der Artikel „Mediationskompetenz

und Kompetenzmediation“ von John Erpenbeck, Die Mediation 4/2014, S. 22–25), verfügt über einen umfassenden Kompetenzatlas, der auf vier Basiskompetenzen P, A, F und S beruht:

- P Personale Kompetenz:** Ethik (Einstellung, Menschenbild ...), kluger und kritischer Umgang mit sich selbst, Reflexion
- A Aktivitäts- und Handlungskompetenz:** Engagement, Initiative, Dynamik, Neugier, Beharrungsenergien stören, kreative Unruhe, steuernd eingreifen, Entscheidungsfreude
- F Fach- und Methodenkompetenz:** inhaltliche Methoden („Formel“), steuernde Methoden („Moderation“), Wissen, Können und Erfahrung
- S Sozial-kommunikative Kompetenz:** Umgang mit Kontrolle, Kritik, Konflikten, Team- und Einzelgespräche

Bei der Umfrage wurde unter anderem untersucht, wie sich die Ausprägung der vier Basiskompetenzen in Abhängigkeit von der Praxiserfahrung entwickelt bzw. verändert. Die Praxiserfahrung wurde anhand der Anzahl durchgeführter Mediationen ermittelt: bis 7 („Anfänger“), bis 20 („Fortgeschrittene“) und über 20/ über 50 („Profis“).

Kompetenzausprägung bei bis zu 7 Mediationen

Wer am Anfang seiner Mediationstätigkeit steht, achtet sehr darauf, das Gelernte auch fachlich richtig umzusetzen. Das zeigt sich in der starken Ausprägung der Basis-



kompetenz F. Die Konzentration liegt auf den Schritten, ähnlich wie beim Tanzen lernen. Dabei kann es passieren, dass die Fokussierung auf das „Richtigmachen“ so viel Aufmerksamkeit einnimmt, dass der Kontakt zum Kunden darunter leidet.



Abb. 1: Kompetenzprofil von Anfängern (© Thomas Robrecht).

Kompetenzausprägung bei bis zu 20 Mediationen

Nachdem ausreichend Sicherheit in der Anwendung von Methoden erreicht wurde, richtet sich nun die Konzentration auf die Gestaltung und Festigung der eigenen professionellen Identität. A und F werden zurückgenommen. P und S erhalten Vorrang. Damit richtet sich die Motivation der eigenen Handlungen auf die Verdeutlichung: „Ich bin Mediator/in und zeige das allen.“ Auch hierbei kann es passieren, dass die Konzentration auf Sicherung und Darstellung der eigenen Identität so viel Aufmerksamkeit beansprucht, dass der Kontakt zum Kunden vernachlässigt wird.



Abb. 2: Kompetenzprofil von Fortgeschrittenen (© Thomas Robrecht).

Kompetenzausprägung bei über 20 Mediationen

Mit ausreichend abgeschlossener Identitätsfindung richtet sich nun die Aufmerksamkeit auf den Kundennutzen. Im Mittelpunkt steht nun die Qualitätssicherung bezüglich der eigenen Dienstleistung. Dieses Phänomen verstärkt sich deutlich weiter bei über 50 Mediationen. Das zeigt sich in der nun am stärksten ausgeprägten Aktivitäts- und Handlungskompetenz, mit der für Ergebnisse gesorgt wird. Wie diese Ergebnisse erzielt werden, ist dabei von untergeordneter Bedeutung. Wichtig ist es, Kundenzufriedenheit zu erreichen, denn nur ein zufriedener Kunde wird auch ein zukünftiger Kunde sein und über Weiterempfehlung zusätzlich für neue Kunden sorgen.



Abb. 3: Kompetenzprofil von Profis (© Thomas Robrecht).

Das Dilemma dieser Ergebnisse

Kommen wir zurück zum Berufsbild. Einerseits ist für dessen Erkennbarkeit eine klare Abgrenzung zu anderen Berufsgruppen erforderlich. Andererseits wissen die Profis am besten, wie das Berufsbild aussieht. Doch den Profis (und auch dem Markt) ist es egal, mit welcher Methode ein gewünschtes Ziel erreicht wird. Wichtig ist vielmehr, dass es erreicht wird. Dafür bedienen sich Profis ihres gesamten Erfahrungsschatzes, folgen eher ihrer Intuition und kombinieren Methoden verschiedener Disziplinen miteinander. Nicht selten steht ihr praktisches Handeln im krassen Widerspruch zu gängigen Aussagen in den Lehrbüchern. Hinzu kommt, dass es für Anfänger und Fortgeschrittene wesentlich attraktiver ist, sich in einem Media-

Anzeige

tionsverband zu engagieren, als für Profis. So bringen sich diejenigen mit der größten Erfahrung am wenigsten ein. Und das behindert die kollektive Weiterentwicklung.

Die Wirkung im Alltag

In Diskussionen um Mediation zeigen sich diese Entwicklungsstufen deutlich. Die Tatsache, dass die weit verbreiteten Standards für die Mediationsausbildung in den letzten 17 Jahren kaum verändert wurden, zeigt das konsequente Ausblenden der Marktperspektive durch das Verweilen auf Entwicklungsstufe „Anfänger“ bis „Fortgeschrittene“. Wohlwollend könnte man diese Beständigkeit auch als Beleg für die hohe Qualität der Standards interpretieren. Doch damit ist niemandem geholfen. Was bleibt, ist ein Angebotsstau arbeitssuchender Mediatorinnen und Mediatoren und ein fehlender Nachfragesog vom Markt.

Ein möglicher Ausweg

Was liegt nun näher, als die Unterschiede der Entwicklungsstufen zu akzeptieren und sich gemeinsam auf die Weiterentwicklung von Berufsbild, Professionalität und Ausbildungsstandards zu begeben? Machen wir es wie die „Profis“, indem wir uns stärker am „Nützlichen“ orientieren. Und dazu braucht es die Beachtung der Marktresonanz. So ließen sich die Wirksamkeit und Glaubwürdigkeit von Mediation und ihre öffentliche Akzeptanz steigern. Je mehr sich die Verbände auf das Wagnis einlassen, weniger „Fundamentalismus“ und mehr Realitätssinn zuzulassen (manche sind schon so weit), desto leichter werden sich Menschen auf das Wagnis der Mediation einlassen können. Denn nicht die Menschen müssen sich der Mediation anpassen, sondern die Mediation den Menschen. Was für erfolgreiche Mediatorinnen und Mediatoren bereits völlig selbstverständlich ist, könnte sich dann auch als kollektive Kompetenz innerhalb aller Mediationsverbände entfalten. Damit ließe sich die „Luft nach oben“ bei der Professionalisierung erschließen. Und wenn sich zusätzlich die vielen Mediationsverbände zu einem Verband zusammenschließen, kann der seit Jahrzehnten ersehnte Siegeszug der Mediation zur Realität werden.

Literatur

Kreuser, Karl / Heyse, Volker / Robrecht, Thomas (2011): Mediationskompetenz. Münster: Waxmann.

Thomas Robrecht

geschäftsführender Gesellschafter von SOKRATEam, seit 20 Jahren Mediator, Ausbilder für Führungskräfte und Mediatoren, acht Jahre im Vorstand vom BM (Bundesverband MEDIATION), Mitglied des Ältestenrates im BM, Gruppensprecher für Deutschland im ÖBM (Österreichischer Bundesverband für Mediation).



Zur Evaluation des Mediationsgesetzes – ein Kommentar

Thomas Robrecht

Nun ist es amtlich: Mediation ist ein Ausbildungsmarkt und Zertifizierung ohne Relevanz. Die Reaktionen auf den Evaluationsbericht zum Mediationsgesetz* sind – je nach Mediations- (oder Lebens-)Erfahrung – vorhersehbar.

Anfänger reagieren entsetzt: „Das darf doch nicht wahr sein! Was mache ich jetzt bloß mit meinem mühsam Erlernten?“ Fortgeschrittene reagieren empört: „Das bildet die Realität doch überhaupt nicht ab und blendet die große Zahl zufriedener Medianden völlig aus!“ Profis reagieren entspannt: „Ja, genauso ist es.“

Dass nun einige emotionale Diskussionen folgen, ist gut so. Daraus kann die erste und wichtigste Voraussetzung für die Entfaltung kollektiver Kompetenz entstehen: ein ausreichend abgestimmtes Wirklichkeitskonstrukt. Als erste Konsequenz wird dann ein „Weiter so“ abgeschlossen. Was bleibt, sind zwei Möglichkeiten:

1. Gesundschrumpfen, um die Mediation als eine elitäre Form der Auseinandersetzung in Konflikten weiterhin als Nischenprodukt zu etablieren.
2. Weiterwachsen und über Mediation deutlich hinausdenken, um eine Profession der Lösungsbeschaffung zu entwickeln, damit ein „Breitbandanschluss“ an die Gesellschaft gelingt.

Ich hätte Lust auf den zweiten Weg. Doch dafür brauchen wir erst einmal eine kollektive Akzeptanz der Realität.

* Der Bericht ist online abrufbar unter:
<https://www.die-mediation.de/evaluationsbericht/>.