Coaching und Mediation

Mehr Gemeinsamkeiten als man denkt und doch anders.
Arthur Trossen - 19.11.2022 14:21 - (7837 Zugriffe)

Ein Artikel der Wiki to Yes Fachbeiträge

Andrea Ruttmann, die eine Coachingausbildung absolviert hat und jetzt eine Ausbildung zur Mediatorin darauf setzt, stellt die Unterschiede von Mediation und Coaching heraus, wie sie sie bisher erlebt hat. Sie fragt, ob es Unterschiede zwischen Coaching und Mediation gibt und entdeckt sogar viele Gemeinsamkeiten. Und trotzdem ist die Mediation anders.

Meine persönlichen Beweggründe vor 6 Jahren mit einer Systemischen Coach Ausbildung zu beginnen, war eine leitende Position von etwas mehr als 20 Mitarbeitern die in ihren Charakteren unterschiedlicher kaum sein konnten. Verschiedenste Ziele im Unternehmen, unterschiedliche Altersklassen von ehrgeizigen Berufsbeginnern bis zur Renten Absetzern, verschiedenste Bedürfnisse. Ja, und natürlich, wo ein Mix aus Werten, Wünsche und Charaktere zusammen kommen entstanden verschiedene Meinungen, Ansichten was “man” macht und wie und wer Recht hat und wäre keine Ahnung.
Meine Ausbildung zum Coach war meine erlernte Grundlage unterschiedliche Bedürfnisse und Meinungen zu akzeptieren und den Zielen des Einzelnen gemeinsam mit Ihnen auf den Grund zu gehen. Im Beruflichen Kontext gleicht ein Teamcoach, der Teamziele, Teamwerte und Rahmenbedingen ebenso die Vorteile und Chancen dieser herausarbeitet meines Erachtens einer Mediation.

Der Aufbau eines Coachings im Team jedoch liegt darin, im Kollektiv Lösungen im Umgang miteinander zu erarbeiten. Dafür ist nicht unbedingt ein großer Konflikt erforderlich. Grund für ein Teamcoaching könnte beispielsweise sein eine komplette Neubesetzung, eine neue Führungskraft, geänderte Unternehmensstrukturen, sozusagen eine “ Präventive” Maßnahme wie es besten Falle laufen könnte um – und das finde ich interessant – möglicherweise eine Mediation durch Unklarheiten, etc am Ende nicht zu benötigen!

Auch setzt Teamcoaching nicht zwangsläufig Freiwilligkeit voraus, was für den Erfolgt wie sich in der Mediation ebenso zeigt eine große Rolle spielt.

Aber auch im Teamchoaching sind Einzelgespräche im Falle eines Konfliktchoachings sinnvoll um eine Konfliktlandschaft zu erstellen. Oberflächliche Themen unterlegen dann persönliche Konflikte einzelner Hauptakteure.

In diesem Fall würde ich als Coach, damit ein Teamcoaching gelingen kann, vorab “ kleinen Coachings mit den Hauptkonfliktträgern machen, den unterschwelligen Konflikt herausarbeiten und bestenfalls zu lösen, womit sich berechtigt die Frage stellt ob es ein Teamcoaching darauf dann noch nötig ist. Meiner Meinung nach ja, denn in einem System sind bei Neuverteilung von Rollen, Positionen immer alle vom Ergebnis betroffen.
Wenn Mediation in ihrem Kern der Konfliktlösung dient, so würde ich sagen liegt der Gewinn des Coachings in der Entwicklung von Persönlichkeiten und Fähigkeiten, Reaktivierung von Ressourcen und dient dem Empowerment.

Oft sind Teamkonflikte das Ergebnis einer schwachen Führungskraft - verschleppte Entscheidungen, ein zu großes bemühen es allen recht zu machen, oder Fehlverhalten der Mitarbeiter mit ausbleibenden Konsequenzen. In Fällen von Führungsschwäche wäre eine Mediation mit dem Team eher nicht die passende Wahl, da es den Mitarbeitern weitere Verantwortungen aufgebürdet und die Führungskraft weiter depotenziert würde.
Soweit zum Teamcoaching. Aber wo ist jetzt ein der Unterschied?!

Mediation ist Nutzenorientiert - Coaching Lösungsorientiert!
Mediation hat mit ihren 5 Phasen eine klare Ablaufstruktur, Coaching eher undefiniert
Mediation besteht aus mindestens 2 Konfliktparteien, bei dem jede Partei ihre unterschiedlichen " Landkarten" von Mensch mitbringt.
Einzelcoaching bringt meist ebenfalls mehrere Konfliktparteien mit - nämlich die inneren Anteile, das innere Team.
Die Themen, die ein Klient zum Coaching mitbringt betreffen oftmals Entwicklung und Ressourcenverstärkung, Änderungswunsch von störenden Verhaltensweisen, Glaubenssatzbearbeitung oder Ziele. Für die Bearbeitung stehen viele verschiedene Tools zur Verfügung.
Hier ein paar Beispiele:

- Chance History:Der Vergangenheit eine neue Bedeutung geben, die daraus entstandenen positiven Aspekte herausarbeiten
- Six-Step-Reframing: Trennung von Verhalten und der positiven Absicht
- Walt-Disney-Strategie: Neue Zielfindung mithilfe des Träumers, Kritikers und Planers
- Dilts Pyramide: 7 Stufen zur Neuorientierung
- Mentoren Technik, Hypnose und vieles mehr.
- Ebenso Grundlagen wie Skalierungsfragen, Fragen grundsätzlich oder die mächtige Wunderfrage von Steve de Shazzer sind Standards eines gelungenen Coachings.

Die Tools lassen sich je nach Thema beliebig anwenden. Ziel soll sein, eine neue Perspektive zu erkennen, von der Metaebene aus Alternativen zu entdecken, die durch den inneren Konflikt im Stack State verdeckt wurde.

Ebenso wie in der Mediation soll der Klient dann selbst in der Lage sein, die für ihn beste Lösung zu finden. An der Stelle möchte ich betonen, dass lösungsorientiertes Coaching keine beratende Tätigkeit darstellt sondern ein unterstützen des Klienten beim Finden seiner eigenen Lösung.

Mediation ist ganz klar ein eigenes Verfahren basierend auf Konflikte, in ihrem Ablauf klar strukturiert. Spätestens auf einer nach Glasl eingeteilten Eskalationsstufe von 4 lässt sich ein Konflikt nicht mehr einvernehmlich ohne die Hilfe eines 3. (z.B. Mediator) lösen und die Parteien verlieren ihre Handlungsfähigkeit. Attacken beherrschen den Konflikt.

Unterteilt ist die Mediation in 5 Phasen die den Leitfanden bilden und eine ganz wichtige Orientierung darstellen.
Die 5 Phasen im Überblick:

- Phase 1: Auftragsklärung (Ablaufplan, Rolle des Mediators, Mediationsvertrag, Freiwilligkeit, Ziele und Wegevereinbarung, „ Spielregeln")
- Phase 2: Themen festlegen
- Phase 3: Motive, Bedürfnisse, Interessen + nutzen herausarbeiten, Gemeinsamkeiten finden, Windows1+2
- Phase 4: Ungefilterte Ideenfindung, Bewertung und Auswahl von Lösungsoptionen
- Phase 5: Vereinbarung

In der Mediation nimmt der Mediator die Metaebene ein und dient mit der Wiedergabe seiner Wahrnehmung als Spiegel. Er gibt eine permanente Rückmeldung des gesagten – fasst zusammen, paraphrasiert (umformulieren) das gehörte positiv formuliert oder wertneutral für das Gegenüber zurück.
Für eine Mediation sind Tools wie Fragen, 4 Ohren Modell und viele Kommunikationsstrategien unabdingbar wichtig diese zu beherrschen sowie genau hinzuhören um zu verstehen und Bedeutungen heraus arbeiten zu können. Auch Refraiming, die Wunderfrage sind Möglichkeiten den Blick weg vom Problem hin zu neuen kreativen Gedanken zu lenken. Auch ist es möglicherweise erforderlich, Resilienz Faktoren herauszuarbeiten oder eine Partei in ihrer Persönlichkeit zu stärken da sonst keine Verhandlung möglich ist.

Abschließend möchte ich folgendes Resümee über Unterschiede und definitiv auch Gemeinsamkeiten beschreiben.
Geht es um Entwicklungsprozesse, sowohl im Team als auch beim Einzelnen ist das Coaching ganz klar die beste Wahl.
In Teamkonflikten zuerst Mediation mit Hauptakteuren (natürlich nur bei Zustimmung) um dann ein Teamcoaching im weiteren Verlauf mit guter Basis zu starten. Im Falle von Paar-/Familiencoaching kommt es ebenso wieder darauf an, ob es um Entwicklung oder festgefahrene Konflikte geht. Beides, Coaching und Mediation ausüben zu können bietet jedenfalls die bestmögliche Flexibilität und Wahlmöglichkeit für die Klienten!

Andrea Ruttmann

Bild von Geralt auf Pixabay dl am 13.10.2022

Verbundener Inhalt:

- Soziale Arbeit/Sozialpädagogik
- Zur Haftung des Anwaltsmediators
- OLG Rostock, 5.1.2007, 8 W 67/06