

Supervision und Mediation – der Dialog hat begonnen¹

„Besonders das Verhältnis von Mediation und Supervision ist klärungsbedürftig ...“¹, so war es in der Mitgliederzeitschrift der Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv) im Jahre 2004 zu lesen. Und: „Auf jeden Fall ist das unverbundene Nebeneinander der beiden Professionen ein echtes Qualitätsproblem ...“².

Supervision und Mediation traten auf dem Beschäftigungsmarkt und auf dem Ausbildungsmarkt zunehmend unverbunden nebeneinander auf, Kunden – Beratungskunden wie Ausbildungsinteressent/innen – wurde wenig Transparenz und ebenso wenig Verbindung zwischen den beiden Beratungsformen geboten. Und das, wo doch für beide – wenn auch in unterschiedlicher Weise – „Konflikte“ und der Umgang mit ihnen einen Bezugspunkt in der Bestimmung ihres Gegenstandes darstellen.

Auf Anregung von Mitgliedern der DGSv richtete deren Vorstand Ende 2003 eine „Projektgruppe Supervision und Mediation“ ein, die unter der Leitung von Roland Kunkel-van Kaldenkerken mit dem Vorstandsauftrag arbeitete, innerhalb möglichst kurzer Frist eine Synopse der Formate Supervision und Mediation, der zugrunde liegenden Qualifikationswege und der Entwicklungen im Rahmen der Professionalisierung zu erstellen, die Recherche dem Vorstand vorzulegen und Handlungsempfehlungen auszusprechen.

Die Projektgruppe berichtete dem Vorstand im Oktober 2005, stellte die erbetene Synopse zusammen und sprach konkrete Empfehlungen aus. Eine wichtige Empfehlung: Die DGSv sollte aus den o.g. Gründen den berufspolitischen Kontakt zu Verbänden im Bereich der Mediation aufnehmen und Schritte des Dialogs und Ideen zu überschaubaren gemeinsamen Projekten entwickeln. Zudem sollte die DGSv überprüfen, ob die in ihren öffentlichen Verlautbarungen verwendete Begrifflichkeit zum für beide Seiten wesentlichen Begriff „Konflikt“ (und zu anderen Begriffen) überarbeitet werden muss. Die DGSv sollte darüber hinaus darauf hinwirken, dass in beiden

¹ Veröffentlicht in Spektrum der Mediation Nr 23 3. Quartal 2006

Szenen in fachlich begründeter, verantwortlicher und möglichst aufeinander abgestimmter Weise über das jeweils andere „Format“ gesprochen wird, so dass sowohl die Beratungsanbieter – Supervisor/innen und Mediator/innen – wie auch deren Kund/innen Unterschiede und Gemeinsamkeiten besser identifizieren können und somit Transparenz und Qualität erhöht werden.

Aufgrund verbandlicher, fachlicher und personeller Verbindungen entstand so zunächst der Kontakt zwischen der DGSv und dem Bundesverband Mediation e.V. (BM); der DGSv ist deutlich, dass die Szene der Mediation auch durch weitere profilierte Verbände mit geprägt wird und steht daher weiteren verbandlichen Kontakten offen gegenüber.

Zu Beginn des Jahres 2006 fand in einem ausführlichen Gespräch zwischen Dr. Wilfried Kerntke, dem Vorsitzenden des Bundesverbandes Mediation e.V. (BM), und Jörg Fellermann, Geschäftsführer der DGSv, ein erstes ausführliches Sondierungsgespräch statt, das von deutlichem gegenseitigem Interesse, dem Willen, mehr auf Kooperation denn auf Konkurrenz zu setzen und vielen gemeinsamen Einschätzungen bezüglich der Gesamtentwicklung der Beratungslandschaft auch weit jenseits von Supervision und Mediation geprägt war. Aufspaltungstendenzen im weiten Bereich der arbeitsbezogenen, prozessorientierten Beratung sollte auf jeden Fall kein Vorschub geleistet werden.

Im Rahmen dieses grundlegenden Gespräches wurden eine Reihe von Vereinbarungen getroffen: Die DGSv lud den BM dazu ein, die in Broschüren der DGSv verwendeten Begriffe „Konflikt“ und „Mediation“ auf der Grundlage des fachlichen Wissens des BM neu zu fassen (*inzwischen erfolgt und in Neuauflagen berücksichtigt³*). Der BM lud die DGSv zu seiner zu Jahresbeginn 2006 in Köln stattfindenden Ausbilder/innen-Konferenz ein (*die Einladung wurde durch den Geschäftsführer der DGSv, Jörg Fellermann, gerne angenommen*); der BM lud die DGSv zur Beteiligung am BM-Kongress 2006 in Hamburg ein (*die DGSv wird durch einen Informationsstand und durch den workshop von Ingeborg Bispinck-Weigand und Elfi Gorges „Wandel gestalten durch Supervision“ am 29.09.2006 vertreten sein*); die DGSv-Regionalgruppe Berlin und die BM-Regionalgruppe Berlin diskutierten im Mai 2006 auf der Grundlage des Berichtes der DGSv-Projektgruppe in einer gemeinsamen Abendveranstaltung;

die DGSv regte den BM an, die Möglichkeit einer Vernetzung mit zahlreichen anderen Verbänden unter dem Dach der Deutschen Gesellschaft für Beratung e.V. (DGfB) – der die DGSv selbst auch angehört – zu prüfen.

Der Dialog hat begonnen, pragmatische erste Schritte sind getan, stehen kurz bevor oder können nun auf kurzem Wege weiter entwickelt werden. Hier ist zukünftig sicher auch die Frage, in welcher Weise Qualifikationsbausteine aus beiden „Szenen“ aufeinander bezogen werden können, von Bedeutung.

Die DGSv begrüßt diese ersten Schritte sehr und bedankt sich bei Dr. Wilfried Kerntke für die spürbare Bereitschaft zur Kooperation und bei ihren eigenen Mitgliedern Dr. Marianne Engelhardt-Schagen, Elisabeth Fernkorn, Carla van Kaldenkerken, Roland Kunkel-van Kaldenkerken, Dr. Harald Pühl und Dr. Joseph Rieforth, die die Projektgruppe der DGSv gebildet haben.

- In einem gesonderten Kasten -

Aspekte eines Vergleichs von Supervision und Mediation

„*Teamsupervision* und *Organisationsmediation* unterscheiden sich vor allem in drei Punkten: in der Indikation, im Setting und in der Haltung.

Indikation

In der Projektgruppe besteht Konsens, dass Supervision zur Bearbeitung von akuten Konflikten nur unter besonderen Bedingungen in der Lage ist. Wenn wir dem Eskalationsschema von Glasl⁴ folgen, sind auf den Stufen 1 – 3 Moderation und Supervision durchaus hilfreich. Auf den Stufen 4 – 6 wären Mediation und Konfliktmoderation angezeigt und bei den Stufen 7 – 9 Machteingriffe. Mediation dient in erster Linie der schnellen Wiederherstellung von Arbeitsfähigkeit. Supervision ist auf diese Arbeitsfähigkeit angewiesen.

Die Grenze der Konfliktbearbeitungsmöglichkeiten von Supervision haben wir so markiert:

- supervisorisch kann nicht mehr weitergearbeitet werden, wenn der Kontakt in der Supervisionsgruppe nachhaltig gestört ist (Verständigungsversuche misslingen, Perspektivenwechsel funktioniert nicht mehr).
- für eine Konfliktbearbeitung brauchen wir noch identifizierbare und anwesende Konfliktpartner und
- klare Themen. Der Konfliktgegenstand muss benennbar und regelungsfähig sein. Wir brauchen eine Verhandlungsmasse

In diesen Fällen bzw. in einer solchen Phase der Supervision kann die Komplexität nicht mehr weiter entfaltet werden, weiteres Aufdecken würde nur „Öl ins Feuer“ gießen. Die Komplexität muss reduziert werden. Die Konfliktpartner brauchen Sicherheit und eine klare, einfache Struktur.⁵

Für den Rahmen der Konfliktbearbeitung sind dann mindestens 2 Entscheidungen zu treffen:

- Bearbeitung des Konfliktes vor den anderen Teilnehmer/innen der Teamsupervision oder Ausklammern des Konfliktes in einen eigenen Kontext
- den Konflikt selber bearbeiten oder auf andere (z.B. Kooperationspartner) verweisen.

Die Konfliktbearbeitung braucht einen neuen Kontrakt, da hier andere Regeln gelten müssen als in der Supervision und eine stärker strukturierende Rolle der Beraterin/des Beraters gebraucht wird. Dieser Formatwechsel bedeutet einen professionellen Rollenwechsel (von der Supervision zur Mediation) und muss von daher stärker markiert werden als ein „Programmwechsel“ (Kornelia Rappe-Giesecke), der sich im selben Format (Supervision) vollzieht.

Setting

Die Termingestaltung bei der Mediation ist zeitnäher, wir haben kürzere Abstände zwischen den Terminen, zum Teil sind halbe oder ganze Tage sinnvoll.

Eine weitere Besonderheit ist die Teamarbeit (Co-Mediation): besonders bei hoch eskalierten Konflikten sollte zu zweit ggf. mit Beteiligung interner Mediator/innen gearbeitet werden.

Haltung

Den wichtigsten Unterschied zwischen den beiden Beratungsformaten sehen wir in der Haltung und im Rollenverständnis:

Kriterium	Mediation	Supervision
Der Umgang mit Zeit ist	ziemlich offensiv, um in kurzer Zeit die wichtigsten Punkte zu identifizieren und zu regeln. Mediation verlangsamt sehr selektiv und beschleunigt (keine Entscheidung ist auch eine Entscheidung).	überwiegend entschleunigend.
Die Gesprächsführung ist	ziemlich direktiv, Regeln werden bekannt gegeben und durchgesetzt (z.B. "Sie lassen sich gegenseitig bitte ausreden, ich werde Sie aber unterbrechen, sollte ich wahrnehmen, dass es zu neuen Verletzungen kommt")	eher non-direktiv, Regeln werden gemeinsam entwickelt, Störungen können Vorrang haben, Regelverstöße werden zum Teil an die Gruppe zurück gegeben
Komplexität wird	eher reduziert z.B. durch die Konzentration auf eine konsensfähige Beschreibung der Lage und pragmatische Orientierung auf Regelungsbedarfe	eher erhöht z.B. durch das Anbieten von Hypothesen und Deutungen, Aufgreifen von Spiegelungsphänomenen
Im Fokus steht	das Verständnis für unterschiedliche Bedürfnisse, emotionaler Ausgleich von verletzten Wünschen und Werten	die Erhöhung der Fachlichkeit und der Arbeitsqualität
Lösungsabstinenz ist	zwingend, eine Vermischung mit der Rolle des Schiedsrichters oder Schlichters wird streng vermieden, es geht ganz stark um die Eigenverantwortlichkeit der Konfliktparteien	nicht zwingend. In der Regel ist auch Zurückhaltung geboten, der Programmwechsel in Richtung Instruktion ist bei fachlichen Themen aber durchaus möglich"

(Auszug aus dem Bericht der DGSv-Projektgruppe Supervision und Mediation)⁶

Roland Kunkel-van Kaldenkerken

Supervisor DGSv, Mediator BM, Organisationsberater, Berlin.

Kontakt: kunkel@stepberlin.de.

Jörg Fellermann

Geschäftsführer der DGSv, Köln.

Kontakt: joergfellermann@dgsv.de.

¹ Roland Kunkel (2003): Zum Verhältnis von Mediation und Supervision, in: DGSv-aktuell 2/2004, S. 18.

² Ebenda.

³ vgl. Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V.(2006): Supervision – ein Beitrag zur Qualifizierung beruflicher Arbeit, 5. Auflage, S.10-11, Stichworte „Konflikt“ und „Mediation“

www.dgsv.de/pdf/Grundl.pdf?PHPSESSID=90f1adae2fdebec8ae6d061dc10fd135 (08.07.2006).

⁴ Friedrich Glasl (1997): Konfliktmanagement, Stuttgart.

⁵ Diese Markierung der Grenze korrespondiert mit den Ergebnissen des Workshops Supervision und Mediation beim Jahreskongress des Bundesverbandes Mediation e.V. 2004.

⁶ Der Bericht der DGSv-Projektgruppe Supervision und Mediation wurde erstellt von Dr. Marianne Engelhardt-Schagen, Elisabeth Fernkorn, Carla van Kaldenkerken, Roland Kunkel-van Kaldenkerken, Dr. Harald Pühl und Dr. Joseph Rieforth und im Oktober 2005 dem Vorstand übergeben.