

Ein Berater sollte auch Mediator sein!

Konflikte sind so normal wie unerlässlich – gerade in Organisationen, leiten sie doch notwendige Veränderungen ein. Doch wie wichtig sie für die Entwicklung von Organisationen auch sein mögen, ihre nachhaltige Bearbeitung und Lösung gestalten sich häufig kompliziert und aufwendig.

Einen besonderen Ansatz zur Konfliktbearbeitung vertritt Harald Pühl mit seiner *OrganisationsMediation*, die er vor zwei Jahren in einer Publikation beschrieb.* Der Sozialpädagoge, Diplom-Psychologe, Supervisor und Mediator sieht die mediative Konfliktbearbeitung von Anfang an in ihrer kontextuellen Bezogenheit. Das heißt, sie ist zum Beispiel in Unternehmen immer in eine Organisation eingebunden. Insofern bedeutet Mediation im systemtheoretischen Ansatz stets auch eine Erweiterung klassischer Mediationsstrategien. Unter klassisch verstehe ich hier die Annahme, dass ein neutraler Dritter zwischen streitenden Parteien vermittelt. Mit der systemischen Perspektive ergibt sich eine Verbindung zu Organisations- und Teamentwicklung, Coaching und Supervision.

Darüber hinaus geht es Pühl bezogen auf die Anwendung supervisorischer Werkzeuge darum, Konflikte und ihre Dynamik zu verstehen. In der Folge beschreibt er den Prozess der Mediation – auch mit dessen möglicherweise auftretenden Problemen. Ausführlich wird die Auftragsklärung (S. 47–80), die neben der Interessensklärung (S. 90–114) das Kernstück des Mediationsprozesses ausmacht, beschrieben.

Das, was Pühl „OrganisationsMediation“ nennt, ist ein „Patchworkmodell“ bzw. ein „Crossover“ (S. 115 ff.) zwischen Systementwicklung und Mediation. Mediation findet immer auch dort ihren Platz, wo Kommunikationsprozesse bzw. Verhandlungen durch eskalierte Konflikte gestört werden. Insofern gehört Mediation als Beratungsverfahren systematisch zur Prozessberatung dazu (S. 115).

In der Organisationsdynamik sind Konflikte notwendig und sollten „gepflegt“ werden, so Peter Heintel (S. 31). Beratungsprozesse sollten also zugunsten eines implementierten Mediationsverfahrens unterbrochen werden, wenn sie durch auftretende unproduktive Konflikte behindert werden. Dies verlangt wiederum von den in der arbeitsbezogenen Beratung Agierenden grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten zur Führung einer Mediation. Ansonsten, so Pühl am Beispiel der Supervision, sei diese ein „Durchwurschteln“ mit hohem Energieaufwand“ in eskalierten Konflikten.

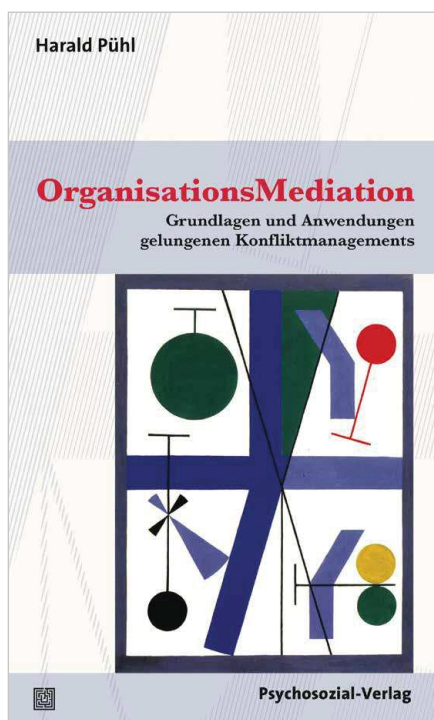
Zugespitzter im Sinne des Autors auf der Handlungsebene formuliert: Berater sollten nicht nur Supervisor, Coach, Team- oder Organisationsentwickler sein, sondern auch Mediator.

Fazit: Ein kurzweilig zu lesendes Buch, dessen Umfang von 164 Seiten dem Inhalt angemessen ist. Besonders hervorzuheben sind dabei die zahlreichen praxisnahen Beispiele, welche die theoretischen Gedankengänge begleiten.

Prof. Dr. Gemot Barth

Leipzig, Mediator (Berlin und Stuttgart)

*Harald Pühl (2018): *OrganisationsMediation. Grundlagen und Anwendungen gelungenen Konfliktmanagements*. Gießen: Psychosozial-Verlag.



Anzeige



Ausbildungsinstitut perspectiva
AUS- UND WEITERBILDUNG

- SYSTEMISCHES COACHING
- GEWALTFREIE KOMMUNIKATION
- MEDIATION – DIE ERFOLGREICHE UND ZEITGEMÄSSE KONFLIKTLÖSUNG
- MODERATION IM KONTEXT VON ORGANISATION UND FÜHRUNG
- MEDIATIONSANALOGUE SUPERVISION

AUBERG 9 | 4051 BASEL | WWW.PERSPECTIVA.CH

