

Ausbildungen und deren Inhalte

Im ersten Teil dieses Artikels geht es um Coaching-, ab Seite 30 um Mediations-Ausbildungen. Es zeigt sich, dass es strukturelle Unterschiede, aber auch Ähnlichkeiten gibt.

DER BERUFSWUNSCH COACH ist nicht der einzige Grund, warum man eine Coaching-Ausbildung anstreben könnte und so kann man deren Teilnehmer grob in 2 Gruppen unterscheiden: solche, die als Coach beruflich tätig sein wollen und daher die notwendige Ausbildung absolvieren und solche, die gar nicht (hauptberuflich) als Coach tätig sein wollen und die Ausbildung wegen der Inhalte und deren Nutzen für den (Berufs-)Alltag machen.

Wir wollten etwas über die Motive der Ausbildungsteilnehmer erfahren, haben dazu einige Anbieter befragt und zum Teil unterschiedliche Antworten erhalten.

Luzia Fuchs-Jorg, Geschäftsführerin KICK OFF Management Consulting GmbH (www.kick-off.at) antwortet auf die Frage, wie die Verteilung dieser beiden Gruppen in ihren Angeboten ist: »In unseren Coaching-Lehrgängen, die wir seit 15 Jahren laufend anbieten, können wir einen interessanten Trend erkennen. Waren vor 10 Jahren noch etwa zwei Drittel der Teilnehmer interessiert, den Lehrgang für sich selbst – als Manager oder aus anderen Gründen – zu verwenden, so sind es heute nur mehr ein Drittel, die nicht haupt- oder nebenberuflich als Coach tätig sein wollen. Zumindest wollen sich viele ein ›Spielbein‹ zum ›Standbein‹ aufbauen, um für alle Eventualitäten gerüstet zu sein.«

Sabine Prohaska, Inhaberin von seminarconsult (www.seminarconsult.at), berichtet anderes: »In den letzten Jahren haben wir mehr Teilnehmende, die die Ausbildung machen, um ihre Gesprächskompetenz im Beruf (Führung, Personalentwicklung) zu professionalisieren. Diese Gruppe schließt zwar nicht aus, irgendwann auch Coaching anzubieten, doch die primäre Motivation zur Ausbildung ist ein ganz privates Interesse an Weiterbildung.«

Roman Braun, Geschäftsführer Trinergy (www.trinergy.at), sieht die beiden Gruppen gleich verteilt: »In der Ausbildung zum ICF-Coach sind 50% der Teilnehmer angehende Coaches, die anderen 50% kommen wegen der Inhalte.« Auch bei der CTC Academy (www.ctc-academy.at) ist die Verteilung der beiden Gruppen laut Geschäftsführerin Corinna Ladinig 50:50.

Es gibt also ziemlich viele, die eine Coaching-Ausbildung machen, obwohl sie gar nicht (hauptberuflich) als Coach tätig sein wollen. Was kann ihnen diese Ausbildung bringen?

Roman Braun: »Besser zu werden als Coach, heißt besser zu werden als Mitmensch. Mitmenschlichkeit hat das, was es für Coaching braucht, immer geboten: Der Rat des besten Freundes war oft erschütternd, aber immer ehrlich bemüht. Der Hofnarr hat sein Leben riskiert für das Zeigen des unbequemen Spiegelbildes. Möglicherweise hängt der steigende Bedarf nach Coaching mit einer Abnahme der Mitmenschlichkeit zusammen: Zu oft wird das Bequeme gewählt, das Sich-Nichteinlassen auf andere oder unbequeme Lösungen, weil wir kein Gegenüber mehr haben oder sein wollen.«

Der Lehrcoach und Mediator Alfred Freudenthaler (Freudenthaler Training – Coaching – Mediation; www.freudenthaler.com) erklärt, warum auch Nicht-Coaches von der Ausbildung profitieren: »Aus meiner Sicht geht es um zwei Aspekte: Einerseits ist eine Coaching-Ausbildung für alle geeignet, die ihre Kommunikationsfähigkeit weiterentwickeln wollen. Insbesondere geht es dabei um die Fähigkeit, wirkungsvolle (systemisch-lösungsorientierte) Fragen zu stellen und aktiv zuzuhören. Auf der anderen Seite geht es um die Haltung, die professionellem Coaching zugrunde liegt: z. B. dem anderen et-

was zuzutrauen und ihm dabei zu helfen, die eigenen Potenziale für die Lösungsfindung zu nützen (und nicht: »Ich weiß es besser und gebe dir Tipps und Ratschläge«). Führungskräfte können mit dieser Haltung gezielter ihre Aufgabe als Personalentwickler wahrnehmen und ihre Delegationsfähigkeit weiter entwickeln. Aber auch für andere beratende Tätigkeiten kann eine Coaching-Ausbildung sehr nützlich sein, z. B. für Betriebsräte, Unternehmens-, Steuer- oder PR-Berater etc.«

Das mit der Haltung sieht Veronika Aumaier, Geschäftsführerin AUMAIER COACHING|CONSULTING GMBH (www.aumaier.com) genau gleich: »Coaching lebt einerseits von einer ganz speziellen Haltung: emphatisch, lösungsorientiert, offen. Dies kann auch in anderen beruflichen Rollen, in denen man mit Menschen zusammenarbeitet, sehr nützlich sein.« Und auch sie streicht die in der Ausbildung vermittelten Techniken hervor, die eben nicht nur für Coaches relevant sind: »Diverse Coachingtechniken wie beispielsweise hypothetische Fragen, lösungsorientierte Fragen, Skalierung, Reframing etc. können in einer Projektleitung oder Führungsaufgabe sehr nützlich sein. Eine Coachingausbildung bildet einen sehr nützlichen Handwerkskoffer für den beruflichen Alltag.«

Luzia Fuchs-Jorg sieht gerade für Manager viele Vorteile: »Viele Manager – meist Menschen, die selbst einen Coach als Begleiter haben – möchten sich durch einen intensiven Lernprozess professionalisieren, um den Herausforderungen als Führungskraft (besser ausgerüstet) standhalten zu können. Viele haben erkannt, dass Führung durch eine systemische Haltung und durch die vielfältigen Werkzeuge, die ein Coach verwendet, wesentlich effektiver passieren kann. Darüber hinaus entwickelt man eine hohe Bewusstheit über die Wirkungskräfte in einem System und fühlt sich daher nicht länger »ausgeliefert« und ohnmächtig. Auch wissen viele, dass durch den intensiven Selbstreflexionsprozess, der in Coaching-Ausbildungen nötig ist, ein Schub in der Persönlichkeitsentwicklung stattfinden kann, den kein firmenintern angebotenes Programm bringen kann. Hohes Selbstvertrauen, Gelassenheit und damit starke Resilienz sind die Elixiere, die man als Belohnung für seine Arbeit an und mit sich selbst bekommt, um die Schwierigkeiten der komplexen Aufgaben und Verantwortungsbereiche im Management meistern zu können.«

Auf die fürs Führen so wichtigen Techniken, die eine Coaching-Ausbildung vermitteln kann, geht auch Corinna Ladinig ein: »Die Teilnehmer, die gar nicht als Coach tätig werden wollen, sind meist als Führungskräfte oder als HR- und PE-Manager tätig und benötigen die Tools für Inhouse-Coachings und Gesprächsführung.

Auch zur eigenen Reflexion und Weiterentwicklung ist eine Coaching-Ausbildung durchaus geeignet.«

Sabine Prohaska ergänzt: »Unsere Absolventen berichten meist, dass sich ihre Sichtweise auf z. B. Konflikte, Entscheidungssituationen, Verhalten von Mitmenschen etc. sehr stark ändert. Gerade die Auseinandersetzung mit der Coachinghaltung und dem dazugehörigen Menschenbild regt zur Selbstreflexion an und bewirkt sehr oft einen Perspektivenwechsel. Dies schafft in Folge neue Möglichkeiten, Situationen anders zu bewerten bzw. damit umzugehen. Die Techniken wiederum erweitern das eigene Handlungsrepertoire. Egal ob man im Verkauf arbeitet, eine Sitzung moderiert oder ein Mitarbeitergespräch führt, man hat nach der Coachingausbildung umfassendere Möglichkeiten, zu agieren.«

Auf diesem Gebiet sind sich die befragten Anbieter einig: In einer Coaching-Ausbildung erlernt man eine Grundhaltung und Techniken, die einem in vielen Lebensbereichen von großem Nutzen sein können, nicht nur als Coach. Jene, die so eine Ausbildung machen, ohne selbst als Coach tätig werden zu wollen, haben dies offenbar erkannt und arbeiten an ihrer eigenen Weiterentwicklung.



Veronika Aumaier

»Diverse Coaching-techniken wie beispielsweise hypothetische Fragen können in einer Projektleitung oder Führungsaufgabe sehr nützlich sein.«



Roman Braun

»Besser zu werden als Coach, heißt besser zu werden als Mitmensch.«

Coach als Beruf

Es gibt aber natürlich auch die konträre Zielgruppe: Menschen, die Coach werden wollen – und vielleicht noch keinerlei Vorkenntnisse und Befähigungen haben.



TRINERGY
INTERNATIONAL
EUROPAS No.1
FÜR COACHING & NLP

NLP

Mental-, NLP- und Management-**TrainerIn**

NLP-Coach und **ICF-Coach**

SupervisorIn

akademischer Lehrgang zum **MBA**

MediatorIn

Lehrcoach, inkl. Lebens- und SozialberaterIn

anerkannt von:
 BM f. Justiz, WK Österreich,
 ECNLP, ITA, ICF

www.trinergy.at ☎ **(+43 1) 985 10 60**



Corinna Ladinig

»Auf jeden Fall braucht man eine Basisausbildung und dann eine aufbauende Ausbildung plus einen Gewerbeschein.«

higungsnachweise in diese Richtung haben – z. B. jemand, der sich gerade erst dazu entschlossen hat, Coach zu werden. Welche Art Ausbildung ist dieser Gruppe zu empfehlen?

Alfred Freudenthaler würde zuerst gerne die Motive einer solchen Person klären: »Hier gilt es vorerst zu hinterfragen, aus welchem Motiv jemand Coach werden will und ob die Person ein realistisches Bild vom Coaching-Markt und der Tätigkeit eines Coachs hat. Wenn jemand tatsächlich keinerlei Vorkenntnisse hat – was ich mir schwer vorstellen kann –, ist sicher vor einer fundierten Coaching-Ausbildung der Besuch von Basis-Seminaren zum Thema Kommunikation, systemische Beratung, Train-the-Trainer etc. zu überlegen.«

Luzia Fuchs-Jorg rät Interessierten zur sorgfältigen Auswahl: »Es gibt unzählige Ausbildungen, die versprechen, dass man damit in Zukunft als Coach arbeiten kann. Von dreitägigen Seminaren bis zum Master of Coaching gibt es auf dem Markt alles, was das Herz begehrt. Um als Coach beruflich tätig sein zu können, braucht es eine solide Langzeitausbildung, die Theorie und Praxis beinhaltet – starke Selbsterfahrung und Supervision während der Praxisarbeiten. Nach einem Praxistest und nach Absolvierung aller nötigen Elemente des Lehrgangs kann dann ein Zertifikat ausgestellt werden. Alle Ausbildungen, die diese Elemente nicht beinhalten, bieten dem zukünftigen Coach zu wenig Basis, um auf dem Markt erfolgreich tätig zu sein.«

Dass es ohne Basis kaum geht, sieht auch Veronika Aumaier so: »Coaching braucht einen Kontext – ein Fachgebiet, in dem man bereits Erfah-

ung und Fähigkeiten erworben hat wie bspw. in Unternehmensführung, in Strategie- oder Organisationsprojekten, in Mitarbeiterführung etc. Und dann würde ich zu einer lösungsorientierten, systemischen Coachingausbildung raten, die den inhaltlichen Beratungsansatz methodisch ergänzt.«

Roman Braun schlägt eine konkrete Ausbildung vor: »Ich rate zu einer fundierten ICF-Coach Ausbildung mit Schwerpunkt auf Kommunikation, Konfliktlösung und Persönlichkeitsentwicklung – anerkannt von der International Coach Federation, der weltweit größten Vereinigung von Coaches mit über 14000 Mitgliedern in über 80 Ländern.« Und er hat auch gleich ein komplettes Programm im Angebot: »Bei Trinergy besteht die Ausbildung aus Einführungsseminar, Trinergy-NLP Practitioner, Trinergy-NLP Master, Trinergy-Trainer und Trinergy-NLP Coach.«

Corinna Ladinig betont die Notwendigkeit eines Gewerbescheins: »Auf jeden Fall braucht diese Person eine Basisausbildung und dann eine aufbauende Ausbildung plus einen Gewerbeschein – sei es als Unternehmensberater oder als Lebens- und Sozialberater – je nachdem, in welchem Kontext sie arbeiten möchte. Das kann der Beginn eines längeren Ausbildungsweges sein.«

Das hebt auch Sabine Prohaska hervor: »Den Interessenten muss klar sein, dass sie für die selbstständige Ausübung des Berufs Coach einen entsprechenden Gewerbeschein brauchen. Wenn für ihre Vorstellungen das Gewerbe Lebens- und Sozialberatung in Frage kommt, dann sollten sie sich überlegen, ob nicht eine lange Ausbildung, die auch mit dem LSB abschließt, das Richtige ist. Bei uns hat sich das persönliche Informationsgespräch mit Interessenten unserer Ausbildung bewährt, um hier die Erwartungen, Vorstellungen etc. abklären zu können. Manchmal stellt sich im Vorgespräch heraus, dass jemand mit einer Trainerausbildung oder Mediationsausbildung besser bedient ist.«

Für jemanden, der ohne fachlichen Hintergrund Coach werden will und dazu eine passende Ausbildung machen möchte, ist es also ein weiter Weg, der ihn zunächst zu Basis-Schulungen in Sachen Kommunikation führt. Und es geht auch darum, Informationen einzuholen und sich einen Überblick über das Angebot zu machen. Was welche Ausbildung beinhaltet und was man damit beruflich machen darf, ist nicht so klar geregelt, wie man das von anderen Berufen kennt. Wir haben daher die befragten Experten auch um ihre Meinung zu einer möglichen Regulierung gebeten:

Wäre es aus Ihrer Sicht sinnvoll, die Voraussetzungen für die Berufsbezeichnung Coach und die Ausbildung zum Coach ähnlich exakt und nachvollziehbar zu re-



Luzia Fuchs-Jorg

»Um als Coach beruflich tätig sein zu können, braucht es eine solide Langzeitausbildung.«



Was **Coaching für Führungskräfte und Teams** wirklich bringt, sagen Ihnen am Besten meine Kunden selbst...



www.herbertstrobl.cc

Kundenstimmen

Training - Coaching - Mediation - Rhythmus-Seminare



*Ich unterstütze Sie dabei,
erfolgreich zu sein.*

**Freudenthaler
Training**

A-5020 Salzburg
Kleingmainer Gasse 23b

www.freudenthaler.com



geln, wie jene für den Beruf Mediator oder auch jene für den Gewerbeschein Lebens- und Sozialberater?

Sabine Prohaska: »Ich würde eine nachvollziehbare Regelung begrüßen. Denn eine Professionalisierung von Coaching ist wichtig für die Zukunft des Berufsbildes ›Coach‹. Der Begriff ›Coaching‹ scheint für viele ein Synonym für ›Beratungsgespräch‹ zu sein.«

Luzia Fuchs-Jorg: »Wir würden es sehr begrüßen, wenn die Voraussetzungen für den Beruf des Coachs klarer geregelt wären und dadurch Unterschiede im Marktauftritt hergestellt werden könnten. Doch, wie in allen Berufen, zählt am Ende nicht der ›Zulassungsschein‹, sondern der nachhaltige Erfolg – und dieser ist im Bereich Coaching nur möglich, wenn zufriedene Kunden Weiterempfehlungen abgeben.«

Roman Braun: »Letztendlich ist es für die Teilnehmer und deren zukünftigen Klienten relevant, ob der Coach eine gute Ausbildung genossen hat, weniger ob sie nachvollziehbar geregelt ist. Und eine gute Ausbildung hängt vom Vortragenden ab, der seine Lebenserfahrung einfließen lässt – so wie jeder Lehrer, Lektor an der Universität, jeder Trainer, jeder Coach und jeder Berater das tut.«

Alfred Freudenthaler: »Ja, unbedingt! Derzeit ist der Coaching-Begriff ja ungeschützt. Daher gibt es auch seitens der Coaching-Verbände (ACC, ICF) seit Langem Bestrebungen, allgemeine Qualitätsstandards einzuführen. Ein weiterer Schritt in diese Richtung ist die ISO-Zertifizierung (ISO 17024), die für den Kunden ebenso eine gewisse Sicherheit bedeutet.«

Corinna Ladinig: »Es gibt keine geschützte Berufsbezeichnung ›Coach‹ – die Tätigkeit des Coachings befindet sich in 2 Gewerbescheinen, und zwar in dem des Unternehmensberaters und in dem des Lebens- und Sozialberaters und das Erlangen dieser Scheine ist reglementiert. So viel ich weiß, gibt es Menschen, die eine eigene Berufsbezeichnung ›Coach‹ gerne hätten und auch dementsprechend die Regelung der Ausbildung.«

Sabine Prohaska: »Zur Zeit zeigen einige Berufsgruppen – Lebens- und Sozialberater, Arbeitspsychologen, Wirtschaftswissenschaftler, Unternehmensberater – Interesse daran, Coaching zu einer ihnen untergeordneten Profession zu machen.«

Diese Antworten machen offensichtlich, wie wichtig es ist, sich vor der Auswahl eines Ausbildungsweges ein genaues Bild von den eigenen Ansprüchen und Wünschen sowie von der rechtlichen Situation zu machen.

Aus der Sicht des Coachees

Natürlich sollte eine gute Coaching-Ausbildung auch jene Bereiche abdecken, die von zukünftigen Klienten im Coaching beansprucht werden.

Was also wird derzeit von Coachees am meisten nachgefragt?

Alfred Freudenthaler: »Ich sehe hier weniger die speziellen Themen oder die einzelnen Methoden im Vordergrund. Was zählt, ist in erster Linie die Haltung des Coachs. Dazu ein ordentliches Repertoire an (systemischen) Fragen, die sehr gut entwickelte Fähigkeit, beim Kunden anzudocken und ihm zuzuhören sowie ein Verständnis des Coaching-Prozesses.« Und das deckt sich ja mit den Angeboten bzw. mit den Instrumenten, die man in den Ausbildungen erlernt (siehe Beginn dieses Artikels).

Veronika Aumaier sieht aber auch Themen, die in manchen Coaching-Ausbildungen unberücksichtigt bleiben: »Von meinen Coachees, die ihm Managementbereich arbeiten, werden der Persönlichkeitsentwicklungsbereich und Kommunikation immer stärker nachgefragt: Stressbewältigung, Auftreten, Charisma, Werte, Konflikte etc. Das benötigt meiner Meinung nach Zusatzausbildungen in diesen Bereichen – das kann eine Coachingausbildung inhaltlich gar nicht und methodisch nur ansatzweise abdecken.«

Und damit sind wir wieder bei den Basis-Schulungen in Sachen Kommunikation. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass gute Coaching-Ausbildungen sowohl für angehende Coaches als auch für Menschen, die »nur« wegen der Inhalte teilnehmen, viel zu bieten haben. Wer tatsächlich als Coach tätig sein will, sollte sich entweder für eine besonders fundierte und lange Ausbildung entscheiden oder ergänzende Basis- bzw. Zusatzausbildungen absolvieren.



Sabine Prohaska

»Egal ob man im Verkauf arbeitet, eine Sitzung moderiert oder ein Mitarbeitergespräch führt, man hat nach der Coachingausbildung umfassendere Möglichkeiten, zu agieren.«



Alfred Freudenthaler

»Was zählt, ist in erster Linie die Haltung des Coachs. Dazu ein ordentliches Repertoire an Fragen, die Fähigkeit, beim Kunden anzudocken sowie ein Verständnis des Coaching-Prozesses.«

QUALITÄT SICHERN – QUALITÄT DARSTELLEN

Certified Management Consultant
Certified Business Trainer / Certified Business Coach
Certified Expert Consultant
Certified Supervisory Expert
Certified Turnaround Expert

Die Qualitätsakademie des WKO-Fachverbandes UBIT www.incite.at

- Berufsbegleitende Module
- Hohe Praxisorientierung
- ECTS & ISO-Zertifizierung
- Top Referententeam
- Lebendiger Methodenmix
- Seit 2004 an die 1.000 zufriedene Absolventen

seminar consult PROHASKA

www.seminarconsult.at



Alfons Helmel

»Die Absolventen verfügen nach der Ausbildung über Fähigkeiten, die auch für sie persönlich große Vorteile bringen.«

Mediations-Ausbildungen

Bei Mediationsausbildungen ist zunächst einmal alles anders, diese sind nämlich gesetzlich genau geregelt, bis hin zu den vorgeschriebenen Stundenzahlen für einzelne Fächer/Bereiche. Insgesamt sind mindestens 365 Ausbildungseinheiten zu absolvieren. Eine Aussage unseres Artikels über Mediation aus dem Vorjahr (www.magazintraining.com/mediation) ist, dass es für Führungskräfte eine gute Idee ist, bestimmte Tools einer Mediationsausbildung zu beherrschen. Wir haben bei **Alfons Helmel**, Geschäftsführer der Qualitätsakademie incite des Fachverbandes UBIT (www.incite.at) nachgefragt:

Sie bieten u. a. einen Lehrgang zum Wirtschaftsmediator mit 228 Ausbildungslehreinheiten an. Das bedeutet eine stark reduzierte Ausbildungszeit, aber auch, dass sich nur Angehörige eines sogenannten Quellberufs nach Absolvierung als Mediatoren eintragen lassen können. Machen bei Ihnen auch Menschen diese Ausbildung, für die das nicht zutrifft?

»In unserem Lehrgang befinden sich in erster Linie Personen, die aus den genannten Quellberufen kommen, denn die meisten Absolventen möchten bewusst ihr Berufsportfolio erweitern und sich nach Abschluss der Ausbildung in die Liste der eingetragenen Mediatoren beim BMJ registrieren lassen. Als Spezialisten in der Wirt-

schaftsmediationsausbildung haben wir selbstverständlich auch Teilnehmer aus anderen Bereichen, z. B. Personen aus HR- oder Rechtsabteilungen, die sich im Wirtschaftskontext mit innerbetrieblichen oder auch zwischenbetrieblichen Konflikten auseinandersetzen müssen und sich dahin gehend weiterbilden möchten.«
Wie viele sind das in Prozent? Warum machen diese Personen diese Ausbildung?

»Personen, die nicht aus Quellberufen kommen, sind bei uns eher selten, die Zahl macht ca. 10 % aus. Diese absolvieren die Ausbildung mit dem Ziel, in ihrem Grundberuf besser mit Konfliktsituationen umgehen zu können und somit erfolgreicher zu werden. Dieses Ziel wird nach Aussagen der Absolventen auch gut erreicht. Sie werden oft im Anschluss als firmeninterne Mediatoren oder Konfliktberater eingesetzt. Dennoch ist es auch für diese Personen später noch möglich, zusätzlich ergänzende Weiterbildungen zu absolvieren und dann die Eintragung anzustreben. Die Absolventen verfügen nach der Ausbildung über Fähigkeiten, die auch für sie persönlich große Vorteile bringen: Eigene Muster und Dispositionen in Konflikten erkennen und damit reflektiert umgehen können, schwierige Situationen kompetent analysieren, Methoden und Werkzeuge für den Umgang mit Konflikten adäquat einsetzen, Klärungs- und Konfliktgespräche professionell leiten und Mediationsverfahren kompetent durchführen zu können – Werkzeuge, die für jede Führungskraft von großem Nutzen sind.«

Birgit Fischer-Sitzwohl (Geschäftsführerin der Coverdale Managementberatungs und -trainings GmbH – www.coverdale.at) ist eingetragene Mediatorin. Wir haben sie nach den konkreten Ausbildungsinhalten gefragt:

Was lernt man in einer Mediationsausbildung?

Die Ausbildung hat vier wesentliche Säulen:

- Grundlagenwissen Mediation und Konfliktmanagement
- gesetzliche Grundlagen für Mediatoren
- eigene Verhaltensweisen im Konflikt kennenlernen, der Mediationsprozess
- Idealerweise auch die Arbeit an Echtfällen.

Was davon ist Ihrer Meinung nach besonders wichtig für die Arbeit als Mediatorin?

»Ich glaube, dass genau diese 4 Themen wichtig sind. Jede Mediatorin braucht ein ausreichendes Grundlagenwissen über Ursachen und Erscheinungsformen von Konflikten, wie Konflikte eskalieren und deeskaliert werden können, um im Prozess flexibel reagieren zu können, bzw. bestimmte Verhaltensweisen der Medianden schon im Vorfeld zu erkennen. Neben theoretischem Grundlagenwissen braucht es auch ein ausreichendes Set an Interventionstechniken zum Thema. Der Mediationsprozess beschreibt

Organisationsentwicklung



„Wir geben keine Antworten – wir stellen die richtigen Fragen.“

www.beraterkreis.at

ÖAGG | SVC

Lehrgang Supervision, Coaching und Organisationsberatung
seit 1991 – methodenintegrativ – praxisorientiert – ÖVS anerkannt

Start: Jänner 2015

Kontakt:

Maria Goldmann-Kaindl, MA, DSA

E-Mail: svc-wb@oeagg.at

www.oeagg.at/supervision

den idealtypischen Ablauf einer Mediation. Je nach Thema, Größe der Gruppe bzw. Anzahl der Mediatoren, wird dieser Ablauf natürlich an die Situation angepasst, allerdings im Kern steht das gleiche Prinzip. (Einen Einstieg finden – Spielregeln vereinbaren – Erwartungen abklären – Konfliktthemen erarbeiten – einzelne Themen verhandeln – eine Lösung entwickeln – vereinbaren – Kontrollpunkte vereinbaren und abschließen). Das ZivMedG bildet den rechtlichen Rahmen, in dem eine Mediation stattfindet. Themen wie Schweigepflicht, Fristenhemmung, Rechte und Pflichten für Mediatoren werden darin erläutert. Das Thema »eigene Verhaltensweisen in Konflikten« halte ich für das am meisten unterschätzte Thema. Viele glauben, wenn sie das Handwerkszeug beherrschen, können sie mediiieren. Weit gefehlt. Die meisten Mediatoren stehen sich selbst im Weg. In gewissen Situationen muss ich mich als Mediatorin auch »rantrauen«. Wir haben das in unserer Ausbildung »gestreift« und nur die langjährige Erfahrung als Trainerin und Beraterin hat mir anfangs die Standfestigkeit gegeben, mich von den Streitparteien nicht anstecken zu lassen.«

Auf der vom Justizministerium betreuten Website www.mediatoren.justiz.gv.at findet sich eine Liste der 58 in Österreich zugelassenen Ausbildungseinrichtungen für Mediatoren. Eine davon ist die emca academy (www.emca-ac.at), sie und die Universität Católica San Antonio de Murcia (UCAM) bieten am Campus Leobersdorf Ausbildungen an, die sich zu einem internationalen Studienprogramm zum Mediator ergänzen. Von der wissenschaftlichen Leiterin **Christa Zuberbühler** wollen wir wissen, was es damit auf sich hat:

Was sind die Vorteile, wenn die Mediationsausbildung internationale Aspekte beinhaltet?

»Gerade die internationalen Aspekte in der Mediationsausbildung weiten den Horizont und damit bleibt das Verständnis von Mediation nicht auf die unmittelbaren Einflüsse und Kräfte in den jeweiligen Konfliktfeldern stecken. International bedeutet ja vor allem über die Grenzen der eigenen Kultur, des eigenen Landes, unseres politischen und gesellschaftlichen Biotops hinaus und die Vernetzung mit den Entwicklungen, die sich rundum her ereignen, zu sehen und zu berücksichtigen. Gleichzeitig bedeutet die Internationalität in der Mediationsausbildung auch, dass die Mediatoren bestens gerüstet sind für Aufgaben, die Grenzen überschreiten oder interkulturelle Perspektiven verlangen.«

Welche Vorteile hat es, diese Ausbildung als eigenes Magister-Studium anzubieten?

»Mediation ist zwar vom wissenschaftlichen Standpunkt aus eine klar definierte Methode, im Alltag allerdings ein schillernder Begriff. Nicht alle, die ihn anwenden, haben eine ebenso klare Vorstellung davon, was Mediation um-

fasst, nicht alle, die sich als Mediatoren bezeichnen, haben die umfassende Ausbildung, die das Zivilrechtsmediationsgesetz verlangt, weil die Berufsbezeichnung ja nicht durch ein eindeutiges Berufsbild geregelt ist. Wie kann man also die Qualität sichern? Dadurch, dass die Qualität in der Ausbildung verstärkt wird und durch die Schaffung eines gezielten und anspruchsvollen Studiums unterstrichen wird, dass Mediation und Konfliktbearbeitung eine umfassende und fundierte Kompetenz auf universitärem Niveau darstellt bzw. auch als solches durch Absolventen angeboten werden kann.«

Wie hat sich die Zusammenarbeit mit einer spanischen Universität ergeben?

»Hier haben sich ergänzende Interessen getroffen: Die UCAM – inzwischen die zweitgrößte Privatuniversität Spaniens – suchte internationale Kontakte, auch um völkerverbindend zu wirken. Die emca academy hat ihrerseits internationale Kontakte geknüpft und nach Partnern gesucht. Aus der Symbiose der gemeinsamen Erfahrung und wissenschaftlichen Kompetenz wurde der »Magister in Mediation and Conflict Management« der UCAM, der in Österreich am emca campus in Leobersdorf in deutscher Sprache angeboten wird.«

So wie die emca academy haben auch die anderen auf der Website des Ministeriums gelisteten Anbieter interessante Ausbildungen. Das individuell passende Angebot zu finden, ist sicher herausfordernd. Genau wie beim Coaching. **T**



Christa Zuberbühler

»Gerade die internationalen Aspekte in der Mediationsausbildung weiten den Horizont.«



Birgit Fischer-Sitzwohl

»Neben theoretischem Grundlagenwissen braucht es auch ein ausreichendes Set an Interventions-techniken.«



die 1. adresse für ihre aus- und weiterbildung!

- mediation – konfliktmanagement
- coaching – psychologie
- consulting
- bildungswissenschaft

sprechen sie mit uns über diese universitätsstudien mit dem akademischen Abschluss „Magister“ / „Magistra“ (Mag.)

+43 (0) 2256 65800, office@emca-ac.at, www.emca-ac.at