

## WEITERBILDUNG IN KONFLIKTBEARBEITUNG

# Gegensätze konstruktiv bewältigen

In der Schweiz hat sich der Markt der Weiterbildung im Bereich der Konfliktbearbeitung über die letzten Jahre zunehmend professionalisiert. Die Übersichtlichkeit konnte mit dieser Entwicklung nicht Schritt halten. Weiterbildungsinteressierte müssen die Angebote hinsichtlich Einsatz und Nutzen prüfen.

VON PASCAL GEMPERLI (\*)

Es gibt Angebote für die verschiedensten Anforderungen und Berufsprofile: von klassischer Mediation und spezialisierten Anwendungen – z. B. Wirtschafts- oder Rechtsmediation – über allgemeine Konflikttheorien bis hin zu speziell entwickelten Methoden und Verfahren. Je nach Angebot fördern diese eher den Wissens-, den Kompetenzerwerb und/oder die Persönlichkeitsentwicklung. Dabei werden verschiedene pädagogische Methoden angewendet, z. B. preskriptive («vortragend») oder elizitive (starker Einbezug

## Weiterbildungsangebote: eine Auswahl

- > **Institut für Integrative Konfliktbearbeitung und Friedensentwicklung (IICP)**, «CAS Integrative Konfliktbearbeitung», [www.iicp.ch](http://www.iicp.ch)
- > **Universität Basel**, «University Professional – Interdisziplinäre Konfliktanalyse und Konfliktbewältigung», [www.postgraduate-basel.ch](http://www.postgraduate-basel.ch)
- > **Romerohaus**, «Go for Peace – Kurs für Friedenskompetenz», [www.romerohaus.ch](http://www.romerohaus.ch)
- > **Swisspeace**, Jährliches Kursprogramm mit verschiedenen Angeboten, [www.swisspeace.org](http://www.swisspeace.org)
- > **World Peace Academy**, «Master of Advanced Studies in Peace and Conflict Transformation», [www.world-peace-academy.ch](http://www.world-peace-academy.ch)
- > **Zak**, Zentrum für Agogik, «Master of Arts in Mediation, Konfliktforschung und Implementierung von konstruktiven Konfliktlösungssystemen», [www.zak.ch](http://www.zak.ch)
- > **Schweizerischer Dachverband Mediation**, [www.infomediation.ch](http://www.infomediation.ch)

der Kompetenzen und Erfahrungen der Teilnehmer). Diese wiederum können sich auf verschiedene Interventionsarten beziehen: (win-win)Verhandlung, Mediation, Dialog, Transformation oder Versöhnung. Neben unzähligen Variationen und Spezialisierungen wird heute oft zwischen folgenden zwei Hauptrichtungen unterschieden:

Die distributive oder lösungsorientierte Mediation: Kurzfristige Problemlösung, es wird versucht konfliktlastige Angelegenheiten im Guten zu lösen. Möbel werden verteilt, Vertragsstreitigkeiten ausgeräumt. Die Konfliktparteien sind nicht auf eine enge gemeinsame Zukunft angewiesen.

*Transformative Konfliktbearbeitung:* In einem längeren Prozess werden Annahmen und Haltungen sowie die Beziehung zwischen den Konfliktparteien transformiert; es entsteht «eine neue Wirklichkeit». Ziel ist es nicht, in erster Linie das Problem zu lösen, sondern die Beziehung und das Verständnis zwischen den Parteien zu verbessern und auf eine neue Grundlage zu stellen. Systemische Faktoren werden mit einbezogen.

Die angewandte Methode sollte nicht von der Überzeugung und dem Kenntnisstand der mediierten Person abhängen, sondern von der Natur des Konfliktes. Die richtige Methode gibt es nicht, sondern nur den richtigen Konflikt.

## Mediation und Konfliktbearbeitung

Der Begriff *Mediation* wird meist für das klassische Verfahren verwendet, bei dem ein Vermittler direkt mit zwei oder mehr Parteien arbeitet. Die Bezeichnung *Konfliktbearbeitung* hingegen ist breiter gedacht und kann vom Einparteien-Coaching über Mediation bis hin zur Entwicklung von institutionalisierten Konfliktbearbeitungssystemen verstanden werden.

## Anwendungs- und Arbeitsfelder

Das wohl wichtigste Kriterium bei der Wahl der richtigen Weiterbildung ist der angestrebte Anwendungsbereich und das zukünftige Arbeitsfeld. Umfassend gehaltene Aus- und Weiter-

bildungen dienen meist dem Wissenserwerb. Sie vermitteln beispielsweise Kenntnisse zum Funktionieren von Organisationen, zu den Gewaltformen und zur Konfliktforschung und befähigen dazu, Zusammenhänge zu verstehen und Systeme zu (er-)kennen. Arbeitsbereiche sind zum Beispiel internationale Organisationen, Journalismus oder Forschungsinstitute.

## Ein Grossteil der Angebote vermittelt dagegen konkrete Methoden und Werkzeuge der Konfliktbearbeitung, entsprechend obiger Ausführungen, und dienen somit hauptsächlich dem Kompetenzerwerb.

Absolventen sind in der Lage, in akuten oder strukturellen Konfliktsituationen schlichtend einzugreifen und die Konfliktparteien bei der Lösungsfindung zu unterstützen oder, je nach Methode, selbst konstruktive Lösungsbeiträge zu leisten. Das Design und die Struktur (bei Mehrparteien- und Mehrebenenkonflikten) von Prozessen gehören ebenso dazu wie Kommunikations- und Fragetechniken. Einsetzbar sind diese Kompetenzen bei Konfliktsituationen und entsprechenden Projekten auf allen Ebenen: Sozialarbeit, Integration, Entwicklungszusammenarbeit, etc. Nebst dem Kompetenzerwerb findet üblicherweise auch eine starke Persönlichkeitsentwicklung statt.

## Nicht wenige Menschen entscheiden sich aus rein persönlichen Gründen für entsprechende Kurse und profitieren von Angeboten, bei denen die Persönlichkeitsentwicklung im Vordergrund steht.

## Die Weiterbildungsanbieter

Genauso divers wie die Ansätze und Methoden für Konfliktbearbeitung sind die Anbieter selbst. So sind dies einzelne Experten, nicht-staatliche oder nicht-profitorientierte Organisationen, privatwirtschaftliche Betriebe, Universitäten sowie weitere öffentliche Insti-

tutionen. Kleinere Organisationen sind oft flexibler und bieten auch speziell zugeschnittene oder sogenannte «in-house»-Weiterbildungen an.

## Auswahl des Anbieters

Für die Auswahl eines geeigneten Anbieters schaffen die folgenden vier Faktoren Orientierung:

- *Die Reputation:* Hat der Anbieter einen guten Ruf, besteht die Organisation schon seit einer gewissen Zeit?
- *Der Praxistransfer:* Ist der Anbieter selber in der Konfliktbearbeitung tätig und kann somit einen Transfer zwischen Wissenschaft und Praxis gewährleisten?
- *Die Zertifizierung:* Ist die Organisation oder der Kurs von unabhängiger, dritter Stelle zertifiziert oder anderweitig anerkannt?
- *Das Arbeitsfeld:* Ist die Organisation oder die Kursleitung in jenem Feld tätig, in dem die Teilnehmerin selbst tätig ist oder werden will?

Eine fundierte Analyse und ein generelles Verständnis der Fachrichtung tut Not, um Bedürfnisse und Angebote abzugleichen. Dann kann eine Entscheidung getroffen werden, die den Anforderungen und Berufszielen der einzelnen Person entspricht.

## Vergleich zur Situation

In Zusammenarbeit mit verschiedenen Anbietern führt das Institut für Integrative Konfliktbearbeitung und Friedensentwicklung (IICP) einen Vergleich von Anbietern und Angeboten in der Schweiz durch. Das Resultat wird eine vergleichende Übersicht sein. Diese soll mehr Transparenz schaffen und so Interessierten den Zugang erleichtern und letztlich die richtige Wahl ermöglichen. Der aktuell Stand des Vergleichs ist auf der Webseite des IICP abrufbar.

(\*) Pascal Gemperli ist Kommunikationsingenieur mit Nachdiplom in Friedens- und Konfliktwissenschaften sowie in interkultureller Kommunikation und Mediation. Beim Institut für Integrative Konfliktbearbeitung und Friedensentwicklung Schweiz (IICP.ch) ist er als Co-Geschäftsführer, Mediator und Trainer tätig.