

Abgrenzung Mediation zu anderen Verfahren

	Mediation	Rechtsberatung	Therapie	Supervision	Coaching	Teamentwicklung
Definition	Konfliktvermittlung Stark strukturiertes Verfahren Ein allparteilicher Dritter ohne Entscheidungsgewalt begleitet die Parteien zu einer win-win-Lösung	Parteiliche Beratung auf der Grundlage von Gesetzen	Heilverfahren für Menschen mit „psychischen Störungen“ bzw. für Menschen in Lebenskrisen	Systematische und regelmäßige Reflexion des beruflichen Handelns in Arbeitsfeldern, in denen die professionelle Gestaltung zwischenmenschlicher Beziehungen die Hauptaufgabe darstellt	Selbstreflexion und – Wahrnehmung im Managementumfeld zeitlich begrenzt stark handlungs- und lösungsorientiert Begleitet oft Veränderungsprozesse von Betrieben/Personen	Maßnahme zur Entwicklung von Teamkompetenz Oft kombiniert mit erlebnisorientierten Methoden, weniger auf der reinen Reflexionsebene Einüben- ausprobieren- festigen
Beteiligte Personen (wer + wie viele)	Zwei- oder Mehrparteienkonflikte Mediator(en)	Klienten Rechtsberater	Patient ärztlicher oder psychologischer Psychotherapeut Krankenkasse	Klienten (Gruppe) Supervisor	Coachee (einzeln oder in einer Gruppe) Coach	Arbeitsteam Trainer
Grad d. Freiwilligkeit	freiwillig	freiwillig oder Zwang	freiwillig	freiwillig	freiwillig	freiwillig oder angeordnet
Grad d. Selbstbestimmung	hoch	niedrig	hoch	hoch	hoch	hoch bis niedrig

	Mediation	Rechtsberatung	Therapie	Supervision	Coaching	Teamentwicklung
Ziel/Ergebnis	Konfliktklärung Erarbeitung einer win-win-Lösung	Sieger oder Verlierer Rechtsklarheit	Aufarbeitung tiefer seelischer Beeinträchtigungen Verbesserung der Lebensqualität Wiederherstellung von seelischer Gesundheit, Heilung	Dient der Förderung sozialer Kompetenz und der Rollenklärung Fall- oder Teamsupervision Qualitätssicherung der alltäglichen Arbeit (Monitoring)	Verbesserung der (Führungs-) Kompetenz im Job Erweiterung des beruflichen Handlungsspektrums	Stärkung und Entwicklung von Teamzusammenhalt Klärung von Teamrollen und Aufgaben
Bearbeitungsebene	Interaktion der Konfliktparteien Interessen und Bedürfnisse der Konfliktparteien System-/ Organisationsbedingte Themen	Sachebene, Konfliktinhalt wenig die persönliche Ebene	Intrapersonelle Konflikte Tiefe Muster und Erfahrungen „Kindheitsnot“	Rollen Interaktion mit Klienten, im Team Beruflich, fachliche Themen	Interaktionsmuster Persönliche Muster und Erfahrungen im Bezug auf berufliches Verhalten	Interaktion im Team Rollen im Team Keine persönlichen Muster und Nöte

	Mediation	Rechtsberatung	Therapie	Supervision	Coaching	Teamentwicklung
Rolle des/der Experten	Mediator ist Experte für das Verfahren, nicht für die Inhalte Mediator gibt keine eigenen Inhalte z.B. Lösungen hinein	Expertenstatus, Experte für die Inhalte und den Prozess, erarbeitet Lösungen	Direktiver oder non-direktiver Wegbegleiter (abhängig von Therapieschule)	Supervisor ist Prozessbegleiter, unterstützt Selbstklärung	Coach gibt in erster Linie „Hilfe zur Selbsthilfe“ und stellt bei Bedarf Expertenwissen zur Verfügung	Trainer gibt Fachwissen ins System, baut Kompetenzen auf
Für welche Konflikte geeignet?	Bearbeitung von Konflikten zwischen Personen, auch bei höherer Eskalationsstufe	Bearbeitung von Konflikten zwischen Personen, auch bei höherer Eskalationsstufe	Bearbeitung intrapersoneller Konflikte	Konfliktprävention Bearbeitung von gering eskalierten Konflikten im Team	Konfliktprävention Vermittlung von Konfliktlösestrategien Bearbeitung von gering eskalierten Konflikten, auch ohne Anwesenheit aller Konfliktparteien	Konfliktprävention Erarbeitung von Teamregeln Bearbeitung von gering eskalierten Teamkonflikten