

Vertragsarbeit bietet in der Beratung (und Mediation) den Vorteil, **im Angesicht der Eigenverantwortlichkeit der Klient*innen zu intervenieren**. Das führt zu einer ganzen Reihe von weiteren Beratungsvorteilen, soweit die Beratung auf den Grundsätzen der „**Beratung ohne Ratschlag**“ beruht.

 Nowak, C.: Vertragsarbeit in der Mediation, in: Theorie und Praxis der Transaktionsanalyse in der Mediation, Baden Baden 2014; Gührs, M. & Nowak, C.: Das konstruktive Gespräch. Ein Leitfaden für Beratung, Unterricht und Mitarbeiterführung mit Konzepten der Transaktionsanalyse, Meezen: Limmer, 7. Auflage, 2014; Stewart, I. & Joines, V.: Die Transaktionsanalyse. Eine Einführung. Freiburg im Breisgau 2000.

Eigenverantwortlichkeit und Freiwilligkeit

Vertragsarbeit respektiert und fordert Eigenverantwortlichkeit der Beteiligten, die – unter den konkreten Umständen – freiwillig am Beratungsprozess teilnehmen. Das prozessorientierte Arbeiten mit Verträgen lässt kaum die Ansätze von Unmut und Unfreiwilligkeit unbesehen unter den Tisch fallen, sondern fordert deren kommunikative Integration. Motto: Besser freiwillig und eigenverantwortlich aufhören, als unfreiwillig und gezwungen dabei bleiben.

Interessenklarheit und -fokussierung

Vertragsarbeit fördert die Klarheit und Wahrnehmung der eigenen Interessen. Für die einen bedeutet die Fokussierung auf ihre Interessen, dass sie sich als kompetent erleben und als Gestalter*in des eigenen Lebens und Erlebens. Für die anderen bedeutet es Entlastung von einer gefühlten (Über-) Verantwortlichkeit für den Gesamtprozess. Denn der bewusst ausgehandelte Arbeitsvertrag verdeutlicht konkret, wer wofür mit was verantwortlich ist.

Rollenklarheit

Gute und bewusste Vertragsarbeit lässt auch in Mediationsgesprächen die Rollenunterschiede innerhalb der Organisation bestehen und erleben, so dass die Machtunterschiede nicht negiert werden müssen oder überbetonend zur Sprache kämen. Denn häufig stellt sich in Organisationsmedationen die Notwendigkeit dar, über Hierarchiestufen hinweg Kritik und Anerkennung zum Ausdruck zu bringen.

Angemessenes Erwartungsmanagement

Vertragsarbeit deckt frühzeitig unrealistische Vorstellungen vom Beratungsprozess auf. Insofern beugt es Enttäuschungen vor, wenn es sie auch nicht verhindern kann, zumal häufig die Erwartungen zu einem Zeitpunkt gebildet wurden, als es noch gar nicht um die Beratung oder Mediation ging.

Insoweit kann Vertragsarbeit den Beratungsprozess auch von Manipulationsversuchen sauber halten und sog. „heimliche“ Verträge unterbinden. Die Inhalte der psychologischen Ebenen bei den Vertragsbeteiligten wird frühzeitig angesprochen und bewusst überprüft.



Gegenwarts- und Zukunftsgerichtet

In Mediationen ist es zuweilen nötig, die Vergangenheit konkret zu beleuchten und gemeinsam aufzuklären, z.B. um Missverständnisse auszuräumen. Prinzipiell geht es allerdings um Veränderungsarbeit, die in der Gegenwart der Mediation in Rede und Verhandlung steht - und in der Zukunft Platz greifen soll. Vertragsarbeit ermöglicht genau diese Zukunftsorientierung im Gegenwartsbezug.

Zielorientierung

Bei aller Komplexität und Ambiguität ist es doch erforderlich, die Konfliktbearbeitung nachvollziehbar zu gestalten. Alle Beteiligten sind auf der Suche nach dem roten Faden, der aus dem Dickicht der Kommunikation herausführen soll. Vertragsarbeit kreiert diesen roten Faden für die Beteiligten und ermöglicht stringentes Arbeiten.