

# Mobbing

## Wie kann eine Mediation bei Mobbing stattfinden?

**Mobbing** tritt im beruflichen Kontext auf und muss auch in diesem Zusammenhang betrachtet werden. Bei diesem Thema geht es um Macht und Unterdrückung sowie um die Absicht eigene Interessen gegen Widerstände durchzusetzen. Es ist viel Verwicklung im Spiel und die Arbeitsatmosphäre wird durch Ärger, Angst, Enttäuschung und Unsicherheit sehr belastet sein.

Personen die Mobbing im Betrieb ausgesetzt sind, haben verschieden Formen der Demütigungen und Ausgrenzung in ihrem Arbeitsumfeld erfahren, ihre Verletzungen sind tiefgehend, das Vertrauensverhältnis ist massiv gestört. Eine Situation mit Mobbing über längere Zeiträume hat große Konsequenzen für das Selbstwertgefühl, das Selbstbewusstsein und die Gesundheit der Betroffenen.

**Mobbing** im Betrieb ist aber auch ein Zeichen dafür, dass die gesamte Kommunikationsstruktur im Betrieb gestört und ungesund ist. Diesmal ist die Person Y das Ziel von Mobbing, aber wer wird der oder die Nächste sein? Manchmal hat das Mobbingopfer auch eine Kompensationsfunktion für die ganze Abteilung und alle Schwächen im System werden über dem Opfer abgeladen. Unter diesen Bedingungen entstehen Misstrauen, Verdächtigungen, Intrigen und ein beständiger Kampf um Positionen und „Seilschaften“ – ein Platz für Kooperation ist das sicher nicht. Welche Zusammenhänge tatsächlich wirksam sind, können erst geklärt werden, wenn die Bedingungen für gemeinsame und offene Gespräche geschaffen sind.

Aus diesen Gründen ist bei dem Thema Mobbing zwar als erstes Unterstützung für das Mobbingopfer zu leisten, aber der nächste **wesentliche Schritt ist die Untersuchung und Klärung der betrieblichen Zusammenhänge, welche zum Mobbing geführt**

**haben** und eine langfristige Stabilisierung der Kommunikationsstrukturen durch Mediation sowie ein Training für die Stärkung kommunikativer Kompetenz und der emotionaler Intelligenz.

Das Opfer des Mobbing benötigt viel Einfühlung und Unterstützung durch Coaching oder sogar Psychotherapie, um das Defizit im Selbstwert aufzubauen. Auch die aktiv am Mobbing beteiligten Personen benötigen Einfühlung, da sie ihre eigenen Schwächen auf das Opfer projizieren und dieses stellvertretend für sie leiden lassen.

Erst nach diesen intensiven und individuellen Vorbereitungen kann eine gemeinsame Klärung des Opfers mit den Beteiligten am Mobbing erfolgen. Für eine offene Gesprächs- und Konfliktkultur ist es unabdingbar, dass ein Minimum an Bereitschaft zur Lösung des Konfliktes bereits besteht. Es geht um Verantwortung für die eigenen Interessen und Bedürfnisse damit eine Chance gegeben ist, unter den Bedingungen von Gewaltfreiheit und **Wahrhaftigkeit** gemeinsam eine Lösung zu suchen, die alle Beteiligten akzeptieren können – **Win-Win Lösung**.

In der **Teammediation** mit allen Beteiligten unterstützt der Mediator aus einer Position **Allparteilichkeit** heraus die verschiedenen Konfliktparteien. Wir nennen das eine allparteiliche Position, weil wir alle Seiten unterstützen möchten, um ein Gleichgewicht in der Verständigung herzustellen. Es kann daher auch sein, dass es Phasen geben kann, in der die „schwächere“ Partei mehr Unterstützung erhält, als die „stärkere“ Konfliktpartei. Das wäre dann möglicherweise notwendig, um ein vorhandenes Ungleichgewicht aufzulösen. Es ist nicht Aufgabe des Mediators Ratschläge zu erteilen, sondern die **Konfliktparteien darin zu unterstützen, selbst eine Lösung zu finden**.

Der **Mediator unterstützt** die Konfliktparteien in der Gruppe folgendermaßen:

- er übersetzt die Aussagen der einzelnen Personen, damit diese die Aussagen besser verstehen können – Alle Menschen haben durch die eigene Sozialisation und Entwicklungsgeschichte eine eigene Sichtweise von der Welt und davon, wie diese Welt organisiert ist, entwickelt. Viele Personen haben Schwierigkeiten die ?andere Welt? des Partners zu verstehen und zu akzeptieren.
- er spiegelt die Aussagen und zeigt damit den versteckten Aussagegehalt.
- er nimmt Kontakt auf zu den offensichtlichen und verborgenen Gefühlen, damit die Konfliktparteien sich deutlicher sehen und verstehen können
- er unterstützt eine Verbindung zu den Bedürfnissen, damit die Konfliktparteien die unterschiedlichen und gemeinsamen Bedürfnisse erkennen und damit mehr Klarheit über ihre Absichten erhalten können.
- Eine Klärung über die Ebene der Bedürfnisse erschafft auch neue Form der Verbindung.
- Der Mediator sorgt für Sicherheit und Schutz aller Beteiligten
- Während des Prozesses findet ein Lernprozess statt, wodurch die Konfliktparteien eigene Kompetenzen zur Konfliktlösung entwickeln können.

Die Zeitdauer der Mediation wird individuell geregelt und ist abhängig von dem vorhandenen Konflikt-potential sowie den Bedürfnissen der Konfliktparteien. Über das Ende der Mediation entscheiden die Beteiligten gemeinsam.

Mit einem nach dem Abschluss der Mediation anschließenden Training in **Kooperativen Kommunikation**, lernen Sie Ihre Gefühle, Wünsche und Bedürfnisse bei sich selbst und bei den Gesprächspartnern deutlich wahrzunehmen und anzusprechen sowie einen einführenden Kontakt herzustellen. Hierdurch entstehen eine neue Dimension von Klarheit in der Verständigung und eine innere Verbindung im Team. Eine zufrieden stellende **Kooperation** wird dann von selbst entstehen.

siehe unter Seminare: **„Kommunikation auf der Ebene der Bedürfnisse“** und unter dem Kapitel Methoden bei **Teamtraining-roth.de**.

**Kosten:**

Für die Termine in meiner Praxis rechne ich folgende Honorarsätze:

Die Zeitstunde (60 Minuten) **Mediation** berechne ich mit **180,-€ zuzügl 19% MwSt. = 214,20 €.**

Das **Erstgespräch** (60 bis 75 Minuten) biete ich an für die Pauschale von **200,- € – inkl. 19% MwSt.**

Für eine Klärung von Mobbing in Unternehmen, bitte ich um eine gesonderte Anfrage.

**Praxisraum:**

**Praxisgemeinschaft-Roth, Stiftstraße 2 – 60313 Frankfurt (An der Zeil – in der Mitte zwischen Hauptwache und Konstablerwache)**