



## Ergebnisthesen für die Foren des Nds. Mediationstages 2005

### **Forum 6 „Mit dem kann ich nicht mehr zusammenarbeiten... – Mobbing ein Thema für Mediation in Arbeitsplatzkonflikten in Unternehmen?“**

- Die Aussage „ich werde hier gemobbt“ bringen sowohl Führungskräfte als auch MitarbeiterInnen gelegentlich in die innerbetrieblichen Mediationsgespräche ein.
- Differenziert wahrnehmen und reagieren, ob der Konflikt auf gleicher Hierarchie-Ebene oder Hierarchie übergreifend verläuft.
- Die in dieser Situation zu berücksichtigenden, auf den weiteren Mediationsprozess bezogenen Interessen sind je nach Rolle der Beteiligten zu differenzieren nach der Rolle im Konflikt:
  - MitarbeiterIn, der/die sich gemobbt wahrnimmt,
  - MitarbeiterIn, der/die Mobbing-Verhalten zugeschrieben wird,
  - MitarbeiterIn, der/die sich als Mobbing-Unbeteiligte wahrnimmt sowie
  - auch der/die MediatorIn
- Die unmittelbar am Mobbing-Thema Beteiligten haben u.a. besonderes Interesse an Schutz vor weiterer Verletzung sowie daran, die Geschehnisse verstehen und so angemessen urteilen und handeln zu können.
- Die entfernter Beteiligten haben u.a. besonderes Interesse an Klärung und Anerkennung ihrer anderen Beteiligung sowie Sicherheit, selbst nicht mit Mobbing-Verhalten konfrontiert zu werden.
- Gemeinsame, auf den Mediationsprozess bezogene Interessen der MitarbeiterInnen sind u.a. die Anerkennung in der betrieblichen Rolle und der Arbeitsleistung, Schutz des Arbeitsplatzes und der aktuellen Tätigkeit vor betrieblicher Umstrukturierung als „Problemlösung“, Verbesserung der Arbeitsleistung und des Arbeitsklimas, einen Grundkonsens wieder herzustellen sowie den Abschluss des Konflikts und Neuanfang zu ermöglichen.
- Interessen der MediatorInnen sind u.a., die Eskalation für MitarbeiterInnen und sich selbst erträglich zu halten, differenzierte Informationen für gezielte Intervention zu bekommen sowie den Blickwinkel für übergreifende strukturelle Faktoren im Betrieb weit zu halten.
- Es ist wichtig zu checken, in wieweit für den Konflikt auch die Hierarchie-Struktur eine Rolle spielt; ggf. ist die Einbeziehung der Vorgesetzten notwendig, zumindest durch Information. Dafür ist das vorherige Einverständnis der MitarbeiterInnen Voraussetzung.
- Es gibt eine ganze Reihe von nützlichen Interventionen für die MediatorInnen bei Mobbing-Vorwürfen in der Sitzung, wie z.B.
  - die „Lob-Runde“ = was geht gut miteinander, was finde ich gut an den KollegInnen;
  - Skalierungen einsetzen, um die Bereitschaft zu Weiterarbeit an den verschiedenen Themen auf Prozess- und Inhaltsebene klar zu fokussieren;
  - Formulierung der Interessen durch die MediatorInnen statt durch die Betroffenen
  - Innenkreis- und Außenkreis-Methode einsetzen
  - gemeinsames Ziel / gemeinsame Visionen klären.