



Mediation ist Gesundheitsförderung

Unter betrieblicher Gesundheitsförderung stellen wir uns üblicherweise Rückengymnastik, gesunde Ernährung, Zuschüsse der Krankenkasse für körperliche Aktivitäten oder auch Gesundheits-Checks vor. Aber auch eine Mediation kann einen wertvollen Beitrag leisten.

Dass sich Unstimmigkeiten, Kämpfe oder Intrigen am Arbeitsplatz langfristig auf die Gesundheit auswirken können, ist heutzutage vielen Personalmanagern und Führungskräften bewusst. Die negativen Effekte von eskalierenden Konflikten oder Mobbing auf die Gesundheit sind unbestritten. Auch offenkundige oder ständige unterschwellige Reibereien und Spannungen nerven bei der Arbeit und bringen Menschen an ihre persönlichen oder mentalen Grenzen. An manchen Arbeitsplätzen haben sich die Menschen schon daran gewöhnt, dass Arbeit ein täglicher Kampf ist und kein Vergnügen. Häufig treten gesundheitliche Schäden auf.

Nicht angegangene, ungelöste Konflikte, Auseinandersetzungen oder Reibereien können bei den Beteiligten psychische oder psychosomatische Beschwerden verursachen und zu erhöhten Krankschreibungen führen. Darunter leiden im Übrigen nicht nur die Betroffenen, sondern das gesamte Betriebsklima, die Produktivität, möglicherweise die Kunden- und Geschäftsbeziehungen und letztendlich auch das Unternehmensimage.

Konflikte lassen die Psyche leiden

Bei bereits entstandenen Konfliktsituationen kann die psychische Gesundheit mit einer Mediation gefördert werden, indem die Beteiligten die Spannungen

und Konflikte unter einer wertschätzenden und vertraulichen Leitung des Mediators klären. Innere Widerstände, Wut und Ärger werden in Konflikten als unangenehme Gefühle gespürt. Diesen Gefühlen wird in einer Mediation entsprechend Raum gegeben. Sind sie einmal offengelegt und bearbeitet, kann ein Versöhnungs- und Verständnisprozess eingeleitet werden. Dieser fördert die Gesundheit und hilft, psychische und psychosomatische Erkrankungen zu vermeiden.

Ein Mediator ist gefordert, die Medianten dabei zu unterstützen, aus einem Muster der gegenseitigen Schuldzuweisung auszusteigen. Deshalb kann Mediation durchaus als eine persönlichkeitsbildende Maßnahme verstanden werden, keinesfalls als Strafaktion für streitende Mitarbeiter.

Was aber führt im Arbeitsalltag überhaupt zu Konflikten? Die Konflikteursache Nummer eins am Arbeitsplatz ist eine

„Mitarbeitern und Führungskräften, die unter dem Druck einer schlechten Zusammenarbeit leiden und psychische oder psychosomatische Störungen entwickeln, kann durch eine Mediation Gehör verschafft und geholfen werden.“

mangelhafte, oberflächliche Kommunikation. In Stresssituationen wird die Kommunikation noch schwieriger und oftmals kräftig angeheizt, bis die Situation eskaliert. Besonders in verfahrenen Situationen ist eine wertschätzende Kommunikation notwendig, häufig jedoch aufgrund der dann schon angespannten Gefühlslage der Beteiligten kaum möglich. Eine mangelhafte Kommunikation wird von den Beteiligten selten als Konfliktauslöser erkannt und noch seltener wird eingesehen, was man selbst in einer Konfliktsituation zu einem wertschätzenden Umgang beitragen kann.

Typische Auslöser für Konflikte

Auch Arbeitsdruck, Stress, permanente Umorganisationen, Personalfluktuaton, eine sich ständig verändernde Arbeitswelt fördern Konflikte, Reibereien, Spannungen, die jedoch vielfach unter den Teppich gekehrt werden.

Führungskräfte meinen häufig, Konflikte aussitzen zu müssen, nicht anzusprechen, was im Team oder in der Abteilung schiefläuft, um eine vermeintliche Harmonie zu haben. Viel zu selten werden Konfliktsituationen fachgerecht angegangen und gelöst, vor allem mit externer Hilfe. Die Scheu ist groß, Profis mit der Konfliktmoderation oder Mediation zu betrauen. Grund: Führungskräfte und Personalmanager denken, das könnte ihnen als Unfähigkeit ausgelegt werden. Lieber werden Scheuklappen aufgesetzt und die Konflikte verschleppt, anstatt die Reißleine für einen Konfliktstopp durch externe Hilfe zu ziehen.

Konflikte nicht verschleppen

Keine Führungskraft sollte jedoch meinen, sich etwas beweisen zu müssen und externer Hilfe ausweichen. Nicht jede Führungskraft muss in der Lage sein, die Konflikte im Team oder der Abteilung

Mediation zur Gesundheitsförderung

Info

Fünf Gründe, weshalb Mediation die Gesundheit von Mitarbeitern und Führungskräften fördert:

- Konflikte, Streitereien, Spannungen werden zielgerichtet und lösungsorientiert angegangen. Anhaltender Ärger, Wut, aufkommende Aggressionen und andauernder emotionaler Stress, die zu gesundheitlichen Beschwerden führen können, werden vermieden.
- Mediation bewirkt einen konstruktiven und wertschätzenden Austausch über die Konfliktthemen. Die Betroffenen erarbeiten ihre Konfliktlösung mithilfe des Mediators.
- Die am Konflikt beteiligten Personen erfahren durch eine Mediation eine Auseinandersetzung mit sich selbst und stärken dadurch ihre persönliche Entwicklung.
- Das Aussprechen der unangenehmen Gefühle im Konflikt ermöglicht ein Aufarbeiten und dient der Prävention von gesundheitlichen Schäden. Was ausgesprochen ist, drückt nicht mehr auf den Magen oder die Seele.
- Durch Mediation erarbeitete Konfliktlösungen sind tragfähig, da sie von den Betroffenen selbst erarbeitet wurden und sie deshalb dahinterstehen. Das bewirkt eine entspannte, gesunde Arbeitsatmosphäre und einen respektvollen Umgang miteinander.

selbst zu lösen – im Gegenteil. Häufig sind sich Führungskräfte nicht einmal bewusst, dass sich ein Konflikt aus ihrem möglicherweise defizitären Führungsverhalten entwickelt hat. In diesen Fällen empfehle ich Teams, sich selbst um eine Mediation unter Beteiligung der Führungskraft zu bemühen.

Andererseits haben Führungskräfte oftmals den Anspruch, alles selbst regeln zu wollen. Sie merken nicht, dass sie Teil des Konflikts sind und das Bearbeiten sowie das Lösen des Konflikts dringend der Professionalität bedarf. Sie scheuen diese jedoch, weil sie meinen, der Konflikt würde durch das Ansprechen und die Arbeit eines Mediators emotionalisiert. Kein Konflikt ist jedoch ohne Emotionen. Schon von Beginn an. Gerade die Mediation ermöglicht eine Form der Auseinandersetzung, bei der Emotionen verbalisiert, gewürdigt und reflektiert werden. Auch wenn man meint, das Handtuch sei schon zerschnitten.

Was die Mediation bewirkt

Eine gute Mediation mit externer Hilfe bei innerbetrieblichen Konflikten bringt den betroffenen Konfliktteilnehmern nicht nur eine Lösung ihres Konfliktes, sondern größere Selbsterkenntnis sowie mehr Kenntnisse und Einfühlungsvermögen

hinsichtlich der am Konflikt beteiligten Personen. Das Ergebnis ist ein entspannter Umgang in der Zusammenarbeit sowie eine offene Kommunikation und wertschätzende Streitkultur. Ängste, Unangenehmes auszusprechen, werden genommen. Eine schlechte Stimmung am Arbeitsplatz kann wieder in eine freudige, positive Arbeitsatmosphäre verändert werden. Mitarbeitern und Führungskräften, die unter dem Druck einer schlechten Zusammenarbeit leiden und psychische oder psychosomatische Störungen entwickeln, kann durch eine Mediation Gehör verschafft und geholfen werden. Zufriedene, motivierte und gesunde Mitarbeiter sowie auch Führungskräfte sind unverzichtbar für den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen, Behörden, Organisationen oder Einrichtungen des Gesundheitswesens. Wenn darauf geachtet wird, dass mit den Menschen am Arbeitsplatz wertschätzend, fürsorglich und offen umgegangen wird, bleiben Mitarbeiter und Führungskräfte leistungsfähig, motiviert und gesund.

Mehr zum Thema

Heilmann, Monika: 30 Minuten Mediation, Offenbach 2014.



Autorin
Monika Heilmann,
Wirtschafts-Mediatorin
und Coach, COWIMO Konflikt-
lösungen, Leinfelden,
info@cowimo.de