

Teamtraining Thema „Mobbing“

Ines Jarchow & Partner

Ballindamm 13
20095 Hamburg

Telefon: 040/422 33 43
E-Mail: Ines.Jarchow@t-online.de

Inhalt

- 1. Definition des Begriffes „Mobbing“**
- 2. Was Mobbing nicht ist**
- 3. Vier-Phasen-Modell**
- 4. Wie ich aus dem Mobbing-Karussell herauskomme**
- 5. Hilfsfragen zur Selbstbeobachtung**
- 6. Tipps für eine fairere Streitkultur**

1. Definition des Begriffes „Mobbing“

Mobbing ist ein Geschehensprozess in der Arbeitswelt, in dem destruktive Handlungen unterschiedlicher Art wiederholt und über einen längeren Zeitraum gegen Einzelne vorgenommen werden.

Diese destruktiven Handlungen werden von den Betroffenen als eine Beeinträchtigung und Verletzung ihrer Person empfunden.

Ihr ungebremster Verlauf führt für die Betroffenen grundsätzlich dazu,

- dass ihre psychische Befindlichkeit und Gesundheit zunehmend beeinträchtigt werden,
- ihre Isolation und Ausgrenzung am Arbeitsplatz zunehmen,
- dagegen die Chancen auf eine zufriedenstellende Lösung schwinden
- und der regelmäßig im Verlust ihres bisherigen beruflichen Wirkbereichs endet.

Quelle: A. Esser u. a.: Mobbing, Bund-Verlag, 4. Auflage 2001

2. Was Mobbing nicht ist

Es macht aus unserer Sicht keinen Sinn, jede Intrige, jedes Vorenthalten von Informationen sowie jeden Gebrauch der Ellenbogen als Mobbing zu bezeichnen.

Durch die breite Thematisierung der Mobbingproblematik vor allem in den Medien wird das Wort "Mobbing" inzwischen oftmals als ein Allerweltsbegriff für Konflikte und rücksichtslose sowie egoistische Verhaltensweisen benutzt, so dass eine Abgrenzung von anderen Verhaltensweisen vorzunehmen ist, die zum großen Teil zwar ohne weiteres in derselben Art und Weise zu missbilligen sind, wie es auf Mobbing zutrifft, jedoch nicht als Mobbing bezeichnet werden dürfen.

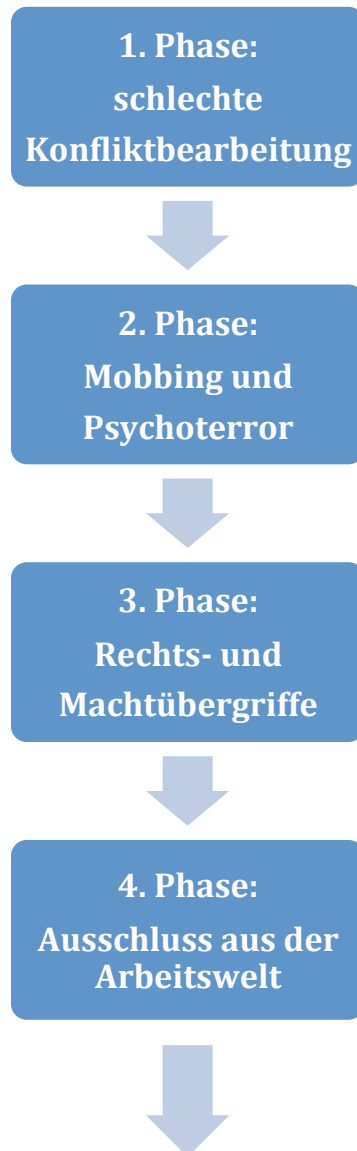
Bei einer genaueren Betrachtung fällt auf, dass nicht alle Elemente der Mobbingdefinition vorliegen. Dies trifft beispielsweise auf die folgenden Situationen zu:

- Feindseligkeiten und Konflikte zwischen Gruppen mit einer gewissen Personenstärke (z. B. Abteilung gegen Abteilung, Arbeiter und Angestellte gegen Beamte, Betriebsrat gegen Geschäftsleitung, Beschäftigte gegen Personalrat)
- einzelne Straftaten am Arbeitsplatz (z. B. Diebstahl unter Arbeitskollegen, Beleidigung eines Vorgesetzten)
- persönliches Desinteresse sowie Antipathien gegenüber einer einzelnen Person, sofern diese nicht in einer feindseligen sowie gehässigen Art und Weise geäußert werden
- sozial zu missbilligende, aber hinzunehmende Verhaltensweisen (z. B. Versagung des Grußes, unhöfliches Verhalten, Lügen)
- einzelne ungerechte sowie unsoziale Behandlungen, die nur kurzfristig zur Wirkung gelangen (z. B. nicht gerechtfertigte Rüge, Abmahnung, Versetzung, Kündigung des Arbeitsvertrages)

Quelle: A. Esser u. a., Mobbing, Bund-Verlag, 4. Auflage 2001, S. 44f.

3. Vier-Phasen-Modell

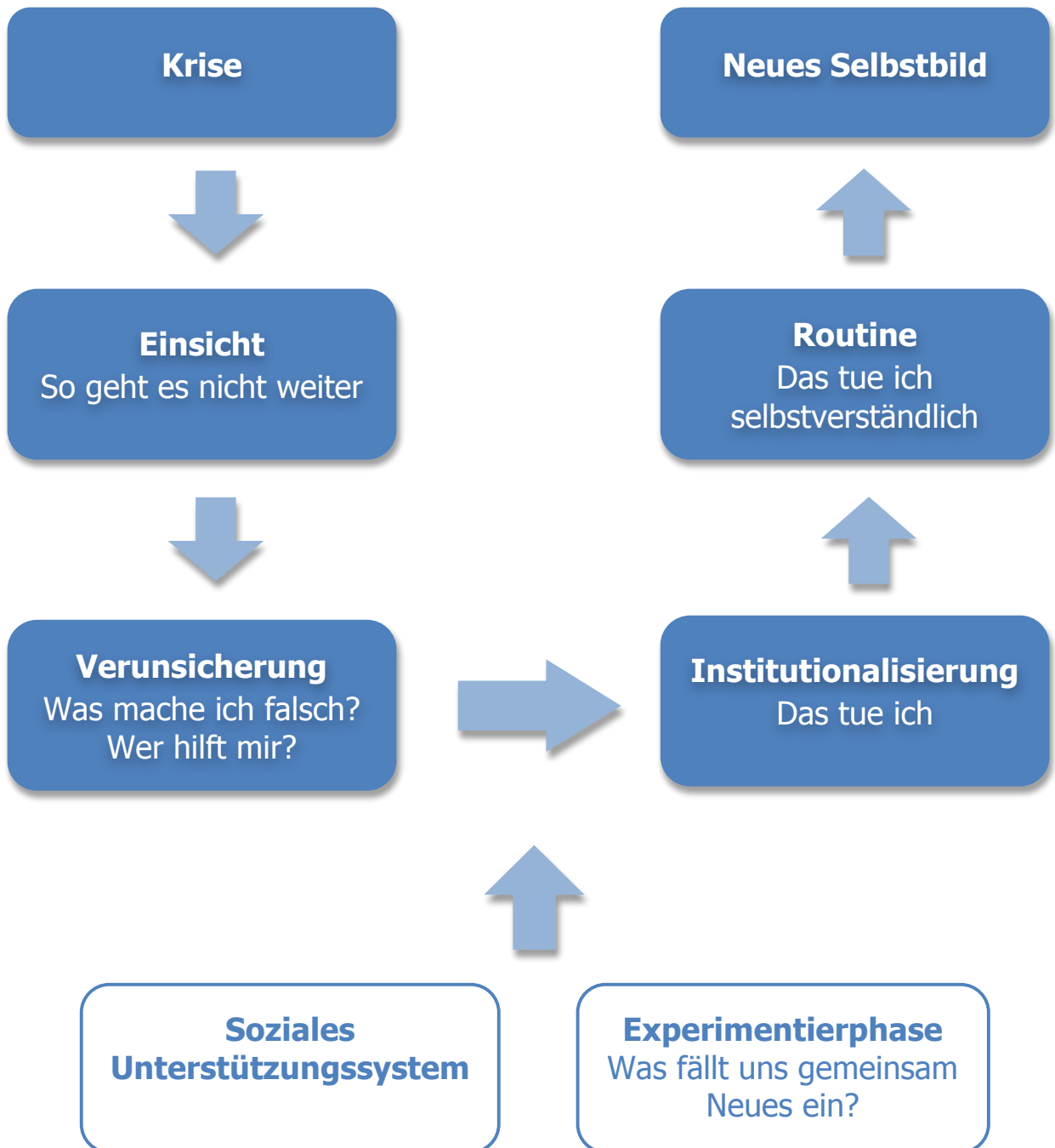
Verlaufsmodell der vier Phasen auf dem Weg zur Ausgrenzung:



**Abschieben, Kaltstellen, mehrere Versetzungen,
kurz- und langfristige Krankschreibungen,
Abfindung, Frühverrentung,
Marginalisierung und Stigmatisierung**

Quelle: AOK (Hg.), Mobbing, 5. Aufl., 1999

4. Wie ich aus dem Mobbing-Karussell herauskomme



Quelle: AOK (Hg.), Mobbing, 5. Aufl., 1999

5. Zur Selbstbeobachtung können folgende Hilfsfragen herangezogen werden

- Wann tritt das Problem auf?
Gibt es besondere Anlässe?
- Wo tritt das Problem auf?
- Wer ist daran beteiligt?
(Namen, Funktionen, Anwesenheit anderer Menschen)
- Was geschieht?
Was tue ich, was sage ich?
Was begünstigt Mobbing?
- Wie reagiere ich in der Situation?
Wie fühle ich mich körperlich?
- Welche Gedanken gehen mir durch den Kopf?
Welches "Unterstützungssystem" schalte ich ein?

Beim Lösen von Problemen darf man den "roten Faden" nicht verlieren. Deshalb sollte in mehreren Schritten vorgegangen werden, die systematisch aufeinander aufbauen.

Quelle: AOK (Hg.), Mobbing, 5. Aufl., 1999

6. Tipps für eine fairere Streitkultur: „Aus der Grauzone des Gegeneinander zu Zonen des verstehenden Miteinander!“

Udo Möckel, Sozialsekretär und Konfliktberater, KDA Hamburg

1. Das soziale Unterstützungssystem, Freunde, Bekannte, so früh wie möglich einschalten.
2. Klagemauer-Bewusstsein entfalten. Das aussprechen, was Ärger macht.
3. Einen Berater auswählen, der die Betroffenen in Gesprächen unterstützt/begleitet.
4. Mit dem Berater auch die eigene Achillesferse wahrnehmen und besprechen.
5. Ernsthaft beteiligt sein. Der Betroffene will mit ernsthaftem „sich Einlassen“ auf die Konfliktsituation und auf die in den Konflikt verwickelten Personen, eine Veränderung derselben erreichen: Gleichrangigkeit.
6. Offen sein und sich in die Schuhe des anderen stellen. Das, was mich kränkt, klar benennen. Nicht von hinten durch die Brust.
7. Verantwortlich sein für den eigenen Standpunkt.
Beispiel: „Deine Aussagen haben mich verletzt.“ Und nicht:
„Ich habe gehört, dass sich viele über dich ärgern.“
8. Humorvoll sein. Nicht lächerlich machen, sondern Bemerkungen, die zum befreienden Lachen anspornen.

Literatur

Beckers, C./Mertz, H.: Mobbing-Opfer sind nicht wehrlos – Wie Sie sich schützen können, Freiburg, 1998

Esser, A./Wolmerath, M.: Mobbing – Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung, Frankfurt am Main, 2001

Leymann, Heinz: Der neue Mobbing-Bericht – Erfahrungen und Initiativen, Auswege und Hilfsangebote, Reinbek, 1995

Schauer, Renate Mobbing – Kostspielige Kränkungen am Arbeitsplatz, Wiesbaden, 1998

Adressen

Mobbing-Telefon: 040/20230209

Beim Mobbing-Telefon handelt es sich um eine seit mehreren Jahren bestehende Einrichtung der DAG, dem kda (kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt) und der AOK.

KDA Braunschweig: 05346/92 400

Es existieren bundesweite Selbsthilfegruppen, deren Adressen Sie über dieses Telefon erhalten.