



## **VERDACHT AUF MOBBING? – WAS JEDE/R TUN KANN**

Mobbing ist eine besonders grausame Form von Konfliktaustragung in Gruppen – ein Gruppenmitglied wird durch Schikanen, Psychoterror und allerhand subtiler und subversiver Methoden hinaus gedrängt.

Was aber können Sie tun, wenn Sie den Verdacht haben, dass in Ihrem Umfeld Konflikte nicht offen auf den Tisch kommen können sondern über unfaire Vorgänge ausgetragen werden?

- ⇒ Unfaire Verhaltensweisen nicht dulden und nicht unterstützen – Mobbing passiert nur, wenn es auch geduldet wird! Kein auch noch so fehlerhaftes Verhalten rechtfertigt Handlungen „unter der Gürtellinie“, unter dem Niveau und ohne Respekt!
- ⇒ Aufmerksamkeit und Wachsamkeit für das Betriebsklima, die Stimmung und das Befinden der Menschen, mit denen man arbeitet (wie steht es um die Offenheit, die Wertschätzung, die direkte Kommunikation?) – für ein freundliches, wertschätzendes Klima kann man immer zumindest einen kleinen Schritt beitragen, jede/r im Betrieb!
- ⇒ Fördern Sie direkte Kommunikation – das macht den beliebten Intrigen schwer zu schaffen! ;-)
- ⇒ Gespräche führen mit Betroffenen = „Erste Hilfe“ leisten
- ⇒ Gespräche führen mit den Beteiligten – manchmal hilft erst das Ansprechen von problematischen Situationen, zu erkennen, wo eine Grenze oder eine Schwelle überschritten worden ist.
- ⇒ Ressourcen und Unterstützung aktivieren – was kann helfen und Erleichterung bringen (Beratung, Erfahrene, Betriebsrat, Betriebsarzt, Supervision usw.)
- ⇒ Die Situation ansprechbar machen im Umfeld, - auch für die, die zuschauen und dulden (denen geht es selten gut!)
- ⇒ Aufklärung und Informationen über Mobbing – einfach durch Reden darüber (Sensibel machen für das Thema), durch Vorträge/Seminare anregen und organisieren, durch das Weiterreichen von Unterlagen (vgl. Download zum Thema Mobbing auf dieser Homepage)
- ⇒ Wenn möglich: die Verantwortlichen in der Hierarchie (Gruppenleiter/in, Führungskraft, Chef/in) aktivieren, - sie kriegen das oftmals nicht mit! (tun kann man viel – Beratung, Teambesprechung einberufen, klare Abgrenzungen ziehen gegenüber unfairen Handlungen und Taktiken usw.)



## **LEITFADEN FÜR GESPRÄCH MIT MOBBING-BETROFFENEN**

### **PHASE 1: DER NON-DIREKTIVE TEIL**

Hier geben Sie am besten ausdrücklich die Erlaubnis und schaffen die Möglichkeit, dass die betroffene Person alles sagen darf, ohne Vorsicht und ohne Einschränkung, ohne daß Urteil droht;

Ziel ist: sich ausschütten können, bis alles heraußen ist, einen Verbündeten finden, von dem her keine Gefahr droht.

Unsere Angst ist oft groß, daß sich die Leute zu sehr hineinsteigern und alles noch schlimmer machen. Auch Mobbingopfer können mit großem Haß und mit Grausamkeit reden und schimpfen – sind kaum mehr zu bremsen. (Soweit unsere Erfahrung mit Leuten, die die Hoffnung aufgegeben haben, daß es noch einmal gut werden könnte). - Wichtige Hilfen dabei sind:

1. für gute Rahmenbedingungen sorgen (kein Gespräch zwischendurch, sondern Zeit nehmen und in ungestörtem Raum ein gezieltes Gespräch führen!)
2. aktiv zuhören = offene Fragen stellen, aussprechen und zusammenfassen des Gehörten (es tut gut, wenn man hört, dass man richtig verstanden worden ist)
3. Hilfe geben zum subjektiven und konkreten Erzählen = zu „ich-Sätzen“ ermutigen bzw. in „ich-Sätzen“ das Gehörte wiederholen/ wiedergeben. Und weggehen von Dramatisierungen (z.B. Verallgemeinerungen – immer, nie, jedesmal...). Das konkrete Erzählen von den eigenen Erlebnissen ist in dieser Situation viel heilsamer und entlastender als die Beschreibung „objektiver Tatsachen“.
4. Fragen Sie nach konkreten Erlebnissen und danach, wie es der Person ergangen ist:
  - wann war das zuletzt?
  - Können Sie sich erinnern, wie diese Situation genau war?
  - Erzählen Sie, was Sie an dem Tag genau erlebt haben!
  - Wie ist es Ihnen gegangen dabei? Usw.



### PHASE 2: DER DIREKTIVE TEIL

in dem SIE das Gespräch führen, strikt und Punkt für Punkt

- Informieren Sie über Mobbing, wenn Sie den Verdacht haben, es könnte Mobbing sein oder entstehen. Informieren Sie darüber was es ist, was es nicht ist (da können auch Unterlagen hilfreich sein – wichtig ist: nicht auf die leichte Schulter nehmen, denn die Folgen können dramatisch werden)
- Reden Sie über die Symptome, über die Folgen, über die „wahren“ (=systemischen) Ursachen von Konflikten (also nicht die persönliche Schuldigkeit sondern Mängel im System/ in der Organisation, in der Führung etc.). Ein Blick auf die inhaltlichen und sachlichen Probleme/ Mängel können möglicherweise wegführen von der persönlichen Ebene und Schuldsuche.
- Blick auf die gesamte persönliche Lage ermöglichen (private Streßfaktoren, Vorgeschichten an anderen Arbeitsplätzen, individuelle Verwundbarkeiten). Welche Rolle/ Bedeutung hat der momentane Konflikt im Kontext?
- Ressourcen feststellen und stärken! (soziales Netz, bestehende Allianzen in der Arbeit, wo gibt es gute Beziehungen zu Vorgesetzten, wer sind potentielle Unterstützer/innen, besondere Fähigkeiten und Fertigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen, wo sind gute entwickelte Bereiche von sozialer Kompetenz? Erfolgsgeschichten, Chancen auf Arbeitsplatzwechsel, usw.)
- Achtung: Mobbing **schwächt** genau jene Fähigkeiten, die wir normalerweise haben, um mit schwierigen Situationen zurechtzukommen („Coping-Ressourcen“). In einer Mobbingsituation übersieht man sehr leicht die persönlichen Grenzen und Belastbarkeiten (...ich schaffe das schon, denen zeig ich's schon, ich laß mich nicht unterbringen, usw.). Mobbing beeinträchtigt
  - ➔ Die physische und psychische Konstitution (posttraumatische Streßstörungen)
  - ➔ Das Selbstvertrauen
  - ➔ Das Ansehen bei anderen
  - ➔ Die stabilen wirtschaftliche Verhältnisse
  - ➔ Den Handlungsspielraum
  - ➔ Die Problemlösungsfähigkeit
  - ➔ Die Orientierung in der Gesellschaft und im Leben

**Beratung, Unterstützung und Hilfe für Betroffene ist deshalb besonders anzuraten – je früher desto erfolgreicher und besser!**