

Wer berät Sie?

Die Sprechstunden führt **Siegfried Aulich** durch, der auch im Rahmen seiner Tätigkeit beim Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt (KDA) Menschen in Problemsituationen berät.

- Ausbildung in Pastoralpsychologie
- langjährige Erfahrung in der Mobbingberatung und Konfliktberatung
- Seminarleitung und Angebote zu verschiedenen Themen

Vertretungsweise wird die Beratung von

Manfred Molenaar, Diplom-Sozialwissenschaftler,
durchgeführt

- langjährige Erfahrung als Trainer und Moderator im gewerkschaftlichen Erwachsenenbildungsbereich;
- Ausbildung zum „Mediator“ (Vermittler bei Konflikten), Wirtschafts- und Arbeitsmediation
- mehrere Jahre Leiter des Beratungs- und Förderungsnetzwerks für Umwelt, Technologie und Arbeit (U.T.A.)
- seit 2002 Leiter des Beratungsbüros „Mitarbeiter Weiterbildung Motivation“

Mobbing-Sprechstunde

In den Mobbing-Sprechstunden können wir natürlich nur eine **Anfangsberatung** durchführen, bei der wir uns ausreichend Zeit nehmen, ihnen bei der Schilderung ihrer Probleme am Arbeitsplatz zu zuhören.

Gemeinsam mit ihnen beraten wir dann das weitere Vorgehen.

Denkbar sind:

- Gespräche mit dem **Betriebs- bzw. Personalrat**, eventuell der Personalabteilung,
- **juristischen Rat** beim DGB-Rechtsschutz oder bei Fachanwälten einzuholen,
- einen **Mediator** (Vermittler bei Konflikten) einzuschalten,
- oder die Vermittlung an **Selbsthilfegruppen**.

Bitte melden Sie sich vorher bei uns an!

Anmeldeschluss jeweils Donnerstag vor dem Termin

Unsere Termine 2008:

18. Februar	<i>August – Sommerpause</i>
17. März	
21. April	15. September
19. Mai	20. Oktober
16. Juni	17. November
21. Juli	15. Dezember



Mobbing – Sprechstunde

wo: **im DGB – Beratungsbüro**

**Ettlinger Str. 3a,
76137 Karlsruhe
Tel.: 0721 / 9 31 21-0
E-Mail: karlsruhe@dqb.de**

**wann: jeden 3. Montag im Monat
von 17⁰⁰ – 19⁰⁰ Uhr
(außer August)**

**Bitte melden Sie sich
vorher bei uns an!**

Was ist Mobbing?

Mobbing (aus dem Englischen: **to mob = anpöbeln**) steht für latent vorhandene, nicht offen in Erscheinung tretende Konflikte am Arbeitsplatz oder – sehr vereinfacht ausgedrückt- für Querelen unter ArbeitskollegInnen. In der dt. Umgangssprache ist dieser Begriff am zutreffendsten mit „**Terror am Arbeitsplatz**“ zu definieren. Natürlich ist nicht jede spannungsgeladene Situation am Arbeitsplatz gleich gezielter Psychoterror. Mobbing heißt, dass die Attacken regelmäßig über Monate, manchmal über Jahre erfolgen. Ca. 40% aller Mobbing-Fälle gehen auf das Konto von Vorgesetzten, den Rest übernehmen die „lieben Kollegen“.

Die Folgen

Die Opfer -Schätzungen gehen von über **1 Million betroffener Arbeitnehmer** aus- sind oft physisch und psychisch am Ende. Depressionen, Angstzustände, Selbstzweifel, Schlaflosigkeit, Magen- und Darmstörungen, Herzinfarkt sind häufige Folgen. Der gesamtwirtschaftliche Schaden wird alleine durch die Ausfallzeiten, also ohne die Krankheitskosten, auf über 15 Milliarden Euro veranschlagt.

Ursachen für Konflikte

Bei der Analyse der Gründe für Mobbing haben sich **Neid und Missgunst** als häufigste Motive herausgestellt. Diese können ihre Wurzeln sowohl im privaten Umfeld (z.B. menschliche Antipathien, finanzielle Gründe, Unzufriedenheit mit der eigenen Situation) als auch im beruflichen Bereich haben (z.B. Beförderung, Bezahlung, Bevorzugung).

Probleme bei der Menschenführung

Viele Vorgesetzte haben **Schwierigkeiten bei der Führung** ihrer Mitarbeiter: Man drückt sich aus Angst vor der Verantwortung um Entscheidungen, tut sich schwer eigene Fehler einzugestehen oder wendet autoritäre Führungsstile an. Dies trägt neben den Themen Entgelt, Arbeitsplatzgestaltung und Personalpolitik wesentlich zum Betriebsklima bei. Ein **schlechtes** Betriebsklima ist ein idealer Nährboden für Mobbing.

Das Selbstwertgefühl

Die Erfahrung zeigt, dass nur derjenige manipulierbar ist und damit zum Mobbing-Opfer wird, der selbst nicht allzu viel von sich hält und sich selbst für seine eigenen Fehler verurteilt. Um selbstsicher auftreten zu können muss man sich selbst achten. Unsicherheit und Schüchternheit drücken sich übrigens auch in Körperhaltung, Mimik und Stimme aus.

Abwehrstrategien

Verdrängung und Wut sind destruktive Konfliktbewältigungsmechanismen.

Besser ist es

- am Aufbau des eigenen **Selbstwertgefühls** zu arbeiten,
- Mobber direkt **anzusprechen**,
- sich an unabhängige **Vertrauenspersonen** zu wenden,
- eine Vermittlung mit Hilfe einer **Mediation** zu suchen
- oder gegebenenfalls auch rechtlich gegen die Mobber vorzugehen.