

„Wirksam Handeln bei Mobbing am Arbeitsplatz. Mobbing in gemeinsamer Verantwortung stoppen – Der “Shared Responsibility Approach”“

von

**Detlef Beck
Heike Blum**

Dokument aus der Internetdokumentation
des Deutschen Präventionstages www.praeventionstag.de
Herausgegeben von Hans-Jürgen Kerner und Erich Marks im Auftrag der
Deutschen Stiftung für Verbrechensverhütung und Straffälligenhilfe (DVS)

Zur Zitation:

Detlef Beck, Heike Blum: Wirksam Handeln bei Mobbing am Arbeitsplatz. Mobbing in gemeinsamer Verantwortung stoppen – Der “Shared Responsibility Approach”, in: Kerner, Hans-Jürgen u. Marks, Erich (Hrsg.), Internetdokumentation des Deutschen Präventionstages. Hannover 2012, www.praeventionstag.de/Dokumentation.cms/2026



Shared Responsibility Approach

Ein lösungsorientierter Ansatz gegen Mobbing

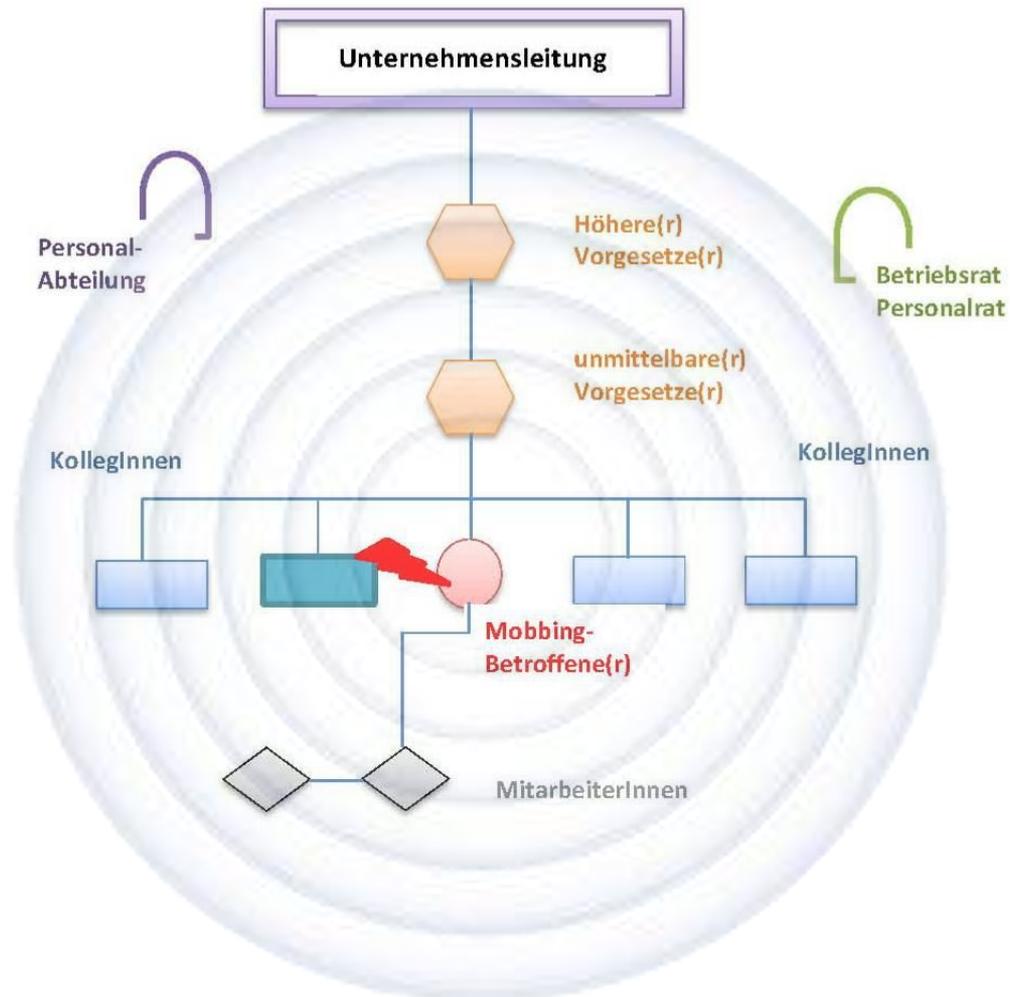
Deutscher Präventionstag - 16. April 2012

Was ist Mobbing ?

Mobbing

- bezeichnet **systematische, destruktive Handlungen** mehrerer Personen gegen eine einzelne Person am Arbeitsplatz
- findet wiederholt und über einen **längeren Zeitraum** statt
- mit dem Effekt zunehmender **Isolation** und Ausgrenzung
- lässt den Betroffenen mit zunehmender Dauer **immer weniger Chancen**, sich aus eigener Kraft aus dieser Situation zu **befreien**
- endet regelmäßig im **Verlust** oder einer **Veränderung** des beruflichen **Arbeitsfeldes**

Mobbing in der Organisation



Mobbing-System

Viele Beteiligte – verschiedene Rollen



Shared Responsibility Approach

- ein **Interventionsansatz** für akute Fälle
- eine **strukturierte** Handlungsorientierung für Personen mit Personalverantwortung
- arbeitet **ohne Schuldzuweisungen**
- **Lösungsorientierung** anstelle aufwändiger Vergangenheitserforschung
- Einbindung von Mobbing-Akteuren und weiteren KollegInnen in den Lösungsprozess zur **Wiederherstellung** eines **guten Arbeitsklimas**

Shared-Responsibility-Approach

➡ Vorgehensweise: 3 Schritte

Schritt 1:

Gespräch mit Mobbing- Betroffenen

Schritt 2:

Gespräch mit Unterstützungsgruppe

Schritt 3:

Nachfolgegespräche

Schritt 1:

Gespräch mit Mobbing-Betroffenen

■ Ziel

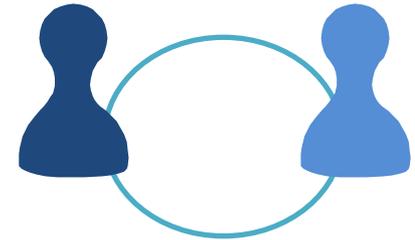
- Einverständnis für Intervention einholen

■ Ablauf

- Gesprächsanlass benennen
- Engagement und Zuversicht deutlich machen
- Vorgehen darstellen
- Zusammensetzung des Kreises von KollegInnen erfragen

■ Abschluss

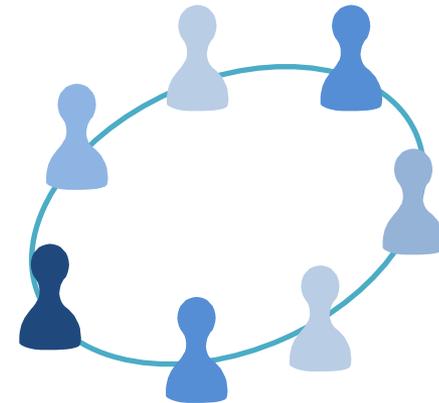
- Termin Folgegespräch vereinbaren



Schritt 2:

Gespräch mit Unterstützer-Gruppe

- Ziel
 - Situationsverbesserung erwirken
- Ablauf
 - Gesprächsanlass benennen
 - Problemschilderung
 - Unterstützung und Hilfe erbitten
 - Vorschläge und Ideen sammeln
- Abschluss
 - Termin Folgegespräch vereinbaren



ProzessinitiatorInnen (Schlüsselpersonen)

Wer kann die Intervention starten
und durchführen?



- Führungskräfte
- Betriebs- / Personalräte
- Ausbilder
- Konfliktlotsen
- Personalabteilung
- Betriebsärzte / -psychologen
- Sonderbeauftragte

Wie weiter nach der Intervention?



Weitere Informationen ...

Workshop-Termine:

08.–09.05.2012	fairaend Köln	Mobbing im Kollegium stoppen
03.–04.09.2012	IHK Bochum	Vorbereitet sein - Wirksam handeln bei Mobbing am Arbeitsplatz
25.– 26.10.2012	fairaend Köln	Mobbing im Kollegium stoppen
17.11.2012	Mediationskongress Ludwigsburg	Wirksam handeln bei Mobbing am Arbeitsplatz - Mobbing in gemeinsamer Verantwortung stoppen
29.– 30.11.2012	fairaend Köln	Vorbereitet sein - Wirksam handeln bei Mobbing am Arbeitsplatz

www.shared-responsibility-approach.de und www.fairaend.de