Vortrag vom 11. April 2002 im Reusspark über

Mobbing am Arbeitsplatz

I. Einleitung:

„Mobbing" ist ein moderner Ausdruck für ein uraltes menschliches Phänomen, das Phänomen, bei welchem ein Kollektiv eines ihrer Mitglieder zum Sündenbock oder schwarzem Schaf erklärt - ein soziales Phänomen. Jedes menschliche Kollektiv ist in der Lage, eines ihrer Mitglieder zum Sündenbock zu erklären, d.h. zu mobben. Doch unter welchen Umständen tritt dieses menschliche Verhalten überhaupt auf?

II. Das Funktionieren des Menschen in sozialen Gruppen

- Der Mensch ist kein solitäres sondern ein soziales Wesen und funktioniert in diesem Sozialverband.

- In jedem Sozialverband gelten gewisse Regeln, die dafür verantwortlich sind, d.h. zum Ziele haben, dass die Beziehungen zwischen den verschiedenen Gruppenmitgliedern möglichst reibungslos funktionieren und somit den Zusammenhalt garantieren.

- Neben den Regeln gibt es auch hierarchische Strukturen, d.h. Rollen differenzieren unter den einzelnen Mitgliedern. Nicht alle Mitglieder haben die gleiche Funktion und somit auch nicht die gleichen Rechte.

- Für verschiedene Rollen gelten verschiedene Regeln, je stärker die Hierarchie, um so mehr unterscheiden sich die Regeln zwischen den verschiedenen Rollen, je flacher die Hierarchie, um so mehr gibt es gleiche Regeln für alle.

- Hält man sich an die Regeln seiner Rolle, läuft alles ruhig, man ist in der Gruppe akzeptiert, natürlich immer vorausgesetzt, dass die Regeln noch den Umständen zeitgemäss angepasst sind.

- Verstösst man gegen die Regeln, wird man vom Kollektiv oder vom hierarchisch nächst Höheren diszipliniert - zurückgeholt in die Regeln.

- Verstösst man sehr häufig gegen die Regeln, wird man allmählich zum Sündenbock gestempelt und aus diesem Kollektiv herausgetrieben.

https://adhs.expert

- Sind die Regeln des Kollektivs nicht mehr der Zeit und den Umständen angepasst, kommt das Kollektiv unter Druck, wird dysfunktional, steht unter Stress.

- Bietet sich dann in diesem Moment eines der Gruppenmitglieder an, die Regeln zu verändern, der neuen Situation anzupassen, so kann dieses Gruppenmitglied einerseits zum Retter, d.h. zum Helden werden, aber andererseits auch wieder zum Sündenbock bzw. Märtyrer.

- Dies bedeutet, dass der Problemlöser, wenn eine Gruppe noch nicht bereit ist, ihr Problem anzugehen, geschweige denn zu lösen, auf einmal selbst zum Problem wird, also dafür bestraft wird, dass er versucht hat, das Problem zu lösen und somit zum Märtyrer wird.

- Dysfunktionale Gruppen - Gruppen unter Stress - haben also immer die Tendenz, einen Sündenbock zu finden und auf ihn alle Dysfunktion zu projizieren. Dysfunktionale Gruppen werden früher oder später eines ihrer Mitglieder mobben und so versuchen, ihr Problem zu lösen.

III. Die heutige Arbeitsplatzsituation

- Im Rahmen der Globalwirtschaft läuft der menschliche Wettkampf rund um die Erde, den Globus, und hat somit eine unglaubliche Beschleunigungstendenz, man nennt dies wirtschaftlich gesehen Effizienzsteigerung, Optimierung, Rationalisierung, und vieles mehr.

- In der Bankensprache heisst es „sahreholder value added", d.h. die Vermehrung des Aktienkapitals.

- Auch das Gesundheitswesen wird von diesem immer schneller werdenden Wettkampf erfasst und man führt auch alle möglichen Instrumente ein, um diesen Wettkampf zu messen und nennt sie fälschlicherweise Qualitätskontrolle, dabei handelt es sich in der Regel um Quantitätskontrolle.

- Der Mensch hat jedoch seine Grenzen in der Beschleunigungsmöglichkeit, irgendeinmal stösst er an, dann kann er sich nur noch steigern mit Doping, d.h. er kommt in den dysfunktionalen, sprich überforderten Stressbereich.

- Sobald viele Menschen innerhalb eines Kollektivs in den roten Stressbereich hineingeraten, wird das ganze Kollektiv dysfunktional, d.h. gestresst.

- Wenn die hierarchisch Höheren im Stressbereich sind, überträgt sich dies relativ stark auf's ganze Kollektiv und dieses wird dysfunktional.

https://adhs.expert

- Das dysfunktionale Kollektiv setzt dann mit dem Mechanismus des Mobbings ein, sucht Sündenböcke, die mit Schimpf und Schande davon gejagt werden, oder mit einer grossen Abfindungssumme frühpensioniert. Das Prinzip des „hire and fire".

- Von diesem Phänomen konnte man in letzter Zeit zu Hauf in der Presse lesen, auch in aller Öffentlichkeit beobachten.

- Jedes Kollektiv unter Stress hat die Tendenz zu mobben.

IV. Welche Personen eignen sich speziell für die Rolle des Sündenbocks, für das Mobbing?

- Alle Personen, die irgendwie aus dem Kollektiv herausragen, ziehen die Sündenbockrolle eher an. Sie können positiv oder negativ hervorstechen.

- Aller Personen, die die Situation des Kollektivs verändern wollen, wenn das Kollektiv noch nicht bereit ist dafür.

- Personen, welche die Tendenz haben, die Führung zu übernehmen, wenn die offizielle Führung versagt oder zu schwach ist.

- Personen, die sich nie an die Regeln halten, und sich ständig eine Extrawurst herausnehmen aus irgendwelchen Gründen.

V. Vorgehen bei Mobbing

- Es ist an erster Stelle Sache des Chefs, bei Mobbing einzugreifen. Meist hat es an der Führung gefehlt, so dass das Kollektiv unter Angst und Stress gekommen ist.

- Wenn der Chef aber zu viel von seinen Mitarbeitern verlangt, diese ständig überfordert, und deshalb Mobbing ausbricht, muss er den Druck reduzieren.

- Die Ursache des Stresses in der Gruppe muss also gefunden werden.

- Wenn das Mobbing durch nicht gelöste Konflikte unter den verschiedenen Gruppenmitgliedern entstanden ist, müssen diese angegangen werden.

https://adhs.expert

- Wenn das gemobbte Mitglied ein Märtyrer ist, d.h. ein potentieller „Helfer", der zum Sündenbock gemacht wird, sollte der Chef die neuen Ideen, die neu strukturieren, auf seine Ebne nehmen und von dort her einführen.

- Wenn die gemobbte Person ein ständiger Querschläger ist, ist es Chefsache, diesen zur Rechenschaft zu ziehen und zu disziplinieren, er darf diese Aufgabe nicht dem Kollektiv überlassen

Schlussbemerkung

Mobbing tritt immer dann vermehrt auf, wenn keine gute Führung des Kollektivs vorhanden ist und wenn das Kollektiv ganz allgemein unter Stress steht, überfordert ist und dysfunktional ist. Über das Mobbing versucht es, seine Dysfunktion kurzfristig auszugleichen.

https://adhs.expert