

Expertentipp: Mobbing

von **Reino Gevers**, selbstständiger Berater mit Schwerpunkt „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ und Strategieberatung.

Problematisch ist, dass Mobbing vom Vorgesetzten mit Verzögerung erkannt wird, da sich Betroffene häufig viel zu spät melden. Der Hilferuf kommt zumeist nach der Krankmeldung, die aus psychosomatischen Gründen erfolgt.

Mobbing ist folglich immer im Kontext einer langen Vorlaufzeit zu sehen. Es handelt sich um keinen kurzzeitigen Einzelfall, sondern vollzieht sich über Jahre. In dieser Zeit sind Mitarbeiter einer sozialen Isolation ausgesetzt. Das heißt, der oder die Betroffene wird ungerecht behandelt, verleumdet, teils mit Gewaltanwendung bedroht. Das Ziel ist es, die Person aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen.

Betriebe sollten präventive Maßnahmen ergreifen. Wichtig ist eine Schulung von Führungspersonen. Sie sollen in die Lage versetzt werden, die Stimmung zwischen Mitarbeitern zu erkennen. Es gibt typische Signale, die auf versteckte Konflikte hinweisen. Ab einer gewissen Größe sind Konfliktlotsen sinnvoll. Man muss sich diese Funktion ähnlich der eines Ersthelfers vorstellen. Voraussetzung ist eine hohe soziale Kompetenz, die es erlaubt, sich neben der üblichen Arbeit um die Prävention und Reaktion zu kümmern.

Konfliktlotsen handeln nach einem Stufenplan:

Einem Erstgespräch mit dem Betroffenen folgen Unterredungen mit den Beteiligten.

Schließlich suchen sie mit Personalabteilung/ Betriebsrat eine Lösung.

Eine Initiative von



LDB
Gruppe



unterstützt von **AUTOHAUS**