



Vom Umgang miteinander

(1) Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt. Artikel 1 Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland

Anerkennung ist ein wundersam Ding: sie bewirkt, dass das, was an anderen hervorragend ist, auch zu uns gehört.

(Voltaire 1694 – 1778, Schriftsteller und Philosoph)

1,7 Millionen Deutsche planen schon jetzt in der dunklen Jahreszeit eine Krankschreibung wegen möglicher psychischer Probleme oder Konflikte am Arbeitsplatz – obwohl sie derzeit völlig gesund sind.

Hochrechnung nach einer Umfrage des tns emnid Instituts Hamburg unter 1000 Befragten, September 2010

Jeder kennt sie, der eine mehr, der andere weniger. Sie verursachen Wut, Angstgefühle und Frustration. Im schlimmsten Fall machen sie uns krank und depressiv. Der eine fühlt sich durch sie groß und erhaben, der andere klein und machtlos. Manchmal halten sie sich im Rahmen, häufig arten sie aus. Sie haben auch einen Namen: „Konflikte“ und dürften vielen Menschen bekannt sein. Konfliktsituationen entstehen aus den unterschiedlichsten Gründen und spiegeln sich wieder in verschiedensten Austragungsvarianten. Ein besonders beliebter Austragungsort ist der Arbeitsplatz. Aber warum gibt es eigentliche Konflikte?

aus Arbeits-abc, Internet

gesagt Konflikte: sind etwas ganz Alltägliches. Es kommt nur darauf an, wie wir damit umgehen. Sind wir konfliktscheu oder Streiter, suchen wir gemeinsam konstruktiv nach Lösungen oder verschärfen wir Konflikte durch Abwarten, Dulden und Gleichgültigkeit. Lassen wir zu, dass es zur Eskalation kommt, nicht nur die Arbeit darunter leidet, sondern gar Kollegen dabei krank werden?

Mobbing bedeutet, dass jemand am Arbeitsplatz systematisch über einen längeren Zeitraum angegriffen, schikaniert, benachteiligt und ausgegrenzt wird. Dabei gibt es keinen Bereich, der als „mobbingfreie“ Zone gelten könnte.

Das Phänomen zieht sich quer durch alle Berufsgruppen, Branchen, Betriebsgrößen und Hierarchieebenen. Begünstigende Faktoren sind u. a. Unsicherheit, die Zukunft der Firma betreffend, Strukturveränderungen, drohender Personalabbau, erhöhter Leistungs- und Zeitdruck...

Seit August 2010 nehme ich am Lehrgang Konflikt- und Mobbingberater an der AVS Meißen teil. Seit dem beschäftige ich mich intensiv mit dem Thema, mit dem Ziel, in Konfliktfällen helfen zu können. Kompetente Dozentin in diesem Lehrgang ist Frau Dr. Frauke Althoff, der ich folgende Fragen gestellt habe:

gefragt Frau Dr. Althoff, Sie beschäftigen sich seit Jahren mit dem Phänomen Konflikte und Mobbing,

bieten u. a. Schulungen für Berater, Trainings und Konfliktanalyse an und coachen Führungskräfte in der Wirtschaft und der Verwaltung. Was bedeutet Ihrer Erfahrung nach Mobbing für den öffentlichen Dienst in Sachsen?

Das Thema Mobbing ist nach wie vor ein ernstes Thema im Öffentlichen Dienst und auch bei uns in Sachsen. Warum ein ernstes Thema? Erstens ist nach meiner Beobachtung die Anzahl von Mobbingfällen in den letzten 5 Jahren etwas gestiegen und zweitens ist jeder einzelne Mobbingfall für den Betroffenen eine Katastrophe. Grund genug, alles Erdenkliche und Mögliche zu tun, um Mobbingereignissen vorzubeugen!

In den letzten Jahren wurde im öffentlichen Dienst viel verändert, da und dort umstrukturiert. In diesen Zeiten haben sich übliche Arbeitskonflikte verschärft und durch Hilflosigkeit im Umgang mit diesen sind einige Konflikte eskaliert und haben sich in eine Mobbingspirale hineingedreht.

Im Jahre 2002 gab es eine breit angelegte Untersuchung zu dieser Thematik. Von 100 Beschäftigten waren damals drei in einem Mobbingkonflikt gefangen. Leider verfügen wir nicht über aktualisierte Mobbingzahlen. Jedoch spüren wir alle, dass wir gegenwärtig viel Zeitdruck, Stress, ein Zuviel an Informationen, genervte Mitarbeiter und Führungskräfte erleben, allesamt ein Nährboden für ein intensiveres Konflikterleben. Daraus vermute ich die gestiegene Mobbingrate im öffentlichen Dienst.



In einer kritischen Lage sollte man nicht einen Sündenbock suchen, sondern einen Ausweg.

Hanna Suchocka
Polnische Politikerin

Impressum

Frauenbeauftragte
Polizeidirektion
Oberlausitz-
Niederschlesien,
James-von-Moltke-
Straße 7, 02826
Görlitz

Sachsen hat eine Vorreiterrolle bei der Schulung von Beratern in Konfliktsituationen. Seit wann bieten Sie die Fortbildung zum Konflikt und Mobbingberater an?

Die Fortbildung zum Konflikt- und Mobbingberater speziell für den öffentlichen Dienst führe ich seit 2005 an der Akademie für öffentliche Verwaltung des Freistaates Sachsen (AVS) durch. Jedes Jahr werden 14 solche Berater ausgebildet. Sie durchlaufen fünf Module. Konfliktwissen, Analysekompetenz, Kompetenzen in Konfliktkommunikation, Führen von Beratungsgesprächen und auch Schlichtungsgespräche und Themen wie Selbstbehauptung, Persönlichkeits- und Stresstabilität sind Themen der Fortbildung.

Welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht?

Für diese Fortbildung interessieren sich Menschen, die nicht zusehen können, wenn Kollegen kaputt gespielt werden und die den Mut haben einzugreifen. Ihr Herz schlägt für Gerechtigkeit und ihr Verstand sucht nach Wegen, Mobbingkonflikten vorzubeugen und Mobbingbetroffene behutsam und kompetent aus dem Mobbingkonflikt zu führen. Sie sind Sachbearbeiter, Referent, Personalrat, Führungskraft oder Frauenbeauftragte. Sie alle wollen lernen. Ihre Motivation ist hoch, ihr Miteinander beim Lernen ist durch ein starkes Wir-Gefühl begleitet und sie sind ungeduldig. Für mich sind diese Menschen wunderbar und sie berühren mich mit ihrer aufrichtigen Haltung. Wenn die Fortbildung beendet ist und Zertifikate zum „Konflikt- und Mobbingberater“ überreicht werden, sind diese Menschen bereit und in der Lage, in Konflikte reinzugehen, richtig zu intervenieren und damit Mobbingkonflikten vorzubeugen. Und wenn es passiert und ein Mensch gerät in eine Mobbingschleife, dann wissen sie, was sie zu tun haben.

Was würden Sie sich wünschen? Welche Aufgaben sehen Sie für die Zukunft, um unser Miteinander bestmöglich zu gestalten?

Ich wünsche mir, dass in jeder Behörde kompetente Ansprechpartner vorhanden sind. Ich wünsche mir mehr Konfliktwissen und -kompetenz von den Führungskräften. Sie haben die Verantwortung und die Fürsorgepflicht, rasch und kompetent in Konflikte einzugreifen und es ist ihnen die Macht gegeben, dies auch zu tun.

Und ich wünsche mir, dass wir allesamt weniger konfliktscheu sind. Wir sollten lernen, Dissonanzen zu erkennen und sie zeitig anzusprechen! Wir benötigen in den Teams, zwischen den Führungsebenen eine Kultur der offenen Kommunikation.

Wir haben noch viel zu lernen.

getan

Seit 2007 gibt es in der Polizeidirektion Oberlausitz-Niederschlesien eine Dienstvereinbarung zwischen dem Leiter der PD und dem Örtlichen Personalrat „Zur Lösung von schwerwiegenden Konflikten am Arbeitsplatz sowie zur Vorbeugung und Bekämpfung von Mobbing und sexueller Belästigung (Az.: PVD 1-0200.00/03/06). Darin sind ganz klar die Verantwortung der Führungskräfte und Vorgesetzten festgeschrieben aber auch Ansprechpartner benannt für den Fall, dass jemand Hilfe sucht. Auch die Handhabung, weiterführende Maßnahmen und Sanktionen im Falle eines Konfliktes sind geregelt.

gedacht

In unserer Dienststelle

arbeiten vor dem Hintergrund von Stellenabbau und Strukturwandel viele Menschen miteinander, bestrebt, gemeinsam für Sicherheit zu sorgen und alle polizeilichen Aufgaben optimal zu erfüllen. Dabei kommt es, wie anderswo sicher auch, hin und wieder zu Missstimmungen, Meinungsverschiedenheiten und Reibereien; Konflikten eben, die geklärt werden müssen. Schnell wird das Wort Mobbing gebraucht, fast inflationär einerseits, äußerst vorsichtig und zurückhaltend andererseits.

Seit ich mich intensiver mit der Thematik auseinandersetze, hat sich mein Blick auf unsere Wirklichkeit geschärft. Plötzlich konnte ich erlebte Begebenheiten und Beobachtungen im Dienstalltag ganz klar als schwelende Konflikte einordnen; konnte zum Teil bereits klare Anzeichen von verhärteten Konflikten erkennen, die deutlichen Alarmsignale von ungunstigen, krankmachenden und demotivierenden Situationen hören.

Hier müssen wir wachsam sein und handeln; wir alle, Beamte und Beschäftigte, Führungskräfte, jeder/jede, egal auf welcher Stufe der Hierarchie.

Mit den besten Wünschen
Petra Kirsch

Nimm nicht so gelassen das Unrecht hin, das anderen getan wird.

Albert Schweitzer
(1875—1965)