

Workshop „ Mobbing im Kollegium“

Dieter Leitzgen

Ausgangspunkt

Da in unterschiedlichen Workshops, in denen die TrainerInnen von fairaend den No Blame Approach vorgestellt haben, seitens der Schulleitungen hervorgehoben wurde, dass dieser Ansatz auch gut geeignet sein könnte, im Kollegium angewendet zu werden, war es Ziel dieses Workshops herauszuarbeiten, welche Besonderheiten bei einer Intervention in Mobbingfällen im Kollegenkreis zu berücksichtigen sind.

Die TeilnehmerInnen haben Fragen formuliert, deren Beantwortung helfen sollte, Lösungsansätze für eine mögliche Anpassung des No Blame Approach auf die Mobbingssituation im Kollegium zu finden. Es stellte sich schnell heraus, dass viele TeilnehmerInnen des Workshops während ihres Berufsleben Mobbingssituationen im Kollegium erlebt oder beobachtet haben und kompetente GesprächspartnerInnen für diese Aufgabenstellung waren.

Trotz der kurzen zur Verfügung stehenden Zeit wurden erste Ansätze für eine zukünftige Adaption des No Blame Approach im Kollegium deutlich. Aufgabe bleibt, diese ersten Überlegungen weiter zu vertiefen und auszubauen.

Gearbeitet wurde im Workshop zu verschiedenen Fragestellungen, die nachfolgend dokumentiert sind.

Wie findet Mobbing im Kollegium statt?

Es wurde deutlich, dass Mobbing-Aktionen im Kollegium hauptsächlich die Bereiche Wertschätzung und Kommunikation betreffen. Hier nannten die TeilnehmerInnen Aktivitäten wie

- Nichtbeachtung von Leistungen
- Herabmindern von erworbenen Qualifikationen
- Respektlosigkeit
- verbale Überschreitungen der persönlichen Grenzen von KollegInnen
- bewusste Streuung von Unwahrheiten/ Unklarheiten
- Vorenthalten wichtiger Informationen.

Welche Strukturen / Situationen fördern Mobbing?

Die TeilnehmerInnen erarbeiteten hierzu folgende Punkte:

- Fehlende Offenheit unter KollegInnen: Gründe können die Konkurrenzsituation in Bezug auf zu besetzende Planstellen sein, Neid auf Privilegien oder erworbene Qualifikationen aber auch Verlustängste.
- Unprofessionelle Umgangsweise miteinander: Es fehlen Empathie und der Raum, eigene Schwächen anzusprechen. Das „geschäftsmäßige“ Umgehen blendet das „emotionale Ich“ weitgehend aus.
- Fehlende Führungskompetenzen der Vorgesetzten

Wer kann / soll den NBA initiieren?

Zu dieser Frage haben die TeilnehmerInnen unter anderem diskutiert, ob eine Selbstautorisierung möglich ist und akzeptiert wird. Kann eine Lehrerin oder ein Lehrer, die eine Mobbingssituation im Kollegenkreis identifiziert hat, den Prozess aus eigenem Antrieb beginnen und mit der Akzeptanz der Beteiligten und der Schulleitung rechnen?

Die Meinungen der TeilnehmerInnen waren hierzu breit gestreut.

Die bisherige Beschäftigung mit dem No Blame Approach für die Arbeitswelt durch fairaend präferiert derzeit die Idee, dass entweder die **Schulleitung** oder ein anderes Gremium (z.B. der Lehrerrat), das sich um die Belange des Kollegiums kümmert, die Initiierung des No Blame Approach übernehmen sollte. Schulleitungen, die an unseren N Blame Approach-Workshops teilnahmen sahen in dieser Vorgehensweise eine realistische Möglichkeit in Mobbingssituationen im Kollegium zu intervenieren.

Betont wurde dabei, dass der Aspekt, die Verantwortung für die Lösung des Problems mit anderen zu teilen, eine große Entlastung bedeuten würde, da sich auch Schulleitungen oftmals hilflos einer Mobbing-Problematik gegenüber sehen.

fairaend bietet mittlerweile einen Workshop für Führungskräfte zur Behebung von Mobbing-Problematiken an, in dem eine Vorgehensweise vermittelt wird, die gleichermaßen auf Mobbingssituationen unter SchülerInnen wie auf Mobbingssituationen im Kollegium anwendbar ist.

Wie schaffe ich einen geeigneten organisatorischen Rahmen für den Einsatz des No Blame Approach?

Anders als beim No Blame Approach im Schülerbereich, ist aus Sicht der TeilnehmerInnen des Workshops davon auszugehen, dass die Beteiligten zusätzliche Zeit investieren müssen, um als Unterstützungsgruppe zu arbeiten. Offen Frage blieb in diesem Kontext, ob deswegen „Anreize“ notwendig wären, um eine ausreichende Motivation für eine Teilnahme zu bekommen?

Wie bekomme ich die vielen Individualisten „unter einen Hut“?

Unter dieser Frage aus dem Kreis der TeilnehmerInnen des Workshop wurde diskutiert, dass Ansätze wie fächerübergreifender Unterricht sicherlich dafür gesorgt haben, dass LehrerInnen stärker zusammenarbeiten, aber zum großen Teil ihres Berufslebens doch „EinzelkämpferInnen“ geblieben sind. Anders als SchülerInnen, die einen großen Teil ihres Schulalltages in festen Gruppen (Klassenverband / Kursen) miteinander verbringen, haben LehrerInnen ein ganz anderes Kontaktverhalten. Sie sehen sich meist nur in den Pausen oder auf Besprechungen/Konferenzen. Beide Situationen sind von Zeitdruck und Sachzwängen geprägt. Von daher wurde die Auffassung vertreten, dass in Mobbing-Fällen im Kollegium eine ganz andere Ansprache benötigt wird, um jemanden zur Mitarbeit in einer Unterstützungsgruppe zu gewinnen.

Trotz einer Reihe offener Fragen bewerteten die TeilnehmerInnen des Workshops die Option, den No Blame Approach bei Mobbing im Kollegenkreis einzusetzen, als durchaus positiv. Dies bestätigt unsere Initiative, den No Blame Approach für die Arbeitswelt weiter zu entwickeln.