Gründung einer Selbsthilfegruppe für Mobbing-Opfer

Meine Mobbing-Opfer-Karriere und wie ich lernte damit umzugehen
Dieses Wissen möchte ich in einer Selbsthilfegruppe weitergeben, da ich am Anfang so meine Schwierigkeiten hatte, Mobbing zu erkennen und mir die richtige Hilfe zu holen. Zum Beginn meiner Mobbing-Opfer-Karriere hätte ich mich sehr gefreut, wenn ich eine Selbsthilfegruppe in meiner Umgebung gefunden hätte. Deshalb möchte ich diese Lücke schließen und Betroffenen helfen.

Wer war schon einmal ein Mobbing-Opfer? Wer oder was hat Dir geholfen?

Wer befindet sich gerade in einer Mobbingphase? Vielleicht kann Dir eine Selbsthilfegruppe helfen.

Zur Gründung einer Selbsthilfegruppe brauche ich Eure Unterstützung, darum möchte ich Euch recht herzlich bitten.

Kennt Ihr jemanden, der Hilfe braucht? Dann macht ihn bitte auf diesen Blogbeitrag aufmerksam.

Wenn Ihr zu diesem Thema etwas Konstruktives beitragen könnt, dann setzt Euch bitte mit mir per Mail in Verbindung

gesundheits_und_ernaehrungs_trainer@arcor.de

So, wie die meisten Menschen verbringe auch ich einen Großteil meines Lebens an meinem Arbeitsplatz.

Dort bin ich umgeben von Kollegen, Mitarbeitern und Vorgesetzten. Da jeder eine eigene Meinung, Interessen und Wertevorstellungen hat, kann es im Laufe eines Arbeitslebens

zu Konflikten kommen. Auseinandersetzungen bleiben da nicht aus.

Kommt es jedoch zum Streit mit den Kollegen, Mitarbeitern und Vorgesetzten, verhärten sich sehr schnell die Fronten.

Führen dann auch noch keine klärenden Gespräche zum Ziel eines ausgeglichenen Betriebsklimas, so kann dies für die beteiligten Menschen zu einem gesundheitlichen Problem führen.

So ist es mir ergangen, seitdem habe ich viel gelernt.

„Eine Hilfe für Betriebe und Betroffene
Mobbing ist mehr als schlechtes Betriebsklima, schlimmer als gelegentlich ungerechte Vorgesetzte, belastender als der übliche Büroklatsch. „To-mob“ bedeutet aus dem Englischen übersetzt so viel wie anpöbeln, schikanieren, attackieren, angreifen, drangsalieren.

Mobbing beschreibt ein Phänomen in der Arbeitswelt, bei dem Einzelpersonen oder eine Gruppe von Personen andere Kollegen oder Kolleginnen gezielt, häufig und über einen längeren Zeitraum hinweg angreifen. Dabei wird die betreffende Person erniedrigt, um die Ausgrenzung aus dem Arbeitsverhältnis zu erreichen. Diese feindseligen Handlungen geschehen mit einer gewissen Regelmäßigkeit und Dauer.

Was ist Mobbing und wie erkenne ich Mobbing?
Die Grenzen zwischen alltäglichen Konflikten, handfesten psychosozialen Belastungen und Mobbing sind fließend. Folgende Merkmale sind hilfreich, um den Unterschied zu erkennen:

Die Angriffe betreffen eine bestimmte Person oder Gruppe
Während das cholerische oder pedantische Verhalten eines Vorgesetzten in ähnlicher Weise alle Personen betrifft, die mit ihm zusammenarbeiten, ist es bei Mobbing eine einzelne, bestimmte Person, die oft plötzlich und scheinbar willkürlich zur Zielscheibe von Anfeindungen oder Aggressionen wird.

Es wird die Würde und der Respekt der Person angegriffen
Mobbinghandlungen signalisieren der betroffenen Person, dass sie nicht respektiert wird, selbst, wenn die Gemobbten deutlich machen, wie verletzend sie die Demütigungen und Angriffe empfinden.

Die Angriffe sind zielgerichtet und systematisch
Mobbing verfolgt häufig eine bestimmte destruktive Absicht. Das Opfer soll durch systematische Missachtung gestraft, für die Gruppe als willkommener „Blitzableiter“ fungieren oder sogar aus dem Betrieb geekelt werden.

Die Angriffe finden regelmäßig und über einen längeren Zeitraum statt
Im Gegensatz zu kurzzeitigen Ausfällen einzelner Personen in besonderen Stresslagen kommt es bei Mobbing zu häufigen und regelmäßigen Vorfällen.

Mobbingangriffe erfolgen in vier Bereichen:
Im Bereich der Kommunikation
Es wird der Kontakt verweigert, jemand wird „wie Luft“ behandelt, demonstrativ gemieden. Nicht selten gehen im Verlauf des Mobbinggeschehens sämtliche Anstands- und Fairness-Regeln „über Bord“.

Im Bereich des sozialen Ansehens

Wenn Gerüchte verbreitet werden und „schlecht über eine Person gesprochen wird“, entsteht häufig von ihr unbemerkt ein Bild im sozialen Umfeld, das sich nachträglich nur schwer korrigieren lässt. Im Gegensatz zu üblichem Klatsch und Tratsch, der auch als sozialer „Kitt“ bezeichnet werden kann, wird hier eine bestimmte Person aus dem sozialen Geschehen ausgegrenzt und zunehmend isoliert.

Im Bereich der fachlichen Kompetenz

Auf der Arbeitsebene erleben die Betroffenen, dass versucht

wird, ihre Kompetenz und ihr fachliches Ansehen zu demontieren, d.h. ihnen werden Fehler nachgewiesen, um sie anzuschwärzen.

In der Arbeitszufriedenheit

Mobbing zielt hier auf die Arbeitszufriedenheit. Nicht selten wird den Betroffenen unliebsame Arbeit zugeteilt oder die Einsatzorte und Arbeitszeiten so geändert, bis sich die Arbeitsbedingungen zunehmend verschlechtern.

Mobbing kränkt und macht krank – der Weg in die Katastrophe
Wer während seines Arbeitstages keinerlei fachliche oder soziale Anerkennung erlebt und ständigen Anfeindungen, Schikanen oder Diskriminierungen ausgeliefert ist, und zwar von Kollegenseite oder Vorgesetztenseite, für den stellt dieses (betriebliche Umfeld) eine Belastung dar, der auf Dauer kein Mensch gewachsen ist.

So führen die hohen seelischen Belastungen oft zu Erkrankungen des Körpers, also zu psychosomatischen Erkrankungen. Phasen eines typischen Mobbing-Verlaufs dokumentiert folgende Übersicht:

Phase 1 – Ungelöster Konflikt

Erste persönliche Schuldzuweisungen
Erste Stresssymptome, Anpassung, Versöhnungsangebote

Phase 2 – Der Psychoterror beginnt

Konflikt im Hintergrund, Schikanen,
Angst, Selbstzweifel

Phase 3 – Arbeitsrechtliche Sanktionen

Eskalation, Fehler häufen sich, Abmahnungen, innere Kündigung,

Burn-out, Erschöpfungssymptome

Phase 4 – Abwehrversuche

Isolation, Verzweiflung, Misstrauen, psychosomatische Erkrankungen,
ärztliche/therapeutische Fehldiagnosen, vergebliche juristische Schritte

Phase 5 – Der Ausschluss

Kündigung, langfristige Krankschreibung
(Posttraumatisches Stresssyndrom, Depression),
Frühverrentung, Suizid

Der Mobbingreport – Repräsentativstudie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin für Deutschland
Etwa 2,7 Prozent der erwerbstätigen Deutschen werden am Arbeitsplatz über einen längeren Zeitraum schikaniert, drangsaliert, benachteiligt oder ausgegrenzt. Dies ist das Ergebnis der ersten deutschen Repräsentativstudie zum Thema Mobbing. 11,3 Prozent aller Erwerbstätigen, also jede neunte Person, sind oder waren schon einmal von Mobbing betroffen. Wenngleich Mobbing in Abhängigkeit von Faktoren wie Branche, Alter, Geschlecht oder Position unterschiedlich häufig auftreten kann, gilt offensichtlich: keine Branche, keine Betriebsgröße kann vor Mobbing sicher sein.

Bei der Bekämpfung und Vorbeugung von Mobbing sind Vorgesetzte von besonderer Bedeutung. Denn sie sind laut Mobbing-Report in 51 Prozent der erfassten Fälle alleine (38,2 Prozent) oder mit Kollegen/-innen (11,2 Prozent) am Mobbing beteiligt und damit die mit Abstand am häufigsten „mobbende Gruppe“.

Fast zwei Drittel der „Gemobbten“ berichten von einem allgemein schlechten Betriebsklima, 60,9 Prozent von der fehlenden Gesprächsbereitschaft der Vorgesetzten, 55 Prozent beklagten Unklarheiten bei der Arbeitsorganisation und den

Zuständigkeiten, in der Hälfte aller Fälle wurden Entscheidungen getroffen, die die Mitarbeiter/-innen nicht nachvollziehen konnten.

Es gibt Beschäftigtengruppen, die ein höheres Risiko tragen, Mobbing ausgesetzt zu sein:

Frauen haben im Vergleich zu Männern ein um 75 Prozent höheres Mobbing-Risiko.

Die am stärksten betroffene Altersgruppe sind die unter 25-Jährigen mit 3,7 Prozent, gefolgt von den 55-Jährigen und älteren Mitarbeiter/-innen mit 2,9 Prozent.

Einem besonders hohen Mobbing-Risiko sind Beschäftigte in sozialen Berufen ausgesetzt, gefolgt vom Verkaufspersonal.

Nach den Aussagen der befragten Betroffenen waren in mehr als 50 % der Fälle die Führungskräfte an Mobbingprozessen beteiligt.“

Quelle:
https://www.arbeitskammer.de/publikationen/info-faltblaetter/gesundheits-und-arbeitsschutz/mobbing-und-psychosoziale-belastungen-am-arbeitsplatz.html

Schaut mal auf meiner Homepage unter Interessante-Links nach, dort gibt es weitere tolle Infos!

Wollt Ihr mehr wissen? Dann setzt Euch mit mir in Verbindung und wir vereinbaren einen Termin.
Bei der Umsetzung Eurer Ernährungsumstellung unterstütze ich Euch gerne mit Rat und Tat.
Dazu ist es nicht unbedingt notwendig, dass Ihr zu mir in die Praxis nach Bockhorn kommt. Möglich ist eine Unterstützung auch per Mail, am Telefon, am Handy oder über Skype.
Wenn Ihr Fragen habt, dann könnt Ihr Euch gerne mit mir per E-Mail in Verbindung setzen.
gesundheits_und_ernaehrungs_trainer@arcor.de

oder weitere Informationen über meine Homepage erfahren.

Ein schönes Wochenende und viele liebe Grüße sendet Euch Katrin

Meine Publikationen
20.07.2016
Mein 3. E-Book ist heute erschienen!
ISBN: 978-3-3668-26341-3
Tipps, Tricks und Rezepte zu Gesundheit und Ernährung. Teil II Ein Blog-Tagebuch

18.03.2016
Aus meinem 2. E-Book wurde heute ein Buch!
ISBN: 978-3-668-16742-1
Tipps, Tricks und Rezepte zu Gesundheit und Ernährung Ein Blog-Tagebuch

08.03.2016
Mein 2. E-Book ist heute erschienen!
ISBN: 978-3-668-16741-4
Tipps, Tricks und Rezepte zu Gesundheit und ErnährungEin Blog-Tagebuch

04.12.2015
Aus meinem E-Book wurde heute ein Buch, das erste Exemplar habe ich heute Morgen in meinen Händen gehalten!
ISBN: 978-3-668-08752-1
Salutogenese in der Gesundheitsberatung. Theorie und praktische Umsetzung

16.11.2015
Meine Abschlussarbeit ist beim GRIN-Verlag veröffentlicht worden
ISBN: 978-3-668-08751-4
Salutogenese in der Gesundheitsberatung. Theorie und praktische Umsetzung