

Mobbing: Was tun?

"Mobbing ist ein institutionell Konflikt"	er S. 04
FORTBILDUNG No Blame Approach	S. 06
MEDIEN Cybermobbing	S. 10
P R Ä V E N T I O N S P R O I F K T	

Unsere Schwerpunktschulen

DER BEGRIFF "MOBBING" wird einerseits inflationär gebraucht, bezeichnet aber andererseits einen hoch eskalierten Konflikt, unter dem Betroffene sehr leiden. Mobbing kommt sowohl im schulischen als auch im betrieblichen Kontext vor und betrifft daher nicht nur Kinder und Jugendliche, sondern auch Erwachsene. Die dahinterstehenden Dynamiken sind dieselben, weshalb sich auch die Lösungsansätze ähneln. Zentral ist, dass sich Betroffene ohne Unterstützung von außen kaum selbst aus der komplexen Krisensituation befreien können. Die vorliegene Ausgabe des "Kranich" zeigt Möglichkeiten auf, die Mobbingdynamik zu unterbrechen und effektiv zu intervenieren. Gleichzeitig werden Anregungen gegeben, wie Mobbing präventiv entgegengewirkt und ein konstruktiver Umgang mit Konflikten etabliert werden kann.

Die Redaktion



INHALT

02 Kommentar

03 Kurz&Bündig

04 "Mobbing ist ein institutioneller Konflikt"

06 **No Blame Approac**h

08 Shared Responsibility Approach

10 Cybermobbing

12 Unsere Schwerpunktschulen

14 Veranstaltungen

ONTAKTBOX

So können Sie uns erreichen:

Friedensbüro Salzburg

Franz-Josef-Str. 3, 5020 Salzburg

tel/fax: 0662/87 39 31

e-mail: office@friedensbuero.at

www.friedensbuero.at

Bankverbindung: Salzburger Sparkasse, IBAN: AT102040400000017434

Öffnungszeiten:

Mo&Mi: 9-11 Uhr • Di&Do: 15-18 Uhr

PRESSUM

DER KRANICH

Nr. 01/2017

An der Erstellung dieser Ausgabe

haben mitgewirkt: Ursula Emmanuilidis, Hans Peter Graβ, Kristina Langeder, Annette Rollny, Barbara

Wick.

Layout: Kristina Langeder

Grafisches Grundkonzept: Eric Pratter

Mag. Barbara Wick, pädagogische Leiterin des Friedensbüros und Referentin für "No Blame Approach"



Gemeinsam gegen Mobbing

200.000 Kinder und Jugendliche an Österreichs Schulen werden über einen längeren Zeitraum hinweg beleidigt, gedemütigt, körperlich attackiert. Laut OECD-Report aus dem Jahr 2015 weist Österreich die höchste "Mobbing-Rate" im Vergleich mit 27 anderen Ländern auf. Das Ergebnis dieser Studie erschüttert, denn Kinder und Jugendliche sind diesem Phänomen anscheinend schutzlos ausgeliefert. Versuche, sich in dieser Situation zu wehren, scheinen zwecklos - manchmal verschlimmern sie die Situation sogar. Der Blick auf den Arbeitsplatz zeigt ein ähnliches Bild: Die Leidtragenden sind älter, die psychischen und physischen Folgen für die Personen aber ebenso schwerwiegend. Direkt messbar sind zuordenbare Folgekosten für die ArbeitgeberInnen durch Arztbesuche, Therapiesitzungen oder krankheitsbedingte Arbeitsfehltage.

Wie kommt es, dass ein reiches Land wie Österreich so beschämend schlecht in der OECD Studie abschneidet? Warum werden gut evaluierte, nachhaltig wirksame Maßnahmen gegen Mobbing – in der Schule/am Arbeitsplatz – nur zögerlich umgesetzt? Liegt die Wurzel des Übels in Versäumnissen bei der Ausbildung von Pädagoglnnen oder bei den Führungskräften in Betrieben? Fehlt es an Ressourcen wie Geld, Zeit und speziell ausgebildetem zusätzlichen Personal, in Betrieben wie in Schulen? Oder nehmen verantwortliche PolitikerInnen das Problem einfach nicht ernst genug?

Die Hilflosigkeit des Umfeldes macht jedenfalls betroffen, denn Mobbing gibt es seit langem und seit langem sind auch die schädigenden direkten, indirekten und vor allem langfristigen Folgen bekannt.

In der vorliegenden Ausgabe des "Kranich" stellen wir die Bekämpfung dieses Gruppenphänomens in Beziehung zu unseren aktuellen Aktivitäten.

Im Projekt " Schwerpunktschule für Gewaltprävention" arbeiten wir zum Beispiel gemeinsam mit den Pädagoglnnen an den Voraussetzungen, die Gewalt an deren Schule künftig verringern sollen. Im Lehrgang "Umgang mit Mobbing" können sich alle Personen, die mit diesen hocheskalierten Konflikten zu tun haben, in konstruktiven Methoden im Umgang damit schulen. Seit Beginn 2017 bieten wir die Fortbildung "No Blame Approach" an. Mit dieser lösungsfokussierten Interventionsmethode, die ohne Bestrafung von "TäterInnen" gelingt, zeigen wir, wie wirksam eine veränderte Kultur in der Beziehung zwischen Pädagoglnnen und SchülerInnen ist. Dass man Mobbing auch in Betrieben nachhaltig bekämpfen kann, belegt der Ansatz "Shared Responsibilitiy Approach", den wir ab Herbst 2017 auch in Salzburg anbieten werden.

Barbara Wick



Missbrauch

Gleich die erste von Donald Trump genehmigte Militäraktion war ein Misserfolg. 31 Menschen wurden im Jänner im Jemen getötet, darunter auch viele zivile Opfer. Nun hat sich Trump vor dem Kongress an die Witwe eines beim Einsatz gefallenen Soldaten gewandt. Ihr Mann sei als Held gestorben, meinte der US-Präsident: "Die Bibel sagt uns. dass niemand größere Liebe hat als der. der sein Leben hingibt für seine Freunde. Ryan hat sein Leben hingegeben für seine Freunde, für sein Land und unsere Freiheit und wir werden Ryan nie vergessen", so Trump. Die Witwe, die neben Trumps Tochter Ivanka saß, zeigte sich sichtlich gerührt. Bill Owens, der Vater des toten Navy Seal, konnte dieser Heiligsprechung seines Sohnes nicht so viel abgewinnen. Ein Treffen mit dem Präsidenten lehnte er ab. Dafür bekam er verbale Unterstütz-ung von Kriegsveteranen: "Eine

HPG

Gewaltprävention und Beilagscheiben

benutzt, wie er es hier getan hat, würde

Witwe für seine eigenen politischen Zwecke zu prostituieren ist krank", so einer von Ihnen. "Ich bin ein Veteran, und hätte Trump meinen Tod so

ich ihn verfolgen".

Das Friedensbüro führt seit mehr als 25 Jahren Workshops zu Konfliktbearbeitung, Gewaltprävention und Politischer Bildung in Schulen und in der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit durch. Dabei handelt es sich um einzelne Workshops, aber auch um die Ausbildung von Peer-MediatorInnen sowie die Begleitung von sogenannten Schwerpunktschulen, die sich in einem intensiveren Prozess ein Semester lang mit Gewaltprävention und –intervention beschäftigen. Seit zwei Jahren sind wir

zunehmend damit konfrontiert, dass wir mit der vom Land Salzburg geförderten Summe von €20.000.- nicht mehr alle angefragten Workshops bedienen können. Da kommt uns die Nachricht ganz recht, dass für Beilagsscheiben für den Eurofighter von EADS €123.757 in Rechnung gestellt wurden. Mit diesem Betrag könnten wir 6 Jahre lang Schulen in ihrer alltäglichen Arbeit zu Gewaltprävention und Konfliktaustragung unterstützen. Vielleicht ist da doch noch was übrig?

P.S.: Noch vor Redaktionsschluss erhielten wir die Nachricht, dass das Land Salzburg die Unterstützung unseres Workshopangebots für 2017 um 50% erhöht. Das freut uns sehr. Nun ist nur zu hoffen, dass wir uns im Gegenzug dazu die Beilagscheiben ersparen.

HPG

"Inländer-Bonus" für Firmen

Die österreichische Koalitionsregierung einigt sich auf einen neuen Plan, der Unternehmen aus Österreich mit finanziellen Anreizen dazu motiviert, neue Arbeitsplätze zu schaffen. Ziel des Plans ist es, es Unternehmen zu erleichtern,

MitarbeiterInnen einzustellen und so die Arbeitslosigkeit zu senken. Heimische Unternehmen, die neue Arbeitsplätze schaffen, sollen für die kommenden drei Jahre nur die Hälfte der relevanten Lohnkosten zahlen. Den sogenannten "Beschäftigungsbonus" gibt es aber nur für die Einstellung von Personen, die in Österreich arbeitslos gemeldet sind, für die Inhaber der Rot-Weiß-Rot-Karte mit Wohnsitz und Arbeitserlaubnis, für Arbeitnehmer, die den Job wechseln, hier eine Ausbildung gemacht haben oder für Schlüsselarbeitskräfte aus Drittstaaten. Damit ist für Menschen, die nach Österreich zuwandern, keine Förderung möglich. Das habe mit Ausländerfeindlichkeit nichts zu tun, betont Bundeskanzler Kern angesichts entsprechender Vorwürfe und verweist auf die steigende Arbeitslosigkeit.

Es wäre zwar nicht das erste Mal, dass Art. 45 AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union), gemäß welchem "Innerhalb der Union die Freizügigkeit der Arbeitnehmer gewährleistet" ist, wichtige Fragen aufwirft: Bis zu welchem Punkt darf ein EU-Staat seine heimische Bevölkerung durch diskriminierende Maßnahmen vor Arbeitslosigkeit schützen und wo liegt der Punkt, ab dem so ein Schutz die Freiheit der "Anderen" einschränkt?

Das Zitat



"Die Vögel brauchen dringend unsere Hilfe. Alleine schaffen wir es nicht, den Vogelwald zu retten. Das Feuer breitet sich immer weiter aus und wenn wir nicht bald etwas dagegen unternehmen, wird es unser Land zerstören. Dann müssen wir alle vor den Flammen fliehen." (Teresa Thalhammer & Anna Scheiblehner, "Ubuntu und die Vögel", S. 19. Buch erhältlich im Friedensbüro.)

KRANICH 01/2017 – friedensbüro salzburg

"Mobbing ist ein institutioneller Konflikt"

Der Pädagoge und Mediator Holger Specht erläutert Ursachen und Dynamiken von Mobbing und zeigt Handlungsmöglichkeiten auf

Das Gespräch führte Barbara Wick.



Menschen, die gemobbt werden, schreiben sich selbst die Schuld dafür zu und erleben es als persönliches Versagen. Dabei ist Mobbing immer im Kontext des größeren Systems zu sehen, in dem es stattfindet. "Mobbing kommt vor allem in Zwangssystemen vor", erläutert Holger Specht. Das ist auch bei Präventions- und Interventionsansätzen zu berücksichtigen.

Kranich: Wie definieren Sie Mobbing?

Specht: Mobbing bezeichnet skandalisierende, demoralisierende und diffamierende Handlungen gegenüber einer Person oder einigen wenigen Personen, die von vielen ausgehen. Diese Handlungen dauern dann über einen längeren Zeitraum an: Es beginnt zunächst allmählich, und wenn der vom Mobbing Betroffenen dann nicht mehr oder nur mehr wenig reagiert, wird weiter nachgelegt.

Kranich: Ich höre immer wieder Diskussionen darüber, ob Mobbing als Konflikt zu klassifizieren ist oder nicht. Wie siehen Sie das? Welche Dynamiken spielen sich bei Mobbing ab? Specht: Ich würde sagen, es ist ein Konflikt - vielleicht aber nicht unbedingt zwischen den handelnden Personen. sondern eher ein institutioneller Konflikt. ein Konflikt aufgrund der Strukturen eines Systems. Dieser wirkt sich dann in Form von Mobbing aus, beziehungsweise wird er in Form von Mobbing ausgelebt. Es ist auf jeden Fall ein Konflikt, der auch Bearbeitung braucht. Die Personen nehmen die Rollen des Opfers, des Verfolgers und des Retters ein, wie man sie vom Dramadreieck kennt (Sollte man das noch ein wenig ausführen? Könnte für manche schwer verständlich sein?). Diese Fixierung macht sie handlungsunfähig und löst Ohnmachtsgefühle aus. Deswegen kommen die Beteiligten auch nicht alleine aus dieser Dynamik heraus., sondern brauchen Unterstützung.

Kranich: Würden Sie Mobbing auf den Eskalationsstufen vier, fünf und sechs nach Friedrich Glasl verorten?

Specht: Auf Stufe vier oder fünf auf jeden Fall. Bei Stufe vier geht es ja um Images und Koalitionen. Es geht also um Stereotypen und Klischees, die sich der/die Mobbende über den Menschen zusammendichtet, der diffamiert wird. Dasselbe gilt umgekehrt genauso, d.h. auch der Mensch, der gemobbt wird, hat Klischees über diejenigen im Kopf, die mobben. Auch Stufe 5 halte ich für wahrscheinlich. Da geht es dann darum, den Menschen öffentlich zu diskre-

ditieren. Glasl spricht hier vom Gesichtsverlust. Allerdings kann der Gemobbte nicht in die gleiche Richtung zurückschlagen, weshalb ich denke, dass der Konflikt oftmals nicht weiter auf Stufe 6 eskaliert. Natürlich kommt es auch bei Mobbing zu Drohungen, aber ich sehe darin keine Drohstrategien im Sinne von Glasl. Bei denen wird ein Ultimatum, eine Forderung gestellt, die erfüllt werden soll. Das müsste man sich im Einzelfall genauer ansehen.

Kranich: Einerseits wird der Begriff Mobbing inflationär gebraucht, andererseits sprechen Betroffene kaum über ihre Erfahrungen. Woran liegt das Ihrer Meinung nach?

Specht: Man sagt schnell, dass man gemobbt wird, wenn man Konflikte in der Schule oder am Arbeitsplatz beschreibt. Aber dieienigen, die wirklich von Mobbing betroffen sind, sprechen kaum darüber. Das liegt daran, dass Mobbing ja über einen längeren Zeitraum geht und das für die Betroffenen auch bedeutet, dass sie sich über einen längeren Zeitraum nicht zur Wehr setzen konnten. Das ist für Menschen, die so etwas erlebt haben, eine wahrhaft traumatisierende Erfahrung. Und jeder, der traumatisiert ist, hat eine große Schwellenangst. das nach außen zu tragen, zu benennen und zu erzählen. Vor allem, weil diese Menschen glauben, es sei ihr eigenes Versagen.

Kranich: Sie sind auch Referent in unserem Lehrgang "Umgang mit Mobbing". Welche Methoden sind besonders geeignet, um bei Mobbing zu intervenieren?

Specht: Nun, idealerweise sollte man sehr früh intervenieren, wenn es zu diffamierenden und schikanösen Handlungen kommt. Wenn Führungskräfte so etwas merken, muss es sofort unterbunden werden, denn das darf man so nicht weiterlaufen lassen. Das ist im Grunde Mobbinaprävention. Dabei geht es um Fürsorge allen MitarbeiterInnen gegenüber: Einerseits muss die Führungskraft diejenigen schützen, die in so einer Dynamik zu MobberInnen werden, und andererseits diejenigen, die von Mobbing betroffen werden. Die MitarbeiterInnen schützt man am besten durch frühe oder rechtzeitige Intervention. Wenn Mobbing allerdings schon über einen längeren Zeitraum geht, eignen sich mehrere Methoden, um zu intervenieren. No Blame Approach, Shared Responsibility Approach und die Konflikt-Perspektiven-Analyse sind aus

unserer Sicht drei der besten Methoden. Bei diesen Ansätzen geht es darum, niemanden zu blamieren, niemanden zu diffamieren und somit die Skandalisierung von Mobbing herauszunehmen. Es geht darum, die Empathie wiederherzustellen, die bei den Eskalationsstufen vier und fünf ja verloren gegangen ist, und auf Grundlage dieser Empathie dann die Ressourcen der Menschen wieder zu aktivieren, um einen guten Umgang miteinander zu pflegen. Das eint die Methoden No Blame Approach, Konflikt-Perspektiven-Analyse und Shared Responsibility Approach. Das ist im Grunde der Wertekonsens in diesen drei Methoden.

Kranich: Gibt es Unterschiede zwischen Mobbing an Schulen und Mobbing in Betrieben bzw. worauf muss man bei Mobbing in Betrieben achten?

Specht: Erstmal sehe ich keinen besonderen Unterschied, denn die Dynamik ist vergleichbar. Erwachsene machen es vielleicht ein bisschen infamer als SchülerInnen und der Aspekt der körperlichen Gewalt spielt eine geringere Rolle als bei Kindern und Jugendlichen. Abgesehen von diesen geringen Unterschieden ist die Wirkung von Mobbing aber in beiden Kontexten identisch. Deswegen ist auch die Bearbeitung sehr ähnlich.

Einen Unterschied sehe ich darin, dass "Mobbing" im betrieblichen Kontext ein Rechtsbegriff ist, d.h. dass Führungskräfte etwas dagegen tun müssen, um ihre Fürsorgepflicht nicht zu verletzen. Kommen sie dem nicht nach, kann der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin verklagt werden. Ich finde es sehr gut, dass es dieses Recht in Österreich und Deutschland gibt, denn dadurch werden die Führungskräfte dazu angehalten, wirklich etwas zu tun. Gleichzeitig führt das aber auch zum Teil dazu, dass der Begriff "Mobbing" inflationär gebraucht wird.

Kranich: Wie kann man Mobbing an Schulen und in Betrieben vorbeugen?

Specht: Nun ja, Mobbing kommt vor allem in Systemen vor, die als Zwangssysteme erlebt werden - also dort, wo man hin muss, um etwas zu machen, in dem man keine große Erfüllung findet. Es kommt in Systemen vor, in denen die Machtdistanz sehr stark ausgeprägt ist und als Zwang und Unterdrückung erlebt wird. Es gibt zwar Kulturen, in denen Machtdistanz positiv besetzt ist und als hilfreich empfunden wird, aber in Europa wird das als negativ erlebt. Hier sollte trotz bestimmter Hierarchien möglichst auf

Augenhöhe gearbeitet werden. Sowohl in Schulen als auch in Betrieben, die als sehr autoritär und willkürlich empfunden werden, kommt Mobbing häufig vor. Über den Umweg des Mobbings bahnt sich diese Energie ihren Weg. Mobbing kann daher auch als Versuch verstanden werden, sich in so einem als unterdrückend empfundenen System zu entlasten.

Das heißt für die Praxis: Weg vom Autoritären hin zu einer Autorität, die fürsorglich und wenig willkürlich ist. Das heißt auch, dass wir Partizipation brauchen: Die Menschen sollten inkludiert werden, sodass sie in den Beteiligungsprozessen zeigen können, was sie eigentlich noch so drauf haben. Das stärkt nicht nur die Einzelperson, sondern die gesamte Gruppe und das System.

Kranich: Vielen Dank für das Gespräch.

Holger Specht ist Pädagoge, Mediator und Fachkraft für strukturelle Prävention sexueller Gewalt.

"UMGANG MIT MOBBING"

JETZT ANMELDEN!

Im **Herbst 2017** findet erneut unser Lehrgang "Umgang mit Mobbing" mit **Holger Specht** statt.

Zielgruppe: Personen aus dem schulischen/pädagogischen und betrieblichen Kontext, die beruflich oder ehrenamtlich mit Gruppen arbeiten und mit hoch eskalierten Konflikten konfrontiert sind.

Ziele: Der Lehrgang vermittelt in zwei Modulen Wissen und Kompetenzen im Umgang mit Mobbing und bietet den Teilnehmenden Raum, ihre Fähigkeiten, Erfahrungen und Beispiele aus ihrem beruflichen Alltag einzubringen.

Zeitlicher Rahmen:

Modul 1 - "Begriffsklärung - Was steckt dahinter?": 12.10.2017 ab 13:30 bis 14.10.2017, 18:00. Modul 2 - "Möglichkeiten und Grenzen der Intervention": 15.11.2017 ab 13:30 bis 16.11.2017, 18:00. **Ort:** Seminarzentrum Schloss Goldegg

Anmeldung & Fragen: Kristina Langeder, Tel.: 0662 873931, E-Mail: langeder[at]friedensbuero.at **Barbara Wick & Ilka Wiegrefe** verbreiten die Methode "No Blame Approach" in Österreich

No Blame Approach

Ein konstruktiver Weg aus der Mobbingspirale

Von Barbara Wick & Ilka Wiegrefe.





Seit Herbst 2016 ist das Friedensbüro Salzburg Kooperationpartner von "Schulen lösen Mobbing", einer Initiative von Team Präsent. Gemeinsam vermitteln und verbreiten wir die Methode "No Blame Approach". Diese lösungs- und ressourcenorientierte Intervention soll pädagogische Fachkräfte dabei unterstützen, Mobbing rasch und sicher zu beenden.

"Wer Clara nicht mag, steigt auf den Sessel. Und wer die Clara richtig scheiße findet, steigt auf den Tisch!" Lautes Gelächter ertönt. Der Blick in die Klasse zeigt 10 bis 12 jährige Buben und Mädchen, die sich um einen Tisch scharen und alle auf den Tisch steigen möchten. "Es ist ja eh nur ein Spiel!" Lustig, kurzweilig und aufregend.

Für manche aus der Klasse spürt es sich nicht so gut an, weil Clara (*Name von der Redaktion geändert*) sich ja ebenfalls im Raum befindet und mitbekommt, was da so vor sich geht. Auch das Gefühl von Erleichterung macht sich breit. Es ist gut, wenn man dabei sein kann, einen Platz in der Gruppe hat und außerdem ist die Clara ja auch selbst schuld, dass sie keiner mag.

Sieht man zu Clara hin, entsteht der Eindruck, dass sie das alles überhaupt nicht betrifft. So wie sie da sitzt und in ein Buch vertieft ist, "so tut, als ob sie lesen würde"...

Eine Woche zuvor verhielt sie sich noch ganz anders. Um mit dabei sein zu können, versuchte Clara sich durch aggressives Verhalten einen Platz im Kreis der Spielenden zu verschaffen. Ein Versuch, der auf ganzer Linie daneben ging und die Sache weiter verschlimmerte: "Mit Clara kann man einfach nicht, die ist "abnormal" und stört", empörten sich die SchülerInnen. Clara gilt mittlerweile als schwierig, aggressiv, "verhaltensauffällig" und man hat den Eindruck, als ob es ihr gar nichts ausmachen würde, so alleine zu sitzen.

Claras Mutter kommt in der Zwischenzeit fast täglich zur Schule, um die Tochter abzuholen. Mehrmals wendet sie sich an die Klassenlehrerin und berichtet über Claras Veränderung. Aus einem aufgeweckten Mädchen wurde ein trauriges Kind, das schlecht schläft, sich zurück

zieht, nur mehr wenig erzählt und nicht mehr in die Schule gehen möchte. Sie stellt Kinder, die von Clara als "Täter" bezeichnet wurden, zur Rede und telefonierte bereits mehrmals mit Eltern von MitschülerInnen. Sie erfährt Ablehnung, denn wer hört schon gerne, dass das eigene Kind ein "Mobber" ist? Die Mutter ist ratlos. Sie will Clara helfen und deckt das Kind ein mit gut gemeinten Ratschlägen wie, "lass dir nichts gefallen", "wehr dich", oder "tu so, als ob du es gar nicht merkst"...

Für den Rest der Klasse ein weiterer Grund auf Clara herumzuhacken. "Na, holt dich heute wieder deine Mami ab?" Es ist wie verhext, jeder Versuch eine Veränderung zu bewirken führt genau zum Gegenteil.

Auch die Lehrerin möchte Claras Stand in der Klasse verbessern. Sie kennt ihre Verantwortung als Lehrerin. Sie weiß, wie wichtig ein gutes Klassenklima ist. Mittlerweile führt sie fast täglich Gespräche mit der gesamten Klasse und auch Einzelgespräche mit den Beteiligten. Allerdings hat sie den Eindruck, dass es kaum Veränderungen gibt, und kritisch betrachtet befindet sie sich selbst bereits in einem Dilemma. Einerseits tut ihr das Mädchen leid, sie spürt deren Hilflosigkeit, andererseits merkt sie, dass sie das Verhalten des Kindes manchmal auch selbst als unpassend und störend empfindet.

So wie Clara geht es mehr als 200.000 Kindern und Jugendlichen an Österreichs Schulen. Sie werden über einen längeren Zeitraum hinweg beleidigt, gedemütigt, körperlich attackiert. 20% der Burschen und 14% der Mädchen zwischen 11 und 15 Jahren sind laut der OECD-Studie von 2015 betroffen. Sie haben Angst. Angst vor gut gemeinten Ratschlägen und dem Einmischen der Eltern und LehrerInnen. Angst vor Verschlimmerung.

Neben Eltern und SchülerInnen sind auch LehrerInnen oftmals ratlos und verunsichert. Der Begriff "Mobbing" ist ein Modewort geworden, seine Verwendung fast inflationär. Oder es passiert das Gegenteil und wir verharmlosen. "Ach, das findet sich schon wieder, die streiten halt ein bisschen "

Mobbing entsteht durch die Dynamik in einer Gruppe und passiert im Verborgenen, weshalb es von Außenstehenden oft spät erkannt wird. Oft beginnt es harmlos, tatsächlich fast als Spaß. Doch mit der Zeit ist es alles andere als Spaß. Es ist Demütigung und Gewalt. Die oder der Betroffene leidet massiv. Mobbing knabbert am Selbstvertrauen und an der Selbstachtung. Das sogenannte "Opfer" wird ängstlich, es zieht sich zurück oder reagiert scheinbar überzogen aggressiv. Der oder die Betroffene zweifelt daran, überhaupt etwas wert zu sein. Wird hier nicht möglichst rasch und kompetent eingegriffen, kann die Situation zu psychosomatischen Beschwerden bis hin zu Suizid führen.

Und auch die Akteurlnnen, Mitläuferlnnen, Zuschauerlnnen und Dulderlnnen-inkl. Eltern und Lehrerlnnen - entkommen dieser Gruppendynamik schwer. Richtig gut geht es hier schon lange niemandem mehr. Es herrschen viel Angst, unheimlicher Druck und es ist sehr schwer, nicht in das System hinein zu geraten oder eine einmal eingenommene Rolle zu verändern.

No Blame Approach - Ansatz ohne Schuldzuweisung

Dabei handelt es sich um eine Interventions-Methode bei akutem Mobbing unter Kindern und Jugendlichen. Der No Blame Approach betrachtet die Lage aus systemischer Perspektive, d.h. er arbeitet mit der Gruppendynamik und bezieht zur Lösung Beteiligte aus allen Positionen der Gruppe a) AkteurInnen, b) MitläuferInnen, c) ZuschauerInnen, d) Dulderlnnen und e) den/die Betroffene mit ein

Die Vorgehensweise ist ziel- und ressourcenorientiert. Es wechselt der Blickwinkel weg von der Schuldfrage und von Geschehenem hin zum Jetzt und zur Zukunft. Mit Unterstützung werden den Kindern und Jugendlichen ihre positiven Ressourcen wieder bewusst und sie können diese zur Lösung des Problems einsetzen. Durch den Verzicht auf Täter-Opfer-Stigmatisierung entsteht die Möglichkeit, aus der destruktiven Gruppendynamik wieder eine konstruktiv handelnde Gruppe mit den positiven Kompetenzen der Beteiligten herzustellen. Wichtig ist dabei, die große Gruppe der ZuschauerInnen und DulderInnen zu mobilisieren, ohne die Mobbing nicht stattfinden könnte. Die Kinder und Jugendlichen werden befähigt eigene Ideen zur Verbesserung der Situation zu entwickeln und diese auch umzusetzen, so dass der/die Betroffene wieder ohne Angst und Hänseleien in die Schule kommen kann.

Was Eltern tun können

Kontakt mit der Schule

Eine gute Zusammenarbeit von Eltern und Schule ist bei Mobbing von zentraler Bedeutuna.

Suchen Sie das Gespräch mit der Lehrerin/dem Lehrer Ihres Kindes, evtl. auch mit BetreuungslehrerInnen, SchulsozialarbeiterInnen oder SchulpsychologInnen. Berichten Sie, wie es Ihrem Kind geht, wie Sie es erleben. Denken Sie daran, Schuldzuweisung führt oftmals zu Widerstand und Verschlimmerung. Geben Sie der Schule Zeit, Maßnahmen zu setzen. Bleiben Sie mit der Schule in Kontakt, um sich auszutauschen und zu überprüfen, ob sich die Situation verbessert.

Unterstützen Sie Ihr Kind - Ihr Kind braucht Sie jetzt!

Hören Sie Ihrem Kind zu - nehmen Sie es ernst - verharmlosen Sie nicht, versichern Sie immer wieder: "Hilfe holen ist kein Petzen!"

Versichern Sie Ihrem Kind, dass nichts "falsch" an ihm ist und verstärken Sie aufbauende Familien- und Freizeitaktivitäten.

Führen Sie gemeinsam mit Ihrem Kind ein Tagebuch über positive Erlebnisse. Beteiligen Sie Ihr Kind an Ihrer Vorgehensweise - entscheiden Sie nicht einfach über den Kopf Ihres Kindes hinwea - und holen Sie sich gegebenenfalls Hilfe bei Familienund Schulpsychologischen Beratungen, in der Kinder- und Jugendanwaltschaft oder bei Mobbingberatungsstellen.

Was die Schule tun kann

Mobbing wirksam stoppen mit dem No Blame Approach

Mobbing unter Kindern und Jugendlichen findet vor allem in der Schule statt und kann daher am besten mit pädagogischen Mitteln in der Schule gestoppt werden.

Eine klare und für alle sichtbare Haltung der Schule, die sich eindeutig gegen alle Formen von Gewalt ausspricht und entsprechend handelt, hilft! Einheitliche Regeln und Sanktionen, die von der gesamten Schulgemeinschaft gemeinsam getragen und eingehalten werden, bieten eine gute Orientierung für SchülerInnen, PädagogInnen und Eltern. Trainings zur Erweiterung der Konfliktkompetenz für SchülerInnen und Pädagoglnnen, die Einführung konstruktiver Konfliktlösungsverfahren, die Durchführung von Programmen für ein gutes Miteinander wirken präventiv! Nehmen Sie die Sorgen von Eltern auf

jeden Fall ernst, seien Sie gesprächsbereit, interessiert und beobachten Sie die Situation in der Klasse möglichst neutral. Holen Sie gegebenenfalls Hilfe. Mobbing muss auf jeden Fall gestoppt werden.

Der No Blame Approach kann prinzipiell von jeder pädagogischen Fachkraft in ieder Schulform und Schulstufe durchgeführt werden. Damit die Intervention wirklich kompetent und sicher angewandt wird, empfehlen wir das Training der Methode im Rahmen einer Fortbil-

Die Initiative "Schulen lösen Mobbing" wurde 2015 von "Team Präsent" gegründet, um Mobbing unter Kindern und Jugendlichen möglichst rasch, kompetent und nachhaltig zu stoppen.

Wir bieten 1-Tages-Trainings und Vorträge zu Mobbing und dem No Blame Approach für DirektorInnen, LehrerInnen, Schul-PsychologInnen, SozialarbeiterInnen, SozialpädagogInnen.

Stoppen wir gemeinsam Mobbing!

Mag. (FH) Barbara Wick ist Sozialarbeiterin, Mediatorin, Theaterpädagogin und pädagogische Leiterin im Friedensbüro.

Ilka Wiegrefe ist psychosoziale Beraterin bei Team Präsent

FORTBILDUNG FÜR PÄDAGOGINNEN



schulen-lösen-mobbing.at

Trainerinnen: Mag. (FH) Barbara Wick & Mag. Martina Rumpl

Fragen & Anmeldung: Tel.: 0662 873931,

E-Mail: wick[at]friedensbuero.at

KOMMENDE TERMINE IN STADT & LAND SALZBURG

Freitag, 12. Mai 2017, 9-17 Uhr Salzburg Stadt

AVOS - Arbeitskreis Vorsorgemedizin Salzburg, Elisabethstraße 2, 5020 Salzburg

Freitag, 22. September 2017, 9-17 Uhr Lungau

Lungauer Kulturvereinigung LKV, die künstlerei, Hatheyergasse 2, 5580 Tamsweg

Freitag, 6. Oktober 2017, 9-17 Uhr Salzburg Stadt

AVOS - Vorsorgemedizin Salzburg, Elisabethstraße 2, 5020 Salzburg

Kosten.

120 Euro inkl. Seminarbuch

Heike Blum & Detlef Beck, EntwicklerInnen des "Shared Responsibility Approach"

Shared Responsibility Approach

Mobbing am Arbeitsplatz in drei Schritten lösungsorientiert und konstruktiv lösen

Von Heike Blum & Detlef Beck







Heike Blum und Detlef Beck (fairaend) haben auf Basis des No Blame Approach einen Ansatz entwickelt, mit dem bei Mobbing im betrieblichen Kontext schnell, rasch und sicher interveniert werden kann. Der Name dieses Ansatzes - "Shared Responsibility Approach" - gibt wieder, dass es dabei vor allem um eine gemeinschaftliche Lösungsfindung ohne Schuldzuweisung geht.

Die Praxis von Führungskräften, Betriebsräten und anderen Personalverantwortlichen zeigt, dass es neben präventiven Maßnahmen zur Verhinderung von Mobbing notwendig zu wissen ist, wie in einem konkreten Mobbing-Konflikt auf gute Weise lösungsorientiert gehandelt werden kann. Seltener als erhofft führen bekannte Interventionen– wie Konfliktmoderation, Mediation, Supervision, rechtliche Interventionen oder Sanktionen –zu einem guten Ergebnis für alle Beteiligten.

Wenn Personalverantwortliche mit einem Mobbing-Konflikt konfrontiert werden,

- stellt sich die Situation nicht selten als schwer durchschaubar und verwirrend dar
- besteht Unsicherheit darüber, ob es sich überhaupt um Mobbing oder eher um einen anderen Konflikt handelt und

- stellt sich die Frage, wie so interveniert

werden kann, dass möglichst ein gutes Ergebnis für alle Beteiligten am Ende steht.

Mobbing-Situationen erfordern schnelles und entschlossenes Handeln seitens der Personalverantwortlichen, um Schaden für die Beschäftigten und den Betrieb zu vermeiden. Mobbing ist mit Engagement und Bereitschaft zur offenen Konfliktbewältigung beizukommen. Wichtige Basis für eine wirksame Intervention ist, den Blickwinkel zu verlassen, Mobbing sei auf ein Versagen in der Personalpolitik oder der Mitarbeiterführung zurückzuführen. Der Blick auf Versagen und Schuld steht einer aktiven Bearbeitung des Konfliktes eher im Weg und bindet wertvolle Energien in der Abwehr von Schuldvorwürfen oder in der Rechtfertigung von zurückliegenden Entscheidungen und Handlungen.

Shared Responsibility Approach

Der Shared Responsibility Approach (Shared Responsibility = "Geteilte Verantwortung" bzw. "Gemeinsame Verantwortung"; approach = Ansatz) ist ein Interventionswerkzeug, das in drei Schritten die komplex und verfahren erscheinende Situation wirksam und chancenreich verändern kann.

Folgende Aspekte sind daran neu und unterscheiden sich von anderen Interventionsstrategien:

- eine aufwändige Ursachenforschung und die Aufarbeitung zurückliegender Vorfälle ist nicht notwendig
- auf Schuldzuweisungen und Sanktionsandrohungen wird verzichtet
- der Fokus liegt auf der Suche nach Lösungen zur Behebung des Problems

08

- sowohl die Mobbing-Akteure als auch die nicht direkt ins Mobbing-Geschehen involvierten KollegInnen werden konsequent in einen Lösungsprozess eingebunden Die von Mobbing betroffene Person wird nur im ersten Schritt der Intervention eingebunden. Besondere Aktivitäten werden von ihr nicht gefordert. Hier nicht selbst aktiv werden zu müssen und auch nicht direkt mit den Mobbing-AkteurInnen konfrontiert zu werden, ist ein stark entlastender Faktor für den Mobbing-Betroffenen.

Die Vorgehensweise in drei Schritten

Die Durchführung des Shared Responsibility Approach erfolgt in drei zeitlich aufeinander folgenden Schritten.

Erster Schritt: Gespräch mit der von Mobbing betroffenen Person

Am Anfang der Intervention steht das Gespräch mit der von Mobbing betroffenen Person. In diesem Gespräch wird die geplante Vorgehensweise nach dem Shared Responsibility Approach erklärt und die Zustimmung für die weiteren Schritte eingeholt. Es wird besprochen, welche Personen zu der schwierigen Situation am Arbeitsplatz beitragen. Wichtig ist darüber hinaus, positive Kontakte zu Mitarbeiterlnen zu erfragen. Genaue Details des Mobbing-Geschehens werden nicht eruiert und sind für das weitere Vorgehen nicht von Bedeutung.

Zweiter Schritt: Gespräch mit der Unterstützungsgruppe

Die Unterstützungsgruppe steht im Zentrum des Ansatzes. Sie ist die Gruppe, die eingeladen wird, die Führungskraft zu unterstützen und mit Verantwortung übernimmt, die Mobbing-Situation zu beenden. Die Zusammensetzung ergibt sich aus den im Gespräch mit dem Mobbing-Betroffenen genannten Personen. Die Gruppe besteht zu 50% aus Mobbing-Akteurlnnen und zu 50% aus KollegInnen, die in einem neutralen bis positiven Kontakt zur betroffenen Person stehen.

Wesentliche Inhalte des Gesprächs sind: *Problemschilderung*: Diejenigen, die zum Gespräch eingeladen haben, stellen die Situation des Mobbing-Betroffenen dar. Von Schuldzuweisungen wird abgesehen. Stattdessen wird zum Ausdruck gebracht, dass die Situation so nicht bleiben kann und den eingeladenen KollegInnen zugetraut wird, entscheidend zur Veränderung beizutragen.

Ideen für die Veränderung der Situation: Im weiteren Verlauf des Gespräches werden Schritte und Aktivitäten von den Mitgliedern der Unterstützungsgruppe zusammengetragen, die einzelne Kolleglnnen selbst übernehmen können und wollen, um die Situation für die betroffene Person zu verbessern.

Dritter Schritt: Gespräche zur Ergebnissicherung (Nachfolgegespräche mit allen Beteiligten)

Die Nachgespräche erfolgen in einem zeitlichen Abstand von etwa 8 bis 14 Tagen zunächst mit der von Mobbing betroffenen Person und im Anschluss daran einzeln mit allen beteiligten KollegInnen der Unterstützungsgruppe. Sie dienen der Sicherung und Stabilisierung der positiven Veränderung, nicht um die angekündigten Maßnahmen zu überprüfen. Sie sollen dazu beitragen, das Mobbing nachhaltig zu stoppen.

Sollte die Situation sich nicht zur vollen Zufriedenheit verbessert haben, ist es ratsam, weitere Gespräche mit der Unterstützergruppe zu führen. In den meisten Fällen hören die Mobbing-Handlungen jedoch innerhalb von zwei Wochen auf.

Wer kann den Shared-Responsibility-Approach einsetzen?

Durchgeführt werden kann der Shared Responsibility Approach von Führungskräften, Personen mit einer Vertrauensstellung im Unternehmen (Betriebsräte, Konfliktlotsen, ...) und von Personen, die mit der Personalbetreuung beauftragt sind (Personalverantwortliche, BetriebspsychologInnen, Gleichstellungsbeauftragte, ...). Die Anwendung ist leicht zu erlernen. Es werden keine besonderen psychologischen Kenntnisse vorausgesetzt. Die notwendige Sicherheit für die Durchführung kann bereits in einem einoder zweitägigen Seminar erworben werden. Neben Grundtechniken der Gesprächsführung sind dabei die Gesprächsabläufe und die Reaktionsmöglichkeiten auf verschiedene Situationen (unterschiedliches Verhalten der Betroffenen oder der Mitalieder der Unterstützungsgruppe) einzuüben.

Nähere Informationen:

www.shared-responsibility-approach.de

Heike Blum (Verein fairaend, Köln) ist Mediatorin, Supervisorin und Ethnologin.

Detlef Beck (Verein fairaend, Köln) ist Mediator, Diplom-Ökonom und Diplom-Verwaltungswirt.



Julia Sophie Fraunberger, Referentin des Friedensbüros im Bereich Medienpädagogik

"Wer zuletzt lacht, lacht am besten"

Wie aus lustigen Fotos Cybermobbing wird

Von Julia Sophie Fraunberger.





Mobbing und Cybermobbing treten häufig gemeinsam auf, was eine klare Unterscheidung erschwert. Cybermobbing kann allerdings rund um die Uhr stattfinden und ein weit größeres Publikum erreichen. Zudem sinkt die Hemmschwelle aufgrund der Anonymität im Netz. Julia Sophie Fraunberger erklärt Cybermobbing, seine Dynamiken, Konsequenzen und zeigt Präventionsmöglichkeiten auf.

Was ist Cybermobbing?

"Cybermobbing" ist ein geflügeltes Wort, das oftmals vorschnell im Zusammenhang mit der Nutzung von Medien und gruppendynamischen Prozessen verwendet wird. Die Grenzen zum herkömmlichen Mobbing verschwimmen oft, wie das folgende Fallbeispiel zeigt:

5. Schulstufe: Seit der Projektwoche tauchen im Internet immer wieder peinliche Fotos von Schülerlinnen auf (z.B. im Schlaf, beim Sport, beim Essen). Die "Blödel-Fotos" werden mit vermeintlich witzigen Texten oder Filtern bearbeitet und von Klassenkamerad/innen geliked, kommentiert und geteilt. Während sich der

Großteil der Klasse amüsiert, grämen sich einige und sind beschämt. Die Lehrpersonen bekommen nur mit, dass Fotos gemacht werden. Da sich die Jugendlichen aber ständig fotografieren, denken sie sich nichts weiter dabei.

6. Schulstufe: Die heimliche "Fotografiererei" geht weiter. Einige Jugendliche haben ihr Smartphone immer griffbereit. Die Opfer sind immer öfter die gleichen Jugendlichen – häufig ist es Manuel. Um mehr "Lacher und Likes" zu bekommen, werden immer mehr Hemmschwellen überschritten. Die Fotos machen schnell die Runde in der Klasse und werden auch an andere weitergesendet. Manuel ist sehr

beschämt und zieht sich immer mehr zurück. Erst gegen Schulschluss erfährt eine Lehrerin von den Fotos und informiert den Klassenvorstand darüber. Dieser spricht den Vorfall in der Klasse an und ermahnt die Schüler/innen dazu, respektvoller miteinander umzugehen. Da die Klasse an und für sich sehr brav ist, belässt er es dabei.

Die Schikanen nehmen in den Sommerferien weiter zu. In einer WhatsApp-Gruppe entsteht eine Challenge um das peinlichste Foto. In vielen Fällen ist Manuel das Opfer. Er beschließt, sich zu rächen und lauert seinen "Feinden" in der Umkleide des Schwimmbads auf, um ebenfalls heimlich Fotos von ihnen zu machen. Diese Fotos verbreitet er im Internet mit der Bildunterschrift "Wer zuletzt lacht, lacht am besten!" Die betroffenen Jungen wenden sich an ihre Eltern, die Anzeige erstatten.

7. Schulstufe: Am Beginn der 7. Schulstufe eskaliert die Situation in der Klasse: Die Gemeinschaft spaltet sich in mehrere Gruppen auf, die sich gegenseitig bedrohen und beschimpfen. Der Klassenvorstand und das Lehrpersonal sind völlig überfordert mit der Situation, die sie nach den Ferien überrascht.

Dieses fiktive Fallbeispiel hat sehr realen Charakter und wirft u.a. folgende Fragen auf

- Handelt es sich um Cybermobbing? Bzw. ab wann handelt es sich um Cybermobbing?
- Wie und wann hätte man eingreifen können?
- Wie kann die festgefahrene Situation gelöst werden?

Das Fallbeispiel zeigt sehr deutlich, dass sich ein paar lustige Fotos sehr schnell zu einem Konflikt mit gegenseitigen Beleidigungen und Verletzungen entwickeln können. Es handelt sich um "Cybermobbing". Darunter versteht man das bewusste Beleidigen, Bedrohen, Bloßstellen oder Belästigen mithilfe von elektronischen Kommunikationsmitteln (z.B. Handy) in Sozialen Online Netzwerken oder Instant Messenger Diensten. Anders als das herkömmliche Mobbing kann es rund um die Uhr stattfinden und ein großes Publikum erreichen. Oft glauben die Täter/innen, dass sie anonym agieren, wodurch die Hemmschwelle für Beleidigungen sinkt. Die Rollen der Täter/innen und der Opfer verschwimmen, weshalb schwer zu klären ist, wer "schuld" am Konflikt ist. Scheinbar lustige Fotos, die unter anderen Umständen für Heiterkeit gesorgt hätten, verletzen manche Personen und hinterlassen tiefe Wunden.

Ist Cybermobbing strafbar?

Cybermobbing ist kein "dummer Streich" oder Kavaliersdelikt, sondern seit 1.1.2016 ein eigener Straftatbestand des Strafgesetzbuches (§ 107c StGB "Fortgesetzte Belästigung im Wege einer Telekommunikation oder eines Computersystems")! Cybermobbing im Sinn des § 107c StGB betrifft Inhalte des höchstpersönlichen Lebens (z.B. sensible Bereiche wie Körper, Familie, Religion), dauert über einen längeren Zeitraum an (z.B. Fotos, die länger verfügbar sind) und beeinträchtigt die verletzte Person in ihrer Lebensführung und in ihrer Ehre. Die Inhalte müssen für eine größere Anzahl von Menschen sichtbar sein (10 Personen oder mehr). Wichtig ist zudem, dass es sich um ein Offizialdelikt handelt, d.h. die Tat wird von Amts wegen verfolgt, selbst wenn die betroffene Person das gar nicht möchte.

Bevor man einen Vorfall zur Anzeige bringt, muss man sich bewusst sein, dass nicht jeder kleine Streit bereits (Cyber-)Mobbing ist! Streitigkeiten unter Jugendlichen können sehr schnell und mit hoher Intensität entstehen, sich aber auch genauso rasch wieder auflösen. Jedoch gilt: Ob (Cyber-)Mobbing oder Streit – eine Reaktion braucht es in jedem Fall!

Was kann man gegen Cybermobbing tun?

Im Fallbeispiel ist es wichtig, rasch zu reagieren: Das Thema raus aus dem Internet und rein in die Klasse bringen! Gemeinsam muss geklärt werden, was konkret vorgefallen ist, welche Personen beteiligt sind und wie schwer das Delikt ist. Neben Gesprächen mit den betroffenen Jugendlichen und deren Eltern ist auch eine allgemeine Sensibilisierung der anderen Schüler/innen und Eltern sinnvoll. Der Fall darf keinesfalls totgeschwiegen werden, sondern Anlass dafür sein, über mögliche Gefahren aufzuklären. Bei schwerwiegenden Beleidigungen ist es auch ratsam, Schulpsycholog/innen, Sozialarbeiter/innen oder Beratungslehrer/innen hinzuzuziehen.

Durch frühzeitiges Eingreifen kann die Entstehung von (Cyber-)Mobbing häufig verhindert werden. Der erste Schritt bei Konflikten – egal ob online oder offline – sollte immer darin bestehen, mit allen Betroffenen zu reden und die Situation restlos zu klären. Es lohnt sich immer, vorbeugende Maßnahmen (z.B. Workshops oder Peer-Projekte) zu setzen, damit echtes Cybermobbing erst gar nicht entsteht.

Das Friedensbüro Salzburg bietet mehrere **präventive Maßnahmen** für unterschiedliche Zielgruppen an.

Nähere Informationen:

Click&Check: Präventionsangebot der Polizei (www.clickundcheck.at) Kinder- und Jugendanwaltschaft: Kontakte, Angebote und Themen rund um die Rechte von Kindern und Jugendlichen (www.kija.at)

Rat auf Draht – 147: anonyme und kostenlose Telefon- und Chatberatung für Kinder und Jugendliche (www.rataufdraht.at)

Saferinternet.at: EU-Initiative zur sicheren Internetnutzung mit Informationen & Tipps (www.saferinternet.at)

Julia Sophie Fraunberger, MA BA ist-Medienpädagogin und zertifizierte Saferinternet.at-Trainerin.

MEDIENWORKSHOPS

Für Kinder von 6 bis 12 Jahren:

"Inside My World" – Das offline Rollenspiel: Gemeinsam spielerisch Online-Communities und deren Dynamiken entdecken – ganz ohne Medien! Dauer: 4 Unterrichtseinheiten

Für Jugendliche ab 13 Jahren:

"Hass im Netz": Lügengeschichten (Fake News) aufdecken und kompetent mit Hasskommentaren umgehen lernen.

Dauer: 3 Unterrichtseinheiten

"Gewalt in Medien": Reflexion über mediale Gewalterfahrungen und Strategien zum möglichen Umgang mit Gewalt im Alltag.

Dauer: 3 Unterrichtseinheiten

Für Erwachsene:

"Kids Online": Ein Angebot für Eltern, die ihre Kinder medienkompetent erziehen und begleiten möchten. Dauer: 2-3 Unterrichtseinheiten

Referentin: Julia Sophie Fraunberger, MA BA

Workshopanfragen: Barbara Wick, E-Mail: wick[at]friedensbuero.at, Tel.: 0662 873931

Unsere Schwerpunktschulen

Wirksame Mobbing- und Gewaltprävention

Das Gespräch führte Barbara Wick.



Markus Hopf ist Referent für das Friedensbüro Salzburg und begleitet seit einigen Jahren unsere "Schwerpunktschulen für Gewaltprävention". Im Interview berichtet er über seine Erfahrungen in diesem Bereich und erläutert, warum ein systemischer Ansatz Mobbing und Gewalt besonders effektiv entgegenwirkt.

Kranich: Du begleitest seit einigen Jahren Schulen im Rahmen des Projektes "Schwerpunktschule für Gewaltprävention" für das Friedensbüro. Inwiefern kann durch dieses Projekt Mobbing behandelt werden?

Hopf: Das Projekt der Schwerpunktschule wirft einen systemischen Blick auf Mobbing. Das heißt, dass wir uns das System Schule als Ganzes anschauen und sowohl mit den SchülerInnen als auch mit den LehrerInnen arbeiten. Das ist wichtig, denn Mobbing ist für mich letztlich das Resultat einer aus dem Ruder gelaufenen Gruppendynamik. Ich sehe es als Hilferuf einer Gruppe, zu der sowohl SchülerInnen als auch LehrerInnen gehören. Diese Gruppe befindet sich in einer Situation, in der wenig Repertoire zur konstruktiven Lösung zur Verfügung steht. Von betroffenem Schweigen über Wegschauen und Nichtwahrhabenwollen, Resignation bis

hin zum Mitmachen und Abreagieren gibt es da viele, sehr destruktive und schädigende Verhaltensmuster in einer Gruppe. Zudem ist die Ursache der Mobbingsituation oft nur schwer auszumachen, daher wird der einfachste Weg gewählt und ein/e "Schuldige/r" gesucht - und gefunden. Um Mobbing zu verhindern, ist es daher wichtig, sowohl mit den LehrerInnen als auch mit den SchülerInnen zu arbeiten, denn das Verhalten der LehrerInnen spielt eine große Rolle.

Kranich: Deiner Aussage nach siehst du Mobbing auch als Leitungsproblem?

Hopf: Ja, dem systemischen Ansatz entsprechend spielt die Leitung eine wichtige Rolle. Wir arbeiten mit den Pädagoglnnen an ihrer Rolle und den Aspekten der Gruppenleitung, um sie darin zu stärken. Dabei ist eine klare Führung seitens der Direktion ebenso wichtig wie ein gutes, offenes Arbeitsklima. Die positive Konfliktkultur muss auch im Kollegium verankert und nicht nur an die Schülerlnnen delegiert werden. Das geht zum Beispiel durch Supervision und Einzel- oder Gruppencoaching. Unbehandelte Konflikte im Konferenzzimmer verlagern sich häufig in die Klassenzimmer, wo sie eskalieren und somit erst sichtbar werden. Die Leidtragenden sind in so einem Fall die Schülerlnnen, denn sie sind das schwächste Glied in dieser Kette.

Kranich: Du sprichst die Rolle der Pädagoglnnen und deren Verhalten in Konfliktsituationen an. Was können Pädagoginnen außerdem präventiv unternehmen, um Mobbing zu verhindern?

Hopf: In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen geht es dabei einerseits um Empathieschulung. Andererseits muss man sich zunächst anschauen, wie es um das allgemeine Konfliktverhalten in einer Klasse bestellt ist. Man kann den SchülerInnen ein Handwerkszeug für eine gute Konfliktaustragung mitgeben und zu einer konfliktfreundlichen Kultur beitragen. Mobbing läuft verdeckt ab, weshalb Lehrpersonen das Problem oft erst spät erkennen. Das ist wie bei einem Puzzle: Wenn ich versuche, möglichst viele Teile zusammenzubekommen, zeigt sich die Situation und Mobbing kann erkennbar werden. Das heißt für die Lehrperson im Konkreten: Vertrauen zu den SchülerInnen aufbauen, in Kontakt sein, beobachten, nachfragen, was aktuell läuft und wie es den Kindern und Jugendlichen miteinander geht. Durch einen intensiven, guten Kontakt mit der Klasse kann ich erkennen, wenn sich die Stimmung verändert. Man merkt rascher, wenn es um Mobbing geht, und kann dem entgegenwirken.

Kranich: Wenn das Klima im Lehrkörper positiv ist und es eine klare Haltung im Umgang mit Konflikten gibt, dann kann sich Mobbing also nicht so schnell ausbreiten? Hopf: Davon bin ich überzeugt. Und wenn die LehrerInnen mehr Entlastung erleben, denn von ihnen werden auch Tätigkeiten erwartet, die über die pädagogische Arbeit weit hinaus gehen. Es werden ihnen zu wenig zeitliche und auch räumliche Ressourcen zur Verfügung gestellt, um etwa neben dem Lehrstoff auch Sozialstunden abhalten zu können. Das sehe ich mit Sorge. In den höheren Schulstufen sind Stunden mit dem Klassenvorstand sehr gering bemessen. Da bleibt gerade noch Zeit, um organisatorische Themen zu behandeln, aber nicht für die Bearbeitung von Konflikten.

Kranich: Pädagoglnnen benötigen also Unterstürzung?

Hopf: Zum einen braucht es vermehrt Soziale Arbeit an den Schulen, auch um die Eltern verstärkt in das System einzubeziehen. Es braucht Beratungslehrer, die nicht nur stundenweise an einer Schule sind. Die Etablierung von Mediation und Peermediation und regelmäßige Supervision kann die LehrerInnen bei ihrer anspruchsvollen Arbeit ebenso unterstützen. Zusätzlich braucht es Angebote zur Konfliktintervention von Außenstehen-

den. Es ist wichtig, dass die Schulen Anlaufstellen dafür kennen und dass auch ein Budget für solche Maßnahmen vorhanden ist. Die Einbeziehung und Unterstützung der Eltern ist auch noch ein Kapitel.

Kranich: Zentral erscheint mir auch, dass Schule eine klare Haltung in Bezug auf Konflikte und gegen Gewalt vertritt und das ganze System auch aufgeklärt ist, wenn es um Mobbing geht. Wie siehst du das?

Hopf: Es ist wichtig, dass sich eine Schule ganz klar gegen jede Form von Gewalt ausspricht und eine klare Haltung gegen Gewalt vertritt. Wichtig ist, dass alle an der Schulgemeinschaft beteiligten Personen - also sowohl Eltern, SchülerInnen als auch LehrerInnen - für Hinweise auf Mobbing sensibilisiert sind und sich ohne Sorgen an eine Lehrperson ihres Vertrauens wenden können.

Kranich: Vielen Dank für das Gespräch!

Markus Hopf ist Lebens- und Sozialberater in selbständiger Praxis, systemischer Aufstellungsleiter und Theaterpädagoge.

PROJEKTÜBERBLICK

Gewaltprävention wirkt dann am besten, wenn das ganze System Schule beteiligt ist!

Schwerpunktschulen arbeiten über mind. **2 Semester** intensiv am Thema **Gewalt-prävention**. Der Schule steht ein/e Friedensbüro-Referentln als Koordinatorln und Begleiterln zur Verfügung.

Unser Angebot umfasst: Mediationen | Begleitung von Schwerpunktprojekten in einzelnen Schulklassen | Fortbildungen zu Konfliktintervention, Gewaltpärvention, No Blame Approach für Lehrerlnnen | Pädagogische Konferenzen | Einzelcoachings für Lehrerlnnen und Schulleiterlnnen | Supervision für das Kollegium | Teamentwicklung für das Kollegium | begleitete

Schulleitbildentwicklung/Workshops zur Schulentwicklung | Elternabende

Bei Interesse wenden Sie sich bitte an: Barbara Wick, Tel.: 0662 873931, E-Mail: wick[at]friedensbuero.at



LESUNG & GESPRÄCH

"50 GRAMM PARADIES"

Beirut, 1994. Es sind zehn Jahre vergangen, seit Maja den Libanon verlassen hat. Nun ist sie zurückgekommen, die Verheerungen des zu Ende gegangenen Bürgerkriegs sind überall sicht- und spürbar, nicht nur in den Straßen, sondern vor allem in den Seelen der Menschen. Bei Dreharbeiten zu einem Dokumentarfilm findet Maja zwischen Ruinen der Stadt einen abgewetzten Lederkoffer, dessen Inhalt – Briefe, Fotos, Tagebücher – ihr Leben auf den Kopf stellt. Majas Recherchen führen sie auf die Spur der syrischen Journalistin Nura, die, vom Geheimdienst verfolgt, Ende der 70er Jahre in den Libanon geflüchtet war.

Iman Humaidan zeichnet ein vielschichtiges Bild vom Leben während des libanesischen Bürgerkriegs und von der Zeit danach, sie beleuchtet die Verdrängung kollektiver wie persönlicher Schuld und die Schicksale der Minderheiten – Kurden, Armenier, Juden – in der multikonfessionellen Region.



Wann? 3. Mai 2017, ab 19.30 Uhr Wo? Galerie Untersberger-Kerschbaumer, Wolf-Dietrich-Straße 4a, 5020 Salzburg Veranstalter: prolit, Südwind & Friedensbüro

Iman Humaidan, geboren 1956 in Ain Anub/Libanon, studierte Soziologie in Beirut. Neben ihrer schriftstellerischen Tätigkeit unterrichtet sie an europäischen und amerikanischen Universitäten Arabisch und Kreatives Schreiben

BUCHPRÄSENTATION

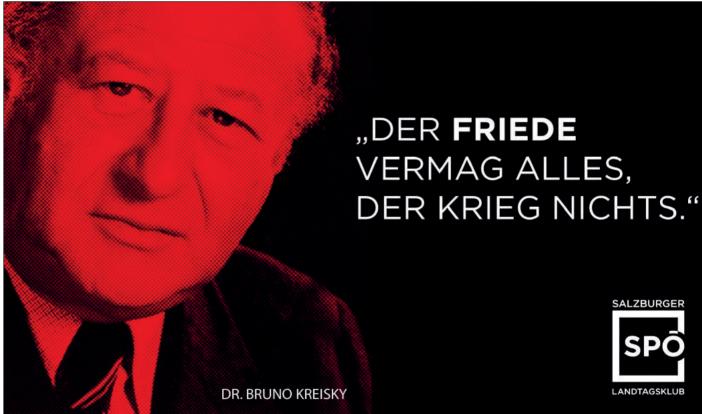
"FÜRCHTET EUCH UND FOLGT UNS!"



Was verbindet die populistischen Parteien Europas, was hat Frankreichs Front National mit Großbritanniens Brexit-Befürwortern, mit Polens Regierungspartei Recht und Gerechtigkeit und dem griechischen Linksbündnis Syriza zu tun? Das Buch zeigt, wie sich die Populisten als Rebellen gegen das Establishment inszenieren und die Sorgen ihrer Anhänger als Rohstoff für politischen Erfolg nutzen. Nach einer Präsentation des Buches diskutiert der Autor Michael Laczynski, EU-Korrespondent der Tageszeitung Die Presse, mit dem Politikwissenschaftler Reinhard Hei-

Wann? 9. Mai 2017, ab 19.30 Uhr Wo? Rupertus-Buchhandlung, Dreifaltigkeitsgasse 12, 5020 Salzburg Mit: Michael Laczynski, Reinhard Heinisch (Universität Salzburg) Moderation: Helmut Müller (Salzburger Nachrichten)

Veranstalter: Friedensbüro Salzburg, Robert-Jungk-Bibliothek für Zukunftsfragen, Rupertus-Buchhandlung, Kremayr&Scheriau-Verlag, Grüne Bildungswerkstatt Salzburg, Österreichische Gesellschaft für politische Bildung



BEZAHLTE ANZEIGE



GEDENKSTUNDE

FÜR ROMA UND SINTI 2017

Während der nationalsozialistischen Herrschaft wurden am ehemaligen Trabrennplatz Sinti und Roma zusammengetrieben und von dort in das "Zigeunerlager" Maxglan gebracht. Aufgrund des Auschwitzerlasses wurde das Lager Maxglan Ende März/Anfang April 1943 aufgelassen. Von 11.000 österreichischen Roma und Sinti haben weniger als 10 Prozent die nationalsozialistische Verfolgung überlebt.

Wann? 28. April 2017, ab 11.00 Uhr Wo? Mahnmal für Roma und Sinti, Ignaz Rieder Kai 21, 5020 Salzburg

Eine Veranstaltung von: Friedensbüro Salzburg, Kulturverrein österreichischer Roma, Familie Martl/Sevik; Unterstützt von: Stadt Salzburg, Land Salzburg

GENOZID IN ARMENIEN

MUSIK GEGEN DAS VERGESSEN

Jazz & Folk aus Armenien Donnerstag, 27. April 2017, ab 20 Uhr Jazzit, Elisabethstraße 11, 5020 Salzburg

Die Sängerin Rita Movsesian steht gemeinsam mit der Karen Asatrian-Band ARMENIAN SPI-RIT auf der Bühne. "Musik gegen das Vergessen" setzt ein starkes Zeichen zum Gedenken an den Genozid an der armenischen Bevölkerung im Jahr 1915. "Nur Kultur kann dieses Trauma überwinden", meint Rita Movsesian und zeigt es eindrucksvoll mit ihrer Stimme. Die Band "Armenian Spirit" sieht ihre Musik als kulturelles Bindeglied und will ihre Friedensbotschaft in die Welt senden. Kartenreservierung unter: 0662 883264, club@jazzit.at

Eine Veranstaltung von: Integrationsbüro Stadt Salzburg, Friedensbüro Salzburg





FRIEDENSBURG SCHLAINING

"WELT IM UMBRUCH"

9. Juli bis 14. Juli 2017 Friedensburg Schlaining, Rochusplatz 1, 7461 Stadtschlaining

Im Rahmen unterschiedlicher interaktiver Formate wird ein dialogischen Dreischritt aus kritischen Diagnosen, kreativen Ideen und konkreten Utopien gesetzt und mögliche Wege aus der komplexen europäischen Krise erarbeitet. U.a. mit: David Beck, Oliver Marchat, Christoph Wulf, Ulrike Lunacek

Nähere Informationen unter: http://www.aspr.friedensburg.at



Sie die Arbeit des Salzburger Friedensbüros.

Das Friedensbüro wird unterstützt von Stadt Salzburg und Land Salzburg





Wir danken für die Unterstützung:









Das Friedensbüro ist Mitglied folgender Plattformen:







OFFENLEGUNG

lt. Mediengesetz §§25 +43, BGBl. Nr. 314/1981

Der **WANICH** ist die Zeitung des Friedensbüros Salzburg und berichtet mindestens vierteljährlich über friedenspädagogische und friedenspolitische Themen, Inhalte der Friedensforschung sowie Aktivitäten des Vereins »Friedensbüro Salzburg«.



www.friedensbuero.at

LESEFUTTER



Detleck BECK & Heike BLUM: No Blame Approach. Mobbing-Intervention in der Schule - Praxishandbuch. Fairaend Verlag. 240

Das Buch liefert Theorie und Praxisanregungen zum No Blame Approach: Interessierte finden sowohl Gesprächsleitfäden für die Durchfüh-

rung der einzelnen Schritte, Fragen und Antworten rund um die drei Schritte des Ansatzes als auch Interviews mit Betroffenen und Akteuren und Ideen beziehungsweise Anregungen für jene Fälle, die nicht gleich "rund" laufen. (rezensiert von Mag. Barbara Wick)

Detleck BECK & Heike BLUM: **Shared Responsibility Appro**ach. Interventionsansatz gegen Mobbing am Arbeitsplatz. Fairaend Verlag. 120 Seiten. ISBN: 978-3000452109



Der Leitfaden stellt die drei zentralen Schritte der Shared-Responsibilitv-Intervention vor. die es in sich

haben: Nach wenigen Wochen sollte sich die Situation wesentlich verbessern können. Das wirkt unglaublich, ist aber möglich durch die Navigationshilfe, welche SRA bietet. Diese ist präzise und verständlich formuliert und beinhalten Gesprächsleitfäden, Beispiele und weiterführende Möglichkeiten der Nachsorge, [...] Fazit: Empowerment pur! (rezensiert von Mag. Christoph Burmann)



Viktor BAUERNFEIND & Ilka WIEGREFE: Hab ich dich gehört? RGV Renate Götz. 48 Seiten. ISBN: 978-3902625649

Mit einem "großen Knattern, etwa so, als würden 50 Autos rattern", landet eines schönen Tages der ungestüme Drache Hagelsturm neben der schüchternen Schildkrö-

te Erni im Gras. [...] Der Schildkröte Erni ist der Drache viel zu laut. Sie ist gestresst und verkriecht sich in ihrem schützenden Panzer. Hagelsturm versteht das als Zurükkweisung, und Zurückweisungen machen ihn so richtig wütend. Wie können die zwei es doch noch schaffen Freundschaft zu schließen? [...] Das bunte Mitmach-Buch richtet sich besonders an Kinder im Volksschulalter. Die abwechslungsreichen Übungen und Geschichten eignen sich für den Unterricht und als Lektüre für zu Hause. [...] Vielleicht können so die Hagelstürme in uns etwas zur Ruhe kommen und die Schildkröten mutiger werden. (rezensiert von Mag. Martina Rumpl)

Vollständige Rezensionen unter: http://www.friedensbuero.at/materialien/bibliothek/buch-des-monats/

UNSER ANGEBOT FÜR PRÄVENTION & INTERVENTION

EIN AUSZUG

Für Kinder (6-12 Jahre)

"STREITEN // ÄRGERN - GRUNDWORKSHOP MOBBINGPRÄVENTION"

Der Schulalltag birgt viele Konfliktsituationen und Mobbing kann verschiedenste Gesichter haben. Mit dem Workshop möchten wir SchülerInnen sensibilisieren: Was ist Mobbing? Was ist ein Streit? Was ist (noch) eine harmlose Hänselei? Wo nimmt der Konflikt bereits mobbingähnliche Strukturen an?

"STREITEN // ÄRGERN - AUFBAUWORKSHOP MOBBINGPRÄVENTION"

Aufbauend auf den Grundworkshop wird systemisch und lösungsorientiert mit den Kindern gearbeitet. Der Fokus liegt auf der Mobilisierung der Selbstwirksamkeit und der Hilfsbereitschaft. Beide Faktoren hängen eng zusammen und stärken die Klassengemeinschaft präventiv gegen Mobbing.

Für Jugendliche (ab 13 Jahren)

DEESKALATION

Dieser Workshop bietet theoretische Grundlagen, zeigt gruppendynamische Hintergründe auf und befähigt durch praktische Übungen zu konstruktivem Umgang mit eskalierten Situationen. Wie reagiere ich in solchen Situationen? Was kann ich in Bedrohungssituationen tun? Was kann ich tun, wenn ich zu einer eskalierenden Situation als Unbeteiligte/r dazukommen? Was sollte ich unterlassen? Machen mir solche Situationen Angst? Werde ich aggressiv? Was können situationsangemessene Verhaltensweisen sein? Wo sind meine Stärken? Wie würde ich gerne (re)agieren können?

MEDIATION

Mediation ist eine Methode, bei der eine allparteiliche, neutrale Person zwischen Konfliktparteien vermittelt und diese bei der Entwicklung konstruktiver Lösungsansätze und Vereinbarungen unterstützt. Dabei greifen MediatorInnen auf eine Fülle von Grundsätzen und Methoden zurück, die auch im (Arbeits-)Alltag verwendet werden können. Im Rahmen dieses Seminars werden diese Grundsätze und hilfreiche Methoden vorgestellt und geübt. Ziel ist es, die TeilnehmerInnen zu ermutigen und zu befähigen, mediative Elemente in ihrer alltäglichen Praxis anzuwenden.

Für Kinder und Jugendliche (ab 6 Jahren)

KONFLIKTINTERVENTION

Konflikte beinhalten meist Chancen und Gefahren. Um in einem Konflikt neue Perspektiven entwickeln zu können – also seine Chancen zu nutzen -, braucht es die Analyse und Reflexion dieses Konflikts und der damit verbundenen Gefühle, Bedürfnisse und Sichtweisen. In unseren Seminaren bieten wir genau dafür einen geschützten Rahmen, in dem Wünsche, Ärger, Ängste und Befürchtungen ausgedrückt werden können. Wir arbeiten mit einer breiten Palette von Methoden, die von theoretischen Inputs bis hin zur Bearbeitung konkreter Konflikte in einer wertschätzenden Atmosphäre reichen.

ANFRAGEN & AUSKUNFT: wick[at]friedensbuero.at oder Tel.: 0662 873931

WEITERE ANGEBOTE: www.friedensbuero.at/workshops-seminare/

Unser Angebot wird unterstützt von: Land Salzburg.