

Terminvereinbarung!

Montags – Freitags
in der Zeit von 9:30 Uhr bis 17:00 Uhr



Praxis für Psychotherapie & Coaching
Nicole Stoklossa
Heilpraktikerin (**Psychotherapie**)
Westernmauer 9
33098 Paderborn

Telefon: 0 52 51 – 28 42 522
Mobil: 01 73 – 807 10 83
Fax: 0 52 51 – 28 42 523

www.nicolestoklossa.de
stoklossa@nicolestoklossa.de

Hilfe für Menschen in besonderen Situationen, Beziehungen und Verbindungen, die sich im Privat-, Arbeits-, Betriebs- und Wirtschaftsleben bilden und bedeutsam sind (**human relations**)

Bei Mobbing:

- ✚ Beratung
- ✚ Prävention
- ✚ Intervention
- ✚ Entspannungstraining (AT, PM)
- ✚ Konfliktbewältigung
- ✚ Selbstsicherheitstraining
- ✚ Schulungen & Seminare

Für Unternehmen:

- ✚ Konfliktbewältigung
- ✚ Personalführungsinstrumente
- ✚ Personalberatung
- ✚ Betriebsorganisation
- ✚ Moderation
- ✚ Rhetorik
- ✚ Kommunikationstechnik
- ✚ Schulungen & Seminare (Inhouse-Seminare)

Für Privatpersonen:

- ✚ Beratung
- ✚ Prävention
- ✚ Intervention
- ✚ Entspannungstraining (AT, PM)
- ✚ Selbstsicherheitstraining
- ✚ Geführte Selbsthilfegruppe
jeden zweiten Mittwoch im
Monat in der Praxis
(5,- € Kostenbeitrag)

Arbeit und Identität im Hinblick auf den Psychoterror – **Mobbing** – am Arbeitsplatz und seine Bewältigung



Handlungsmöglichkeiten und Handlungspflichten



Information
Prävention
Lösung



alles aus erster Hand!

Konflikthalte

Für die Entstehung von Konflikten können die unterschiedlichsten Ursachen genannt werden. Im Folgenden soll eine grobe Kategorisierung der Entstehungsursachen veranschaulicht werden.

Beziehungskonflikte: Aufgrund von Lebenserfahrungen und Persönlichkeitsstrukturen kommt es zu unterschiedlichen Eigenheiten und Wertvorstellungen, die zu Beziehungskonflikten führen können. **Rollenkonflikte:** Rollenunterschiede im Sinne von unterschiedlichen Positionierungen stellen häufig Ursachen von Konflikten dar. Ein besonderes Konfliktpotential sind hierbei häufig wechselnde Rollen und der Neueinstieg von Personen in den Arbeitsprozess. **Geschlechtsskonflikte:** Aufgrund der noch immer vorherrschenden patriarchalen Gesellschaftsverhältnisse besteht eine Diskriminierung des weiblichen Geschlechts. Die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellt hierbei nur eines von vielen Konfliktpotentialen dar. **Verteilungskonflikte:** Die unterschiedliche Verteilung von Ressourcen kann zu Ungerechtigkeitsgefühlen seitens der Betroffenen führen. Die Diskussion um die Gehaltsverteilung in Bezug auf die geleistete Arbeit stellt hierbei einen klassischen Konflikt im Bereich der Arbeit dar. Darüber hinaus entspinnen sich Verteilungskonflikte auch über Anerkennung, Aufmerksamkeit, Wertschätzung oder Macht und Kompetenz.

Weitere Konflikthalte:

- ✚ **Zielkonflikte**
- ✚ **Beurteilungs- und Wahrnehmungskonflikte**

Handlungsmöglichkeiten und Handlungspflichten

Wenn Menschen täglich miteinander umgehen, kann es zu Konflikten kommen. Auch und gerade am Arbeitsplatz gehören Reibereien mit Kolleg/innen und/oder Vorgesetzten zum Alltag, dies gilt insbesondere für beschäftigungspolitisch schwierige Zeiten, wie diese.

Wann aber wird aus dem Alltagskonflikt eine **Mobbing-Situation**, und was kann dagegen unternommen werden?

Betriebliche Interessenvertretungen, aber auch Betroffene oder diejenigen, die eine solche Situation beobachten, müssen Verantwortung übernehmen.

Dazu gehört neben der Kenntnis über die rechtliche Einordnung eines Sachverhaltes auch das nötige Wissen über Gegenwehr- und Selbstbehauptungsstrategien.

Mobbing im Betrieb

- ✚ Was ist Mobbing? Charakteristische Handlungen und Phasen
- ✚ Rechtliche Handlungsmöglichkeiten aus der deutschen Rechtsprechung
- ✚ Individuelle Handlungsmöglichkeiten
- ✚ Betriebliche Regelungen zur Verbesserung des Betriebsklimas

Definition Mobbing

Der Begriff **Mobbing** beschreibt eine Konflikteskalation am Arbeitsplatz, bei der das Kräfteverhältnis zu Ungunsten einer Partei verschoben ist. Diese Konfliktpartei ist systematisch feindseligen Angriffen ausgesetzt, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken, häufig auftreten und zu maßgeblichen individuellen und betrieblichen Schädigungen führen.

Persönlichkeitsstrukturen und Charaktere

Einheitliche Persönlichkeitsstrukturen und Charaktere sind nicht erkennbar sowohl bei gemobbten und als auch bei mobbenden Personen – aber einheitliche Strukturen beim Analysieren der Arbeitsverhältnisse.

Merkmale:

- ✚ **Konfrontation**
- ✚ **Belästigung**
- ✚ **Nichtbeachtung der Persönlichkeit**
- ✚ **Häufigkeit der Angriffe über längeren Zeitraum**

Typologien der Handlungen

Ziel Manipulation von:

- ✚ Konfrontation
- ✚ Ansehen
- ✚ Arbeitsaufgabe