

... und ausserdem

Teil **5**

Gut zu wissen

Systemisch und ressourcenorientiert handeln

Neben der grundsätzlichen Haltung „Wir schauen hin und handeln“ sind uns zwei weitere zentrale Grundhaltungen bei der Bearbeitung von Mobbing-Situationen wichtig:

1. Mobbing ist in einem **systemischen Zusammenhang** zu betrachten.
2. Der Umgang mit Mobbing-Situationen soll sich an den **Ressourcen** der Beteiligten orientieren.

Systemischer statt linearer Zugang

Es wäre so einfach: Da gibt es einen Täter, der schuld ist und ein Opfer, welches geschützt werden muss. Und weiter wär's doch einfach schön, wenn mit einer saftigen Strafe für den Täter das Problem ein für allemal aus der Welt geschaffen bliebe. – Diese Sehnsucht nach einfachen Lösungen in uns allen drin. Im Umgang mit Mobbing bringt sie uns aber selten weiter.

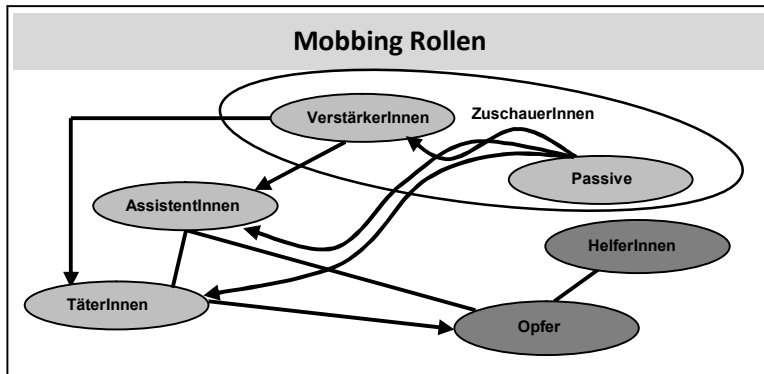
Mobbing in systemischem Zusammenhang betrachten heisst:

- Es gibt viele Rollen und Beteiligte in Mobbing-Situationen. Opfer- und Täter/-innenrollen können wechseln. **Statt:** Es gibt immer ein Opfer und eine/n oder mehrere Täter/-innen.
- Es gilt die Muster und Spielregeln in Mobbing-Situationen zu finden und zu durchbrechen. **Statt:** Es gilt die Ursache des Mobblings zu finden und dann entsprechend zu handeln (Täter bestrafen, Opfer schützen)
- Zuschauer/-innen, Helfer/-innen, etc. sind Teil des Konflikts und sind für die Auflösung des Mobblings mit einzubeziehen. **Statt:** Die Unbeteiligten sollen sich raushalten.
- In Mobbing-Situationen gibt es verschiedene Sichtweisen und Wahrheiten, die für die einzelnen Personen zutreffend sind. **Statt:** Es gibt eine Mobbinggeschichte die „wahr“ ist und die gefunden werden muss.
- Die persönliche Beschreibung von Mobbing hat stark mit den eigenen Erfahrungen zu tun. Diese bestimmen die subjektive Wahrnehmung und das individuelle Verhalten. **Statt:** Mobbing ist eine objektiv wahrnehmbare Tatsache. Es gibt **die** richtige Sicht- und Handlungsweise.
- Das Umfeld, wie Kolleg(inn)en, Eltern, alte „Geschichten in Gemeinden“, usw. beeinflusst den Mobbing-Prozess. **Statt:** Mobbing ist ein Problem zwischen Opfer und Täter.



- Mobbing-Situationen sind dynamisch, hoch komplex und langwierig. Ursache und Wirkung sind nicht klar zu erkennen. Es handelt sich um einen wechselseitig fortschreitenden Prozess.

Statt: Wenn der Täter bestraft und das Opfer gestärkt ist, sind die Probleme behoben.



(nach Olweus & Limber, 1999; Salmivalli et. al. 1996)

Grafik aus Referat und Präsentation von Dr. Annette Tettenborn "Hochbegabt und ausgegrenzt? Sonderfall oder Regelfall?", 2006

Arbeit mit den Ressourcen

Im Zusammenleben mit Menschen sind wir alle immer wieder mit Bedürfnis-Konflikten konfrontiert. Wir gehen davon aus, dass hinter jeder Handlung ein achtenswertes Bedürfnis steht. Wut, Ärger, Neid, Missgunst, Schadenfreude, usw. sind Ausdruck eines nicht befriedigten Bedürfnisses. Entdecken wir diese Bedürfnisse und arbeiten wir mit ihnen, kann vieles in befriedigende Bahnen gelenkt werden. Marshall B. Rosenberg hat auf diesem Hintergrund das Konzept der Gewaltfreien Kommunikation entwickelt (M. B. Rosenberg, 2001).

Wir arbeiten mit der Haltung, dass Menschen in sich tragen, was sie zur Lösung des Konflikts brauchen. Deshalb ist es sinnvoll, immer wieder die Ressourcen zu entdecken und diese zu nutzen. In der Prävention ist diese Haltung mit den darauf aufbauenden Verhaltensweisen sehr erfolgreich. Auch im Umgang mit Mobbing ist es nützlich, die Ressourcen aller Beteiligten zu aktivieren. Dies wird zum Beispiel im No Blame Approach genutzt (siehe Seite 4-18 ff.). Viele der im Buch vorgestellten Methoden verfolgen das Ziel mit den vorhandenen Ressourcen zu arbeiten. Rollenspiele oder Diskussionen, welche auf Lösungen fokussieren, haben wesentlich mehr wünschenswerte Wirkung, als Problemdiskussionen und Moralpredigten. Deshalb regen wir auch immer wieder an, erfolgreiche Muster zu entdecken und zu stärken.

Das heisst:

- Es gilt die gesamte Komplexität von Mobbingssystemen zu beachten.
- Das Bewusstsein, dass es „unsere Wirklichkeiten“ sind, die ein Mobbing definieren, führt zu neuen Sichtweisen.
- Die Stärkung der individuellen Ressourcen und derer der Gruppen wirkt präventiv.
- Das Entdecken der Fähigkeiten und Ressourcen aller Beteiligten ist hilfreich.
- Gespräche sollten vor allem auf das Gelingen, auf den Erfolg, auf die erwünschte Zukunft und die Fähigkeiten der Beteiligten fokussieren.



Sieben Sackgassen bei Mobbing

Beobachtbare wenig erfolgreiche Verhaltensweisen im Umgang mit Mobbing

Da bei Mobbing-Situationen immer wieder ähnliche Argumente zu hören sind, wollen wir hier auf die wichtigsten Grundmuster hinweisen:

<i>Verhalten</i>	<i>Typische Aussagen</i>
Wegsehen-bagatellisieren	<ul style="list-style-type: none">• Ach, das hat es schon immer gegeben!• Machen Sie sich doch keine Sorgen!• Ist doch alles halb so schlimm!
Sündenbockdenken	<ul style="list-style-type: none">• Weil der Lehrer die Klasse nicht im Griff hat, gibt es immer wieder Mobbing.• Weil das Opfer sich nicht besser in die Klasse integriert, kann es sich nicht durchsetzen.• Weil beide Eltern arbeiten, macht der Sohn Schwierigkeiten in der Schule.
Verdammen-Ausrottungswunsch	<ul style="list-style-type: none">• Bei uns darf es keine Konflikte mehr geben!• Wenn Lehrer X erst pensioniert ist, wird sowieso alles besser.• Führen wir Anti-Mobbing-Regeln ein, dann sind wir diese Probleme ein für allemal los!
Sehnsucht nach einfachen Lösungen	<ul style="list-style-type: none">• Würde diese Lehrperson endlich mal mehr Elterngespräche führen, hätten wir mit dieser Klasse keine Probleme mehr.• Es wäre schön, wäre das ein für allemal erledigt!• Wenn es doch nur ein Rezept gäbe, das....
Lösungen delegieren	<ul style="list-style-type: none">• Das ist doch Sache der Schulleitung oder des Schulrates ...• Der Schulpsychologe müssten mehr vorbei kommen, dann.....• Sollen die Kinder das selbst unter sich regeln!
Ohnmacht-Passivität	<ul style="list-style-type: none">• Ja, da können wir auch nichts machen!• Wie kann ich als Behördenmitglied Einfluss nehmen, wenn ich so weit weg vom Schulbetrieb bin?• Was können wir schon tun, bei einem so hohen Ausländeranteil?
Allmacht-Kurzschluss	<ul style="list-style-type: none">• Weisen Sie doch einfach die Täter von der Schule!• Wir haben jetzt diese Mobbing-Veranstaltung durchgeführt. Das muss jetzt reichen!• Dann gilt ab sofort die Regel, dass niemand mehr ins Klassenlager geht, der sich nicht wehren kann!



Aussenseiter

Von der Funktion einer ungeliebten Rolle

Zuerst steht die Frage im Raum „Wann ist man denn Aussenseiter, Aussenseiterin?“. Was denken Sie über folgende Aussenseiterrollen?

- ... einzige deutschsprachige Mutter unter lauter türkischsprechenden Eltern
- ... ein arbeitsloser Kollege unter berufstätigen ehemaligen Kollegen
- ... eine Fleischesserin unter Vegetariern
- ... ein Mann unter Frauen

Aussenseiter-/innen in diesem Sinne gibt es wohl mehr als wir gemeinhin annehmen. Ob diese Rolle zu einem Problem wird, hängt sehr davon ab, was die beteiligten Menschen damit machen. Es kommt also darauf an, ob etwas als Problem wahrgenommen und wie darauf reagiert wird. Kein Problem gibt es für das einzige deutschsprachige Mädchen, wenn sich die türkischen Jugendlichen bemühen, mehrheitlich deutsch zu sprechen. Schwieriger, wird es, wenn sich niemand mit dem Mädchen unterhalten will. Und sehr schwierig wird es für das Mädchen, wenn es mit Blicken zu verstehen bekommt, dass über sie gesprochen wird, vermutlich sogar gelästert!

Eine solche systemische Sichtweise geht davon aus, dass jede Rolle in einem sozialen System eine Funktion für das ganze System hat. Wenn in einer Schulklasse jemand zur Aussenseiterin wird, ist das für die Gruppe je nachdem auch hilfreich. So kann der Aussenseiter/die Aussenseiterin:

- den Zusammenhalt der anderen stärken: *Nichts schweisst besser zusammen, als einen gemeinsamen Feind zu haben!*
- die Identität der Gruppe klären: *Wer zu uns passen will, kann nicht so sein wie die da!*
- Blitzableiter/-in sein: *Zum Glück haben wir eine Person, an der wir unseren Frust entladen können und trifft es niemanden anderen!*
- Machtbedürfnisse der Tonangebenden befriedigen: *Ich bin der Boss!*
- Gesprächsstoff und Unterhaltung bieten: *So doof, wie der tut ...*

. Wenn nun in einer Schulklasse jemand zur Aussenseiterin wird, hat das häufig eine bestimmte Funktion für die Gruppe. So kann der Aussenseiter/ die Aussenseiterin:

- den Zusammenhalt der anderen stärken,
- die Identität der Gruppe klären
- Blitzableiter sein
- Machtbedürfnisse der Tonangebenden befriedigen
- Gesprächsstoff und Unterhaltung bieten



Für die Person, die die Rolle der Aussenseiterin hat, gibt es möglicherweise ebenfalls gute Gründe, z.B. sie:

- lässt viele Menschen mit sich beschäftigen
- steht im Zentrum vieler Bemühungen
- will etwas verstecken, das andere nichts angeht
- hat diese Rolle schon früher so gelernt und das gibt ihr Sicherheit
- muss sich nicht auf Gruppenspiele einlassen

Es lohnt sich deshalb, darüber nachzudenken, was es mit Aussenseitern und Aussenseiterinnen auf sich hat. Wenn solche Argumente in die Diskussion von Erziehenden über das Thema Aussenseiter einfließen, ist die Chance gross, dass sich neue Sichtweisen ergeben. Oft können dabei interessante Dinge entdeckt werden – quasi unter der Oberfläche des Problems. Folgende Fragestellungen helfen, um auf ganz neue Wege im Umgang mit Ausgrenzungen zu kommen:

- Welche Bedeutung oder welche Funktion hat die ausgestossene Person im Gesamtsystem?
- Gibt es gute Gründe für das Verhalten des Opfers, der Täter/-innen, der Zuschauenden?
- Was genau geschieht – und was von dem ist vielleicht ganz hilfreich oder nützlich?
- Welches Thema, das die Klasse nicht anschauen will, wird damit überdeckt oder überspielt?
- Wie laufen die Interaktionen ab und was ist allenfalls auch eine Ressource für einen Lösungsansatz?

Im Themenzentrierten Theater spricht Esther Artho (Werthmüller u.a., 2001) davon, dass häufig durch Aussenseiter/-innen das Gruppenthema sichtbar wird. Damit kann gearbeitet werden. Wenn zum Beispiel das Thema heisst „Indem wir uns dir gegenüber abgrenzen, entdecken wir unsere eigene Identität und entwickeln einen Zusammenhalt in der Gruppe.“, kann begonnen werden, konstruktiv damit umzugehen.



Die Autorin und der Autor

Regina Hiller

- **Supervisorin EGIS/ BSO**, Arbeit mit Teams, Gruppen, Einzelnen, als Kursleiterin
- **Anstellung** beim Erziehungsdepartement des Kantons St. Gallen als Beraterin, Leiterin der Fachstelle Sicherheit und Gesundheit, Mitglied der Kriseninterventionsgruppe beim Schulpsychologischen Dienst des Kantons St. Gallen
- **Lehrerin für Handarbeit und Hauswirtschaft**, Berufserfahrung auf allen Stufen der Volksschule, Mitarbeiterin in div. Kommissionen und Lehrerorganisationen
- selbstständiger Nebenerwerb seit 1995
- geboren 1962, zwei Kinder



Kontakt

Regina Hiller
Cunzstrasse 11
CH-9016 St. Gallen
071 280 10 51
r.hiller@bluewin.ch
www.schule.sg.ch/home/lehrkraefte/volksschule/angebote/fachstellen/sicherheit_gesundheit.html

Hansueli Weber

- **Supervisor, Coach IEF/BSO**, Arbeit mit Gruppen und Einzelnen
- **Ausbilder FA**, Tätigkeit in der LehrerInnenweiterbildung und an Informatikschulen
- **Primarlehrer**, Berufserfahrung mit mehrklassigem Unterricht und Sonderklassen
- **selbstständige** Arbeit seit 2003
- geboren 1957, zwei erwachsene Kinder



Kontakt

Hansueli Weber
Zentralstrasse 99
CH-5430 Wettingen
056 427 11 91
huweber@lernvisionen.ch
www.lernvisionen.ch

