**Mobbing am Arbeitsplatz – Wissen Sie, worauf Sie achten sollten?**

* Die Werte und Erwartungen von 168 verbieten Mobbing und anderes missbräuchliches Verhalten.
* Mobbing ist ein unerwünschtes Verhalten, das im Laufe der Zeit auftritt und jemandem schaden soll, der sich ermächtigt fühlt, zu reagieren.
* Mobbing unterscheidet sich von Konflikten. Konflikt ist ein Meinungsunterschied mit gleicher Macht zwischen den Beteiligten. Konflikte sind ein unvermeidlicher Bestandteil der Teil eines Teams. Konflikte sind in der Regel isoliert oder gelegentlich, und alle Beteiligten versuchen, sie zu lösen.
* Mobbing hingegen basiert auf einem Ungleichgewicht der Macht, bei dem die Absicht besteht, jemand anderem absichtlich zu schaden. Mobbing tritt wiederholt auf und verursacht körperliche oder emotionale Schäden. Mobbing hört nicht auf, wenn man konfrontiert wird, und sollte immer gemeldet werden.
* Wir möchten, dass Sie wissen, worauf Sie achten müssen und wie Sie Mobbing-Situationen dem Unternehmen melden können, damit wir alle ein sicheres Arbeitsumfeld haben können.
* Sehen wir uns einige Beispiele an. Bitte heben Sie Ihre Hand, wenn Sie sich in den folgenden Szenarien Sorgen über Mobbing machen würden:
	+ Charlie ist seit über einem Monat mit Andys Arbeitsleistung unzufrieden. Als Charlie versuchte, dies mit Andy zu besprechen, verlor Andy seine Eingeweide vollständig bis zu dem Punkt, an dem Charlie sich körperlich bedroht fühlte. Wer ist in diesem Szenario besorgt über Mobbing?
		- *Wir sollten uns hier um Mobbing sorgen*.
	+ Bob sah Daves Facebook-Beitrag, der besagte, dass Dave „nicht mehr seinem Chef standhalten könnte und dass er an einem dieser Tage etwas gegen ihn tun wird“. Wer ist in diesem Szenario besorgt über Mobbing?
		- *Wir sollten uns um Mobbing sorgen, auch wenn Dave derjenige ist, der seinen Chef schikaniert und die Machtdynamik umgekehrt ist*.
	+ Hannah und Amanda sprachen über ihre Pause, als Billy versehentlich auf Amanda stieß und ihr Telefon den Bildschirm brach. Billy entschuldigte sich, bot aber nicht an, den Bildschirm zu ersetzen. Wer ist in diesem Szenario besorgt über Mobbing?
		- *Dies steigt nicht auf das Maß an Mobbing oder missbräuchlichem Verhalten an.*
* Körperlicher und verbaler Missbrauch, Einschüchterung und Drohungen sind bei der Arbeit inakzeptabel, können aber schwer zu melden sein.
* Sie könnten befürchten, dass Sie „die Dinge verschlimmern“, sich Vergeltungsmaßnahmen aussetzen oder Ihre Arbeit riskieren.
* Es mag einfacher erscheinen, den Kopf nach unten zu legen und Mobbing zu ignorieren, aber es ist wichtig, es zu melden. Die Meldung von Mobbing behandelt das Problem sofort und schützt Ihr Wohlbefinden und Ihre Leistung.
* Wenn Mobbing nicht korrigiert wird, könnte es negative Auswirkungen auf Ihre emotionale und geistige Gesundheit haben, die Produktivität beeinträchtigen und Ihre Lebensqualität beeinträchtigen.
* Gehen wir ein weiteres Beispiel durch. Sally und Wendy diskutieren über eine kaputte Maschine. Wendy wird instabil und temperamentvoll. Sie beginnt zu schreien und aggressive Gesten zu machen. Wie sollte Sally Ihrer Meinung nach mit diesem Szenario umgehen?
	+ Heben Sie die Hand, wenn Sie glauben, dass Sally ruhig und still reagieren sollte.
		- *Wenn Sie Ihre Hand angehoben haben, haben Sie recht*.
	+ Heben Sie Ihre Hand, wenn Sie denken, dass Sally aggressiv sein und für sich selbst stehen sollte.
		- *Aggressiv zu sein, kann das Problem eskalieren. Sally sollte andere Optionen als Reaktion auf Wendys Verhalten untersuchen*.
	+ Heben Sie Ihre Hand, wenn Sie glauben, dass Sally einen Weg finden sollte, um zu gehen.
		- *Wenn Sie Ihre Hand angehoben haben, haben Sie Recht*.
	+ Heben Sie Ihre Hand, wenn Sie glauben, dass Sally Wendy ruhig bitten sollte, aufzuhören.
		- *Wenn Sie Ihre Hand angehoben haben, haben Sie Recht*.
* Wenn Sie Mobbing oder missbräuchliches Verhalten oder Verhalten beobachten oder erleben, das Ihnen unangenehm ist, melden Sie dies bitte einem Vorgesetzten, der Personalabteilung, der Rechts- und Compliance-Abteilung oder rufen Sie die RPM-Hotline an.