

Erfahrungen mit miss(verständ)licher(?) Bürokratie

Multidisziplinäre Vorlesungsreihe

WS 2011/2012, 01.11.11–24.01.12, DIENSTAGS, 18 – 20 Uhr, Hörsaal A, Hauptgebäude, Edmund-Siemers-Allee 1

Wenn man sich das Engagement vor Augen führt, mit dem junge Menschen antreten, um heraus zu finden, wie sie ihren Lebensunterhalt verdienen und welche Rolle sie einmal in der Gesellschaft spielen können, ist es schwierig zu verstehen, weshalb sich eine große Zahl schon bald resigniert zurück zieht. Verallgemeinerungen wie „es hat ja sowieso alles keinen Zweck“ spiegeln die Entmutigung wider, die sich aufgrund von radikalen Anforderungen und unlösbar erscheinenden Stress-Situationen ausbreitet. Selbstverständlich bedarf es klarer Strukturen und Regelungen, damit in unserer Leistungsgesellschaft Erfolge erzielt werden können. Aber es bedarf auch geeigneter Vorbilder. In dieser Hinsicht gibt es in Spitzenpositionen einige (zu viele?) schwarze Schafe, die das Vertrauen zerstören (Korruption in Konzernen, Bankenskandale, Steuerflucht). Wenngleich der Wildwuchs zum so genannten Wasserkopf der Bürokratie anscheinend immer wieder unaufhaltsam stattfindet, werden Lösungsmöglichkeiten vorgestellt.

01.11.2011

Verhinderung von Mobbing in Bürokratien

Immer wieder werden besonders leistungsfähige Mitarbeiter/innen aus Neid und Missgunst schikaniert. Welche betrieblichen Strukturen können sie davor bewahren, niederträchtigem Konkurrenzverhalten zum Opfer zu fallen? Mittels einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zum Beschwerdemanagement kann eine klärungsbeauftragte Person zuständig gemacht werden, vertrauliche konfliktlösende Gespräche zu führen und niederschwellig zu vermitteln.

Dr. Alfred Fleissner, Universität Hamburg

15.11.2011

Mobbing und Täter-Opfer-Beziehungen

Bei zwischenmenschlichen Übergriffen z. B. von Personen gegenüber ihren Schutzbefohlenen handelt es sich um ein Phänomen, das quer durch die Gesellschaft geht. Mobbing ist mit der Vernichtung des Potentials von Wissen, Erfahrung, Kreativität und Gesundheit der abhängig Beschäftigten verbunden. Betrachtet werden sollen Ursache-Wirkungsmechanismen der Erkrankung am Arbeitsplatz, vorzeitige Dienstunfähigkeit und die Rolle des Amtsarztes bzw. des Personalärztlichen Dienstes (PÄD).

Dr. Josef Schwitte, Dipl.-Chemiker, Hamburg

29.11.2011

Mobbing: Psychoterror oder Lebenschance?

Geschildert werden hier die zwei Seiten einer Medaille: Mobbing kann zerstörerisch sein oder, ohne es zu wollen, neue Impulse für die Gestaltung des Lebens der Betroffenen geben. Als Beispiele werden die Logotherapie von Viktor Frankl (Psychotherapeut) und die Arbeit von Robert Dilts (NLP-Therapeut/Berater) in den Vortrag einbezogen und für die konkrete Mobbingberatung neu erschlossen.

Dieter Schlund, Diplom-Pädagoge (Univ.), München

13.12.2011

Wie lässt sich in Bürokratien Vertrauen wieder bilden?

Wie entsteht eigentlich Vertrauen in Unternehmen? Wie sehen vertrauensbildende Maßnahmen aus? Da sich das Problem der riskanten Vorleistung nicht aus der Welt schaffen lässt, muss man Vertrauen im Bewusstsein, dass es vielleicht missbraucht wird, schenken. Dafür können vom Arbeitgeber erleichternde Bedingungen hergestellt werden.

Renate Spiering, Mediatorin, Hamburg

10.01.2012

Dein (Dienst)Recht – das unbekanntes Wesen?

Die Diskussion der Vorlesung „krank gemobbt – ich möchte nicht alleine zum Amtsarzt“ im vergangenen Semester machte deutlich, wie wenig bekannt die dienstrechtlichen Zusammenhänge und Funktionalitäten in der Verwaltung als Arbeitgeber sind. Um krankmachenden Bedingungen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken, gibt es zahlreiche Instrumente des Arbeitgebers und Angebote sowie Handlungsmöglichkeiten für die Beschäftigten.

Dr. Reinhard Rieger, Personalamt Hamburg

24.01.2012

Die amtsärztliche Begutachtung im Dienstrecht – ein unlösbares Dilemma?

Die Erfahrung von Mobbingbetroffenen, die durch Feststellung der dauerhaften Dienstunfähigkeit aus dem Arbeitsprozess ausgegrenzt wurden, wirft ein einseitiges Bild auf die Funktion der ärztlichen Begutachtung. Durch eine Erläuterung der Aufgaben, verfahrensrechtlichen Stellung und Möglichkeiten des PÄD kann Missverständnissen vorgebeugt und das Vertrauen in diese notwendige ärztliche Tätigkeit wieder hergestellt werden.

Dr. Dorothee Meissner, Personalamt Hamburg

Koordination: Dr. Alfred Fleissner, Universität Hamburg