



**LIECHTENSTEINER
FUSSBALLVERBAND**



Mobbing im Sport erkennen und nachhaltig verhindern!



Eine Kooperation von Liechtenstein Olympic und
Liechtensteiner Fussballverband
in Zusammenarbeit mit Verein Kinderschutz.li und
Krisenkompetenz.ch



Liechtenstein
Olympic Committee

November 2020

Inhalt

- Was ist Mobbing
- Wie kann ich / der Verein Mobbing verhindern
- Methoden zur Intervention
- Wie gehe ich vor, wenn Verdacht auf Mobbing besteht?
-> Interventionsschema
- Kontaktmöglichkeiten
- Weiterbildungsanbieter

Was ist Mobbing?

Mobbing ist die ständige und sich wiederholende Schikane eines anderen Menschen (Opfer), zumeist durch eine Gruppe. Mobbing findet auch digital in Form von Cyber-Mobbing statt.

ACHTUNG

**Nicht jeder
Konflikt ist
Mobbing!**

Mobbing liegt immer vor, wenn 4 Bedingungen gleichzeitig gegeben sind:

1. Kräfteungleichgewicht (Opfer ist alleine)
2. Häufigkeit (mindestens einmal pro Woche)
3. Dauer (Übergriffe erfolgen über Wochen oder Monate)
4. Konfliktlösung ist für das Opfer aus eigener Kraft nicht möglich

(Jannan, 2015)

Die Formen von (Cyber-) Mobbing

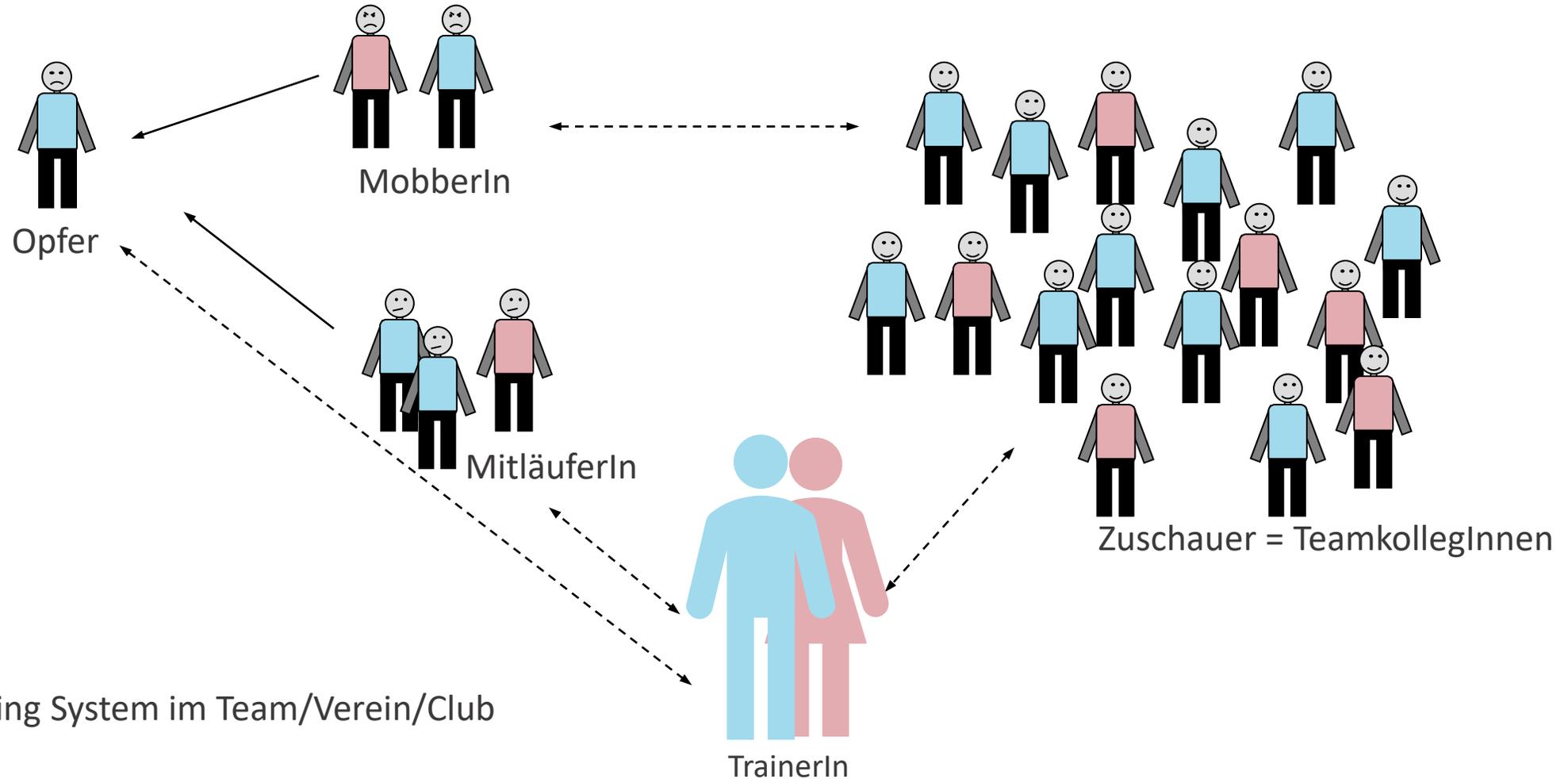
- **Verbal:** ständiges beleidigen, Schimpfwörter austeilen, nachäffen, auslachen, verbreiten von Gerüchten, bedrohen (auch über digitale Medien möglich wie z.B. SMS, Facebook...)
- **Sozial:** Zusammenspiel verweigern, ignorieren, wegschauen, abwenden, Ausschluss bei Spielen, aus dem Team Chat ausschliessen, Infos vorenthalten, nicht wählen bei Bildung von Trainingsteams
- **Körperlich:**schubsen, schlagen, sexuelle Belästigungen oder Übergriffe
- **Sachlich:** persönliche Dinge werden versteckt oder zerstört, Kleider werden in der Garderobe nass gemacht, Velo/Scooter wird versteckt
- **Psychisch:** Erpressung, erniedrigende und entwürdigende Handlungen, Aufnahmen davon werden ins Internet gestellt oder als MMS verschickt, Happy Slapping (Schlägerei wird gefilmt und digital geteilt)

Mobbing passiert in Phasen...es wird schlimmer

1. Alltagskonflikte, Verhärtung der Positionen, Buhlen um Zuschauergunst – Parteiergreifung
2. Veränderung der Machtverhältnisse
(Mitläufer, Statusgewinn für Täter, Verstärkung...)
3. Gezielte Ausgrenzung
 - Opfer kämpft oder zieht sich zurück, wird aggressiv, provoziert oder verhält sich ungeschickt. > Sanktionen durch Gruppe und Erwachsene
 - Opfer im Fokus > kann nichts recht machen
 - Handlungen durch Mitläufer
4. Unlösbare Situation. Wutausbrüche, depressive Verstimmung, Autoaggressionen, Flucht, Absenzen, Suizidgedanken...



Mobbing ist ein System, es geht alle im Team an!



Das Mobbing System im Team/Verein/Club

Typische Merkmale, die man bei Mobbing-Opfern beobachten kann

EHER PASSIVER TYP

- **schwächer** als der Durchschnitt
- Tendenziell **sensibel** und **vorsichtig**
- Häufig mit geringem **Selbstwertgefühl**, unsicher, ängstlich
- In der Team oft **still**, eher einsam, Introvertiert.
- **Rückzug** als Reaktion auf Angriffe, häufiges Weinen
- Manchmal aus **überbehütenden** Familienstrukturen

EHER PROAKTIVER TYP

- **Geringes Selbstwertgefühl** und **aggressiv**
- Konzentrationsprobleme, wirken „**hyperaktiv**“
- Leicht **reizbar**
- Spielen sich häufig in den **Vordergrund**
- Werden von einem Großteil des Teams **abgelehnt** (auch mühsam für Trainer)

WICHTIG: JEDE und JEDER kann Opfer von Mobbing werden!

- **Mobbing ist kein legitimes Mittel, um ein Verhalten von anderen zu ändern**
- **Fehlverhalten des Opfers rechtfertigen niemals Mobbing**
- **Opfer muss sein Verhalten auch ändern**
- **Mitspieler müssen Möglichkeit haben sich für ihre Anliegen anders wehren zu können**

Typische Anzeichen für Mobbing im Verein/Team

- Grundsätzlich schlechtes Klima im Team/Verein
- Keine klare Haltung der Trainer, Vereinsführung. Viele Wechsel der Verantwortlichen
- Einzelne Sportler/innen werden ausgegrenzt, dies kann beim Ausüben der Sportart geschehen, aber auch davor und danach. Es wird so getan als wäre sie/er nicht vorhanden oder sie werden unter Druck gesetzt.
- Kinder/Jugendliche fallen mit ihrem Verhalten auf, sie sind entweder laut und aggressiv oder wirken eingeschüchtert und zurück gezogen.
- Der Umgangston mit den Mobbing-Opfern ist häufig unfreundlich, distanziert und gar beleidigend. Es werden gemeine oder unangenehme Dinge zu ihm/ihr gesagt, sie werden gehänselt oder vor anderen lächerlich gemacht.
- Einzelne Vereinsmitglieder werden in einen Raum eingesperrt oder es werden ihnen immer wieder Dinge weggenommen.
- Sportler/innen erscheinen aus nicht erklärbaren Gründen nicht mehr zum Training

Wie kann ich, der Verein Mobbing verhindern?

- Ein **offenes Vereinsklima** pflegen; klare Strukturen, Aufgabenverteilung und Zuständigkeiten helfen dabei
- Werte im Verein (z. B. respektvoller Umgang) klar definieren und deren Einhaltung einfordern bzw. vorleben.
Klare Haltungen, die gelebt werden müssen
- Konflikte aufmerksam beobachten und ansprechen, dabei Empathie, Unterstützung und **Verantwortung üben**
- Gezielt den **Zusammenhalt der Gruppe stärken** und dabei der Grüppchenbildung sowie Ausgrenzung vorbeugen (Spiele, Aktivitäten ausserhalb des Sports einbauen). Aktives Teambuilding. Positive Prozesse in Gang bringen.
- Vereinsmitglieder zum **verantwortlichen Miteinander** animieren und sie bestärken ihre Beobachtungen mitzuteilen bzw. einzuschreiten, wenn sie Konflikte oder Ausgrenzungen im Verein erleben. Neue Spieler aktiv einbauen
- **Sensibilisierung und Ausbildung der Trainer/innen** – sie haben erzieherische Aufgaben bei der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, deren Ausübung Mobbing massiv beeinflussen können

Methoden der Interventionspraxis: Farsta Methode (direktiv)

1. Gespräch mit dem «Opfer» (und evtl. dessen Eltern)

- Unterlagen, Fakten sammeln (Mobbingtagebuch)

2. Konfrontation einzeln

- **Siehe Fragebogen auf nächster Seite**
- Mit Fakten konfrontieren
- Aufzeigen, dass dies schlimm ist und nicht geduldet wird
- Täter in alleinige Verantwortung nehmen
- Keine Rechtfertigungen / Ausflüchte zulassen
- Als Kooperationspartner gegen Mobbing gewinnen
- Konkrete persönliche Schritte vereinbaren

3. Nachgespräch(e)

- Vereinbarte Schritte überprüfen, dran bleiben

BEISPIEL: WIE ICH ALS TRAINER DAS GESPRÄCH FÜHREN KANN

Xaver geht es nicht gut. Er hat Angst ins Training zu kommen.

Er fühlt sich im Team nicht wohl.....es stellt sich heraus dass er von A. immer wieder blossgestellt wird. Der Trainer konfrontiert A mit den Fakten.

Trainer: *Xaver fühlt sich nicht wohl. Du hast dieses und jenes mit Xaver gemacht*

A: *WAS HAT DIES MIT MIR ZU TUN?*

Trainer: *Es geht hier nicht um andere und was andere gemacht hatten. Es geht nur um Dich und Dein Verhalten. Du bist nur für Dich und Dein Verhalten verantwortlich. Hast Du meine Frage verstanden? Hast Du dies gemacht? JA oder NEIN?*

Dies ist schlimm. Dies ist Mobbing. Ich und unser Verein dulden dies nicht.

A: *Ich mache alles, dass dies aufhört.*

Trainer: *Was kannst Du konkret machen, dass es aufhört? ...dass es Xaver wieder gut geht und er ohne Angst ins Training kommen kann. Dass er wieder gern kommt? Ich traue Dir dies zu.*

Ich sehe, dass Du sonst auch gute Ideen hast und andere auf Dich hören – stimmt das?

Das kannst Du. Nächste Woche treffen wir uns wieder und wir schauen, was DU davon konkret umsetzen konntest.

WICHTIG: NEUEN TERMIN SETZEN!

Farsta Methode

Den Ablauf und sehr praktischen Fragebogen findest du hier:
 Berlin - Brandenburger Anti-Mobbing-Fibel
<https://www.berlin.de/familie/de/asset/download/asset-1226>

Seite 20

Seite 21

20 Seite BERLIN - BRANDENBURGER ANTI-MOBBING-FIBEL

Die Farsta - Methode

Eine Anleitung

Farsta ist ein Stadtteil von Stockholm. Dort hat ein Team mit Karl Ljungström diese Methode entwickelt und erfolgreich angewandt. Laut Ljungström ist es sinnvoll, an jeder Schule ein Team von zwei bis fünf Personen zu haben, das sich um akute Fälle von Mobbing kümmert.

Farsta ist eine verdeckte Methode. Wer damit arbeiten möchte, sollte etwas Erfahrung haben im Umgang mit Widerstand.

Die Täter werden nicht geschont, sondern mit ihrer Tat konfrontiert.

Eine gute Vorbereitung ist zwingend erforderlich, sonst werden Sie mit dieser Methode scheitern! Holen Sie sich jemanden zur Unterstützung!

Erster Schritt:

- Wenn Sie von einem Mobbingfall erfahren:
- Mit dem Informanten sprechen
 - Behutsam das Opfer befragen
 - Ermutigung aussprechen
 - Zuversicht vermitteln
 - Genau recherchieren

Alles exakt wissen:

- Wo hat wer was wann gemacht?
- Wie oft?
- Wer war dabei?
- Mobbing-Tagebuch vom Opfer führen lassen, wenn nötig
- Wichtig ist, dass keine andere Schülerin bzw. anderer Schüler von diesem Gespräch erfährt, damit die mobbenden Schülerinnen bzw. Schüler nicht vorgewarnt werden
- Eltern einbeziehen?

Zweiter Schritt:

Unterstützung ist zu organisieren. Fragen Sie sich:

- Wer hilft mir?
- Wie ist die Zeit zu organisieren (zwei Stunden)?
- Welcher Raum ist zu organisieren?
- Welche Kolleginnen und Kollegen sind zu informieren, dass die mobbenden Schülerinnen bzw. Schüler der Reihe nach aus dem Unterricht geholt werden sollen.
- Ist ein Protokoll nötig? Wer schreibt mit?

Dritter Schritt:

- Holen Sie die Täter überraschend einzeln aus dem Unterricht.
- Legen Sie den beigefügten Gesprächsbogen²³ vor sich hin und führen Sie das Gespräch entsprechend.
- Seien Sie klar und unbeirrt in der Sache und ruhig im Ton!
- Achten Sie die Tat und nehmen Sie den Täter in die Verantwortung!
- Versuchen Sie, den Täter als Kooperationspartner gegen Mobbing zu gewinnen.
- Seien Sie auf die Rechtfertigungsstrategien vorbereitet!
- Da niemand vom wirklichen Inhalt des Gesprächs weiß, ist es nicht nötig, sich Sorgen um die Reintegration zu machen.

Vierter Schritt:

- Freuen Sie sich, wenn es geklappt hat und machen Sie im Kollegium Reklame für die Methode!
- Danken Sie allen beteiligten Kolleginnen und Kollegen für ihre Kooperation.

Gesprächsbogen* zur Farsta-Methode

Ergänzung zum dritten Schritt der Anleitung zur „Farsta-Methode“

1 Begrüssung:

Name d. Befragten: _____ Klasse: _____ Datum: _____
 Vielen Dank dafür, dass du gekommen bist. Ich weiß, du hättest sonst gerade (Sport).
 Aber es gibt ein Problem, bei dem du uns helfen musst.

2 Einstieg:

Es gibt ein paar Leute an der Schule, die gemeinsam XY fertig machen.

- Was weißt du darüber? _____
- Was trägst du dazu bei? _____

Warten und sich nicht für dumm verkaufen lassen. Kleine Unsicherheiten nutzen und bohren, zielstrebig bleiben.

3 Konfrontation:

In den Unterlagen blättern, dann:

Wir wissen, dass du beteiligt bist. Du hast folgendes gemacht:

1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____

Eigene Tat-Verantwortung abfragen, Zugeständnisse einholen und fixieren. Keine Rechtfertigungsstrategien akzeptieren! Keine Diskussion beginnen!

Das klinkt schlimm. Das ist nicht mehr harmlos, das ist Mobbing!

Mobbing ist der Angriff auf die seelische Gesundheit!

Das muss sofort aufhören.

Bei Einsicht und/oder erkennbarem Bedauern weiter \longrightarrow mit Abschnitt 5.
 Bei störrischem Gesprächsverlauf weiter \longrightarrow mit Abschnitt 4.

4 Angebot und Abkehr vom Siegeswillen:

Es ist kein juristisches Verfahren. Wir gehen nicht auf Fragen ein nach Zeugen und Beweisen.

Wir verzichten auf die Einsicht und fordern die Umkehr ein.

Wir „schenken“ somit den Vorwurf und fordern zur Kooperation auf.

Wir waren nicht dabei. Wenn du es (den Vorwurf nennen) nicht getan/gesagt hast, erwarten wir, dass du (es) „weiterhin“ nicht tust!

Möglicher Satz: „Solange du kooperierst, kannst du mitentscheiden, was geschieht.“
 Beharrlich bleiben!!

5 Neues Verhalten formulieren lassen:

Was kannst du tun, damit wir erkennen, dass (es) nicht mehr stattfindet?

6 Kooperation einfordern :

Was kannst du tun, wenn du andere beim Mobben beobachtest?

7 Re-Integration anbahnen:

Wie wirst du XY begegnen, wenn du sie/ihn nun das erste Mal wieder siehst?

8 Verantwortung übergeben:

Wer soll von diesem Gespräch erfahren?

Was sagst du, wenn du in die Klasse zurück kommst?

9 Ausblick und Kontrolle

Wir werden dich _____ lang beobachten. Wir sprechen auch mit den anderen über dein Verhalten. Dann werden wir noch einmal mit euch allen ein Gespräch führen. Bist du damit einverstanden?

* Taglieber 04/08: Nach den Erfahrungen aus vielen Workshops wurde der Gesprächsbogen straffer strukturiert; nach Taglieber 10/04: ursprüngliche Fassung frei nach O. Hagedorn in „Von Fall zu Fall“ BIL Berlin. 2000, S. 98f

Methoden der Interventionspraxis: No Blame Approach

1. Gespräch mit dem «Opfer» (bzw. und dessen Eltern)

- Einschätzung, dass es Mobbing ist

2. Arbeit mit der «Unterstützer Gruppe» (aus TäterInnen, MitläuferInnen und neutralen TeamkollegInnen)

- «XY geht es nicht gut»
- «ich brauche Eure Hilfe»
- Konkrete Handlungen mit jedem Einzelnen abmachen
- Kommunikation mit übrigem Team
- Verstärkender Entscheid: «Ich bin dabei.»

3. Nachgespräch(e), «dran bleiben»

BEISPIEL: WIE ICH ALS TRAINER DAS GESPRÄCH FÜHREN KANN

Xaver geht es nicht gut. Er fühlt sich nicht wohl in der Mannschaft und hat Angst ins Training zu kommen.

Treffen mit der Mannschaft

Trainer: *Darum wollte ich mich mit Euch treffen. Ich brauche Eure Hilfe, dass wir Ideen und Schritte besprechen können, dass Xaver wieder ohne Angst ins Training kommen kann und sich in der Mannschaft wieder wohl fühlt.*

Was kannst Du konkret machen? Hast DU eine Idee, was XY konkret machen könnte?

(Ideen auf Kärtchen aufschreiben und bis zum nächsten Treffen mitgeben)

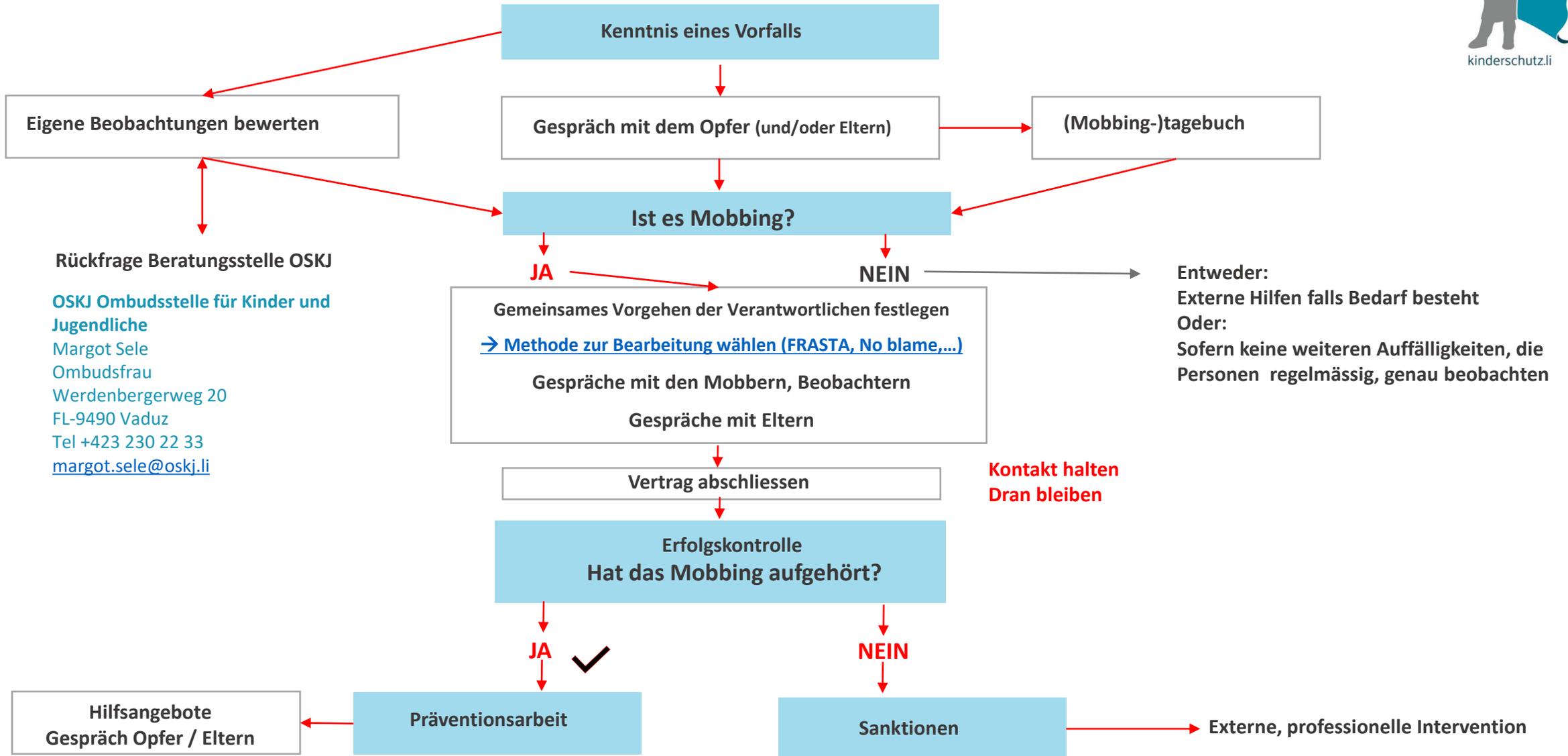
Ihr macht dies nicht nur für Xaver – ihr macht dies auch für mich und die Mannschaft.

Ich / Wir haben gedacht, dass ihr die richtigen seid um da etwas zu ändern. Ich möchte Euch nächste Woche wieder dabei haben. Ich glaube ihr seid die Richtigen. Bist DU wieder dabei? .. und DU?....

Ich bin gespannt, was und wie jede(r) diese Schritte umsetzen kann.

WICHTIG: NEUEN TERMIN SETZEN!

Wie gehe ich vor? Interventionsschema



Rückfrage Beratungsstelle OSKJ

OSKJ Ombudsstelle für Kinder und Jugendliche

Margot Sele
Ombudsfrau
Werdenbergerweg 20
FL-9490 Vaduz
Tel +423 230 22 33
margot.sele@oskj.li

Kontaktmöglichkeiten und allgemeine Links

Kostenlose Beratungsstellen:

OSKJ Ombudsstelle für Kinder und Jugendliche

Margot Sele

Ombudsfrau

Werdenbergerweg 20

FL-9490 Vaduz

Tel +423 230 22 33

margot.sele@oskj.li

ASD Kinder und Jugenddienst

[+423 236 72 72](tel:+4232367272)

info.asd@llv.li

Weitere Beratungsstellen:

Verein Kinderschutz.li

Zollstrasse 82

9494 Schaan

Tel. +423 794 1103

kontakt@kinderschutz.li

www.kinderschutz.li

KrisenKompetenz GmbH

Zeughausstrasse 52

8400 Winterthur

Tel. 052 544 29 28

info@krisenkompetenz.ch

www.krisenkompetenz.ch

PRO JUVENTUTE

[Pro Juventute und Schweizer Fussball](#)

KLICKSAFE (CyberMobbing)

[Infos zu CyberMobbing](#)



Weiterbildungsmöglichkeiten für Trainer/Vereine

Der Umgang mit dem Thema Mobbing kann im Verein verstanden, gelernt und geübt werden.

Präventionsangebote

Verein Kinderschutz.li bietet Präventionsangebote für Trainer, Sportler und Eltern an um Mobbing zu verhindern und nachhaltig die Verein- und/oder Teamkultur und das Miteinander im Verein zu verbessern. Den Coaching Workshop mit Michael Freudiger (Live oder via ZOOM) kann via Verein Kinderschutz gebucht werden.

<https://kinderschutz.li/kinderschutz-im-sport/>

Interventionsangebote

Krisenkompetenz.ch bietet im Mobbing Fall direkte Hilfe und Interventionen und Weiterbildungen für Trainer und Sportler/Teams an

