

Im Visier

Mobbing

Psychoterror am Arbeitsplatz und seine Bewältigung

Mag. Elisabeth Knizak, MSc

Psychotherapeutin

Mobbingberatungsstelle **Work&People** ZKM

knizak@workandpeople.at

www.workandpeople.at

MOBBINGDEFINITION (Heinz Leymann)

Unter Mobbing wird eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit, mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis, angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet.

Bossing

Mobbinghandlungen die in der Hierarchie von oben nach unten gehen

Staffing

Mobbinghandlungen die in der Hierarchie von unten nach oben gehen (Vorgesetzte werden von Untergebenen drangsaliert)

Straining

das gezielte, absichtliche unter Stress setzen einer Person, mit dem Ziel des Ausstoßes, der Bestrafung, dem Kleinhalten und damit verbundenen psychischen und physischen Folgen durch eine einzelne oder nur wenige Handlungen.

Bullying

bedeutet, dass ein Schüler oder eine Gruppe von Schülern systematisch, wiederholt und über einen längeren Zeitraum hinweg den negativen Handlungen eines anderen Schülers oder einer Gruppe von Schülern ausgesetzt ist. Diese Handlungen können direkt oder indirekt, körperlich oder verbal ausgeführt werden. Da ein Kräfteungleichgewicht (körperlich oder psychisch) besteht, fällt es dem/n betroffenen Schüler/n schwer sich zu wehren (Vgl. Spröber, Schlottke & Hauzinger, 2008, S. 6). (Stangl, 2017).

Cybermobbing

Angriffe auf die Person im Internet, via sozialer Medien, Messengern, Email, etc.

Die einzige Form die per Gesetz ausdrücklich strafbar ist.

MOBBINGPARAMETER

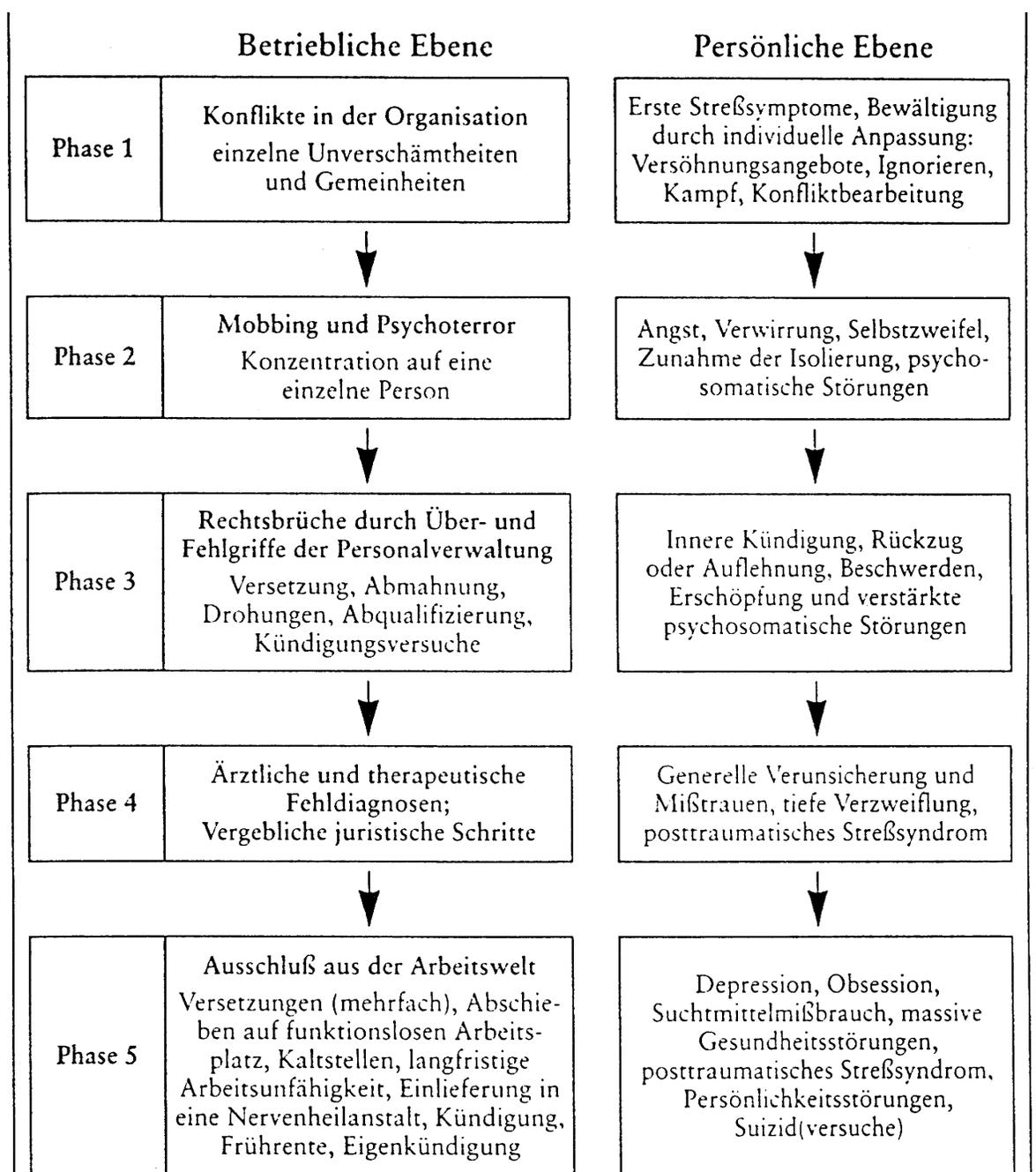
Häufigkeit: Schikanen finden mindestens einmal pro Woche statt

Dauer: Die belastende Situation dauert länger als ein halbes Jahr.

Systematik: Die Handlungen gegen den Betroffenen sind nicht zufällig, sondern geplant und zielgerichtet

Ungleiche Machtstrukturen zwischen den Beteiligten verringern den Handlungsspielraum für die Mobbingbetroffenen.

Phasenmodell (Esser/Wolmerath 1999)



MOBBINGFOLGEN

Physische Folgeerscheinungen

Häufigste Erscheinungsformen sind hierbei: Kopfschmerzen, Magenschmerzen, Übelkeit, Schweißausbrüche, Ein- und Durchschlafstörungen und Herz-/ Kreislaufprobleme, etc.

Psychische Folgeerscheinungen

Häufigste Erscheinungsformen sind: Konzentrationsprobleme, Schlafstörungen, Gefühle der Verzweiflung, gereizte, aggressive Stimmung, Kreisgedanken, Depression und Selbstmordgedanken, etc.

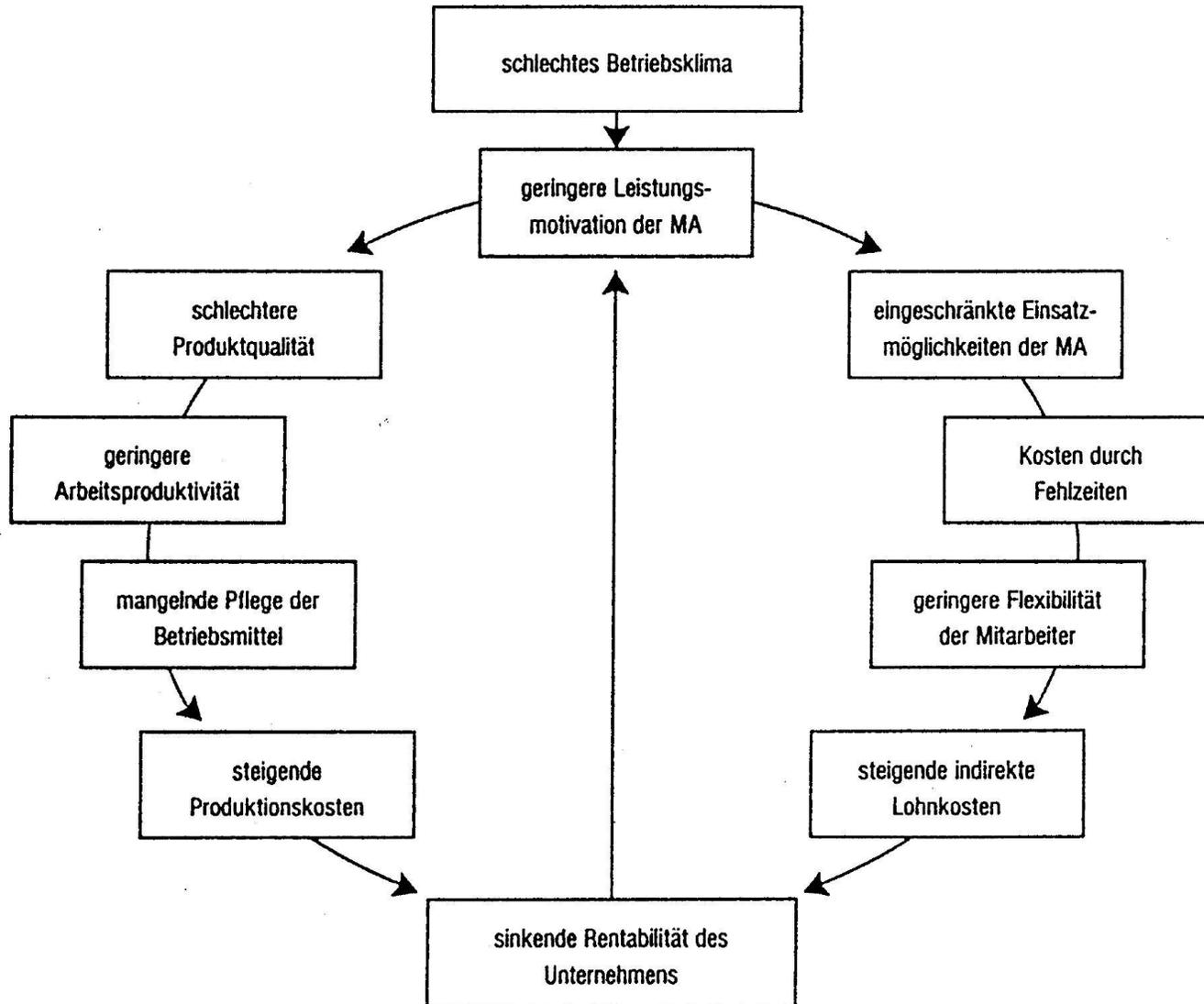
Soziale Folgeerscheinungen

Rückzug aus Freundes-/Bekanntkreis und Familie, starke Belastung aller Familienmitglieder, zunehmende Isolation
Zerbrechen von Beziehungen, Trennungen, Scheidungen, etc.

Folgen für das Gemeinwohl und die Volkswirtschaft

Belastung des Sozialsystems durch Krankenstände, medizinische Kosten, Arbeitslosigkeit, länger/dauerhafte Arbeitsunfähigkeit, Frühpensionierungen, etc.

Abbildung 1: Auswirkungen von Mobbing auf den Betrieb



aus: Walter 1993,20

Mobbingfördernde Faktoren im betrieblichen Umfeld

- Unklare Aufgabenverteilung, unklare Kompetenzen
- Unklare, widersprüchliche Aufträge - Desorganisation
- Monotonie, Langeweile
- Ständige Über- oder Unterforderung
- Konkurrenzdruck
- Fremdbestimmtheit, Überwachung, ständige Kontrolle
- Fehlende Anerkennung, Unterstützung, Aufstiegschancen
- Dauerstress, fehlende Entspannung und Erholung
- Leistungsdruck
- Angst vor Arbeitsplatzverlust, Arbeitsplatzunsicherheit
- Intrigen, Informationsmangel
- Konflikte mit Vorgesetzten - mangelnde Führungsqualitäten
- Starke Hierarchien
- Autoritärer Führungsstil
- Mangelnde Identifikationsmöglichkeiten mit dem Unternehmen/ Zielen

Was Mobber tun

- Angriff auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen
- Angriffe auf die sozialen Beziehungen
- Angriffe auf das soziale Ansehen
- Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation
- Angriffe auf die Gesundheit

*Prinzipiell kann **jede** Handlung sofern sie in einem entsprechenden negativen Kontext gezielt eingesetzt wird, zu einer Mobbinghandlung werden.*

Hilfe gegen Mobbing im Betrieb

- Prävention durch bewusstseinsbildende Maßnahmen, Workshops, Schulungen, Folder,.. für Mitarbeiter, Betriebsräte UND Führungskräfte
- Analyse und Vermeidung der fördernden Faktoren
- Betriebsvereinbarung
- Mobbingvereinbarung
- Code of Conduct
- Bestimmung eines/r Mobbingbeauftragten mit entsprechendem Handlungspouvoir
- Antimobbingklima
- Prüfung von Krankenständen auf Mobbing
- Teamsitzungen
- Supervision
- Einbeziehung externer Fachleute und Hilfsangebote wie Mediation, Coaching, Team/Organisationsentwicklung, etc.

Was kann ich tun, um mit Mobbing besser zurechtzukommen

Es gibt kein Patentrezept, was in einem Fall gut ist (z.B. zurückschreien), kann in einem anderem Fall völlig kontraproduktiv sein.

Was kann ich allgemein tun?

- rechtzeitig Grenzen setzen - Konflikte lösen sich nicht von selbst
- Heraus aus der Isolation, nur wenn ich wieder in Kontakt mit anderen stehe, habe ich auch Helfer
- Schauen, welche Personen kann ich um Hilfe ansprechen, welche Ressourcen gibt es im Betrieb
- Auf eigene Psychohygiene achten, Auszeiten nehmen, sich mit positiven Dingen beschäftigen
- Mobbingtagebuch führen
- Hilfsfragen stellen zur Selbstklärung der Situation –Lösungsansätze suchen
- Externe Hilfsangebote in Anspruch nehmen (Arbeiterkammer, Gewerkschaft, Mobbingberatung, Supervision, medizinische Unterstützung, etc.)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Weiterführende Informationen und Literatur sowie Fallbeispiele
finden Sie unter

www.mobbingberatung.at