

Prävention gegen Mobbing

Information und Aufklärung

Beginnend mit den obersten Ebenen der Organisation sollen schrittweise Top-Down Informationsveranstaltungen über Ursachen, Verlauf und Auswirkungen von Mobbing abgehalten werden. Damit kann es zu einer Sensibilisierung der Wahrnehmung in bezug auf Mobbing begünstigende Strukturen bzw. existierende Mobbingstrategien kommen.

Teamsupervision

Vor allem Teamsupervision kann eine ausgeprägte präventive Wirkung haben. Voraussetzung ist eine hohe fachliche Qualifikation der Supervisoren, die sowohl Organisationserfahrung, als auch Interventions- und Mediationserfahrung haben müssen und klinische Erfahrung haben sollen.

Mobbingbeauftragte

In der Organisation sollte eine Anlaufstelle für im weitesten Sinn Betroffene geschaffen werden. Diese Aufgabe kann entweder von einer firmeninternen oder externen Person wahrgenommen werden. In jedem Fall ist absolute Vertraulichkeit zu gewährleisten. So können sich nicht nur Personen, die zum Mobbingopfer geworden sind an diese Stelle wenden, sondern auch alle, die wahrnehmen, dass jemand mobbt, oder gemobbt wird.

Sie finden Beratung und Unterstützung durch österreichische PsychologInnen:

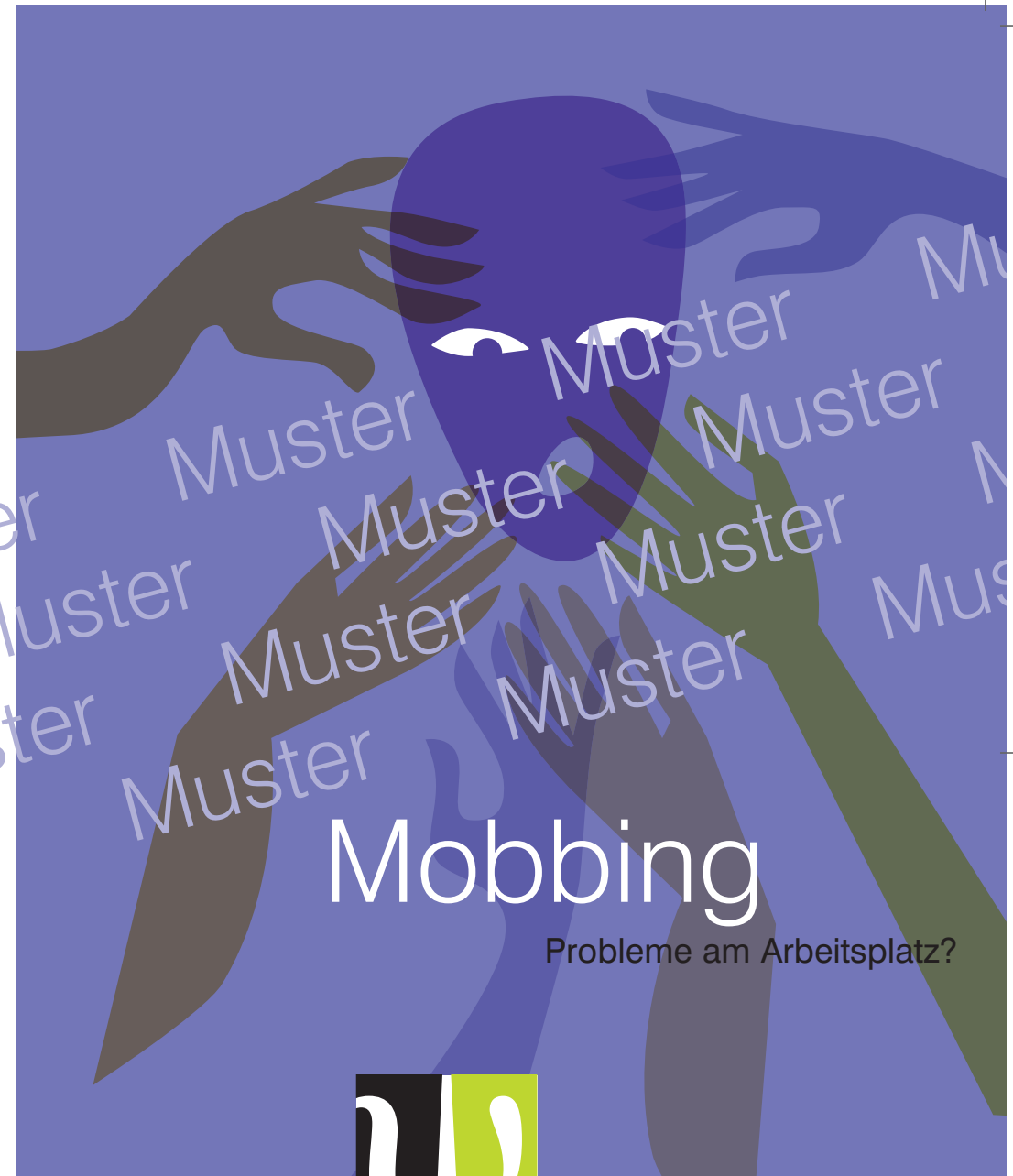
www.psychnet.at

Helpline
01/504 80 00



Berufsverband
Österreichischer
PsychologInnen

Impressum: BÖP - Berufsverband Österreichischer Psychologinnen und Psychologen
Möllwaldplatz 4/4/39, A-1040 Wien, Telefon +43 1 407 26 71-0, Fax +43 1 407 26 71-30
buero@boep.or.at, www.boep.or.at, Text: Dr. Harald Mathé



Berufsverband
Österreichischer
PsychologInnen

www.psychnet.at
helpline@boep.or.at

Was versteht man unter „Mobbing“?

Unter „Mobbing“ versteht man: „Über längere Zeit andauernde gezielte Feindseligkeit in der Arbeitssituation durch Vorgesetzte, Kollegen oder unterstellte Mitarbeiter mit dem Ziel, die fachliche Qualifikation und die persönliche Integrität der davon Betroffenen herabzusetzen oder generell in Frage zu stellen.“

Bei Mitarbeitern, die über einen längeren Zeitraum Mobbingstrategien ausgesetzt sind, kann man eine tiefgreifende Verunsicherung, die zu einer Herabsetzung des Selbstwertgefühls und zu massiven Selbstzweifeln führt, beobachten. Es kommt zu zunehmenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen, sowohl im psychischen als auch im physischen Bereich.

Mobbingopfer fühlen sich zunehmend isoliert und stehen unter hohem emotionalen Stress. Sie versuchen häufig selbst, mit Medikamenten oder Alkohol, Entspannung zu erzielen. Ihre Unfähigkeit sich wirkungsvoll zur Wehr zu setzen kann dazu führen, dass die Mobbingstrategien weiter zunehmen. Dadurch nimmt die persönliche Verunsicherung zu und hat zur Folge, dass ihre Arbeitsleistung sinkt, Fehler sich häufen und die Isolation in der Gruppe steigt. Dies macht es im Sinne einer „Selbsterfüllenden Prophezeiung“ noch leichter, ihnen die Rolle von fachlich Minderqualifizierten, von Außenseitern oder Sündenböcken zuzuschreiben.

Sollte sich herausstellen, dass es in der Organisation keine Verbündeten (mehr) gibt, die ein Mobbingopfer wirkungsvoll unterstützen und in Schutz nehmen können, ist ein Wechsel in eine andere Organisation oder Organisationseinheit zu empfehlen.

Die fünf typischen Mobbingstrategien

Einschränkung der Kommunikation

Der Gemobbte hat den Eindruck, dass ihm Informationen bewusst vorenthalten werden und dass alle anderen besser informiert sind. Bei Nachfrage erhält er Informationen, die sich als gezielt falsch herausstellen. Die dadurch entstehende Verunsicherung kann sich in einer zunehmend paranoiden Grundhaltung auswirken.

Isolation

Man fühlt sich zunehmend aus der Gruppe ausgeschlossen. Es gibt keine außerbetrieblichen Kontakte mehr, aber auch im innerbetrieblichen Bereich beschränken sich die Kollegenkontakte auf ein absolutes Minimum. Man hat den Eindruck, dass auf einmal alle anderen scheinbar besonders gut miteinander können, auch solche, die vorher eher ein distanziertes oder gespanntes Verhältnis hatten. Das Gefühl nimmt zu, vorsätzlich ignoriert zu werden, was zur Vermutung „Alle sind gegen mich“ führt.

Manipulation der Arbeitsaufgabe

Man erhält eine Arbeit zugeteilt, die weit unter der eigentlichen Qualifikation liegt, im Extremfall gar keine mehr. Umgekehrt kann man aber auch so viel Arbeit mit völlig unklaren Zielsetzungen aufgesteckt bekommen, dass man unweigerlich Fehler machen muss, was dann als Beweis für mangelnde Qualifikation interpretiert wird.

Herabsetzung des persönlichen Ansehens

Hier existieren eine ganze Fülle von teilweise sehr subtilen Strategien. Z.B.: Man wird vor möglichst vielen anderen Arbeitskollegen in sehr persönlicher, herabsetzender Weise kritisiert. Man hat das Gefühl, dass bewusst Gerüchte in Umlauf gebracht werden, gegen die man sich dann nicht mehr zur Wehr setzen kann. Oder die Kritik setzt an bestimmten körperlichen Merkmalen oder der Kleidung an.

Gewaltandrohung und Gewalt

Dabei kann es sowohl zu verbalen Übergriffen kommen, aber auch physische Gewaltausübung ist möglich. Diese muss sich nicht immer körperlich gegen die gemobbte Person äußern, auch Sachbeschädigungen wie z.B. der Arbeitsutensilien oder des Autos sind durchaus üblich. Auch die Verabreichung von sogenannten „Denkzetteln“, sowie sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz gehören in diese Kategorie.

Was begünstigt Mobbing?

- Eine autoritäre Führung, die sehr rigide Normen setzt und abweichende Meinungen nicht duldet.
- Ein Führungsvakuum; es gibt entweder keine klar definierte Führungskraft oder die Führungskraft wird von der Gruppe nicht akzeptiert.
- Führungsverantwortung im Sinne von aktivem Zugehen auf Konflikte und bewusstem Intervenieren, wird nicht wahrgenommen.
- Offenheit, Toleranz und die Bereitschaft, andere zu respektieren, sind nur gering ausgeprägt.
- Die Aufgaben und Kompetenzen von Mitarbeitern sind gar nicht oder nur wenig definiert.
- Es gibt zu wenig sinnvolle, explizite Regeln für den Umgang miteinander; stattdessen herrscht eine Fülle von impliziten, je nach Situation beliebig auslegbaren Regeln.
- Es gibt keine oder nur geringe Sanktionsmöglichkeiten für Mitglieder, die sich nicht an Vereinbarungen halten.
- Eine Überregulierung im ablauforganisatorischen Bereich, die dazu führt, dass man schon auf Grund dieser Überfülle mit großer Wahrscheinlichkeit Fehler machen muss.
- Es gibt zu viele Mitarbeiter und zu wenig Arbeit.