

# Mobbing, Diagnostik und Beratung

## Mobbing, Diagnostics and Counselling

Christa Kolodej

### Themenschwerpunkt Mobbing, Bullying, Cyberbullying

#### Zusammenfassung

Ziel des vorliegenden Artikels ist es, diagnostische und beraterische Interventionen bei Mobbing darzustellen. Hierfür wird der Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT) und der Test zur Erfassung von Mobbingverhaltensweisen am Arbeitsplatz (TEMA) beschrieben und ein Konzept der Mobbingberatung und deren grundlegende Axiome veranschaulicht. Das Modell umfasst sieben Stufen: Klärung der Rahmenbedingungen und Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung, Problemartikulation und Auftrags- und Zielklärung, Einschätzung der psychischen Stabilität der Beteiligten, Analyse der Problemstruktur, Erweiterung der Handlungskompetenzen, Veränderung der äußeren Problemstruktur und Abschlussintervention. Zudem wird auf spezielle Interventionsmethoden der Mobbingberatung eingegangen, wie zum Beispiel die Organisations-Soziometrische Analyse (OSA), das Mobbingtagebuch oder der Aufbau von Ressourcen.

#### Abstract

The aim of this article is the presentation of diagnostic and advisory interventions in terms of mobbing. For this purpose, the Leyman Inventory of Psychological Terror (LIPT) and the test for the detection of mobbing behaviour in the workplace (TEMA) are outlined and a concept of mobbing counselling and its fundamental axioms are described. The model consists of seven steps: clarification of the prevailing circumstances and development of a trusting relationship, problem articulation and clarification of task and objective, assessment of the psychological stability of the persons concerned, analysis of the problem structure, increase of the ability to take decisions and responsibility, modification of the external problem structure, final intervention. Ultimately, specific intervention methods for mobbing counselling are outlined, as e.g. organisational sociometric analysis (OSA), a mobbing diary, or the

development of resources.

#### 1. Einführung

Mobbing, die Konflikteskalation am Arbeitsplatz und deren Austragen mit unfairen Mitteln, ist nicht neu. Durch die Verknüpfung dieses Phänomens mit dem populärwissenschaftlichen Begriff Mobbing entstand über die Grenzen wissenschaftlicher Forschungstätigkeit hinaus ein erhöhtes Bewusstsein für deren Bedrohlichkeit. Heinz Leymann (1993) definiert Mobbing als einen zermürbenden Handlungsablauf, der erst durch seine ständige Wiederholung zu Mobbing wird. Mobbing besteht demnach, wenn eine Person kontinuierlich und systematisch schikanösen Handlungen über einen längeren Zeitraum ausgesetzt ist.

Im Rahmen der Auseinandersetzung mit Mobbing haben sich unterschiedliche Begriffe, die das Machtgefälle zwischen den Beteiligten berücksichtigen, entwickelt. Mobbing wird dementsprechend sowohl als Überbegriff für die systematische Schikane am Arbeitsplatz verwendet als auch für die spezielle Thematik der Schikanen unter hierarchisch gleichgestellten KollegInnen. Der Begriff „Bossing“ hat sich für die Schikane von einem/r Vorgesetzten zu seiner/m Untergebenen etabliert. „Stafing“ definiert Schikanen von mehreren Untergebenen zu einem/r Vorgesetzten (Kolodej, 2005). „Bullying“ ist im deutschsprachigen Raum für Mobbing im Schulbereich gebräuchlich. Die Schikane mittels neuer Medien wird Cyber-Mobbing oder Cyber-Bullying genannt.

Mobbingprozesse beeinträchtigen die Lebensqualität der Betroffenen maßgeblich und wirken sich auf die unterschiedlichen Lebensbereiche aus. Im Mobbingreport zeigte sich, dass 86,6% der Betroffenen psychische und/oder physische Beeinträchtigungen hatten. Von kurzfristiger Krankheit waren 36,6% betroffen, längerfristig erkrankte ca. jeder/r Dritte, davon über die Hälfte bis zu fünf