Psychoterror â?? Was Chefs gegen Mobbing tun kÃ¶nnen

Description

Psychoterror â?? Was Chefs gegen Mobbing tun kÃ¶nnen

Fast jeder zweite Mobbingfall spielt sich im Job ab â?? mit mÃ¶glichen gesundheitlichen Folgen fÃ¼r das Opfer und finanziellen Konsequenzen fÃ¼r das Unternehmen. So kÃ¶nnen Arbeitgeber einschreiten.

Erst hatte sie nur das GefÃ¼hl, dass die Kollegen hinter ihrem RÃ¼cken tuschelten. Dann setzte sich in der Kantine niemand mehr zu ihr. Und schlieÃ?lich machte das Team immer sie allein verantwortlich, wenn etwas schiefgelaufen war.

Psychoterror am Arbeitsplatz ist kein Einzelfall: 60 Prozent der Arbeitnehmer machten bereits Erfahrungen mit Mobbing, wie eine Studie des BÃ¼roherstellers Viking und des Meinungsforschungsinstituts Onepoll mit 1000 Befragten feststellte. 24 Prozent erlebten demnach selbst Mobbing in der Firma, 37 Prozent waren Zeugen einer solchen Schikane.

Die jÃ¼ngste Mobbingstudie des BÃ¼ndnisses fÃ¼r Cybermobbing kommt unter anderen zu folgenden fÃ¼nf Schlussfolgerungen:

1. 57 Prozent der VorfÃ¤lle finden in Deutschland am Arbeitsplatz statt.
2. Opfer von Mobbing und Cybermobbing weisen jÃ¤hrlich etwa 50 Prozent mehr Krankheitstage auf als nicht betroffene BeschÃ¤ftigte.
3. Die Kosten fÃ¼r Unternehmen durch Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall steigen auf fast 5 Mrd. Euro in Deutschland.
4. Mobbingopfer wechseln doppelt so hÃ¤ufig ihren Arbeitsplatz.
5. Im Arbeitsumfeld werden als Ursachen vor allem ein konkurrenzorientiertes Arbeitsumfeld und starre Hierarchien identifiziert.

Erfahren Chefs von Mobbing in ihrem Unternehmen, mÃ¼ssen sie eingreifen, da fÃ¼r sie die FÃ¼rsorgepflicht gegenÃ¼ber ihren Mitarbeitern gilt. Der Referent des BÃ¼ndnisses gegen Cybermobbing, Moritz Scherzer, gibt drei Handlungsempfehlungen fÃ¼r Arbeitgeber.

1. Das GesprÃ¤ch mit den Mobbern suchen

Chefs sollten den Mobbern klarmachen, dass ihr Verhalten nicht unbemerkt bleibt â?? und bei Fortsetzung schwere Konsequenzen drohen. Das kÃ¶nnten eine Abmahnung oder eine Versetzung sein â?? oder gar die KÃ¼ndigung. Wichtig dabei: Die Mobber sollten nicht den Eindruck bekommen, der Chef sei vom Betroffenen geschickt worden. Im Umgang mit diesem gilt zudem: Unbedingt dessen Sorgen ernst nehmen. Der Mitarbeiter darf nicht das GefÃ¼hl haben, der Chef unterstÃ¼tze insgeheim die Mobber-Gruppe.

2. Notfalls professionelle Hilfe holen

ZunÃ¤chst kÃ¶nnen Arbeitgeber den betroffenen Mitarbeiter zum Beispiel vorÃ¼bergehend freistellen. Dieser muss dann zumindest nicht tÃ¤glich mit Bauch-
schmerzen zur Arbeit kommen. LÃ¶st diese Atempause das Problem nicht, sollten Chefs sich professionelle Hilfe von auÃ?en holen â?? etwa einen Schlichter zur KlÃ¤rung der Situation oder einen Psychologen zur UnterstÃ¼tzung des Opfers. DarÃ¼ber hinaus sollten Arbeitgeber sich selbst hinterfragen: Gibt es grundsÃ¤tzliche Unzufriedenheiten im Betrieb und lassen Mitarbeiter ihren Frust darÃ¼ber am Gemobbten ab? Dann mÃ¼sste sich mÃ¶glicherweise mehr Ã¤ndern als die LÃ¶sung des akuten Problems.

3. PrÃ¤ventionsmaÃ?nahmen ergreifen

Der beste Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz ist ein gutes, kollegiales Betriebsklima mit einem respektvollen Umgang untereinander. Das BÃ¼ndnis gegen Cybermobbing schlÃ¤gt vor, intern fÃ¼r das Thema zu sensibilisieren â?? etwa durch eine Unternehmensleitlinie, der zufolge Mobbing nicht geduldet wird. Auch Betriebsvereinbarungen zum Umgang mit Konflikten haben sich demnach bewÃ¤hrt. Ferner kÃ¶nnen Unternehmen einige Mitarbeiter fÃ¼r den Umgang mit MobbingvorfÃ¤llen schulen, so dass sie Ansprechpartner fÃ¼r Opfer sein kÃ¶nnen.

Link zum Artikel:

https://www.capital.de/karriere/was-chefs-gegen-mobbing-tun-koennen

Date Created
19. Juli 2019