



Konflikt- und Mobbingberatung

der ÖGB-Landesorganisation Kärnten

Mag.^a Renate Schöttl

Bahnhofstraße 44
A-9020 Klagenfurt
Telefon +43463 5870-351
E-Mail: renate.schoettl@oegb.at

Mag.^a Renate Schöttl

Definition von Mobbing

(nach LEYMANN 1995)

- Mobbing ist eine konfliktbelastende Kommunikation am Arbeitsplatz entweder unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten u. Untergebenen, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und
- von einer oder mehreren Personen systematisch
- oft und während längerer Zeit
- mit dem Ziel und/oder dem Effekt den Betroffenen aus dem Arbeitsverhältnis auszustoßen
- direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet.

Mag.^a Renate Schöttl

Konfliktanalyse

- Konfliktbeteiligte
- Konflikt-Beginn
- Konfliktursache (konkreter Hintergrund/ Ursache)
- Konflikt – Zuordnung (Macht,- Generationen, -Verteilung – u. Beziehungsk.)
- Konflikttyp (Kampf vs. Flucht)
- Konfliktintensitätsstufe
- Persönliche Wahrnehmung / Reaktion

Mag.^a Renate Schöttl

Konfliktintensitätsstufen

(nach GLASL 2000)

- 1. Verhärtung
- 2. Debatte, Polemik
- 3. Taten statt Worte

- 4. Images und Koalitionen
- 5. Gesichtsverlust
- 6. Drohstrategien

- 7. Begrenzte Vernichtungsschläge
- 8. Zersplitterung
- 9. Gemeinsam in den Abgrund

Mag.^a Renate Schöttl

Überblick - Mobbinghandlungen

- I. Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen.
- II. Angriffe auf soziale Beziehungen.
- III. Angriffe auf das soziale Ansehen.
- IV. Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation.
- V. Angriffe auf die Gesundheit.

Mag. Renate Schöttl

Unterscheidungskriterien

(offener) **Konflikt**

- Fakten sind beiden Konfliktpartner bekannt.
- Differenzierte Sichtweisen werden erkennbar.
- Konflikt ist eher manifest.
- Konflikt aktiviert u. kann bereinigende Wirkung haben.
- Fördert Erkenntnisse, Veränderungen sowie Weiterentwicklung.

vs.

Mobbing

- Nicht sofort erkennbar, da undurchschaubar.
- Verschlechterung des Betriebsklimas.
- Mobbing ist eher latent.
- Mobbing ist demotivierend.
- Mobbing ist kostenspielig.
- Mobbing macht krank.

Mag. Renate Schöttl

///ERSTE - HILFE - KOFFER///

Anregungen für Konflikt-Deeskalationen

- Abstand nehmen, Überdenken, keine Kurzschlusshandlungen setzen.
- Konflikt analysieren.
- Ansprechen des Konfliktes – Klärungsgespräch suchen.
- Auf Respekt und Wertschätzung achten.
- „Ich – Botschaften“ senden - Schuldzuweisungen vermeiden.
- Bei Argumentationen Sache und Person trennen.
- Kollege/In, Vertrauensperson, Konfliktlotse, BR/PV., Vorgesetzte/r bzw. Chef/In hinzuziehen.
- Hierarchiestufen einhalten.
- Mobbing -Tagebuch führen.
- Abgrenzungs- und Kommunikationsstrategien erarbeiten.
- Ressourcen Auftanken / Stress-Abbau / auf Psycho-Hygiene achten!
- Beratungen in Anspruch nehmen ➤ (ÖGB, GW, AK)
- Weitervermittlung an andere Fachexperten/Innen (Med., SV, Psychoth.)

Mag.* Renate Schöttl



***„Kommunikation führt zu
Gemeinschaft,
Gemeinschaft heißt
Verständigung,
Vertrautheit
und gegenseitige Wertschätzung“
(Rollo May)***

Mag.* Renate Schöttl