

UNSERE VERANSTALTUNGEN IM NOVEMBER 2016

SEMINAR „Ausbildung zur Sicherheitsvertrauensperson für Belegschaftsvertreter/-innen“
Praxisnahe Ausbildung gemäß § 10 ASchG und § 4 SVP-VO für Betriebsrats- und Jugendvertrauensratsmitglieder

Termin 8. bis 10. November 2016
Anmeldeschluss 7. Oktober 2016
Hinweis Eine durchgehende Teilnahme an allen drei Seminartagen ist erforderlich!

SEMINAR „Gewaltfreie Sprache - im Gespräch bleiben“

Termin 15. bis 17. November 2016
Anmeldeschluss 14. Oktober 2016

SEMINAR „Manchmal ist es einfach zuviel!“
Stress und Burnout im Betrieb vorbeugen

Termin 22. bis 24. November 2016
Anmeldeschluss 21. Oktober 2016

SEMINAR „Unterweisung“

Termin 30. November 2016
Anmeldeschluss 28. Oktober 2016

Mit September wieder eröffnet!
AK-JÄGERMAYRHOF
Die Veranstaltungen finden
im neu renovierten
AK-Bildungshaus Jägermayrhof,
Römerstraße 98, 4020 Linz, statt!

ANMELDUNG

per Fax +43 (0)50 6906-65446
Post Arbeiterkammer OÖ, AK- Jägermayrhof, Römerstraße 98, 4020 Linz
E-Mail jaegermayrhof@akooe.at

Weitere Informationen entnehmen Sie bitte unserer Homepage unter: ooe.arbeiterkammer.at/jaegermayrhof

Wenn sich der/die Vorgesetzte ab und zu im Ton vergreift, ist das nicht schön, aber in der Regel kein Mobbing. Auch Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen über die Lösung eines Problems haben – konstruktiv und fair ausgetragen – mit Mobbing nichts zu tun, sondern sind alltäglich im Berufsleben.



AKTIV GEGEN MOBBING

Mobbing bedeutet vielmehr, dass jemand am Arbeitsplatz systematisch und über einen längeren Zeitraum schikaniert, drangsaliert, benachteiligt und ausgegrenzt wird.

Jede/-r neunte Erwerbstätige gibt an, im Laufe seines/ihrer Arbeitslebens bereits einmal darunter gelitten zu haben.

Grundsätzlich kann jede und jeder betroffen sein, wobei das Mobbing-Risiko für Frauen generell um 75 Prozent über dem Risiko für Männer liegt. Besonders stark von Mobbing betroffen sind die Beschäftigten im Sozialbereich. In praktisch allen Mobbing-Fällen leiden die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit der Opfer. Sinkende Produktivität, hohe Fehlzeiten und Fluktuation als Folge des Intrigenspiels kommen die Unternehmen teuer zu stehen.

TIPPS FÜR IHRE GESUNDHEIT

Für Führungskräfte, Sicherheitsvertrauenspersonen und Betriebsräte/-innen ist daher wichtig, aktiv gegen Mobbing aufzutreten und nicht zuzulassen, dass Mobbing als „Strategie zur Konfliktlösung“ eingesetzt wird.

→ WAS IST MOBING?

Unter Mobbing versteht man Handlungen am Arbeitsplatz, durch die eine Person systematisch (mindestens einmal pro Woche), über längere Zeit (mindestens sechs Monate) direkt oder indirekt angegriffen wird, mit dem Ziel oder dem Ergebnis der Ausgrenzung.

BEISPIELE VON MOBING-HANDLUNGEN:

- ▶ Unwahrheiten und Gerüchte werden verbreitet
- ▶ Beschäftigte werden belästigt – bis in die Privatsphäre
- ▶ Eigenschaften oder Verhaltensweisen werden lächerlich gemacht
- ▶ Arbeitsnotwendige Informationen werden zurückgehalten
- ▶ Die Arbeit wird ständig und ungerechtfertigt kritisiert
- ▶ Beschäftigte werden „wie Luft“ behandelt

Solche Handlungen führen zu schweren psychischen oder körperlichen Schäden. Werden sie über längere Zeit fortgesetzt, ziehen sich Betroffene zurück, erkranken und fallen im Extremfall aus dem Arbeitsleben heraus.

Ursachen für Mobbing:

Mobbing wird in der Regel durch ein Zusammenwirken von persönlichen und betrieblichen Auslösern oder „Motoren“ angehen.

Persönliche Motive für Mobbing:

- ▶ Antipathie, Neid, Missgunst, Rache
- ▶ Von eigenen Schwächen und Fehlern ablenken wollen
- ▶ Suche nach „Sündenböcken“
- ▶ Bestrafung wegen mangelnder Anpassung
- ▶ „Wegbeißen“ von Konkurrenten/-innen

Betriebliche Auslöser:

- ▶ Schlechtes Betriebsklima
- ▶ Zeitdruck und Überbelastung
- ▶ Rationalisierung und Stellenabbau
- ▶ Unklarheiten in Arbeitsorganisation und Kommunikation
- ▶ Mangelnde Führungskompetenz
- ▶ Unsicherheit durch Veränderungen

Mobbing hat Folgen ...

... für die Betroffenen:

Mobbing ist eine schwere Verletzung des Selbstwertgefühls und kann schon nach kurzer Zeit zu psychosozialen Problemen führen. Betroffene leiden unter Unsicherheit, Niedergeschlagenheit, Angst, zur Arbeit zu gehen, oder innerer Unruhe.

Nach mehreren Wochen können Gesundheitsbeschwerden wie Schlafstörungen, häufige Kopf- und Nackenschmerzen, Depressionen, Konzentrationsschwierigkeiten, Herzerkrankungen oder andere körperliche Symptome dazukommen. Bei anhaltenden Schikanen kreisen die Gedanken nur mehr um die traumatischen Erfahrungen. Die körperlichen und seelischen Beschwerden werden chronisch.

... für Betriebe:

Das Betriebsklima verschlechtert sich, Motivation, Produktivität und Qualität sinken. Fehlzeiten steigen und Kündigungen werden häufiger – nicht nur Betroffene kündigen! Durch blockierte Informationsflüsse treten Reibungsverluste auf, die Teamfähigkeit geht verloren.

Aktiv gegen Mobbing!

Unverschämtheiten und Gemeinheiten dürfen nicht zugelassen werden. Je früher reagiert wird, desto größer sind die Aussichten, den Konflikt aufzuarbeiten und den Ablauf zu unterbrechen.

Was können Betroffene tun?

- ▶ Ein „Mobbingtagebuch“ erstellen, in dem alle Vorfälle so genau wie möglich dokumentiert werden.
- ▶ Unmittelbare Vorgesetzte informieren und auffordern, gegen das Mobbing einzuschreiten.
- ▶ Mit vertrauten Menschen (Familie, Freundinnen/Freunden, Arbeitskollegen/-innen) über die Vorfälle sprechen – nicht isolieren!
- ▶ Eine Vertrauensperson um Vermittlung bitten oder eine neutrale Vermittlung (Mediator/-in, Supervisor/-in) von außen einschalten.
- ▶ Rechtliche Fragen mit Unterstützung einer Rechtsberatung klären (AK)
- ▶ Ärztliche und/oder psychologische Hilfe hinzuziehen.
- ▶ Unterstützung beim Betriebsrat, dem Betriebsarzt /der Betriebsärztin, der Sicherheitsvertrauensperson oder bei einer Beratungsstelle holen.

Was können Sie als Sicherheitsvertrauensperson oder als Mitglied des Betriebsrates tun?

- ▶ Verschaffen Sie sich einen Überblick, welcher Konflikt vorliegt und wer in welcher Form beteiligt ist.
- ▶ Streben Sie Vermittlungsgespräche an – achten Sie auf Allparteilichkeit!
- ▶ Die Mobbingbetroffenen müssen selbst ihre Bedürfnisse formulieren und aktiv an den Lösungsvorschlägen mitarbeiten. Treffen Sie auf keinen Fall ohne Wissen des/der Betroffenen Entscheidungen!
- ▶ Greifen Sie auf kompetente Beratung von außen zurück, wenn persönliche Intervention keine Aussicht auf Erfolg hat.

Arbeitgeber/-innen haben auf Grund ihrer Fürsorgepflicht einzugreifen, wenn sie mit Mobbingvorwürfen konfrontiert werden!

Was kann im Unternehmen präventiv getan werden?

- ▶ Offenes Gesprächsklima im Betrieb fördern.
- ▶ Informations- und Aufklärungskampagne, Betriebsversammlung und Diskussionen zum Thema Mobbing durchführen.
- ▶ Betriebsvereinbarung für partnerschaftlichen Umgang im Betrieb abschließen.
- ▶ Führungskräfte auch in Hinblick auf Sozialkompetenz – nicht nur auf Fachkompetenz – einsetzen und schulen.
- ▶ Arbeits- und Organisationsabläufe klar, transparent und durchführbar gestalten.
- ▶ Mobbing und Umgang mit Konflikten zum Thema in der internen Aus- und Weiterbildung machen.



→ INFO

Folgende Informationen finden Sie auf der Homepage der AK OÖ – ooe.arbeiterkammer.at – zum Herunterladen oder Bestellen:

- ▶ Die aktuelle Wandzeitung inkl. „Mobbing-Tagebuch“ und „Mobbing-Checkliste“
- ▶ Alle bisher erschienenen Wandzeitungen
- ▶ Weitere Informationen zum Thema
- ▶ Allgemeine Informationen zum Arbeitnehmerschutz und zur betrieblichen Gesundheitsförderung

NOCH FRAGEN?

Wenn Sie zusätzliche Exemplare dieser Wandzeitung oder weitere Informationen zum Thema wünschen, wenden Sie sich bitte an die

Arbeiterkammer Oberösterreich
Kompetenzzentrum Betriebliche Interessenvertretung
Volksgartenstraße 40, 4020 Linz.

 **+43 (0)50 6906-2323**

E-Mail: kbi@akooe.at
ooe.arbeiterkammer.at



AKTIV GEGEN

MOBBING



Suchen Sie Unterstützung –
innerhalb und außerhalb der Firma!



Verschaffen Sie sich Überblick:
Führen Sie ein „Mobbing-Tagebuch“!



Achten Sie auf Ihre Kräfte:
Planen Sie fixe Freizeitaktivitäten!

Wenn Sie weitere Fragen zu **Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz** haben, wenden Sie sich an Ihre Sicherheitsvertrauensperson oder an ein Betriebsratsmitglied.

AK
Oberösterreich