

# Screening-Bogen zur Mobbing-Diagnostik

## Bearbeitungs- und Auswertungshinweise



### 1. Bearbeitung

Diesen Bogen können PatientInnen in der Regel nach einer kurzen Vorinformation selbständig ausfüllen. Es bedarf keiner Unterstützung durch den/ die Psychotherapeuten/-in. Die Bearbeitungszeit variiert, im Minimum 10 - 15 Minuten, Maximum nach oben offen, insbesondere bei zwanghaften PatientInnen. Bei diesen können auch vielfältige, z.T. sehr detaillierte Rückfragen entstehen, die jedoch nicht unbedingt im Detail geklärt werden müssen, um die Entscheidung, Mobbinggeschehen ja oder nein, fällen zu können.

### 2. Art des Instrumentes

Es handelt sich bei diesen Fragebogen nicht um ein standardisiertes Messinstrument, mit dem Sie anhand einzelner Kennzahlen das Vorliegen von Mobbing oder den Schweregrad feststellen können. Dieser Fragebogen soll Ihnen vielmehr in standardisierter Form eine umfassende und einfache Abfrage der relevanten Ereignisse ermöglichen, um für den weiteren Verlauf der Therapie entscheiden zu können, ob und inwieweit Sie die Arbeitsplatzkonfliktproblematik im Therapieverlauf berücksichtigen müssen.

### 3. Hinweise auf das Vorliegen von Mobbing

Für die Beurteilung der Frage, ob Mobbing vorliegt oder nicht, sind zunächst die Angaben auf den Seiten Handlungsbereich I - III wichtig. Wenn Ihr/-e Patient-in auf den Seiten 1 - 3 eine der dort aufgeführten Verhaltensweisen in der ersten Häufigkeitskategorie - **1 - 2 mal täglich** - ankreuzt, ist die Wahrscheinlichkeit von Mobbing bereits ziemlich hoch und wahrscheinlich liegt bereits ein länger dauerndes Mobbinggeschehen vor.

Wenn in der zweiten Häufigkeitskategorie - **1 - 2 mal wöchentlich** - einer oder mehrere Einträge auftauchen, auch dann ist die Wahrscheinlichkeit eines Mobbinggeschehens sehr hoch.

Wenn Einträge lediglich in der dritten Häufigkeitskategorie - **1 - 2 mal monatlich** - auftauchen, bedarf es einer genaueren Exploration, um die Entscheidung, dass es sich tatsächlich um ein Mobbinggeschehen handelt, treffen zu können. Insbesondere diese Fälle können durchaus „normale“ Arbeitsplatzkonflikte sein, die auch wiederkehrend sein können. In diesen Fällen spielt vor allen Dingen die Frage eine Rolle, ob es sich bei den „**mobbenden KollegInnen**“ immer um dieselbe/-n Person/-en handelt.

#### **Vorsicht:**

Es kann in seltenen Fällen geschehen, dass PatientInnen, die eine Tendenz zur Dramatisierung haben, eine Vielzahl von Handlungsmöglichkeiten ankreuzen (> 6 - 8). In diesen Fällen sollten Sie die Schilderungen möglichst genau überprüfen, denn es bestehen zwei Risiken. Zum einen kann das gesamte Mobbinggeschehen fragwürdig sein und auf Fehlwahrnehmungen des/ der PatientIn beruhen. Zum anderen kann es sich um eine Übertreibung eines tatsächlichen Mobbinggeschehens handeln. In beiden Fällen gilt es, noch genauer als sonst die konkreten Details der Vorfälle heraus zu arbeiten und auf ihre Glaubwürdigkeit zu überprüfen.

### 4. Beurteilung von Ausmaß und Schwere des Mobbinggeschehens

Die Angaben auf den Seiten 5 - 7 liefern Ihnen Hinweise auf Details des Mobbinggeschehens, die für eine eventuelle weitergehende Unterstützung des/ der Patienten/-in und für die Notwendigkeit/ Dringlichkeit einer Unterstützung im arbeitsrechtlichen Bereich hilfreich sind. Sie dienen auch einer ersten Einschätzung bzgl. einer Chronifizierung der Problematik/ Symptomatik, die für die Frage wichtig ist, ob ein Verbleib am bisherigen Arbeitsplatz bzw. eine Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz sinnvoll ist oder nicht.

# Screening-Bogen zur Mobbing-Diagnostik

## Handlungsbereich I



Mobbing-Handlungen, die Sie erlebt haben	Häufigkeit im zurückliegenden Jahreszeitraum		
	I - 2 mal täglich	I - 2 mal wöchentlich	I - 2 mal monatlich
<b>Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen</b>			
* Der Vorgesetzte schränkt die Möglichkeit ein, sich zu äußern			
* Man wird ständig unterbrochen			
* Kollegen schränken die Möglichkeit ein, sich zu äußern			
* Anschreien oder lautes Schimpfen			
* Ständige Kritik an der Arbeit			
* Ständige Kritik am Privatleben			
* Telefonterror			
* Mündliche Drohungen			
* Schriftliche Drohungen			
* Kontaktverweigerung durch abwertende Blicke oder Gesten			
* Kontaktverweigerung durch Andeutungen, ohne dass man etwas direkt ausspricht			
<b>Angriffe auf die sozialen Beziehungen</b>			
* Man spricht nicht mehr mit dem/der Betroffenen			
* Man läßt sich nicht ansprechen			
* Versetzung in einen Raum weitab von den Kollegen			
* Den Arbeitskollegen wird verboten, den Betroffenen anzusprechen			
* Man wird wie "Luft" behandelt			

# Screening-Bogen zur Mobbing-Diagnostik

## Handlungsbereich II



Mobbing-Handlungen, die Sie erlebt haben	Häufigkeit im zurückliegenden Jahreszeitraum		
	1 - 2 mal täglich	1 - 2 mal wöchentlich	1 - 2 mal monatlich
<b>Angriffe auf das soziale Ansehen</b>			
* Hinter dem Rücken des Betroffenen wird schlecht über ihn gesprochen			
* Man verbreitet Gerüchte			
* Man macht jemanden lächerlich			
* Man verdächtigt jemanden, psychisch krank zu sein			
* Man will jemanden zu einer psychiatrischen Untersuchung zwingen			
* Man macht sich über eine Behinderung lustig			
* Man imitiert den Gang, die Stimme oder Gesten, um jemanden lächerlich zu machen			
* Man greift die politische oder religiöse Einstellung an			
* Man macht sich über das Privatleben lustig			
* Man macht sich über die Nationalität lustig			
* Man zwingt jemanden, Arbeiten auszuführen, die sein Selbstbewusstsein verletzen			
* Man beurteilt den Arbeitseinsatz auf falsche und kränkende Weise			
* Man stellt die Entscheidungen des Betroffenen in Frage			
* Man ruft ihm obszöne Schimpfworte oder andere entwürdigende Ausdrücke nach			
* Sexuelle Annäherungen oder verbale sexuelle Angebote			

# Screening-Bogen zur Mobbing-Diagnostik

## Handlungsbereich III



Mobbing-Handlungen, die Sie erlebt haben	Häufigkeit im zurückliegenden Jahreszeitraum		
	I - 2 mal täglich	I - 2 mal wöchentlich	I - 2 mal monatlich
<b>Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation</b>			
* Man weist den Betroffenen keine Arbeitsaufgaben zu			
* Man nimmt ihm jede Beschäftigung am Arbeitsplatz, so dass er sich nicht einmal selbst Aufgaben ausdenken kann			
* Man gibt ihm sinnlose Arbeitsaufgaben			
* Man gibt ihm Aufgaben weit unter seinem eigentlichen Können			
* Man gibt ihm ständig neue Arbeitsaufgaben			
* Man gibt ihm "kränkende" Arbeitsaufgaben			
* Man gibt ihm Arbeitsaufgaben, die seine Qualifikation übersteigen, um ihn zu diskriminieren			
<b>Angriffe auf die Gesundheit</b>			
* Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten			
* Androhung körperlicher Gewalt			
* Anwendung leichter Gewalt, zum Beispiel um jemandem einen "Denkzettel" zu verpassen			
* Körperliche Misshandlung			
* Man verursacht Kosten für den Betroffenen, um ihm zu schaden			
* Man richtet physischen Schaden im Heim oder am Arbeitsplatz des Betroffenen an			
* Sexuelle Handgreiflichkeiten			



# Screening-Bogen zur Mobbing-Diagnostik Verlauf I



**Seit wann erleben Sie eine Mobbing-situation?**

---

**Wann haben Sie das Verhalten Ihrer KollegInnn/ Vorgesetzten zum erstenmal als Mobbing erlebt?**

---

**Wie hat sich das Verhalten Ihrer KollegInnen/ Vorgesetzten entwickelt?**

---

---

---

---

**Gab es bereits formale/ arbeitsrechtliche Schritte in dieser Entwicklung?**

---

---

---

# Screening-Bogen zur Mobbing-Diagnostik Verlauf II



**Wann haben Sie zum erstenmal körperliche / psychische Symptome festgestellt, die Sie als Folgen des Mobbing erleben?**

---

**Um welche körperlichen/ psychischen Symptome handelte es sich?**

---

---

---

**Wie haben diese Symptome sich entwickelt?**

---

---

---

---

# Screening-Bogen zur Mobbing-Diagnostik Verlauf III



**Haben Sie im Zusammenhang mit der Mobbing-Situation bereits Fehlzeiten?  
Wenn ja in welchem Umfang?**

---

---

---