

7.



© Buenos Dias / photos.com

arbeiten von Lösungsstrategien im betrieblichen Umfeld ab. Eng damit verbunden ist eine erhöhte Kommunikationskompetenz, Zufriedenheit, Motivation und Leistungssteigerung. „Supervision und Coaching geht es um die Reflexion des Handelns in einem berufsbezogenen Kontext.“

Beide Beratungsformen zielen darauf ab, sich mit Hilfe eines erfahrenen Beraters von festgefahrenen Modellen und Verhaltensmustern im Job freizumachen und so die eigene Sozialkompetenz zu stärken“, erklärt Gerhard Liska, stellvertretender Vorsitzender der ÖVS. Angeboten werden sowohl Einzelcoachings für Führungskräfte, als auch Team- und Gruppensupervisionen.

Im Beratungsprozess würden komplexe Fragestellungen im Spannungsfeld Person – Rolle – Organisation – Gesellschaft anhand konkreter, praxisbezogener Beispiele geklärt. Die wertschätzende Atmosphäre würde es ermöglichen, die eigene Wahrnehmungsfähigkeit für Aspekte zu schärfen, die in der Alltagshektik untergehen. „Supervision und Coaching sind moderne und effektive Beratungsmethoden, um in Begleitung eines erfahrenen Beraters an der weiteren Professionalisierung der eigenen sozialen Kompetenz zu arbeiten und Mobbing damit wirkungsvoll vorzubeugen“, so Liska. □

Quelle: Pressemitteilung der Österreichischen Vereinigung für Supervision

PRÄVENTION

Supervision schützt vor Mobbing

13 Prozent aller Beschäftigten wurden schon einmal gemobbt. „Wesentlich dafür, ob in einem Unternehmen gemobbt wird oder nicht, ist das Betriebsklima. Dieses hängt nicht zuletzt von den sozialen Kompetenzen der Führungskräfte und Mitarbeiter ab. Leider wird in die Förderung von Soft Skills in Krisenzeiten kaum investiert.“

„Wirtschaftlich ein großer Fehler, denn Mobbingopfer sind wesentlich häufiger im Krankenstand“, so Dr. Wolfgang Knopf, Vorsitzender der Österreichischen Vereinigung für Supervision (ÖVS), der rund 1.200 eingetragene Supervisoren in ganz Österreich angehören. Die ÖVS empfiehlt Supervision und Coaching als wirksame Techniken zur Mobbingprävention.

Mobbing-Folgen

Eine repräsentative Befragung des IFAK Instituts (Tausenstein, Deutschland) im Frühjahr 2008 unter 2.000 Erwerbstätigen ab 18 Jahren zeigt, dass 13 Prozent der Beschäftigten bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber schon einmal gemobbt wurden. Geschlechtsspezifische Unterschiede gibt es nicht; auch die berufliche Stellung der Be-

Mögliche Folgen von Mobbing sind sinkende Motivation, Krankheiten, Panikattacken und Depressionen.

schäftigten spielt keine Rolle. Die Folgen sind sinkende Motivation, Krankheiten, Panikattacken und im schlimmsten Fall Depressionen. Mobbingopfer gehen weniger motiviert zur Arbeit und sind häufiger krank. Sie fehlen im Büro doppelt so häufig wie Beschäftigte, die bei ihrem Unternehmen keine Mobbingfahrung machen mussten (12,2 zu 6,5 Tage pro Jahr).

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) beziffert die betrieblichen Kosten eines durch Mobbings bedingten Fehltag auf 103 bis 410 Euro. Ein Prozent Krankenstand kostet für ein Unternehmen mit etwa 1.000 Mitarbeitern etwa 204.520 Euro jährlich. Dazu kommen noch „indirekte“ Kosten durch gehäufte Fehler, Leistungsverlust der beteiligten Mitarbeiter, Störungen der sozialen Arbeitsgemeinschaft, Motivations-, Kreativitäts- und Imageverlust.

Lösungen finden

Supervision und Coaching zielen auf Reflexion, Problembewältigung und das Er-

4

7.