

ergopraxis

ERGOTHERAPIE IN ALLEN FACETTEN

9 September 2014 | 7. Jahrgang
ISSN 1439-2283
www.thieme.de/ergopraxis

Lese-
probe

SCHIKANE AM ARBEITSPLATZ

Mobbing

STÄRKENTRAINING

Ressourcen bei Autismus

CIMT IN DER STATIONÄREN GERIATRIE

Mit einer Hand zum Ziel

DAS WUNSTORFER KONZEPT

Elternberatung nach dem Salamiprinzip

praxisprofi

Freiräume
durch
Rezeptionskraft

 Thieme

Leserforum

- 6 Briefe an die Redaktion

Gesprächsstoff

- 7 Aktuelles
- 9 Gemeinsamer Bundesausschuss
Herr über den Heilmittelkatalog

Wissenschaft

- 12 Sandra Grimm, Svenja Hemme,
Sylvia Kluge
Drei Einsatzhelfer
- 14 Internationale Studienergebnisse
- 17 kurz & bündig

Refresher

- 18 Mobbing
Schikane am Arbeitsplatz
- 25 Fragen zu Mobbing

Ergotherapie

- 26 Ressourcen bei Autismus
Stärkentraining
- 30 CIMT in der stationären Geriatrie
Mit einer Hand zum Ziel
- 34 Die patientenspezifische
Funktions-Skala
Den Alltag durchdenken
- 36 Das Wunstorfer Konzept
Elternberatung nach dem Salamiprinzip

praxisprofi

- 38 Hilfe an der Rezeption –
Ein Muss oder Luxus?
- 39 Freiräume durch Rezeptionskraft
- 40 Kompakt informiert
So finden Sie die Richtige!
- 42 Aus der Praxis
„Wir sorgen für einen reibungslosen
Ablauf“

Profession & Perspektiven

- 44 Schülerprojekt: Bau eines
Hilfsmittels
Herr Klaus und seine Kamera
- 46 Die Rechtsfrage
Darf ich als Heilpraktikerin Ergotherapie
verordnen?
- 47 Schwarzes Brett
- 50 Rezensionen – Vier im Visier
- 52 Musiktipps für die Parkinson-
Therapie
Betont rhythmisch

Info

- 53 Produktforum
- 54 Fortbildungszentrum
Steinfurter Akademie für Tiergestützte
Therapie
- 55 Fortbildungskalender
- 56 Fortbildungsmarkt
- 58 Stellenmarkt
- 59 Ausblick/Impressum



Ressourcen bei Autismus

Menschen mit Autismus sind ehrlich, zuverlässig, genau, hilfsbereit und vor allem detailorientiert. Mit dem richtigen Stärkentraining können Ergotherapeuten ihre Klienten in Schule, Beruf und Freizeit unterstützen und Lebensperspektiven möglich machen.

Die Rezeptionskraft

Die Wirkung, die von der Rezeption ausgeht, ist immer nachhaltig – nach innen und vor allem nach außen, weiß Anna von Eisenhart Rothe. Im praxisprofi gibt sie Tipps, worauf es bei der Suche nach der passenden Kraft ankommt und wie man die Richtige findet.

Fundierte Elternberatung

Britta Winter hat sich auf Kinder spezialisiert. Seit über 25 Jahren arbeitet sie als Ergotherapeutin in der Pädiatrie und weiß, wie man die Eltern mit ins Boot holt. Mittlerweile gibt sie Fortbildungen zu ihrem Konzept. Eine fundierte Elternberatung ist Teil davon.

Schikane am Arbeitsplatz

MOBBING Mobbing ist kein Kavaliersdelikt, sondern bedeutet, dass jemand am Arbeitsplatz systematisch und über einen längeren Zeitraum drangsaliert, benachteiligt und ausgegrenzt wird. Um dagegen vorgehen zu können, muss man erst einmal erkennen, was schief läuft.

Lernziele

- > Sie können Ursachen für Mobbing herausfinden.
- > Ihnen fallen Alarmsignale auf, die auf Mobbing hindeuten.
- > Sie lernen Strategien kennen, die zur Teambildung beitragen.

Ergotherapeutin Nicole wusste nicht mehr, wann es eigentlich begonnen hat. Mit einer spitzen Bemerkung der Kollegin, um sie lächerlich zu machen? Betrat sie ein Zimmer, verstummten die anderen. Irgendwann war es so weit, dass sie als unfähig dargestellt und in ihrer Arbeit behindert wurde. Keiner der Kollegen sagte ihr, dass die Teamrunde vorverlegt wurde. Als Nicole zur Besprechung ging, hatte diese längst begonnen. Die Therapeutin zweifelte immer mehr an sich, wurde krank, depressiv. Irgendwann hielt sie es nicht mehr aus und kündigte.

Mobbing ist bei Weitem nicht harmlos. Doch wie kommt es zu solchen Handlungen und wann spricht man von Mobbing?

Voraussetzung ist, dass mindestens zwei Menschen über einen längeren Zeitraum miteinander arbeiten. Sie haben keine Möglichkeit, sich freiwillig dieser Situation zu entziehen, ohne ernste Konsequenzen zu fürchten. In einer zufällig zusammengesetzten Gruppe findet Mobbing in der Regel nicht statt. Bei einer Zufallsgemeinschaft, etwa in einem Zugabteil mit Fremden, ist die Gemeinschaft nur von kurzer Dauer. Die Fahrgäste können jederzeit das Abteil verlassen und sich anderswo aufhalten. Dies ist in einem Betrieb, in der Schule, in der Ausbildung oder in der Weiterbildung für die Mitarbeiter und Schüler nicht ohne Weiteres möglich. Die soziale Gemeinschaft von Arbeitskollegen ist nicht frei von institutionellen Kontrollen, und eine gegenseitige Zuneigung in einer „Zwangsgemeinschaft“ muss nicht unbedingt existieren.

Mobbing beginnt häufig unbemerkt. Beispielsweise versucht eine Person, jemanden lächerlich zu machen. Andere Methoden

sind Unverschämtheiten, zum Beispiel den Gemobbten nicht mehr anzusprechen, eine passive Verweigerung der Kommunikation oder Kritik an religiösen Überzeugungen. Im Durchschnitt dauern solche Mobbinghandlungen 40 Monate [5].

Gibt es einen „Sündenbock“, wird man selbst nicht zum Opfer >

Um Mobbing von „normalen Konflikten“ zu unterscheiden, sind folgende Kriterien ausschlaggebend:

- > Die Schikanen geschehen häufig, zum Beispiel jede Woche.
- > Die Mobbingaktivitäten dauern länger als ein halbes Jahr.
- > Die Täter gehen systematisch vor, beispielsweise durch bewusste Desinformation des Opfers.
- > Es liegen ungleiche Machtstrukturen vor. Das Opfer kann sich nicht wehren, weil keine Beweismöglichkeit vorliegt oder weil seinen Aussagen kein Glauben geschenkt wird.
- > Es wird gezielt eine Person gemobbt, weil man sie loswerden will.

In vielen Situationen geht es auch nicht mehr darum, sachliche Lösungen für einen Konflikt zu finden. Auseinandersetzungen werden geführt, um dem unterlegenen Kollegen seinen Willen aufzuzwingen und ihn vor anderen bloßzustellen und fertigzumachen [9].

Oft sind die zugrunde liegenden Konflikte von außen rational lösbar, aber die Beteiligten können die Situation nicht klären. Und für die Mitwissenden scheint es wichtiger zu sein,

die eigene Position in der Gruppe zu festigen, als den Konflikt zu lösen. Schließlich hat man mit dem Mobbingopfer einen „Sündenbock“ gefunden und muss selbst keine Sorge haben, zum Opfer zu werden. Die Mitarbeiter beruhigen ihr Gewissen, indem sie dem Betroffenen die Schuld an der Misere zuschreiben. Zum Beispiel:

- > „Die Kollegin stellt sich immer in den Mittelpunkt und nervt mit ihren persönlichen Problemen.“
- > „Sie macht nichts richtig, man muss ständig hinter ihr her sein.“
- > „Sie lässt sich überhaupt nichts sagen. Auch die Patienten kommen nicht gut mit ihr zurecht.“

Menschen in sozialen Berufen haben ein höheres Risiko, gemobbt zu werden, als andere Berufsgruppen.



Mobbing ist kein Einzelfall ▶ Erschreckend viele Mobbingtäter sind Vorgesetzte [4]. Fast 40 Prozent der Übergriffe gehen von Vorgesetzten aus, um einen Mitarbeiter fertigzumachen. 98,7 Prozent der Betroffenen werden krank, demotiviert, misstrauisch, nervös oder verunsichert und ziehen sich sozial zurück. Häufig kündigen sie ihren Arbeitsvertrag oder lösen ihn frühzeitig auf [7].

Im Mobbing-Report, einer repräsentativen Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), gaben 2,7 Prozent von über 2.700 Erwerbstätigen an, aktuell von Mobbing betroffen zu sein [7]. Mehr als 11 Prozent der Befragten waren während ihres Berufslebens schon einmal Mobbing ausgesetzt.

Grundsätzlich kann jeder zum Mobbingopfer werden. Allerdings ist das Risiko für bestimmte Gruppen höher: So werden Frauen mit 75 Prozent häufiger gemobbt als Männer. Die am stärksten betroffene Altersgruppe sind Auszubildende und junge Erwerbstätige unter 25 Jahren, gefolgt von älteren Mitarbeitern über 55 Jahren (☞ **Abb. 1**). Ältere Menschen mit Migrationshintergrund haben es besonders schwer, sich gegen Diskriminierungen zu wehren. Außerdem sind Beschäftigte in sozialen Berufen einem hohen Mobbingrisiko ausgesetzt [7].

Ausgrenzung bestimmter Personen ▶ Mitarbeiter im therapeutischen Bereich sind besonderen Belastungen ausgesetzt. Immer wieder werden sie mit kritischen Lebensereignissen anderer

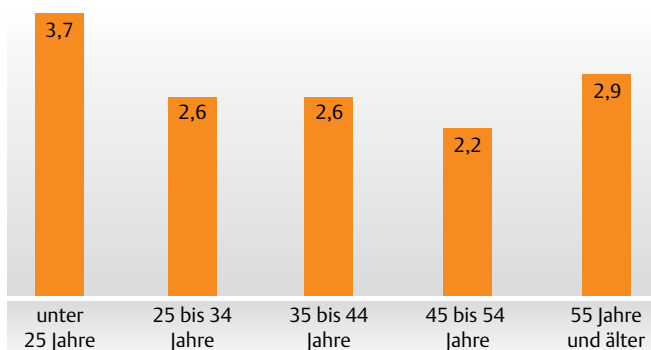


Abb. 1 Durchschnittliches Alter von Mobbingopfern (in Prozent)

Menschen konfrontiert wie Krankheit, Behinderung, Tod und Verlust naher Angehöriger. Das macht es erforderlich, dass die Mitarbeiter belastende Situationen selbst erst verarbeiten müssen. Fühlt sich eine Therapeutin in einer kritischen Situation alleingelassen, kann das Ängste und Überforderungsgefühle erzeugen. Werden diese Erfahrungen nicht thematisiert, kommt es zu körperlichen und psychischen Reaktionen, die zu Hilflosigkeit, Kummer, Scham, Wut, Betäubung, bis hin zur Verzweiflung führen [11]. Für andere Mitarbeiter ist das nicht immer erklärlich. Das kann eine Kette von Reaktionen auslösen, die verbunden mit dem Ausbleiben sozialer Unterstützung immer wieder zur Ausgrenzung der Betroffenen führen können.

Problematisch wird es auch, wenn jemand neu in die Klinik kommt bzw. in ein anderes Team mit unbekanntem Ablauf. Gibt es hier keine klaren Regeln für die Anleitung des neuen Mitarbeiters, kann es passieren, dass er sich als „fünftes Rad am Wagen“ fühlt. Wenn die erfahrenen Kollegen nur wenig Zeit haben, ihn zu unterstützen, bedeutet das für sie Mehraufwand und zusätzliche Belastungen. Es entstehen Spannungen zwischen neuen und erfahrenen Therapeuten, die bis hin zum Terrorisieren der jeweils anderen Gruppe führen können.

Wenn Benachteiligungen, Kränkungen oder das Fertigmachen eines Menschen kaum Sanktionen nach sich ziehen und „böse Spielchen“ stattfinden, ohne dass jemand eingreift, dann lernt die betroffene Person, dass die Kränkungen nicht zu unterbrechen sind. Sie zieht sich weiter zurück und wird im Team zum Außenseiter. Die Mitarbeiter haben ihren Sündenbock gefunden, den sie quälen können, ohne selbst Sanktionen befürchten zu müssen. Den von ihnen ausgeübten Psychoterror empfinden sie gar nicht als Terror. Schließlich wehrt sich die betroffene Kollegin nicht. Eigene Aggressionen an Schwächeren abzureagieren, bedeutet Stressabbau und wird im Sozialverhalten sofort mit Lustgewinn belohnt. Das motiviert, die erfolgreiche Strategie weiter zu verwenden.

Konkurrenz im Team fördert Mobbing ▶ Eine Ausgrenzung findet oft dann statt, wenn sich innerhalb der Organisation Prozesse verändern. Durch neue Arbeitsabläufe entsteht ein Klima, das zu einem höheren Leistungsdruck führt und bei den Mitarbeitern



IM INTERNET

45 Mobbinghandlungen

Die vollständige Tabelle 3 (Seite 23) mit den 45 Mobbinghandlungen von Leymann finden Sie im Internet in den Zusatzinformationen: www.thieme-connect.de/products/ergopraxis > „Ausgabe 9/14“.

ein wettbewerbsorientiertes Verhalten fördert. Die Konkurrenz zeigt sich zum Beispiel darin, dass Informationen zurückgehalten werden, um die andere Partei zu schädigen.

Auch die ungleiche Behandlung von Mitarbeitern kann den Grundstein für Mobbing legen. Zum Beispiel die Urlaubsregelung – benachteiligte Kollegen fragen sich: „Warum darf ich meinen Urlaub jetzt nicht nehmen, und Claudia hat schon wieder einen Tag frei? Ich habe schließlich eine Familie zu versorgen und Claudia nicht!“ oder: „Bernd kommt ständig zu spät zur Teamrunde und ist noch stolz darauf! Wir sitzen dumm rum, und der Chef findet das in Ordnung“. Solche Führungsfehler erzeugen Konkurrenz im Team und sind oft Ausgangspunkt für Mobbing, weil Mitarbeiter sich nicht offen wehren, sondern indirekt die vermeintlich bevorzugte Person angreifen. Zum Beispiel wird Claudia als „unerwünschte Kollegin“ ausgegrenzt. Das Gefühl, alleingelassen zu werden, erzeugt ein Defizitgefühl bei den Betroffenen. Mit der Folge, dass sie sich selbst die Schuld geben, weil sie sich gegen persönliche und fachliche Verunglimpfung nicht wehren.

Mehr Fehlzeiten und Krankmeldungen > Ein durch Mobbing verursachtes schlechtes Betriebsklima führt zu mehr Krankmeldungen und zu Leerkosten für die Kliniken, denen keine entsprechenden Leistungen – und damit Erlöse – gegenüberstehen. Ein Teufelskreis entsteht, weil durch Fehlzeiten andere Mitarbeiter zu Mehrarbeit gezwungen sind. Zudem entsteht ein Wettbewerbsnachteil, wenn es darum geht, neue Mitarbeiter zu gewinnen oder zu halten. Das schlechte Betriebsklima schädigt das Image der Klinik. Denn auch Patienten und Angehörige beobachten den Druck der Mitarbeiter genau und tragen es weiter: „Pfleger und Therapeuten hetzen von einem Patienten zum nächsten – die tun mir wirklich leid!“ Dieser Imageschaden wirkt sich negativ auf den Ruf der Klinik aus.

Das Institut für Markt- und Sozialforschung geht davon aus, dass 1,8 Millionen Menschen in Deutschland an ihrem Arbeitsplatz von Mobbing betroffen sind. Die Kosten hierfür belaufen sich in den Unternehmen durch die entstehenden Fehltage auf 2,3 Milliarden Euro pro Jahr, wobei man das Leid der gemobbten Menschen gar nicht in Geld ausdrücken kann.

Wer gemobbt wurde, leidet oft noch nach der Kündigung und Jahre später unter den Folgen des Psychoterrors.

Unterschiede bei Frauen und Männern > Typische Mobber gibt es nicht. Vielmehr sind handlungsleitende Motive der Grund dafür, Menschen zu verleumden, zu schikanieren oder zu drangsalieren. Allerdings gibt es Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Körperliche Gewalt und sexuelle Nachstellungen sind eher ein männliches Phänomen, während Intrigen, Gerüchte und schlecht über jemanden reden eher weibliche Vorgehensweisen sind [4].

Männliche Mobber bevorzugen Strategien, die das Opfer kompromittieren: „Sie haben ja wieder nichts auf die Reihe bekommen“, oder sie beleidigen mit Begriffen wie „Fettsack, Missgeburt oder Blödmann“. Frauen verbreiten eher Gerüchte wie „Die schläft mit dem Chef, kein Wunder, dass sie bevorzugt wird“. Gerüchte und Unwahrheiten gehören zu den häufigsten Mobbinghandlungen (Abb. 2) [4, 18]. Auch die Ausgrenzung einer Person ist ein gern benutztes Mittel. Zum Beispiel treffen sich alle Kollegen zum Stammtisch, nur einer wird nicht eingeladen. Oder wie im Beispiel von Nicole: Die Therapeutin betritt das Teamzimmer und die anderen verstummen schlagartig.

Bei den Opfern bestehen ebenfalls Unterschiede zwischen Männern und Frauen, weil sie die Angriffe unterschiedlich bewältigen. Männer schlucken Kränkungen oft herunter. Sie leiden stumm, weil sie Angriffe „in sich hineinfressen“. Sie bauen einen inneren Druck auf, der sich dann ein Ventil in somatischen Störungen sucht. Magen-Darm-Erkrankungen und psychosomatische Störungen sind typisch bei Männern. Frauen bauen den Druck anders ab. Sie brechen schneller in Tränen aus, wodurch andere erkennen, dass sie sich verletzt fühlen. Für den Mobber ist „weinen“ das Signal, dass er die richtige Strategie gefunden hat, die Kollegin fertigzumachen. Frauen sind in der Regel eher bereit, zu verzeihen und Hilfe durch Dritte zu suchen, wodurch die Belastung am Arbeitsplatz schneller abgebaut werden kann.

Wie ein Konflikt eskaliert > Der Mobbingprozess kann in einzelnen Phasen beschrieben werden [2, 4]. Jede Phase geht einher mit unterschiedlichen Krankheitssymptomen und Reaktionen des Opfers (Abb. 3, S. 22).

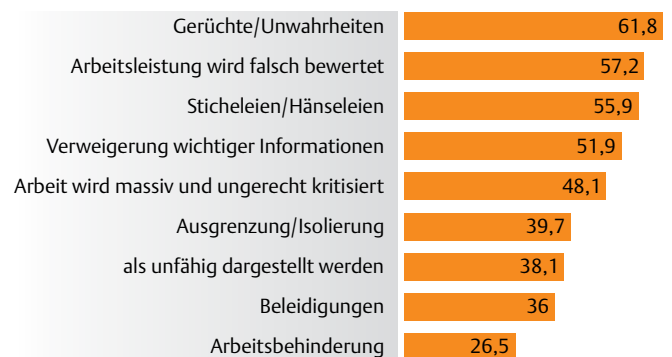


Abb. 2 Die zehn häufigsten Mobbinghandlungen [4, 18]