

Stimmungscheck am Arbeitsplatz

Wenn Sie wissen wollen, wie die aktuelle soziale Stimmung in Ihrem Unternehmen beziehungsweise Team ist, empfehlen wir Ihnen den folgenden Stimmungstest. Mit Hilfe dieses Checks können Sie frühzeitige Tendenzen im sozialen Umfeld erkennen, die auf mögliche bestehende soziale Konflikte hinweisen.

Kreuzen Sie bitte die Aussagen an, die auf Ihren Betrieb zutreffen, und zählen Sie anschließend die Anzahl der Punkte zusammen. Die Auswertung auf der Folgeseite informiert Sie darüber, wie zufrieden Sie mit dem Betriebsklima in Ihrem Unternehmen sein können und wie wahrscheinlich Mobbing unter diesen Umständen ist.

Die Stimmung im Team, in der Abteilung ist unserem/unserer Vorgesetzten gleichgültig. Probleme zwischen Beschäftigten werden gar nicht angehört – Hauptsache alles funktioniert.
Im Betrieb herrscht starker Konkurrenzdruck – wer hinauf will, braucht Ellenbogen.
In der Firma gibt es mindestens einen der folgenden Stressfaktoren: Zeitdruck, Unterbesetzung, Lärm, Hitze, Schmutz oder Ähnliches.
Private Kontakte zwischen Beschäftigten zählen eher zur Ausnahme.
Wenn Vorgesetzte auf Beschäftigte zukommen, geht es meist um Überstunden oder Kritik. Lob, Anerkennung oder ein netter Satz zwischendurch kommen ihnen kaum über die Lippen.
In unserem Betrieb gelten starre Hierarchien. Eigenverantwortliches Arbeiten ist nicht gefragt, wichtige Informationen erfahren Beschäftigte spät oder gar nicht.
Konflikte, die in der täglichen Zusammenarbeit entstehen, werden oft unter den Teppich gekehrt. Niemand fühlt sich zuständig, Schwierigkeiten anzupacken.
Die Fluktuation in der Firma/Abteilung ist hoch – viele Beschäftigte sind frustriert und hoffen nur, möglichst schnell eine andere Stellung zu finden.
In den letzten zwölf Monaten gab es eine Umwälzung (zum Beispiel neues Firmenkonzept, Umstellung auf EDV), auf die die Beschäftigten kaum oder nicht genügend vorbereitet wurden.
Das Team spaltet sich häufig in feste Koalitionen. Die Grüppchen untereinander tauschen sich kaum aus.
In den letzten zwölf Monaten ist es mindestens einmal vorgekommen, dass Beschäftigte gekündigt haben oder „gegangen“ wurden, weil sie mit dem Team/der Führungskraft nicht zurechtkamen.
Gerüchte und Tuscheleien gehören zur Tagesordnung. Offene Gespräche finden kaum statt.
In unserer Firma gibt es keinen engagierten Betriebs-/Personalrat, an den man sich vertrauensvoll wenden könnte.
Die Firma befindet sich wirtschaftlich derzeit in keiner günstigen Position. Stellenabbau wurde bereits durchgeführt, angekündigt oder kann nicht mehr ausgeschlossen werden.
Wenn jemand im Team einen Fehler macht, sorgen bestimmte Kolleginnen oder Kollegen dafür, dass es die Führungskraft erfährt.
Intrigen und Neid sind in der Abteilung sehr verbreitet.
Die Führungskraft ist oft launisch, unberechenbar oder duldet keinen Widerspruch.
In der Abteilung werden einzelne oder Gruppen von Beschäftigten durch andere herabgewürdigt, diskriminiert oder bloßgestellt.
Die Führungskraft kapselt sich ab. An den Meinungen und Kompetenzen der Beschäftigten zeigt sie sich wenig interessiert.
Die Anweisungen von oben sind oft unklar oder widersprüchlich. Niemand weiß so recht, was zu tun ist beziehungsweise wie man sich verhalten soll.

Auswertung:

0–4 Punkte:

Mit dem Betriebsklima an Ihrem Arbeitsplatz dürfen Sie im Großen und Ganzen zufrieden sein. Die positive Stimmung scheint die meiste Zeit zu überwiegen. Kleine Spannungen oder Probleme sind im Arbeitsleben unvermeidlich und kein Grund zur Sorge, solange man sie nicht ignoriert, sondern aufmerksam verfolgt, wie sich die Dinge entwickeln. Die wenigen Schattenseiten, die Sie im Test aufgespürt haben, lassen sich möglicherweise leicht aus der Welt schaffen. Das Betriebsklima in Ihrer Firma ist offensichtlich gut genug, um die Knackpunkte im Team oder mit der/dem Vorgesetzten zu besprechen und gemeinsam nach einer Lösung zu suchen.

5–9 Punkte:

In Ihrem Betrieb zu arbeiten ist nicht immer einfach. Es tauchen Reibungs- und Konfliktpunkte auf, die unter Umständen auch Mobbinghandlungen entstehen lassen können. Regen Sie – wenn möglich – Verbesserungen an. Versuchen Sie gemeinsam mit Kolleginnen, Kollegen und Führungskräften oder der Interessenvertretung das Thema und die Problematik deutlich zu machen. Ziel sollte es sein, das gegenseitige Vertrauen ineinander zu stärken und wertschätzend miteinander und den Arbeitsleistungen umzugehen. Versuchen Sie durch den Austausch mit den Beschäftigten rechtzeitig zu erkennen, wo einzelne Mobbinghandlungen entstehen, um eingreifen zu können.

10 und mehr Punkte:

Die Stimmung an Ihrem Arbeitsplatz scheint angespannt zu sein. Dass es in diesem Betriebsklima zu Aggressionen und verdeckten Konflikten kommt, ist wahrscheinlich – der ideale Nährboden für Mobbing. Im Alleingang ist es eher schwierig, etwas zu ändern. Überlegen Sie in Ruhe, wo es innerhalb der Firma Ansprechpersonen gibt, denen Sie vertrauen können. Besprechen Sie gemeinsam, welche Wege zu einem besseren Miteinander führen können. Nutzen Sie auch externe Ansprechmöglichkeiten wie zum Beispiel Arbeitsmediziner/-innen oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit.