

Leitfaden für alle (Erst-)Gespräche

aus Mobbing – Leitfaden zur Prävention und Intervention

1. Vorbereitung

- Teilnehmende definieren
- Zeitpunkt planen und fixieren
- Dauer festlegen und kommunizieren
- Ort planen und reservieren
- Ungestörtheit organisieren
- Unterlagen herrichten

2. Einleitung

- Begrüßung
- Platz und evtl. Getränke (Wasser) anbieten
- Einleitung des Gesprächs

3. Gesprächsbeginn

- Konkretes Gesprächsthema und Gesprächsziel aus Sicht der Betreuenden/Führungskraft kommunizieren
- Rahmenbedingungen kommunizieren: Gesprächsdauer, Anonymität, Rollenklärung, mögliche Konsequenzen des Gesprächs
- Definition von Mobbing
- Hinweis auf Betriebsvereinbarung (sofern diese vorliegt)
- Erwartungen der Teilnehmenden abfragen

4. Strukturierung

- Besprechungspunkte sammeln
- Tagesordnung und Ziel für dieses Gespräch festlegen
- Definieren, was nicht Thema sein soll bzw. kann

5. Besprechungspunkte abarbeiten

6. Zusammenfassung und Ergebnisse der Gespräche festhalten

- Besprochenes
- Geplantes (wer, was, bis wann)
- Offene Punkte
- Neuer Termin



Leitfaden für Gespräch mit gemobbter Person

aus

Mobbing – Leitfaden zur Prävention und Intervention

1. Situation aus Sicht der gemobbten Person erfragen

- Worin besteht Mobbing für die betroffene Person?
- Welche Feindseligkeiten nimmt er/sie wahr?
- Wer wird als beteiligt am Mobbing-Geschehen wahrgenommen?
- Wer wird als unterstützend wahrgenommen?
- Wie hat sich die Mobbing-Situation entwickelt?
- Wie wird sich das Geschehen voraussichtlich entwickeln?

2. Befinden der gemobbten Person ermitteln

- Wie geht es der Person subjektiv?
- Wie wirkt die Person auf die/den Gesprächsführenden?
- Wie sieht das Entwicklungsportfolio des/der Betroffenen aus?
- Welche Bedingungen halten den/die Betroffene/n davon ab, die Abteilung/das Unternehmen zu verlassen? (schlechtes Dienstzeugnis, Angst keine Arbeit zu finden, finanzielle Nachteile, soziale Bedingungen, Angst zu scheitern)

3. Interventions- und Unterstützungsmöglichkeiten aufzeigen

- Mögliche weitere unterstützende Personen/Institutionen diskutieren
- Akute Belastungsreduktion: Veränderungen einleiten (Aufgabengebiet, Arbeitsplatz...) nach Bedarf und Möglichkeit Unterlagen wie z.B. Mobbing-Tagebuch mitgeben
- Klären, ob schriftliche Dokumente von Seiten des/der Betroffenen vorliegen
- Interventionsmöglichkeiten erarbeiten

(Anmerkung Selbsthilfegruppe: Wenn Sie schon im Vorfeld – durch vorangegangene Gerüchte und Rufmord - dem Mobbingbetroffenen gegenüber voreingenommen sind, was Einschätzung der Lage und Wahrnehmungsfähigkeit angeht, kann keine Konfliktlösung erfolgen, da Sie die Schilderung des Mobbingbetroffenen nicht ausreichend ernst nehmen würden. Überlegen Sie sich im Vorfeld, wer für den Rufmord gesorgt hat, wer Interesse gehabt hat, den Mitarbeiter „ganz nebenbei“ schlecht zu machen. Seien Sie gegenüber dem Gemobbten unvoreingenommen und nehmen Sie die Wahrnehmung des Gemobbten SEHR ERNST).

Leitfaden für Gespräch mit vermeintlich mobbender Person

aus Mobbing – Leitfaden zur Prävention und Intervention

1. Mobbing-Geschehen besprechen

- Konkretes Geschehen (Beobachtungen, Unterlagen, Gespräche...) vorstellen und Mobbing-Verdacht definieren

2. Situation der vermeintlich mobbenden Person

- Beziehungen zu gemobbter/n Person/en erfragen
- Zusammenarbeit klären
- Bisherigen Umgang mit etwaigen Konflikten bzw. Problemen miteinander erfragen

3. Klares Nein zu Mobbing

- Sich gegen Mobbing aussprechen
- Aufforderung, keine (weiteren) Mobbing-Handlungen zu setzen
- Information über Schritte entsprechend Betriebsvereinbarung (falls eine solche vorliegt)

4. Lösungen erarbeiten

- Akute Belastungsreduktion: Veränderungen einleiten (Aufgabengebiet, Arbeitsplatz...)
- nach Bedarf und Möglichkeit Coaching empfehlen, einleiten, setzen
- Konfliktmanagement empfehlen, einleiten, setzen
- Mediation empfehlen, einleiten, setzen
- Disziplinarmaßnahmen empfehlen, einleiten, setzen

Leitfaden für Gespräch mit dem Team

aus Mobbing – Leitfaden zur Prävention und Intervention

1. Konkreten Fall ansprechen

- Konkretes Geschehen (Beobachtungen, Unterlagen, Gespräche...) vorstellen und Mobbing-Verdacht definieren

2. Situation der Teammitglieder

- Beziehungen zu gemobbter/n Person/en erfragen
- Zusammenarbeit klären
- Bisherigen Umgang mit etwaigen Konflikten bzw. Problemen miteinander erfragen

3. Klares Nein zu Mobbing

- Sich gegen Mobbing aussprechen
- Aufforderung, keine (weiteren) Mobbing-Handlungen zu setzen
- Information über Schritte entsprechend der Betriebsvereinbarung (falls eine solche vorliegt)

4. Lösungen erarbeiten

- Akute Belastungsreduktion: Veränderungen einleiten (Aufgabengebiet, Arbeitsplatz...)
- nach Bedarf und Möglichkeit Coaching empfehlen, einleiten, setzen
- Teamentwicklung empfehlen, einleiten, setzen
- Konfliktmanagement empfehlen, einleiten, setzen
- Mediation empfehlen, einleiten, setzen
- Disziplinarmaßnahmen empfehlen, einleiten, setzen