

Aufgaben und Arbeitsfelder als Mobbingbeauftragter

1. Seminare:

Ziele: das Thema „Mobbing“ in der Organisation bekannt machen und dafür die MitarbeiterInnen sensibilisieren

Eintägige Seminare

Zielgruppen:

- Mitarbeiter aller Bereiche = gemischte Seminare
- Für einen Bereich oder für eine Berufsgruppe
- Teilnahme ist u. U. Pflicht, z. B. für neue Mitarbeiter

2. Arbeit mit Betroffenen - Konfliktklärung

Ziele: Mobbingprävention, rechtzeitige, ergebnisorientierte Konfliktlösung, Einübung und Erhaltung von wertschätzenden Umgangsformen, Erhaltung der Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Mitarbeiter,

Rahmenbedingungen:

1. Weg:

Die Teilnahme ist für Konfliktparteien verpflichtend durch die Anweisung einer Führungskraft.

Dieser sind Mobbinghandlungen oder ein Mobbingvorwurf zu Ohren gekommen und handelt. Oder sich verschärfende und anhaltende Konflikte in Teams oder einzelner Mitarbeiter sollen gelöst werden, um eine Verschärfung zum Mobbing hin, im Vorfeld zu verhindern.

Vorab wird eine Vereinbarung getroffen über:

Die betroffenen Personen werden benannt, Einzelpersonen, mehrere Personen oder ein Team.

Die Ziele der Maßnahme werden besprochen, z.B., Konfliktklärung in einem Leitungsteam

2. Weg:

Eine betroffene Person wendet sich direkt an den Mobbingbeauftragten, ohne vorher jemanden informieren zu müssen.

Dieser arbeitet zunächst vollkommen anonym. Stellt sich heraus, dass es nötig ist, eine andere Person einzubeziehen z.B. die Person durch die er sich gemobbt fühlt, kann eine Führungskraft, die über den Stand des Beratungsprozesses informiert wird, die andere Person verpflichtend per Dienstanweisung einladen.

Falls die betroffene Person das nicht möchte, bleibt der Beratungsprozess anonym und im Ergebnis eventuell beschränkt.

Methode:

Einzelgespräche und gemeinsame Gespräche u.U. abwechselnd und außerhalb der Einrichtung.

Verlauf:**Einzelgespräche:**

Die Konfliktparteien werden getrennt einzeln eingeladen, Klärungsgespräche finden darüber statt, was bisher passiert ist, welche Maßnahmen schon unternommen wurden.

Liegt ein Mobbingvorwurf vor und ist dieser berechtigt?

Welche Personen sind beteiligt ?

Jede Konfliktpartei schildert das Geschehen aus ihrer Sicht.

Gemeinsame Gespräche:

Die Bereitschaft gemeinsame Gespräche zu führen wird abgeklärt.

Ist diese vorhanden, werden beide Parteien zusammen eingeladen.

Die bereits erarbeiteten Einzellösungen werden besprochen und abgeklärt, ob daraus eine gemeinsame Lösung entstehen kann, mit der jede Partei leben kann.

Zeichnet sich keine Lösung ab, ist dies das Ergebnis, was dann auch im Auswertungsgespräch so dargestellt wird.

Follow-up-Gespräch nach 3-6 Monaten: Klären, ob die Parteien sich an die Vereinbarungen bzw. an den Vertrag gehalten haben oder ob noch nachgebessert werden muss.

Auswertungsgespräch:

Nach dem Follow-up wird ein Auswertungsgespräch mit den Parteien, dem Personalleiter, Geschäftsführung, MAV und dem Coach geführt, in dem die Ergebnisse zusammengefasst werden. Ab da liegt es in der Verantwortung des Hauses, dass sich die Parteien an die erzielten Ergebnisse halten.