

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