

Vorbereitung eines lösungsorientierten Gespräches

Fragen zur Analyse und Beurteilung der Auffälligkeiten

1. Welche als negativ erlebten Auswirkungen sind bereits deutlich geworden? Welche Fakten sind beobachtbar?

Was sind "harte", objektive Fakten? Was sind "weiche", interpretierbare Fakten?
Welche Veränderungen nehme ich wahr?

Veränderungen im Arbeits- und Leistungsverhalten (z.B.)

- Sinken der Arbeitsqualität durch vermehrte Fehler
- Verzögerungen im Arbeitsablauf, Nichteinhalten von Terminen, Unpünktlichkeit
- Abnehmende Lernbereitschaft, nachlassende Konzentrationsfähigkeit
- Überziehung der Pausen oder häufige, auffällige Abwesenheit vom Arbeitsplatz
- Kompetenzüberschreitungen
- Starke, oft unerklärliche Schwankungen der Arbeitsleistung

Auffälligkeiten im Zusammenhang mit Fehlzeiten (z.B.)

- Kurzerkrankungen, vereinzelte Fehltag, Fehltag, die in Urlaub umgewandelt werden, Fehlen vor und nach Wochenenden
- Längere Krankheitszeiten
- Krankmeldung durch andere (Partner, Kollegen)

Veränderungen im Sozialverhalten (z.B.)

- Missstimmung in der Arbeitsgruppe
- Konflikte, Angriffe oder Intrigen, unerklärliche Aggressivität gegenüber anderen
- Überangepasstheit
- Fehlende Wahrung der Distanz
- Schuldzuweisungen an Dritte
- Rückzug oder zunehmende Isolation, geht Vorgesetzten aus dem Weg

Persönlichkeitsveränderungen (z.B.)

- Differenzen in der Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Realitätsverzerrungen (Situationen und Ereignisse werden nicht realistisch eingeschätzt)
- extreme Stimmungsschwankungen
- Überreaktionen auf tatsächliche oder vermeintliche Kritik
- Zunehmendes Abwehrverhalten (verharmlosen, verdrängen, verleugnen)

Veränderungen im Gesundheitsverhalten / körperliche Veränderungen (z.B.)

- Hohe Nervosität, innere Spannungen
- Gedächtnislücken, Erinnerungslücken
- Vernachlässigung der persönlichen Hygiene
- Auffällige Verwendung von Medikamenten
- Alkohol- oder „Pfefferminz“fahne
- Andeutungen, dass das Leben keinen Sinn hat
- Erschöpfungszustand, Zusammenbruch
- Übersteigerte Aktivität, fehlendes Schlafbedürfnis (Grenzen von Arbeitsbeginn oder Arbeitsende verschwimmen)
- Auffällige Gewichtsabnahme oder -zunahme

2. Reaktionen des Arbeitsumfeldes

Wie ist das Arbeitsumfeld bisher mit diesen Auswirkungen umgegangen? (z.B.)

- Unterstützung
- Beschwerden
- Rückzug
- Leidendes Hinnehmen
- Resignation
- Aktives Eingreifen

Welche Veränderungen werden von anderen wahrgenommen?

Welche Rückmeldungen gibt es vom Umfeld (Führungskräfte, Kollegen, Studierende, Gäste)?

3. Bewertung und Beurteilung

- Welche Schlüsse ziehe ich aus den wahrgenommenen Veränderungen?
- Wie beurteile ich die Fakten?
- Wie erkläre ich mir die Veränderungen?
- Wie erklären andere die Verhaltensweisen?

4. Was ist die absehbar nächste Stufe der Entwicklung, wenn keine Änderung herbeigeführt wird? (z.B.)

- Ernste Fehler, Pannen
- Krankheit
- Kosten, Qualität der Arbeit sinkt
- Imageschaden, Rufschädigung
- Leistungsabfall bei anderen
- Fluktuation in der Abteilung

5. Konfliktlösungsverhalten der auffälligen Person

- Hat der Mitarbeiter, die Mitarbeiterin Einsicht in die Problematik?
- Welche Lösungen bietet der Mitarbeiter, die Mitarbeiterin an?
- Wehrt er/sie es ab, sich mit dem Konflikt auseinander zu setzen?
- Ist er/sie selbst an einer Veränderung interessiert?
- Was trägt der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin zur Konfliktlösung bei?

6. Welche Maßnahmen sind bereits von wem getroffen oder eingeleitet worden? (z.B.)

- Vermeidungsmanöver
- Gespräche
- Vereinbarungen
- Unterstützung, Entlastung
- Offizielle Veränderung der Aufgaben bzw. Anforderungen
- Umsetzung

Was waren die Ergebnisse?

Inwieweit haben die bisherigen Maßnahmen zu einer Lösung des Problems geführt?