

Mein Angebot

Beratung

In der Beratung betrachte ich Mobbing nicht aus juristischer oder therapeutischer Sicht, sondern als eine besondere Form eines Konfliktes. Nur wenn das System dahinter erkannt wird, kann Klarheit geschaffen und können Lösungen erarbeitet werden. Für Betriebe und Unternehmen biete ich Unterstützung für die Entwicklung eines speziell abgestimmten Präventionskonzeptes, damit sich Mobbing nicht etablieren kann.

Vorträge, Seminare und Workshops

Information und Sensibilisierung sind die Basis einer ernsthaften Vorsorge. Workshops für Betriebe, Interessenvertretungen oder sonstige Organisationen können je nach Wunsch von vier bis zehn Stunden durchgeführt werden.

Mediation

Durch eine strukturierte Vorgangsweise können Konflikte zum Vorteil Aller geklärt werden. Die Vermittlung ist allerdings nur dann möglich, wenn alle vom Konflikt Betroffenen bereit sind, an einer Klärung und Lösung mitzuarbeiten. Lang dauernde Prozesse werden vermieden und neue Perspektiven der Zusammenarbeit können entstehen. Wenn Mobbing vermutet wird, muss der Konflikt mit einem anderen methodischen Zugang geklärt werden.

www.mobbingberatung-salzburg.at



Mag. Dr. Claudia Pichler
eingetragene Mediatorin (BMJ)
mit Zusatzausbildungen in
Mobbingthemen,
Naturwissenschaftliches Studium,
Pädagogin

Mein persönlicher Zugang zum Thema Mobbing

- Mobbing ist ein System von Verhaltensweisen, welches die „Opfer“ extrem diskriminiert und in ihrer Würde verletzt.
- Das Wissen um Zusammenhänge und Strukturen ist die grundlegende Voraussetzung dafür, Mobbing zu beenden.
- Erleben im eigenen Bereich und eine fundierte theoretische Beschäftigung mit dem Thema begründen meine Zuversicht, gegen Mobbing ankämpfen zu können.

Kontakt & Terminvereinbarung:

5020 Salzburg, Egger-Lienz-Gasse 23
Telefon: +43 (0)676 96 20 484
info@mobbingberatung-salzburg.at
www.mobbingberatung-salzburg.at



Mag. Dr. Claudia Pichler

Mobbing- und Konfliktberatung



für Betroffene,
Beteiligte und
Führungskräfte

Einzelberatung • Fortbildung • Mediation

Was nutzt eine Beratung?

... wenn Sie betroffen sind:

- Sie erhalten Klarheit über den Konflikt und entwickeln Strategien für den Umgang mit Ihrer konkreten (Mobbing-)Situation.

... wenn Sie Führungskraft sind oder Personalverantwortung haben:

- Sie sparen Zeit für Konfliktbearbeitung und können sich auf Ihre wichtigen Aufgaben konzentrieren.
- Sie steigern Ihre Lösungskompetenz um auch in schwierigen Konfliktsituationen wie z.B. bei Mobbing-Vorwürfen richtig reagieren zu können.
- Sie erfahren wie Sie durch gezielte Präventionsarbeit in Ihrem Betrieb Mobbing vermeiden können.

www.mobbingberatung-salzburg.at



Eine Lösung gibt es auch für Sie

Wenn wir das System verstehen, können wir auch eine Lösung finden

Was ist Mobbing?



Wissen bringt gute Entscheidungen

Handeln können wir nur,
wenn wir wissen worum es geht.

Mobbing ist eine besondere Form eines Konfliktes, wobei Betroffene so stark unter Druck gesetzt werden, dass sie letztlich arbeitsunfähig und aus dem Arbeitsprozess gedrängt werden.

Mobbing kann massive negative Auswirkungen auf Menschen und Organisationen haben: angefangen von Kopfschmerz, Schlafstörungen, Gliederschmerzen bis zu ersten Krankheiten und sogar Suizid. Für Betriebe entstehen enorme Kosten durch die Konfliktbearbeitung (der Betroffenen, der Mitarbeitenden, der Personalverantwortlichen), durch sinkende Arbeitsmotivation und vermehrte Krankenstände.

Die Ursachen von Mobbing sind vielfältig: Neid, Machtstreben, mangelndes Selbstbewusstsein, unklare Zuständigkeiten und vieles mehr.

Anzeichen für Mobbing sind z.B. Gerüchte, ständige Kritik an der Arbeit oder einer Person, Vorwürfe der (plötzlich bestehenden) Unfähigkeit, Belästigungen, Hänseleien, Ausgrenzung, etc.

Was können Sie tun?

... wenn Sie betroffen sind:

- Selbstwert bewusst machen, Selbstvertrauen behalten.
- Frühzeitig, schon bei ersten Verdachtsmomenten, Beratung einholen, um die Konfliktsituation besser einschätzen und das eigene Verhalten zielgerichtet einsetzen zu können.
- Das Thema Mobbing nicht zum alleinigen Lebensinhalt machen, sondern bewusst Ablenkung und Entspannung suchen.

... wenn Sie Personalverantwortung haben:

- Bei Verdachtsfällen behutsam vorgehen statt vorschnell zu verurteilen.
- Informationen zu Mobbing einholen, externe Unterstützungsangebote nutzen.
- Festlegen von Maßnahmen, wie bei Vorliegen von Mobbing-Verdacht vorgegangen wird.
- Prävention durch Vorträge, Seminare, Führungskräftefortbildungen, Infofolder, ...



Mobbing erst gar nicht zulassen

Nicht wegschauen, wenn man bemerkt, dass eine Person angegriffen wird und keinen Ausweg findet