

## Auswirkungen von Mobbing:

- Isolierung
- stressbeladenes Arbeitsumfeld
- Ausweitung der Belastung bis in den privaten Bereich
- Schwerwiegende gesundheitliche Störungen
- Verletzung der Menschenwürde

### Anlaufstellen im Unternehmen:

Dienstgeber und Mitarbeitervertretungen können bei der Konfliktlösung Unterstützung leisten.

### Beschwerdestelle der kath. KiTa gGmbH Trier:

agg-beschwerdestelle@kita-ggmbh-trier.de  
(siehe Aushang)

### BGM–Beauftragte:

Brigitte Reinert  
brigitte.reinert@kita-ggmbh-trier.de

## Weitere Informationen zur Konfliktbewältigung

... stellt Ihnen das BGM im internen Mitarbeiter/innen-Bereich unserer Homepage zur Verfügung.

## Dort finden Sie folgende Arbeitshilfen:

- Was ist ein Konflikt? – Infoblatt
- Stufenmodell zur Konfliktbearbeitung
- Die 9 Konfliktstufen nach Friedrich Glasl
- Phasen eines Konfliktgespräches
- Leitfaden für Konfliktgespräche

## Kontaktaten für Mitarbeiter/innen in belastenden Situationen:

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Brigitte Reinert | [brigitte.reinert@kita-ggmbh-trier.de](mailto:brigitte.reinert@kita-ggmbh-trier.de)

Arbeitskreis gegen Mobbing e.V. (AKM) mit Sitz in Koblenz

Ansprechpartner: Werner Henrich | 02607/6609, ab 19 Uhr

Gemeinnützige Trägergesellschaft Katholische Kindertageseinrichtungen im Raum Trier mbH

Postfach 2365 | 54213 Trier | [www.kita-ggmbh-trier.de](http://www.kita-ggmbh-trier.de)

# GUTES ARBEITSKLIMA FÜR ALLE



## Hinschauen statt Wegschauen. Unterstützung suchen & bieten!

Wo Menschen miteinander in Kontakt treten, entstehen Verbindungen, Beziehungen und ein Miteinander. Jeder Mensch hat seine Geschichte mit eigenen Erfahrungen, Emotionen, Vorlieben, Abneigungen und Bedürfnissen. Diese können hin und wieder mit dem, was andere Menschen mitbringen, sich wünschen, erwarten und brauchen kollidieren.

Wo Menschen miteinander in Kontakt treten, können Konflikte entstehen. Diese sind ein Bestandteil des Alltags, auch des Berufsalltags, und können auch bei einem guten Teamklima vorkommen. Entscheidend ist, wie wir mit entstehenden Konflikten umgehen. Nicht jede Auseinandersetzung dehnt sich automatisch zum Konflikt aus. Konflikte können immer zugleich auch Chance sein.



## Unsere Ziele im BGM

1. Mitarbeiter/innen zu Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz informieren
2. Mitarbeiter/innen für das Thema Mobbing sensibilisieren
3. Persönliche Beratung geben

Wir möchten Mitarbeitenden in Konfliktsituationen und Mobbingbetroffene dazu befähigen, aktiv mit belastenden Situationen umzugehen und sie ermutigen, die Beratung und Unterstützung einzufordern, die sie benötigen

## Gutes Teamklima bedeutet

- Vertrauen
- Freundlichkeit
- Gegenseitige Wertschätzung
- Kooperative Arbeitsweise
- Akzeptanz
- Übernahme von Verantwortung für Gesagtes und Getanes



## Konflikt als Chance

Ein konstruktiver Umgang mit Konflikten bietet die Chance, Klarheit zu schaffen, Neues zu entwickeln, Grenzen zu kommunizieren und sich als Team und in der eigenen Persönlichkeit weiterzuentwickeln.

## Was tun im Konfliktfall?

- Aktiv mit der Problematik umgehen
- Konflikte ansprechen
- Konflikte zeitnah bearbeiten
- Reflektion auf die Situation und die eigenen Bewertungen bezogen
- Beratung & Unterstützung einfordern

## Wenn aus Konflikt Mobbing wird...

### Hinschauen statt Wegschauen und Unterstützung suchen & bieten!

Mobbing ist systematisch, schafft große Belastungen und verhindert konstruktives Arbeiten.

## Mobbing kann beinhalten:

- Stalking oder Nötigung
- Sexuelle Belästigung
- Ausgrenzung
- Jeder Art von Diskriminierung am Arbeitsplatz