

Beobachtungsbogen – Krisenmerkmale

Persönliche Krisen wirken sich in der Regel nachhaltig auf Leistung und/oder Verhalten im Betrieb aus. Es geht also darum, auf **Veränderungen gegenüber gewohntem Verhalten** aufmerksam zu werden.

Aber Achtung: Dies sind Merkmale – und keine Beweise!

Name: _____

Auffälligkeiten	Zeitpunkt / Bemerkung zur Situation
<p>Abwesenheit vom Arbeitsplatz oder der Schule Kurzabsenzen, zu spät kommen (evtl. ohne Entschuldigung), kurz vom Arbeitsplatz «verschwinden», Schulverweigerung</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Arbeitsleistung Auffällige Leistungsschwankungen, Häufung von Fehlern und/oder Unfällen, geistige Abwesenheit, Konzentrationsschwierigkeiten, Unzuverlässigkeit, Abwehr von neuen Aufgaben, plötzlicher starker Leistungsabfall, Verzug</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Soziale Merkmale, Teamverhalten Auffälliges Verhalten (anders als bisher), Rückzug, nicht Einhalten von Abmachungen, Davonlaufen, Interesselosigkeit, Opposition gegen alles und jeden, Überanpassung, plötzlicher Wechsel oder Abbruch langjähriger Freundschaften, ständiger aggressiver Umgang</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Äussere Merkmale Ungepflegte Erscheinung (Aussehen, Geruch), übermüdet, gehäufte Verletzungen, benommen, verladen, betrunken, gerötete Augen / Augenringe, verkratzte oder verschnittene Arme</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Psychische Veränderungen, Emotionen Schlafstörungen, Stimmungsschwankungen, regelmässige erhöhte Gereiztheit, Wutausbrüche, Interesselosigkeit, nicht situationsgerechte Reaktionen, fehlende Beteiligung, Apathie, Traurigkeit, Selbstzweifel, Ängste, Suizidgedanken</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>Körperliche Veränderungen Kopfschmerzen/Migräne, Schwindel, Magen-/Darmprobleme, Muskelverspannungen, Nervosität, Ess-/Appetitstörungen, Auffallende Gewichtsveränderungen</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

Vorbereitung auf konstruktive Konfrontation

Anerkennung

«Von Dir bin ich mir gewohnt, dass ... »

Veränderungen beschreiben

«In letzter Zeit stelle ich fest, dass Du ... »

Zwischenfragen:

- «Wie erklärst Du Dir diese Veränderungen?»
- «Sind es berufliche oder private Gründe?»

Ansprüche formulieren

«Ich will, dass Du ... »

Zwischenfragen:

- «Wie wirst Du diese Ziele erreichen?»
- «Welche Lösungswege erachtest Du als gangbar?»

Beobachtungszeit festlegen

«Dein Verhalten und Deine Leistungen werde ich in nächster Zeit beobachten.»

«In Wochen werden wir uns darüber noch einmal unterhalten.»

Checkliste konstruktives Konfrontationsgespräch

Vorher

- Bereiten Sie sich schriftlich auf das Gespräch vor.
- Nehmen Sie als Grundlage Beobachtungen, nicht Vermutungen oder Befürchtungen.
- Klären Sie für sich Ihre Zielsetzung: Was will ich erreichen?
- Mögliche Verbesserungsvorschläge überlegen.
- Wie steigen Sie ins Gespräch ein? (siehe unten)
- Versuchen Sie, günstige Rahmenbedingungen zu schaffen: Zeit und Ruhe! Sie müssen das Problem nicht heute lösen, es ist ein Prozess!

Einstieg (Ziel: Kontakt herstellen)

- Begrüssung und Grund des Gesprächs mitteilen.
- Angst reduzieren: Sicherheit und Klarheit vermitteln, Unterstützung anbieten.
- Vertraulichkeit mitteilen.

Verlauf (Ziel: Gemeinsame Wege und Lösungen finden)

- Direkt sein: Den Gesprächsgegenstand ohne Umschweife ansprechen.
- Zeigen Sie die Differenz auf zwischen dem bisherigen Verhalten (das Sie loben können) und den Veränderungen. Haben Veränderungen mit der Arbeit zu tun?
- Sachlich bleiben: Keine Vermutungen nennen, sondern die Beobachtungen konkret beschreiben. Nicht verurteilen, nicht moralisieren, keine Diagnose stellen. Unterstützung nicht Strafe. Auf Ihr Ziel zurückkommen. Konsequenzen benennen.
- Lassen Sie Raum entstehen für Erklärungen.
- Lösungen suchen, nicht servieren: den/die Lernende/n in die Lösungsfindung mit einbeziehen. Was kann er/sie beitragen, dass es ihm/ihr besser geht? Was braucht er/sie? Was können Sie beitragen, dass es ihm/ihr besser geht?

Abschluss

- Klare und realistische Vereinbarungen treffen. Austausch regeln.
- Gespräch mündlich zusammenfassen.
- Wichtigstes schriftlich notieren (auch nachher möglich), Verbindlichkeit herstellen.
- Gemeinsam Termin für die Zielerreichung und ein Folgegespräch festsetzen.
- Gespräch positiv abschliessen.

Nachher

- Informationen vertraulich behandeln (Schweigepflicht!).
- Offene Aufgaben erledigen.
- Evtl. Unterstützung holen.