LEADERS FOR EQUALITY

Verdacht gegen geschätzten Kollegen

Good Practice

LEADERS FOR EQUALITY



Verdacht gegen geschätzten Kollegen

Verdacht gegen geschätzten Kollegen

Verdacht gegen geschätzten Kollegen

Verantwortung & Verhältnismässigkeit

Über eine Bemerkung am Rand einer Sitzung bekommst du mit, dass ein von Dir geschätzter Kollegen anscheindend eine seiner Mitarbeiterinnen unfair behandelt hat. Was tust du?

Good Practice: Nicht über Hörensagen urteilen, aber beobachtete oder glaubhaft geschilderte Risiken ernst nehmen. Zuerst Fakten, Schweregrad, Machtasymmetrie und Schutzbedarf klären; wenn angemessen, Kolleg*in sachlich ansprechen, bei Integritäts-Risiken Beratung oder formelle Wege nutzen.

Konkret umsetzen: Beobachtungen von Interpretationen trennen; betroffene Person nicht instrumentalisieren; vertrauliche Beratung bei HR/DE&I/Ombudsstelle nutzen; bei geringerer Schwere kollegiales Feedback; bei Wiederholung/ernstem Schaden dokumentieren und eskalieren.

Vermeiden: "Flurfunk", eigenmächtige Ermittlungen, «unter Kolleg*innen decken», Betroffene zu einer Beschwerde drängen, gravierende Grenzverletzungen als Führungsstil relativieren.

LEADERS FOR EQUALITY



Verdacht gegen geschätzten Kollegen

LEADERS FOR EQUALITY



Verdacht gegen geschätzten Kollegen

LEADERS FOR EQUALITY



Verdacht gegen geschätzten Kollegen

LEADERS FOR EQUALITY



Verdacht gegen geschätzten Kollegen

Antwort



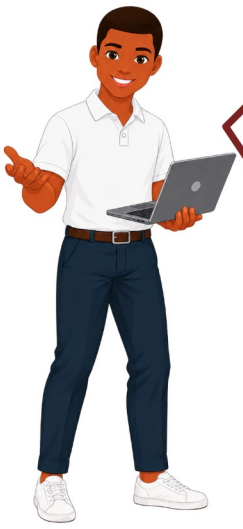
Da mische ich mich nicht ein, denn das geht mich nichts an. Ich weiss doch gar nicht, was wirklich vorgefallen ist. Jede*r führt sein*ihr Team anders - ich möchte mir da ja auch nicht hineinreden lassen.

Antwort



Das ist nicht mein Zuständigkeitsbereich, und ich habe nur eine Randbemerkung gehört. Und meine Kollegen und Kolleginnen arbeiten ja grundsätzlich auch professionell. Die werden schon wissen, was sie tun. Ich halte mich da grundsätzlich raus und mische mich nicht unnötig ein.

Antwort



Ich spreche ihn an, wir kennen uns ja gut. Am besten lässt sich sowas immer bei einem informellen Gespräch unter Kolleg*en klären...

Antwort



Ich gehe auf den/die betroffene/n Mitarbeiter*in zu und informiere sie über die vorhandenen Anlaufstellen. Dort wird ihr geholfen und es ist den meisten garnicht bewusst, dass sie sich dorthin wenden können.

LEADERS FOR EQUALITY



Verdacht gegen geschätzten Kollegen

LEADERS FOR EQUALITY



Verdacht gegen geschätzten Kollegen

LEADERS FOR EQUALITY



Verdacht gegen geschätzten Kollegen

Antwort



Jede*r führt sein*ihr Team so, wie er*sie es für richtig hält, so haben wir das immer gehalten. Wenn ich ihn gut kenne, sage ich ihm vielleicht bei Gelegenheit, dass man das auch anders machen könnte.

Antwort



Ich lade ihn auf einen Kaffee ein und frage erst einmal, wie es ihm gerade geht. Hinter so etwas steckt meistens Druck oder Überforderung, und darüber kommt man dann auch auf die Mitarbeiterin zu sprechen.

Antwort



Wegschauen ist auch eine Entscheidung, und zwar eine auf Kosten der Abhängigen. Ich spreche ihn an und sage ihm gleich dazu, dass ich es nicht dabei belassen werde, wenn sich das bestätigt - auch wenn mich das kollegial etwas kostet.