Ich fühle mich durch das Verhalten meiner Kollegin/meines Kollegen, meiner Führungskraft in meiner Würde verletzt ...

Ich informiere mich über die Broschüre/den Handlungsleitfaden.

Ich gleiche meine Wahrnehmung mit den Informationen des Handlungsleitfadens ab und/oder führe Gespräche mit meinen Vertrauten (Freundinnen/Freunde, Kolleginnen/Kollegen, Betriebsrätinnen/Betriebsräte etc.).

Ich nehme Kontakt zu einer externen Beratungsstelle auf, um meine Situation zu besprechen und Handlungsmöglichkeiten auszuloten.

Ich bin gestärkt, um die unangenehme Situation direkt anzusprechen.

JA

Ich kläre den Vorfall/das unangemessene Verhalten mit der handelnden Person und vereinbare eine entsprechende Umgangsform.

NEIN

Ich schildere vertraulich den Vorfall/das Verhalten meiner Führungskraft und vereinbare die nächsten Schritte wie

- Einbeziehung der Betroffenen
- Einbeziehung beratender/vermittelnder Stellen wie Personalmanagerin/Personalmanager, Betriebsrätin/Betriebsrat, externe WIR-Beraterinnen/-Berater.

Ich schildere den Vorfall einer betriebsinternen Person meines Vertrauens (Betriebsrätin/Betriebsrat, Personalmanagerin/Personalmanager etc.) und vereinbare die nächsten Schritte wie

- Einbeziehung der (nächst höheren) Führungskraft
- Einbeziehung weiterer beratender/vermittelnder Stellen.

Ich wende mich an eine offizielle Anlaufstelle (WIR-Ansprechpartnerinnen/WIR-Ansprechpartner, Compliance-Beauftragte/-beauftragter, Personalleitung etc.).

Konfliktlösende Maßnahmen können u. a. sein:
Einzel- und Teamgespräche, Mediation/Coaching, arbeitsorganisatorische Maßnahmen, arbeitsrechtliche Maßnahmen (z. B. Verwarnung, ...)