

Chefin & Team

(Ein Fall aus dem öff. Dienst)



Sie sind alleine zuständig für eine Gruppe von MitarbeiterInnen?

Sie haben keinen Stellvertreter oder keine Person auf gleicher Ebene, mit der Sie sich austauschen können?

Sie fühlen sich manchmal überfordert damit, haben Bedenken, dass man Sie als Führungskraft nicht ernst nimmt, oder dass Sie von einigen Dingen, die so „laufen“, gar nichts mitbekommen?

Sie wünschen sich, mehr „am Puls“ zu sein, und hätten gerne ein bisschen mehr „interne“ Informationen, um den „Durchblick“ zu haben?

Sie verstehen sich mit einem Teammitglied sehr gut?

Sie bekommen von dieser Person immer wieder gute Infos und wissen, dass Sie sich auf diese Inputs verlassen können?

Faktor Macht schleicht sich ein:

Diese Person kennt ihre Unsicherheiten, Ängste und Bedenken (Führungsschwäche) und beginnt mit Freude, die Situation für sich zu nutzen.

Durch das blinde Vertrauen, das Sie dieser Person geschenkt haben, und den unausgesprochenen „Deal“, dafür „alles“ zu erfahren, wendet sich das Blatt - von Ihnen unbemerkt.

Diese Person hat jetzt die Macht, jedes Teammitglied nach ihrem Gutdünken bei Ihnen schlecht zu machen. Und Sie sind dankbar für die Info. Wie gut, dass Sie diese Person haben und das wissen! Und schon im Vorfeld gegen diese „Denunzianten“ Maßnahmen ergreifen können, bzw. sich diese Personen „intern vormerken“.

Diese Person schwärzt stetig genau diese Teammitglieder an, die sich gegen diese „intern entstandene Machtposition“ wehren - Fazit: Sie sanktionieren sehr gute MitarbeiterInnen, nehmen Ihnen Engagement und Freude bei der Arbeit, und Sie lassen zu, dass diese niemals mehr Ihr Vertrauen bekommen.

Selbstverständlich vergisst Ihre Vertrauensperson nicht, Ihnen regelmäßig Bestätigung zu geben, wie toll Sie als Führungskraft sind, wie umsichtig Sie alles handhaben, wie gut sie es findet, wie Sie Ihre Verantwortlichkeit wahrnehmen etc. Schließlich muss sie sich sicher sein, dass „Ihr Spiel“ auch in Zukunft perfekt funktioniert.

Jeder aus dem Team, der vielleicht noch den Mut findet, und Ihnen kundtut, dass Ihre Vertrauensperson **extrem unkollegial** handelt, andere drangsaliert und abwertet, und dass das ganze Team unter dieser Verhalten leidet, wird in Folge naturgemäß **nicht mehr ernst genommen**. Denn diese leidenden Teammitglieder, die dies melden, sind im Vorfeld

von Ihrer Vertrauensperson schon so diskreditiert worden, dass sie bei Ihnen nur mehr „gegen eine Mauer“ rennen.

Fazit:

EINE machtbesessene & manipulatorisch begabte Person zerstört ein gesamtes Team

Sie lassen - durch Ihr geschenktes Vertrauen und der Bindung, die sich meist schon über einen langen Zeitraum verfestigt hat - zu,

- dass das gesamte Team keinen Zusammenhalt mehr hat,
- tagtäglich unter den Verleumdungen & unkollegialen Handlungen Ihrer „Kollegin“ leiden muss
- dass Ihre Vertrauensperson genau weiß, welche Teammitglieder sie durchschaut haben, und diese nachfolgend systematisch weiter mobbt (Rufmord etc.)
- dass jeder einzelne des Teams chancenlos ist, bei Ihnen vorzusprechen und Gehör zu finden (denn Sie wissen ja schon „alles“ von Ihrer Vertrauensperson)

Sie lassen zu, dass viele Menschen regelmäßiger psychischer Gewalt ausgesetzt sind.

Und gleichzeitig sind Sie davon überzeugt, dass Sie Ihre Führungsverantwortlichkeit sehr gut wahrnehmen...

Folge:

Gute engagierte, emotional gesunde, kollegiale Teammitglieder verlassen schwersten Herzens Ihre (pragmatisierte) Stelle und kündigen. Weil Sie sich der psychischen Gewalt und dem Mobbing nicht mehr tagtäglich aussetzen können und weil Ihre Gesundheit schon sehr leidet und natürlich: weil sie chancenlos sind, die Grundsituation zu ändern!

Denn: würde man im öffentlichen Dienst an den übergeordneten Vorgesetzten Meldung machen, hat man im Job keine Möglichkeit mehr, dort weiterzuarbeiten. Denn der übergeordnete Vorgesetzte hat meist noch **weniger Wissen** in Führungsangelegenheiten - und würde so entscheiden, wie meist alle: Das Mobbingopfer ist psychisch krank, Mobbing gibt's nicht - schon gar nicht in unserer Firma, und das Mobbingopfer verleumdet die Führung.

WENN sich das gemobbte Teammitglied an die 2. Führung wenden würde (und das würde nicht unbemerkt von der Mobberin bleiben), kann sie an den Arbeitsplatz nicht mehr zurückkehren, denn sie würde mit Vehemenz und schnellstens von IHRER VERTRAUENS-PERSON „zu Tode“ gemobbt werden. Wenn die Gefahr droht, dass das mobbende Verhalten auffliegen könnte, werden solche Menschen wahrlich zu **BESTIEN**.

Ergebnis:

Machtbesessene, manipulatorisch begabte, extrem unkollegiale, oft auch narzisstische mobbende Menschen verbleiben ungestraft im Team (im öffentlichen Dienst) und ziehen - zumeist jahrelang unerkant - Ihre intriganten Fäden bis zur Pension.

Engagierte, emotional gesunde Menschen, die sich um eine gute Zusammenarbeit bemühen, denen ihre Arbeit, persönliches Engagement, Kollegialität und gute Teamarbeit wichtig ist, werden mit psychischer Gewalt sang- und klanglos hinausgemobbt.

Man kann nicht einmal sagen: Unter Deckung und Duldung der Führung.
Denn: die Führung hat den Mobbingprozess NICHT EINMAL erkannt (!).

Sie glauben, Sie sind noch Führungskraft?

Das waren Sie einmal (bis zum Punkt: Faktor Macht). Dort hat Ihre Vertrauensperson schon die komplette Führung des Teams - und die subtile und indirekte Führung Ihrer Person - übernommen.

Sie sind nur mehr am Papier & am Gehaltszettel der Chef/die Chefin.

Ausblick:

Wenn man sich vorstellt, wie gut dieses „System“ immer wieder funktioniert, ergibt sich folgende Aussicht:

Gute, engagierte, beherzte, kollegiale MitarbeiterInnen, die für das (Non-profit-) Unternehmen ein wesentliche Gewinn auf allen Ebenen wären, werden aus dem Unternehmen gedrängt.

Zugunsten jener MitarbeiterInnen, die die mobbingduldenden Strukturen nutzen, und

- Mobbing aktiv betreiben (ungestraft & in schändlicher Weise)
- Führungskräfte regelmäßig „einkochen“
- für schlechtes Betriebsklima und Angst sorgen
- dadurch extremen Schaden am Unternehmen bewirken (verminderte Arbeitsleistung allgemein, Fehltage, Krankenstände, Fluktuation etc.)

Und gerade DIESE MitarbeiterInnen gelten bei den Führungskräften als „die Gestandenen“ und die, mit denen es „nie Probleme“ gibt!! Und die folglich wiederum bei der Führung „sehr beliebt“ sind....!

Wenn man sich jetzt vorstellt, wie lange dieses „System“ schon funktioniert, kann man sich selbst ausrechnen, welcher Menschentypus sich in einem Unternehmen häuft....