

Warum MitarbeiterInnen sich nicht an die Führung wenden (können)...

Sie verstehen als Führungskraft nicht, warum MA nicht an Sie herantreten, wenn es Probleme oder Verdacht auf Mobbing gibt?

Sie meinen, man kann ja „über alles reden“ & wenn die MA nicht kommen und „den Mund aufmachen“ ;-), sind sie „selbst schuld“?

Gesprächsangebote und -aufforderungen der Führung werden von MA nicht (mehr) wahrgenommen, wenn folgende oder einige dieser Punkte zutreffen:

- MA wissen, dass andere KollegInnen, die sich bei Problemen an die Führung gewandt haben, nicht gut „ausgestiegen“ sind, abgewertet oder ungerecht behandelt wurden → so etwas spricht sich herum.
- MA haben die Erfahrung gemacht, dass sie am Problem „schuld“ waren, wenn sie es gemeldet haben (somit wären sie in recht großer Gefahr, für die Schilderung des Problems gleichzeitig zur Ursache ernannt zu werden...)
- Wenn Sie ganz ehrlich zu sich sind: Sind Sie froh, wenn keine Probleme gemeldet werden? Vielleicht weil Sie die Auflösung der Konfliktsituation oft in Unsicherheiten oder in eine situative Überforderung bringt? Oder weil es Sie einfach „im Arbeitsablauf“ stört, sich auch noch um so etwas kümmern zu müssen? MA spüren das - und richten sich nach Ihren nonverbalen vermeidenden Signalen, nicht nach Ihren Worten oder Gesprächsaufforderungen.
- MA haben schon einmal erlebt, dass eine Kollegin gemobbt wurde, und die Führung ihr nicht geglaubt hat. Sie wurde als sensibel & nicht belastbar hingestellt, unter vorgehaltener Hand als psychisch krank, & hat bald gekündigt (oder „wurde gegangen“).
- Weil es unangenehm ist, andere zum Hilfe bitten zu müssen. Zuerst versucht man mal alleine & im Gespräch mit dem KonfliktpartnerIn, mit der Situation klarzukommen.
- Weil man nicht als jemand auffallen möchte, mit dem es „Probleme gibt“ - obwohl man genau weiß, dass diese jemand anderer macht!
- Weil man das jeden Tag vor sich herschiebt, in der Hoffnung, es wird doch nicht nötig sein und die eigenen Versuche, die Situation zu klären, noch aussichtsvoll scheinen.
- Weil man vom letzten Gespräch weiß, dass der Vorgesetzte eh nicht wirklich zuhört.
- Weil der/die Betroffene genau weiß, in welchem Vertrauensverhältnis der/die MobbingtäterIn zu Ihnen steht und WEISS, WENN man etwas sagt, hat man niemals eine Chance... (über diese Person „lassen Sie nichts kommen!“).

- Weil man weiß, dass das Unternehmen gerade größere finanzielle Sorgen hat, und man den Vorgesetzten „nicht belasten“ will (weil dieser jetzt wirklich „andere“ Sorgen hat) - bei dieser Konstellation häuft sich mobbendes Verhalten, weil jede(r) Angst hat, gegangen zu werden (infolge ist die Wahrscheinlichkeit größer, dass man selbst als vermeintliche „Problem-Person“ der/die Erste ist.
- Weil der Vorgesetzte zugleich der Mobber ist.
- Weil der Vorgesetzte für die subtil sadistische Führung im Unternehmen bekannt ist

aus: <http://www.leadion.de/artikel.php?artikel=0309> (Abfrage 27.11.2012, 00:28)

Das Führungsinstitut (Leadion, Unternehmensberatung Düsseldorf)

Sadismus als Ursache

Ohne rational erklärbaren Nutzen sind dagegen Taten von Menschen mit einer **sadistischen Neigung**: Sie genießen das Elend ihrer Opfer. Echte Sadisten sind selten. Baumeister schätzt, dass nicht mehr als fünf Prozent der Täter von Sadismus getrieben werden.

Gewissen als Schutzmechanismus

Bei den meisten Menschen jedoch spricht das **Gewissen** ein gewichtiges Wort mit - und zwar schon vor der eigentlichen Tat. Es verursacht zum Teil sehr starke Schuldgefühle und der Betroffene kann einschätzen, ob er mit der Schuld leben will oder nicht. Psychopathen kennen dagegen ein solches Dilemma nicht: Sie verbinden intellektuelles Wissen nicht mit Emotionen und empfinden daher praktisch nie Schuldgefühle.