

## Wie Sie Mobbing als Vorgesetzte(r) am besten verhindern können:

~

Nehmen Sie jedes an Sie herangetragene Anliegen Ihrer MitarbeiterInnen ERNST und WICHTIG.

~

FREUEN SIE SICH, wenn MitarbeiterInnen mit Konflikten an Sie herantreten, es ist ein Zeichen, dass Sie Ihnen vertrauen!

~

Heißen Sie Konfliktschilderungen von MA aus tiefstem Herzen WILLKOMMEN, seien Sie DANKBAR und FROH, wenn Sie damit konfrontiert werden (denn: abgesehen davon, dass Sie ohnehin dafür ZUSTÄNDIG sind, und abgesehen von der menschlichen Komponente: wissen Sie, dass nicht gemeldete Konflikte unter der Oberfläche massiv destruktive Auswirkungen haben, in der Folge krank machen, Arbeitsleistung reduzieren, Krankenstände und Langzeitkrankenstände kosten).

Es gibt nur eines, das Sie fürchten sollten: Wenn Konflikte NICHT (mehr) gemeldet werden!!

~

Bedanken Sie sich bei Ihren MitarbeiterInnen, wenn Sie sich an Sie wenden, fordern Sie sie auf, laufend Kontakt mit Ihnen zu halten, während der Zeit der Konfliktbegleitung/-bewältigung, signalisieren Sie, dass Ihnen das Anliegen sehr wichtig ist (und meinen Sie das aufrichtig...!)

~

### MA reden mit MA.

Sobald ein MA seitens der Führung ernst genommen wird, es als vertrauensbildende Maßnahme gewertet wird, wenn sich ein MA an den Vorgesetzten wendet, sorgsam und unterstützend mit dem Anliegen umgegangen wird, und an einer Klärung der Situation aktiv in respektvollem Rahmen gearbeitet wird, spricht sich das herum ;-). MA, die diese "Änderung" im Führungsstil positiv wahrnehmen, informieren automatisch (und dankbar) andere MA darüber, die nachfolgend möglicherweise ebenso (wieder) Vertrauen fassen, mit (bereits aufgegebenen) Anliegen doch wieder an die Oberfläche zu kommen... So bildet sich ein langsamer, sehr positiv dynamisierter Prozess, der so lange unaufhaltsam weiter wächst, solange Sie (im Verbund mit anderen Führungskräften?) Ihre Richtung authentisch und aufrichtig weiter beibehalten!

~

Wo es Menschen gibt, gibt es Konflikte. Machen Sie sich bewusst, dass Konflikte in der Arbeit **IHRE ZUSTÄNDIGKEIT** sind (und nichts mit "privat" zu tun haben!!)

~

Seien Sie sich klar darüber, dass Angestellte, die einen Konflikt oder ein Problem schildern, NICHT das "Problem sind", sondern dass sie MitarbeiterInnen, die sich um ein gutes Betriebsklima bemühen, den Mut haben, sich dafür beim Vorgesetzten zu "exponieren". Dass MA an Sie herantreten, zeigt, dass die Vertrauensbeziehung zum Vorgesetzten noch da ist (im Gegensatz zu MA, die dies - meist aus negativer Erfahrung - nicht mehr tun, und bereits innerlich gekündigt haben und nur noch unenthusiastisch und notwendigerweise "Dienst nach Vorschrift" machen).

~

Teilen Sie Führungsentscheidungen so nachvollziehbar wie möglich mit, so klar und offen wie möglich, sorgen Sie dafür, dass Ihre Entscheidungen transparent sind,

und **nehmen Sie sich die notwendige Zeit**, Ihre Entscheidungen so weiterzugeben, dass sie verstanden und nachvollzogen werden können.

~

Sie wissen um die **äußerste Wichtigkeit**, als Führungsperson nicht nur die Pflicht, sondern auch die "Macht" zu haben, Mobbing unterbinden zu können, und bilden sich laufend betreffend Mobbingdynamiken und -prävention weiter.

~

Aufgrund des Wissens, das Ihnen vorliegt, erkennen Sie, dass **Mobbing vom Schweigen lebt**. In Betrieben, wo das Wort "Mobbing" bereits ein Tabu ist, wird somit der beste Nährboden aufbereitet, Mobbing zu züchten.

~

**Aufgrund dieser Erkenntnis können Sie folgende Aktionen setzen:**

- ✓ Fordern Sie MA regelmäßig aktiv auf, sich mit Problemen/Konflikten jederzeit an Sie zu wenden (per Mail, bei Dienstbesprechungen etc.)
- ✓ Erarbeiten Sie gemeinsam mit dem Betriebsrat ein Konzept dazu. (MA, die in der Vorgeschichte negative Erfahrungen gemacht haben, wenn sie sich an die Führung gewandt haben, werden **ZU RECHT sehr misstrauisch** auf solche Angebote seitens der Führung reagieren, aus Angst, dass das Vertrauen, das diese Ihnen schenken sollen, möglicherweise wiederum missbraucht wird und dem MA selbst nachträglich "noch mehr die Decke auf den Kopf fällt".

**Deshalb erwarten Sie anfangs nicht zuviel, bzw. "wundern" Sie sich nicht, wenn MA wegen "belanglosen" Themen bei Ihnen vorsprechen.** Zumeist ist das der erste Schritt, zu "testen", ob Sie es als Führungskraft wirklich ERNST meinen, und ob Sie authentisch "rüberkommen", und ob das, was Sie anbieten und schreiben, auch ECHT SO GEMEINT ist.

~

Holen Sie sich regelmäßig Hilfe (Supervision). Scheuen Sie sich nicht, bei Konflikten externe Unterstützung einzuholen, bzw. seien Sie sich bewusst, dass Sie nicht alles "von selbst und von einem Tag auf den anderen" KÖNNEN KÖNNEN, was den Bereich Konfliktlösung angeht.

~~~~~

**Haben Sie Geduld, und bleiben Sie bei Ihrer Richtung.**

Im Laufe der Zeit wird sich **Ihre Einstellung und Ihr echtes Engagement** zeigen, und MA werden nach und nach (wieder) Vertrauen fassen. Der Grundstein zur betrieblichen Gesundung und betrieblichen Gesundheit ist damit gelegt und wächst jeden Tag (synchron damit die Arbeitsleistung, das MA-Engagement für den Betrieb, die Arbeitsmotivation der MA, und dies wird sich SEHR POSITIV auch auf die Reduktion der Krankenstände auswirken).

~~~~~