

## Wie Sie Mobbing als Vorgesetzte(r) am besten fördern/dulden/decken:

~

Sie haben keine Zeit im Arbeitsalltag, sich um "Streitereien" zu kümmern.

~

Sie sehen Konflikte zwischen KollegInnen als "Privatsache" oder "Weiberstreitigkeit" an.

~

Sie sind der Meinung, dass sollen sich "die zwei" schon selbst ausmachen.

~

Sie haben Angst davor, dass ein Konflikt auf Sie zukommt.

~

Sie haben keine Erfahrung mit Konfliktlösung (Angst, in etwas "hineingezogen" zu werden, wo Sie keine Lösung sehen oder sich zutrauen, diese konstruktiv zu erarbeiten).

~

Sie wollen keine Probleme haben (wer will das schon...) und sehen deswegen über diese hinweg, als wären sie nicht vorhanden.

~

Wenn jemand mit einer(m) Problemstellung/Konflikt an Sie herantritt, sehen Sie diesen als VERURSACHER an ("wer das Problem an die Oberfläche bringt, oder meldet, IST das Problem). *Anmerkung: bei dieser "Konflikthandhabung" wissen bereits alle MitarbeiterInnen, dass sie, wenn sie einen Konflikt melden, direkt oder indirekt beschuldigt werden, ihn verursacht zu haben = in Folge dessen gibt es keine Meldung von Problemen mehr, sondern diese werden unter der Oberfläche mit destruktiven Mitteln versucht zu lösen, was nicht selten in mobbendem Verhalten endet und/oder dieses sehr begünstigt!*

~

Sie haben sich noch nie aktiv mit dem Thema Mobbing auseinandergesetzt.

~

Sie wissen nicht, dass Mobbing ein PROZESS ist, der **NUR** durch aktive Verhinderung bzw. klares Einschreiten der Führungskräfte verhindert oder gelöst werden kann.

~

Sie signalisieren nonverbal, dass Sie an Konflikten/Streitgesprächen nicht interessiert sind (zB "demonstratives" Tür schließen, wenn Konflikt sich im Nebenzimmer abspielt; wenn Sie merken, dass ein Mitarbeiter Hilfe benötigt und auf Sie gesprächssuchend zukommt, haben Sie gerade "keine Zeit" etc.).

~

Sie haben selbst einen Vorgesetzten/eine Leitung, die keine "Probleme" haben will und von der Sie wissen, dass eine (frühere) Konfliktlösung nicht möglich war oder sogar noch durch Ihre Führung verschärft wurde. Somit sind Sie gezwungen, Probleme nicht aufkommen zu lassen, aus Angst, Ihre Führungsebene würde Sie ebenfalls dafür verantwortlich machen, dass Sie das "Problem haben" bzw. nicht schon im Vorfeld dafür gesorgt haben, dass es nicht entsteht.

~

Sie haben gelernt, ihre Führungsangelegenheiten/Führungsstil nicht transparent zu machen (damit Sie nicht "angreifbar" sind), Entscheidungen werden ohne Begründung nach Außen kommentarlos getroffen (Personalentscheidungen) oder MA werden zB bei zuvor in Aussicht gestellten Nachbesetzungen sang- und klanglos übergangen.

~

Das "Wort" Mobbing ist in Ihrer Firma ein Tabu, Sie halten sich daran.

~

Mobbing ist in Ihrer Firma ein Tabu, deshalb fürchten Sie, wenn Sie um eine diesbezügliche Schulung ansuchen, abgewiesen zu werden und seitens Ihrer Führung Repressalien in Kauf nehmen zu müssen (alleine Ihr Wunsch, Wissen zu diesem Thema zu erlangen, macht Sie zum "Feind" Ihres Vorgesetzten/Ihrer Leitung, da Sie das "Tabu Mobbing" ankratzen und indirekt unterstellen, dass die Möglichkeit bestünde, dass es Mobbing in Ihrem Betrieb geben KÖNNTE).

Sie "würden zwar gerne helfen", und tun vordergründig so, als würden Sie sich für das geschilderte Anliegen des MA einsetzen, wissen aber schon im Vorfeld, dass Ihnen - durch Ihre (rigorose) Führung - die "Hände gebunden" sind.

Nachfolgend: Die MA sind irritiert - einerseits durch Ihre signalisierte Bereitschaft, dass sie vertrauensvoll angehört werden, und dass Sie ihr Problem gut verstehen und nachvollziehen können, andererseits "wars das dann", keine weiterführende Konfliktlösung --> Situation bleibt unverändert. In der Folge: MA wenden sich nicht mehr an Sie.