

## Das kleine 1 x 1 für MobberInnen

~  
Gehen Sie lieber in den Keller und sehen nach, ob kein Feuer ausgebrochen ist, bevor Sie in die prekäre Lage kommen, zu hören, was ein Mitarbeiter von Ihnen braucht! Für solche Dinge haben Sie keine "Zeit".

~  
Lassen Sie Ihre Sekretärinnen ihre Privatsachen oder Weiberstreitigkeiten selbst aus der Welt schaffen!

~  
Freuen Sie sich, dass die zwei sich das selbst ausmachen. Je mehr sich einmischen, desto schlechter wird es...

~  
Tarnen Sie Ihre Angstgefühle und Überforderungsgefühle, wenn ein Konflikt auf Sie zukommt, mit einem süffisanten Lächeln, denken Sie nicht an dieses Problem, und tun Sie so, als ob alles in bester Ordnung wäre. Bestimmt verschwindet es dann bald.

~  
Verbergen Sie gekonnt ihre Unsicherheit, wenn Sie ein - leider doch geschildertes Problem - überhaupt nicht lösen können. Verbitten Sie sich mit Vehemenz jede weitere Äußerung, bleiben Sie stark, und lassen Sie keine Widerrede aufkommen.

~  
Sagen Sie allen MitarbeiterInnen, dass sie hier sind, um zu ARBEITEN, und alles andere ist kein Thema.

~  
Sollte ein Querulant es trotzdem wagen, Sie nochmals wegen des gleichen Problems zu behelligen, merken Sie ihn sich gut vor! Er will Ihre Autorität untergraben, achtet Ihre Worte nicht, und verlangt Dinge, die ihm überhaupt nicht zustehen. Das wird kein gutes Ende nehmen mit demjenigen. Sie machen einen Eintrag in der Personalakte - zur Sicherheit, man weiß ja nie, wann man darauf zurückgreifen muss.

~  
Meiden Sie tunlichst jede Art von Fortbildung, insbesondere Unternehmensberatung, Führungskompetenz-Seminare und Bildungseinrichtungen zur Persönlichkeitsentwicklung. Die wollen Sie nur einer Gehirnwäsche unterziehen, und welcher von den "Heinis" hat vom realen Leben überhaupt eine Ahnung?

~  
Nehmen Sie es wohlwollend zur Kenntnis, dass - wenn Ihnen Mitarbeitern begegnen - diese leicht verängstigt den Blick senken. So ist es recht.

~  
Wenn Sie mit mehreren MitarbeiterInnen bei Besprechungen zusammen sind, und die Gelegenheit genutzt wird, offene Fragen betreffend ihrer Anliegen an Sie zu richten, verlassen Sie schnellstmöglich den Raum. Nehmen Sie den erstbesten Vorwand, der Ihnen einfällt, am besten einen schlimmen privaten Grund, damit alle MA Nachsehen mit Ihnen haben.

~  
Ihr Vorgesetzter ist sehr stolz auf Sie, dass es in Ihrer Abteilung keine Probleme gibt. Sie bewundern sich selbst wegen Ihrer guten Führungsqualitäten, und dass alles so einfach ist.

~  
Wenn ein Mitarbeiter sich über Sie bei Ihrer Führung beschwert, weil Sie sein mehrmals geschildertes Anliegen nicht ernst nehmen, sehen Sie zu, dass Sie ihn so schnell wie möglich loswerden. Diskreditieren Sie ihn bei den KollegInnen, schieben Sie ihm Fehler unter, und beschuldigen Sie ihn grundlos. Unterrichten Sie Ihre Führung, dass es mit demjenigen dauernd nur Probleme gibt, und dass er schon seit einiger Zeit seinem

Arbeitspensum in keiner Weise gerecht wird. Offenbar ist er jetzt auch noch psychisch krank und unzurechnungsfähig geworden!

~

Vermeiden Sie, Ihre Führungsentscheidungen zu begründen. Wählen Sie Personen aus ihrem Mitarbeiterstab für Beförderungen nach ihrem persönlichen Gutdünken aus. Ignorieren Sie die Leistungen, die erbracht wurden, ebenso die Jahre der Firmenzugehörigkeit, folgen Sie ihrem Herzen bzw. Ihrer Intuition, und geben Sie Ihrer persönlichen Sympathie viel Raum.

~

Geben Sie niemals Begründungen an, warum Sie WAS WIE entschieden haben. Sie haben keinerlei Grund, sich vor Ihren Mitarbeitern zu rechtfertigen. Wo kämen wir denn da hin?

~

Geben Sie Versprechungen nie schriftlich, und wenn Sie dies mündlich tun, achten Sie gut darauf, dass es ein Vier-Augen-Gespräch ist. Was unter Vier-Augen gesagt wurde, ist nicht gesagt.

~

Wenn Ihre Sekretärin Ihnen im Vertrauen sagt, dass Sie es bald nicht mehr mit Ihrer Kollegin aushält, weil diese sich sehr abwertend ihr gegenüber verhält, und ihr jeden Arbeitstag zur Hölle macht, sagen sie ihr, dass wird schon vorbeigehen. Sie hat ja SIE. Lassen Sie sie aber auch spüren, dass Sie sie für nicht belastbar halten, dass Sie schon etwas peinlich berührt sind, dass Sie mit so "Frauengeschichten" zu Ihnen kommt, und dass Sie enttäuscht sind, dass Sie ihre Probleme nicht selbst in die Hand nimmt, so, wie Sie es von einer Chefsekretärin erwarten.

~

Ihr Freund, auch Vorgesetzter auf gleicher Hierarchieebene, möchte Verbesserung im Betriebsklima erreichen und fragt Sie, ob Sie auch zur Führungskräftebildung mitkommen möchten. Sie gratulieren ihm zur Teilnahme, und sagen ihm im gleichen Atemzug, dass SIE so etwas derzeit nicht notwendig haben.

~

Beim nächsten Gespräch mit Ihrer Führung erwähnen Sie, dass ihr Freund Mobbing in der Firma für möglich hält. Stellen Sie ihn als "Nestbeschmutzer" hin. Und dass Sie es nicht gutheißen, wenn in einem bestens funktionierendes Firmensystem Änderungen vorgenommen werden sollen. "Never touch a running system". Schmieren Sie Ihrer Führung Honig ums Maul und sagen Sie ihm, wie sehr Sie in der Firma zufrieden sind und dass es nicht besser sein könnte.

~

Ihr Führungskollege kommt nach 2 Wochen zu Ihnen, und berichtet Ihnen, dass das Fortbildungseminar vom Chef gestrichen wurde. Seien Sie betreten. Tun Sie kund, wie sehr Sie das bedauern. Ermutigen Sie ihn, auf seinem Kurs weiterzumachen. Ihr Freund bedankt sich bei Ihnen, und erwähnt, dass es ihm gut tut, zu wissen, dass Sie auf seiner Seite sind. Versichern Sie ihm, dass Sie immer für ihn da sind (schließlich müssen Sie auf dem Laufenden bleiben, falls sich wieder solche Dinge auftun...).

~

Mittlerweile ist es Ihnen zu anstrengend geworden, MitarbeiterInnen abzuweisen, die mit Anliegen auf Sie zukommen. Sie lassen Sie vorsprechen, notieren sich alles, und versprechen (im Vier-Augen-Gespräch natürlich), dass Sie sich gerne um ihr Anliegen kümmern werden. Sie halten sie auf dem Laufenden... Sie wissen, ein zweites Mal traut sich ohnehin keiner mehr zu Ihnen zu kommen.

~

Ihre junge Sekretärin wünscht eine Vorsprache. Sie meldet Ihnen, dass sie schon seit längerer Zeit merkt, dass Ihre langjährige Chefsekretärin offenbar große private Probleme hat, dass Sie viele Fehler in ihrer Arbeit macht, dass sie mit dem Kontrollieren bzw. der Arbeitsübernahme oft schon gar nicht mehr zurande kommt. Sie macht sich große Sorgen um das psychische Befinden von Ihrer Kollegin. Sie hat schon alles versucht, Sie gut zu

