

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, dass 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,

