



## Praxisbeispiele

### **Flurfunk, Klatsch und Tratsch**

Wie immer kommt Frau Holle in die Firma. Einige sich unterhaltende Kollegen im Gang sehen sie und brechen ihr Gespräch abrupt ab. Frau Holle geht unbeeindruckt in ihr Büro und hört durch die geschlossene Tür einige Gesprächsfetzen: "...unglaublich, wirklich unerhört... die Holle denkt wohl, sie sei etwas Besseres...hat ein Verhältnis mit Herrn Münster..." usw.

Wo Menschen miteinander arbeiten, wird auch viel geredet, über alles und jeden. Selbstverständlich ist nicht alles wahr und natürlich sind Gerüchte das Allerschönste. Es ist nicht leicht, mit Klatsch und Tratsch umzugehen. Dabei es wichtig zu unterscheiden, ob man nun selbst Zielscheibe ist, oder ob andere einem die neuesten Gerüchte über Frau X und Herrn Y mitteilen wollen.

### **Faulsein ist angesagt**

Herr Mayer ist neu in der Abteilung. Er freut sich über die neue Herausforderung und ist hochmotiviert, sein Bestes zu geben, denn er möchte weiter erfolgreich aufsteigen. So packt er ordentlich zu und lässt bei Bedarf auch mal eine Pause ausfallen. Das wird von seinen Kolleginnen und Kollegen missbilligend beobachtet. Nach kurzer Zeit kommt Herr Genzen auf ihn zu und sagt zu ihm: "Sie sind ja noch neu hier, deshalb gebe ich Ihnen einen gut gemeinten Rat: Sie sollten nicht zu übereifrig sein, das sieht hier keiner gern. Vor Ihnen haben andere auch schon probiert, uns hier herumzuhetzen - die sind übrigens alle nicht mehr da."

Es gibt einige Abteilungen oder Bereiche, da gehört es beinahe zum guten Ton, faul und demotiviert zu sein. Wer hier ernsthaft arbeitet, mitdenkt oder mehr tut als die anderen, gerät schnell in die Schusslinie und wird leicht gemobbt.

### **Unfairer Kampf um einen begehrten Posten**

Frau Hertie ist für einen verantwortungsvollen Posten vorgesehen. Sie hat seit langem geduldig darauf hingearbeitet und nun könnte sich ihr Wunsch erfüllen - wenn da nicht einer ihrer Kollegen wäre, der es selbst auf diesen Posten abgesehen hat. Er beginnt damit, Gerüchte über Frau Hertie in die Welt zu setzen, zieht andere Kollegen auf seine Seite und hält wichtige Informationen von ihr fern.

Geht es darum, einen besseren Posten zu bekommen, spielen manche Menschen mit unfairen Mitteln. Es könnte sein, dass sie sich schlechtere Chancen ausmalen oder sie sind es einfach gewohnt, unsaubere Taktiken anzuwenden. Das wirklich Unangenehme ist, dass Sie es oft selbst nicht einmal merken, dass da jemand hinter Ihren Rücken Ihre Karriere sabotiert. Was Sie vielleicht merken ist, dass Erfolge ausbleiben und Sie wissen gar nicht warum.

### **Wenn ein Außenstehender bei Zielverfehlung kommt**

Im Unternehmen wird ein neues zentrales Geschäftsfeld unter der Leitung von Herrn Buster aufgebaut. Dieser verfügt über die entsprechende Fachqualifikation und das notwendige Netzwerk im Markt. Zur Stärkung des Geschäftsfeldes und zur „Landschaftspflege“ wird einer der Söhne eines wichtigen Politikers mit gleicher Fachqualifikation als Betriebsleiter in die neue Abteilung geholt. Von nun an versucht jeder, die Mitarbeiter sowie die Kollegen anderer Zentralabteilungen auf seine Seite zu ziehen. Wichtige Informationen werden gar nicht oder verfälscht an den zuständigen Generalbevollmächtigten weitergeleitet. Der Aufbau kommt nicht voran und Herr Buster verlässt entnervt das Unternehmen. Die neue Zentralabteilung wird nun in eine Tochtergesellschaft mit dem Prokuristen und einer von außen geholten fachlich geeigneten Führungskraft als weiteren Geschäftsführer umgewandelt. Der protegierte Betriebsleiter hatte sich natürlich Chancen auf den Geschäftsführerposten ausgerechnet, was jedoch nicht eintrat und versucht seinen neuen Vorgesetzten zu schikanieren.

Wer bei solch einer vorher nicht bekannten Gemengelage in ein Unternehmen kommt, wird leicht von Mitarbeitern gemobbt. Doch Führungsverantwortliche sollten durch Worte und Taten unmissverständlich zum Ausdruck bringen, dass weder Mobbing noch Staffing geduldet werden und entsprechenden Fällen mit aller Konsequenz entgegengetreten wird.