

Gesellschaftliche Ursachen für die Zunahme von Mobbing

Es gibt zahlreiche Veröffentlichungen von Machiavelli bis Ogger, die sich mit dem Unvermögen der Menschen und dem Vermögen, Intrigen zu spinnen, um im Mittelpunkt zu stehen, auseinandersetzen.

Kann es vorkommen, dass ich mir im Mittelpunkt manchmal selbst und anderen im Wege stehe?

G.Ogger - Autor von „Nieten in Nadelstreifen - Deutschlands Manager im Zwielficht“ - schreibt unter anderem:

Zur Moral

„Und gerade die Männer, denen die wirtschaftliche Existenz von Millionen Mitarbeitern anvertraut ist, zeigen immer deutlicher, dass sie die Moralvorstellungen, die sie von ihren Angestellten erwarten, auf sich selber beileibe nicht anzuwenden gedenken. Da dies den Mitarbeitern keineswegs verborgen bleibt, verlieren die Bosse immer mehr an Glaubwürdigkeit. Dies ist sicher einer der Gründe dafür, warum es in manchen Betrieben so unendlich mühsam ist Rationalisierungs-Maßnahmen durchzudrücken, oder auch nur richtige Zahlen über den tatsächlichen Geschäftsverlauf zu bekommen“.

Zu Kündigungen

„Die Stilllosigkeit fängt schon damit an, dass viele Vorgesetzte schlicht zu feige sind, den Betroffenen klipp und klar zu sagen, warum sie sich von ihnen trennen wollen“. Und „Gerissene Personalexperten freilich kennen noch eine Menge anderer Tricks, wie sie überflüssige Standeskollegen preiswert loswerden können. Letztlich geht es immer darum, den Mitarbeiter selbst zur Kündigung zu provozieren, weil dann keine oder nur eine geringe Abfindung fällig wird. Beliebt ist zum Beispiel die Methode, den zum Abschluss freigegebenen Kollegen kurzerhand zu versetzen“

Zu den Fehlern

- **Egoismus** „... Mittel zum Zweck der Befriedigung ganz persönlichen Machtstrebens“.
- **Zur Teamarbeit unfähig** „Interne Konkurrenz, die zur Monopolisierung von Informationen und Wissen führt und beispielsweise Herrschaftswissen produziert“. „Nach oben buckeln und nach unten treten, dieses alte Radfahrerprinzip beherrscht nach wie vor das Denken der Karrieremacher in den Chefetagen“.
- **Opportunismus** „Die Opportunisten auf den Chefsesseln sind unfähig, grundlegende Kursänderungen herbeizuführen. Fehlentwicklungen pflegen sie nicht zu beseitigen, sondern zuzukleistern. Sie sind zur wirklichen Führung gar nicht fähig, weil sie sich im Laufe ihrer Karriere abgewöhnt haben, eine eigene Meinung zu entwickeln und Ziele festzulegen. Sie predigen und pflegen durchaus einen kooperativen Führungsstil, doch bei genauerem Hinsehen zeigt sich, dass sie ihr Konzernschiff in Wahrheit einfach nur treiben lassen“.
- **Konformismus** „Eine der wesentlichen Ursachen für die mittelmäßigen Ergebnisse deutscher Unternehmen besteht darin, dass sich ihre Führungskräfte nicht an den tatsächlichen Bedürfnissen ihrer Kunden orientieren, sondern an den Maßnahmen der Konkurrenz“

- **Bürokratismus** „Dynamische Ellenbogentypen mit einem feinen Gespür für Menschen und Märkte werden auf der langen Ochsentour bis zum Vorstandssessel entweder ausgestoßen oder plattgewalzt“. „Die Sieger im Karriererennen der Führungskräfte haben früh gelernt, Risiken zu vermeiden, sich anzupassen, sich abzusichern“. „Die wichtigsten Führungsinstrumente der heutigen Konzernbürokraten sind Hausmitteilungen, Memos, Aktenvermerke, Gesprächsprotokolle. Mancher ist so sehr damit beschäftigt, vergangene Aktivitäten zu dokumentieren, dass er kaum dazu kommt, neue zu entfalten“.
- **Akademiker im Elfenbeinturm** „Die Schmalspurausbildung, wie sie in den meisten Betrieben üblich ist, vernachlässigt vor allem die Gebiete Menschenführung und Produktion. Unkenntnis und einseitige Erfahrungen führen bei deutschen Managern fast notgedrungen dazu, dass sie sich in ihr Spezialistenwissen einigeln und den Kollegen aus anderen Bereichen des Betriebes häufig mit Arroganz und Geringschätzung begegnen“.
- **Frostiges Betriebsklima** Dieter Frey, Professor für Wirtschaftspsychologie behauptet: „Es herrscht in vielen deutschen Firmen ein Klima der Angst und Schuldzuweisung. Nicht über das Krankschreiben sollte also in Deutschland lamentiert werden, sondern darüber, dass die Erkenntnisse der modernen Organisationspsychologie zur Erreichung eines mündigen und kreativen Mitarbeiters in vielen deutschen Firmen nur zögernd durchgesetzt werden. Zu schnell fühlen sich deutsche Führungskräfte in ihrem Selbstwert und Status bedroht, wenn sie mündige und kritische Mitarbeiter um sich haben“.
- **Insuffizienz** „Weil die dumpfen Herren der Wirtschaft mit ihrem Latein schnell am Ende sind, wenn die Probleme unübersichtlich werden, blüht das Beraterunwesen“. und „Da erhalten die -Medizinmänner- frühzeitig den Wink, wo sie mit ihren Sparvorschlägen ansetzen sollen, und um des fetten Honorars willen pflegen sie sich derlei Wünschen kaum zu widersetzen“.

Führungskräfte tragen in besonderem Maße zum Erfolg des Unternehmens bei. In Zeiten struktureller Veränderungen sind gerade Führungskräfte aufgefordert, die Mitarbeiter von den neuen Unternehmenszielen zu überzeugen, zur Aneignung fachlicher und sozialer Fähigkeiten zu motivieren und sich selbst mit der Aufgabe Führungsverantwortung auseinanderzusetzen und sich weiterzuentwickeln.

Führen, d.h. Mitarbeiter ermutigen, sich mit ihren Fähigkeiten und Kenntnissen ganz für die Unternehmensziele einzusetzen, ist keine Naturbegabung, sondern ein Lernprozess, der eine Führungskraft das ganze Berufsleben begleitet.

Dieser Lernprozess betrifft die Persönlichkeit der Führungskraft mindestens in gleichem Maße wie ihr Verhältnis zu den Mitarbeitern. Die wachsenden Ansprüche und Fähigkeiten der Mitarbeiter werden auch einen Wandel im Führungsstil bewirken müssen. Führung kann der jeweiligen Situation angepasst und der Grad der Einbeziehung und der Beteiligung der Mitarbeiter unterschiedlich sein, trotzdem muss das Verhalten der Führungskraft aber jederzeit, begründbar, transparent und konsequent sein.