

BOSSING UND STAFFING –

WENN ES IM UNTERNEHMEN MENSCHLICH UNSCHÖN WIRD

BOSSING

WAS IST DAS?

Bossing ist eine spezielle Form des Mobbing, bei dem die Attacken vom Vorgesetzten ausgehen und einen oder mehrere Mitarbeiter treffen.

Es tritt auf, wenn ein Chef seine Macht missbraucht, um einen Mitarbeiter systematisch zu schikanieren, zu degradieren oder zu drangsalieren.

Die Angriffe können willkürlich und verletzend sein und zielen darauf ab, das Opfer auszugrenzen.

Es ist wichtig, die Anzeichen von Bossing frühzeitig zu erkennen und darauf zu reagieren.

Typische Angriffe können sich auf die Arbeitsebene beziehen, wie das Anordnen von sinnlosen Tätigkeiten oder das öffentliche Äußern von unsachlicher Kritik.

Auf der persönlichen Ebene kann es zu Verleumdung oder Ausgrenzung aus dem Team kommen.

Wenn Sie sich in einer solchen Situation befinden, ist es ratsam, Unterstützung zu suchen und sich über mögliche Schritte zu informieren, um das Problem anzugehen.

Nachfolgende Tabelle gibt einen guten Überblick über Führungsverhalten, das nicht geduldet werden sollte.

In einer weiteren Tabelle finden Sie Verhaltensweisen, die grundsätzlich auf destruktives Führungsverhalten hinweisen.

BOSSING oder STAFFING: Was tun?

	Merkmale für Bossing*: abusive Supervision (feindseliges Führungsverhalten)	bitte ankreuzen
	Vorgesetzter: Verhalten	
1	Unterstellt „Fehler“, die gar nicht begangen wurden	
2	Einschüchterndes/feindseliges Verhalten (zum Beispiel Starren)	
3	Abwerten von Ideen oder Gefühlen in Meetings („Seien Sie nicht albern“)	
4	„Kaltstellen“, „totschweigen“	
5	Scheinbar unkontrollierte Gemütsschwankungen vor der Belegschaft	
6	Stellt wahllos Regeln auf, die selbst nicht befolgt werden	
7	Ignoriert hervorragende Arbeit	
8	Harsche, beständige Kritik; Zielperson erfüllt angeblich Ansprüche nicht	
9	Hat destruktive Gerüchte über eine Person gestreut oder diese nicht gestoppt: 56 Prozent	
10	Wiegelt Mitarbeiter gegen den Betroffenen auf	
11	isoliert Mitarbeiter von Kollegen, sozial oder räumlich	
12	„Ekelhaftes“, aber nicht illegales Verhalten	
13	Anschreien, Brüllen oder Wutausbruch, kalte Schulter zeigen um eine Person vor Kollegen zu demütigen	
14	Nimmt Erfolge von Mitarbeitern für sich in Anspruch	
15	Lügt bei Feedback-Runden über die Leistung des Angestellten	
16	Wird willkürlichen Anweisungen nicht Folge geleistet, gilt man als „aufsässig“	
17	Persönliche Informationen werden für private oder öffentliche Bloßstellung missbraucht	
18	Übt Rache, nachdem das Opfer Beschwerde eingelegt hat	
19	Beleidigungen wegen Geschlecht, Herkunft oder Behinderung	
20	Überträgt unbeliebte Aufgaben als Bestrafung (sinnfreies Arbeiten)	
	weitere Verhaltensauffälligkeiten	bitte ankreuzen und ggf. ergänzen
21	Entzug von Privilegien	
22	Gerüchte streuen	

BOSSING oder STAFFING: Was tun?

23		
24		
	*Dieses Verhalten zeigt sich regelmässig, systematisch und über einen längeren Zeitraum	

	Grundsätzliches destruktives Führungsverhalten	bitte ankreuzen
	Vorgesetzter: Verhalten	
1	Überheblichkeit	
2	Mikromanagement	
3	unklare Anweisungen	
4	Dritten die Schuld zuweisen	
5	übertriebene Freundlichkeit	
6	ständige Kritik	
7	Favoritismus	
8	übermässige Kritik	
9	fehlendes Feedback	
10	nicht ansprechbar bei Problem - "verschlossene Türe"	
11	Extreme Ungeduld	
12	mangelnde Empathie	
13	Keine strategische Zielrichtung	
14	unrealistische Erwartungen	
15	Mangel an Anerkennung & Wertschätzung	
16	Neigung zu Wutausbrüchen	
17	Hat keinen klaren Blick auf die notwendigen Business-Entscheide	
18	Kommuniziert unklar oder gar nicht	
19	Misstrauenskultur	
20	Fördert die Mitarbeiter nicht	

BOSSING oder STAFFING: Was tun?

	weitere Verhaltensauffälligkeiten	bitte ankreuzen und ggf. ergänzen
21	Autorismus	
22	Trifft keine Entscheidungen	
23		
24		

STAFFING

Gibt es auch den umgekehrten Fall, dass Mitarbeitende und ganze Teams den Vorgesetzten mobben?

Ja, es gibt Fälle, in denen Mitarbeiter und Teams ihren Vorgesetzten mobben. Dieses Phänomen wird als Staffing bezeichnet.

Es kann vorkommen, dass Mitarbeiter die Arbeit verweigern, Gerüchte über den Chef verbreiten oder ihn verbal angreifen.

Staffing untergräbt die Autorität des Vorgesetzten und kann dazu führen, dass auch andere den Respekt vor ihm verlieren.

Es ist wichtig, dass Vorgesetzte die Anzeichen von Staffing erkennen und entsprechende Massnahmen ergreifen, um die Situation zu adressieren und zu lösen.

Professionelle Hilfe oder das Gespräch mit Vertrauenspersonen können dabei unterstützend wirken

WIE KANN EIN VORGESETZTER AUF STAFFING REAGIEREN?

Ein Vorgesetzter kann auf verschiedene Weise auf Staffing reagieren.

Hier sind einige Schritte, die ergriffen werden können:

Kommunikation: Offene Gespräche mit den Mitarbeitern suchen, um die Ursachen für das Verhalten zu verstehen.

Konfliktmanagement: Konflikte sollten nicht ignoriert, sondern aktiv und konstruktiv angegangen werden.

Grenzen setzen: Klare Grenzen definieren, was im Team akzeptabel ist und was nicht.

Unterstützung suchen: Externe Beratung oder Coaching in Anspruch nehmen, um mit der Situation umzugehen.

Teamdynamik verbessern: Teambuilding-Maßnahmen ergreifen, um das Arbeitsklima und die Zusammenarbeit zu fördern.

Disziplinarische Maßnahmen: In schweren Fällen können auch disziplinarische Maßnahmen notwendig sein.

Es ist wichtig, dass Vorgesetzte auf Staffing besonnen und professionell reagieren, um die Situation nicht zu verschärfen.

WIE KANN EIN VORGESETZTER DAS VERTRAUEN DER MITARBEITENDEN ZURÜCKGEWINNEN?

Ein Vorgesetzter kann das Vertrauen seiner Mitarbeiter auf verschiedene Weise zurückgewinnen. Hier sind einige Schritte, die dabei helfen können:

Eigene Fehler anerkennen: Es ist wichtig, dass Führungskräfte zu ihren Fehlern stehen und diese offen zugeben. Dies zeigt Integrität und den Willen zur Verbesserung.

BOSSING oder STAFFING: Was tun?

Transparent kommunizieren: Offenheit und Transparenz in der Kommunikation helfen dabei, Vertrauen aufzubauen. Informationen sollten nicht zurückgehalten werden.

Verlässlichkeit zeigen: Versprechen halten und konsistent handeln. Mitarbeiter müssen sich darauf verlassen können, dass ihr Vorgesetzter sein Wort hält.

Respekt und Wertschätzung ausdrücken: Mitarbeiter fühlen sich wertgeschätzt, wenn ihre Arbeit und Meinung respektiert werden. Dies fördert das Vertrauensverhältnis.

Aktives Zuhören praktizieren: Auf die Anliegen und Sorgen der Mitarbeiter eingehen und ihnen Aufmerksamkeit schenken.

Unterstützung anbieten: Den Mitarbeitern Hilfe und Unterstützung bieten, sowohl beruflich als auch persönlich, wenn nötig.

Gemeinsame Ziele entwickeln: Mit den Mitarbeitern gemeinsame Ziele erarbeiten, um das Teamgefühl und die Zusammenarbeit zu stärken².

Empathie zeigen: Sich in die Lage der Mitarbeiter versetzen und Verständnis für ihre Situation zeigen.

Diese Schritte können dazu beitragen, eine positive und vertrauensvolle Arbeitsumgebung zu schaffen und das Vertrauen der Mitarbeiter langfristig zurückzugewinnen.