

Wenn ein Mitarbeiter den Betrieb / das Team aufgrund eines Mobbing-Problems verlassen hat ...

Was kann und soll ich als Führungskraft tun, um den Vorfall aufzuarbeiten und das Team zu „reparieren“?

Vorschlag:

außerordentliches Team-Meeting einberufen und nach den folgenden Richtlinien moderieren

Sinn und Zweck der Besprechung

- Abschluss dieser Konfliktphase (um wieder Energie und Konzentration für die Arbeit zu haben)
- Aussprechen, was ohnehin da ist und in den Köpfen umgeht
- einander Feedback geben, v.a. Mitarbeiterinnen an Chef und Chef an Mitarbeiterinnen
- nach der Erschütterung Sicherheit und Vertrauen (wieder)herstellen
- persönliche Verantwortung für den Geist im Team übernehmen

Spielregeln

1. reihum sagt jede (auch Chef, am besten am Schluss jeder Runde) etwas zur Frage 1., dann reihum zur Frage 2. usw. Am Schluss jeder Runde kann man noch ergänzen, wenn man etwas Wichtiges vergessen hat
2. am besten subjektiv sprechen - es geht hier nicht um irgendeine objektive Wahrheit (also möglichst Formulierungen wie „Ich habe das so und so gefunden.“ statt „Das war so und so.“)
3. nicht diskutieren, kommentieren, unterbrechen während der Runden
4. möglichst mit Respekt einander zuhören, gelten lassen

Fragen für die einzelnen Runden

1. was hat mich belastet in den letzten Wochen - was hat mir geholfen in den letzten Wochen?
2. was habe ich vom Chef gut gefunden im Umgang mit Frau P.?
was habe ich vom Chef gut gefunden im Umgang mit mir?
3. was hätte er „besser“ machen können?
4. was war mein Anteil an dem ganzen Problem? - was habe ich gelernt? (kann ruhig eine Kleinigkeit sein - hier geht es nicht um „Schuld“, sondern um lernen für die Zukunft)
5. was wünsch ich mir für unser Team?
in welcher Form übernehme **ich** gern Verantwortung für einen guten Geist in unserem Team? (darf ein ganz kleiner Beitrag sein)
6. Abschluss - wie geht's mir jetzt?
Oder: wie war diese Besprechung für mich?
Oder: wem von den Mitarbeiterinnen möchte ich noch was Gutes sagen?

Einleitende Gedanken

- Es war eine Erschütterung für das Team, es ist noch viel offen. Das kostet Energie - man kann jetzt zumindest einen „Teil“ abschließen, um dann ruhiger weiterarbeiten zu können.
- Es geht um Vertrauen festigen oder wiederherstellen - einander wissen lassen, woran wir sind
- Es geht um Aussprechen dessen, was uns sowieso beschäftigt (z.B. Schuldgefühle, Wut, Sorge, Schrecken, Verunsicherung, beleidigt Sein usw.)
- Es ist in der Gruppe was „passiert“/*passiv* - jetzt *aktiv* Verantwortung übernehmen für das Wohlergehen in der Gruppe, für die Zukunft
- Kurz informieren, wie es weitergeht - Strategie und Ziele darlegen

Zielzustand nach der Besprechung

Wertschätzung/ Vertrauen: Die Mitarbeiterinnen und der Chef haben sich ihre gegenseitige Wertschätzung und ihr Vertrauen ausgesprochen.

Teamgeist: Zusammenhalt, Motivation, Aufrichtigkeit und Verantwortung der Einzelnen für das Team sind stärker als vor der Krise

Arbeit/ Ruhe: Das Team kann sich wieder auf die Arbeit konzentrieren.

Transparenz/ Sicherheit: Die Mitarbeiterinnen wissen Bescheid über die weiteren Schritte, Überlegungen, Vorgehensweisen. So kann Gerüchten und Alleingängen und Pakten vorgebeugt werden.