

## Ausgangssituation

Die Ausgangssituation in dem Unternehmen ist von verschiedenen problematischen Aspekten geprägt. Es sind Fälle von Mobbing aufgetreten, bei denen Mitarbeitende systematisch schikaniert, belästigt oder ausgegrenzt werden. Dieses Verhalten hat zu einem starken Leidensdruck bei den Betroffenen geführt und das Arbeitsklima erheblich belastet.

Darüber hinaus herrscht ein ausgeprägtes Misstrauen gegenüber den Führungskräften unter den Mitarbeitenden. Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass Führungskräfte ihr Machtverhältnis ausnutzen, um Angst zu verbreiten und ihre Autorität auf eine destruktive Weise auszuüben. Die fehlende Transparenz und Kommunikation seitens der Führungskräfte verstärkt das Misstrauen und erschwert die Zusammenarbeit.

Die Angst, die von diesen Führungsstrategien ausgeht, hat einen negativen Einfluss auf das Arbeitsklima und die Produktivität. Mitarbeitende fühlen sich eingeschüchtert und unsicher, was ihre Motivation und Leistungsfähigkeit beeinträchtigt. Die Ausgrenzung von Mitarbeitenden als Führungsstrategie trägt dazu bei, dass das Vertrauen unter den Kollegen erodiert und die Teamarbeit leidet.

Insgesamt herrscht eine toxische und ungesunde Arbeitsatmosphäre im Unternehmen. Die Auswirkungen der Mobbingfälle, das Misstrauen gegenüber Führungskräften sowie die Angst und Ausgrenzung von Mitarbeitenden haben langfristige Konsequenzen für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden, die Zusammenarbeit und letztendlich die Unternehmensperformance. Es ist dringend erforderlich, eine Veränderung herbeizuführen und eine gesunde Konfliktkultur einzuführen, um diese Probleme anzugehen und ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen.

Projektbeschreibung: Das Ziel dieses Projekts ist es, eine gesunde Konfliktkultur in einem Unternehmen einzuführen und damit die vorherrschenden Probleme von Mobbing, Misstrauen gegenüber Führungskräften, Angst und Ausgrenzung von Mitarbeitenden anzugehen. Durch die Implementierung einer konstruktiven Konfliktkultur soll ein respektvolles und kooperatives Arbeitsumfeld geschaffen werden, das auf Vertrauen, Offenheit und Zusammenarbeit basiert.

## Projektumsetzung:

Folgende Maßnahmen sind in so einer Situation wichtig:

- 1. Sensibilisierung und Aufklärung:**  
Um das Bewusstsein für die Auswirkungen von Mobbing, Misstrauen und Ausgrenzung zu schärfen, werden Schulungen und Workshops für alle Mitarbeiter angeboten. Diese sollen das Verständnis für die Bedeutung einer gesunden Konfliktkultur fördern und die negativen Auswirkungen von schädlichem Verhalten verdeutlichen.
- 2. Überprüfung und Anpassung von Führungsstrategien:**  
Es wird eine Überprüfung der aktuellen Führungsstrategien und -praktiken durchgeführt. Hierbei werden mögliche Faktoren identifiziert, die zu Misstrauen und Ausgrenzung führen könnten. Basierend auf den Ergebnissen werden notwendige Anpassungen vorgenommen, um eine offene und vertrauensvolle Führungskultur zu fördern.
- 3. Konfliktmanagement-Trainings für Führungskräfte:**  
Führungskräfte spielen eine entscheidende Rolle bei der Schaffung einer gesunden Konfliktkultur. Daher werden spezifische Schulungen und Trainings für Führungskräfte angeboten, um ihnen die notwendigen Fähigkeiten und Werkzeuge zur effektiven Konfliktlösung und -prävention zu vermitteln. Diese Schulungen können Themen wie Kommunikation, Empathie, Konfliktdeeskalation und Führungsverhalten behandeln.

#### 4. Implementierung von Richtlinien und Verfahren:

Es werden klare Richtlinien und Verfahren eingeführt, die den Umgang mit Konflikten, Mobbing und Ausgrenzung regeln. Diese Richtlinien sollten transparent sein und den Mitarbeitenden klare Wege zur Meldung von Vorfällen und zum Erhalten von Unterstützung bieten. Ein strukturierter Prozess zur Bearbeitung von Beschwerden und zur Durchführung von Untersuchungen sollte ebenfalls implementiert werden.

#### 5. Schaffung eines unterstützenden Arbeitsumfelds:

Das Unternehmen sollte Mechanismen schaffen, die den Mitarbeitenden ein unterstützendes Arbeitsumfeld bieten. Dies kann die Einrichtung von Vertrauenspersonen, Beratungsangeboten oder Mentoring-Programmen umfassen, um den Mitarbeitenden eine Anlaufstelle für Hilfe und Unterstützung zu bieten.

#### 6. Regelmäßige Evaluation und Anpassung:

Das Projekt sollte regelmäßig evaluiert werden, um den Fortschritt und die Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen. Auf Grundlage dieser Bewertungen können Anpassungen vorgenommen werden, um sicherzustellen, dass die gewünschten Veränderungen erreicht werden und das Arbeitsumfeld kontinuierlich verbessert wird.