

Psychische Bewältigung

Bewältigungsstrategien für Betroffene

Wenn Sie gemobbt werden, suchen Sie sich bitte eine/n Psychologin/en auf. Zunächst hat jeder Mensch, ob gemobbt oder nicht gemobbt, die Selbstverantwortung, sich aktiv um die Erhaltung seines seelischen und körperlichen Wohlbefindens zu kümmern.

Ihre Einstellungen können mobbingfördernd sein.

Einige Beispiele zur Verdeutlichung:

„Ich muss von allen Menschen immer gemocht werden. Konflikte dürfen nicht offen angesprochen werden. Keiner versteht mich. Ich darf keine Schwäche zeigen, muss immer stark sein, ... „

Mit der Einstellung, von allen immer „geliebt“ zu werden, stehen die Betroffenen vor dem Problem, dass jede ablehnende Handlung einer Katastrophe gleichkommt. Kommt dazu, dass Schwächen nicht gezeigt oder Konflikte nicht offen angesprochen werden dürfen, ziehen sie sich innerlich enttäuscht zurück. Die Gegenseite kann dann das Schweigen beliebig deuten.

Wichtig ist, die dabei ablaufenden Gedanken und Gefühle aufmerksam wahrzunehmen und zu entscheiden, welche zur Entschärfung oder zur Eskalation der Situation beitragen.

Sie sind dafür geeignet, das eigene Verhalten in Konfliktsituationen kritisch unter die Lupe zu nehmen und neue Bewältigungsstrategien zu erlernen.

In Stressbewältigungs- und Mobbing-Seminaren können solche Strategien in Rollenspielen eingeübt werden. Die Scheu vor neuen Reaktionen gegenüber Arbeitskollegen/innen (aber auch im Privatleben!) kann so leichter überwunden werden.

Gerade dann, wenn der ursprüngliche Konflikt noch nachvollziehbar ist, besteht die realistische Chance, sich durch Gespräche mit dem einzelnen Mobber oder der Mobberin wieder zu versöhnen.

Schweigt man und frisst den Groll in sich hinein, kann es nur schlechter werden.

Wenn der „Mobbingkarren“ schon festgefahren ist, sich im Bewusstsein der Gemobbten Hoffnungslosigkeit festgesetzt hat und körperliche und seelische Beschwerden schon stark ausgeprägt sind, dann ist dringend professionelle Hilfe erforderlich.

Gemobbte sollten sich nicht ihrer psychischen Verletzungen schämen, die ihnen ihre Arbeitsumgebung zugefügt hat. Jeder Mensch würde mit psychosomatischen und psychischen Symptomen reagieren, wenn ihm lange genug auf der „Seele herumgetrampelt“ worden wäre.

Betriebsratsmitglieder und gewerkschaftliche Vertrauensleute sollten in dieser Phase die besten Ansprechpartner, um an weitere Informationen über Hilfsangebote zu gelangen.

Diese Hilfsangebote können beispielsweise darin bestehen, in Beratungsgesprächen mit Psychologen/Psychologinnen und anderen qualifizierten Experten und Expertinnen einen Menschen zu haben, der zuhört und sie in ihrem Leiden versteht.

Entspannungsverfahren haben sich bei der Linderung der körperlichen und seelischen Beschwerden sehr gut bewährt. Sie sind allerdings kein Ersatz für die Beseitigung der Ursachen oder die Notwendigkeit einer Psychotherapie.

Besonders geeignet sind das Autogene Training und die Progressive Muskelentspannung. Ebenso eignet sich aktiver Sport, um die Spannungszustände zu lindern.

Handlungsmöglichkeiten von Kollegen und Kolleginnen

Kollegen und Kolleginnen, die mitbekommen, wie eine Person aus ihrer Abteilung von einem oder mehreren anderen Kollegen oder Kolleginnen oder von Vorgesetzten gemobbt wird, stecken in einer schwierigen Lage.

Empfinden sie die Situation als unfair und gemein, entsteht meistens der Impuls zu helfen. Gleichzeitig haben sie Angst davor, selbst zu Gemobbten zu werden, wenn es ihnen nicht gelingt, die Feindseligkeiten zu beenden.

Fakt ist: Schuldig machen sie sich auf jeden Fall, wenn sie gar nichts unternehmen. Denn durch Zuschauen bestärken sie die Mobber stillschweigend in der Rechtmäßigkeit ihres Tuns.

Sie sind zu „Möglichmachern“ geworden.

Aus der Sozialpsychologie ist bekannt, dass beim Beobachten von Not- und Gefahrensituationen typische Gedankenmuster ablaufen. Diese tragen dazu bei, dass man, ohne Schuldgefühle zu haben, untätig zuschaut.

Jeder denkt:

„Ich bin doch nicht der einzige, der mitkriegt, was hier läuft. Soll doch einer der anderen eingreifen!“ oder „Wenn keiner etwas unternimmt, dann sind die Angreifer vielleicht im Recht. Ich will mich doch nicht blamieren, indem ich etwas Falsches tue.“

Fatalerweise laufen diese Gedanken bei vielen Menschen in gleicher oder ähnlicher Weise ab. Die Folgen sind immer die gleichen. Die Gemobbten werden weiter schikaniert. Ist einem dieser Sachverhalt einmal klar geworden, gibt es keine Entschuldigung mehr für untätiges Zuschauen.

Selbstverständlich gehört viel Zivilcourage dazu, allein gegen mehrere Mobber oder Mobberinnen oder Schikanierten der Vorgesetzten vorzugehen.

Es hat sich bewährt, in Einzelgesprächen im Kollegenkreis die eigene Betroffenheit zum Ausdruck zu bringen und den anderen nach seiner/ihrer Sicht der Dinge zu fragen. Solange man den anderen nicht in die Enge treibt (z. B. „Was treiben Sie mit Herrn W. für ein mieses Spiel!“ statt besser „Ich habe das Gefühl, Herr W. wird von den meisten in der Abteilung geschnitten. Haben Sie eine Idee, woran das liegt?“), besteht die Chance, in kleinen Schritten ein Problembewusstsein unter den Kollegen und Kolleginnen zu schaffen.

Ist man sich unsicher, selbst in der geschilderten Weise aktiv zu werden, kann man wenigstens den Betriebsrat oder je nach Einzelfall auch Vorgesetzte informieren, aber leider finden auch dort nicht immer die Betroffenen die Hilfe und Unterstützung die sie erwarten.

Wer sich ausführlicher über sinnvolles Verhalten in Konfliktsituationen informieren möchte, kann sich anhand der Literaturliste geeignete Bücher besorgen. Empfehlenswert, nicht nur für den Beruf, sondern auch die eigene Lebenszufriedenheit, ist die Teilnahme an einem Seminar zum z.B. zum Thema „Konfliktvorbeugung im Gespräch“ oder ähnlich lautenden Seminaren, in denen es um das Miteinander von Menschen in schwierigen Situationen geht. Selbsthilfegruppen sind dort sicher auch sehr hilfreich.

Quelle zum Teil: IGM