

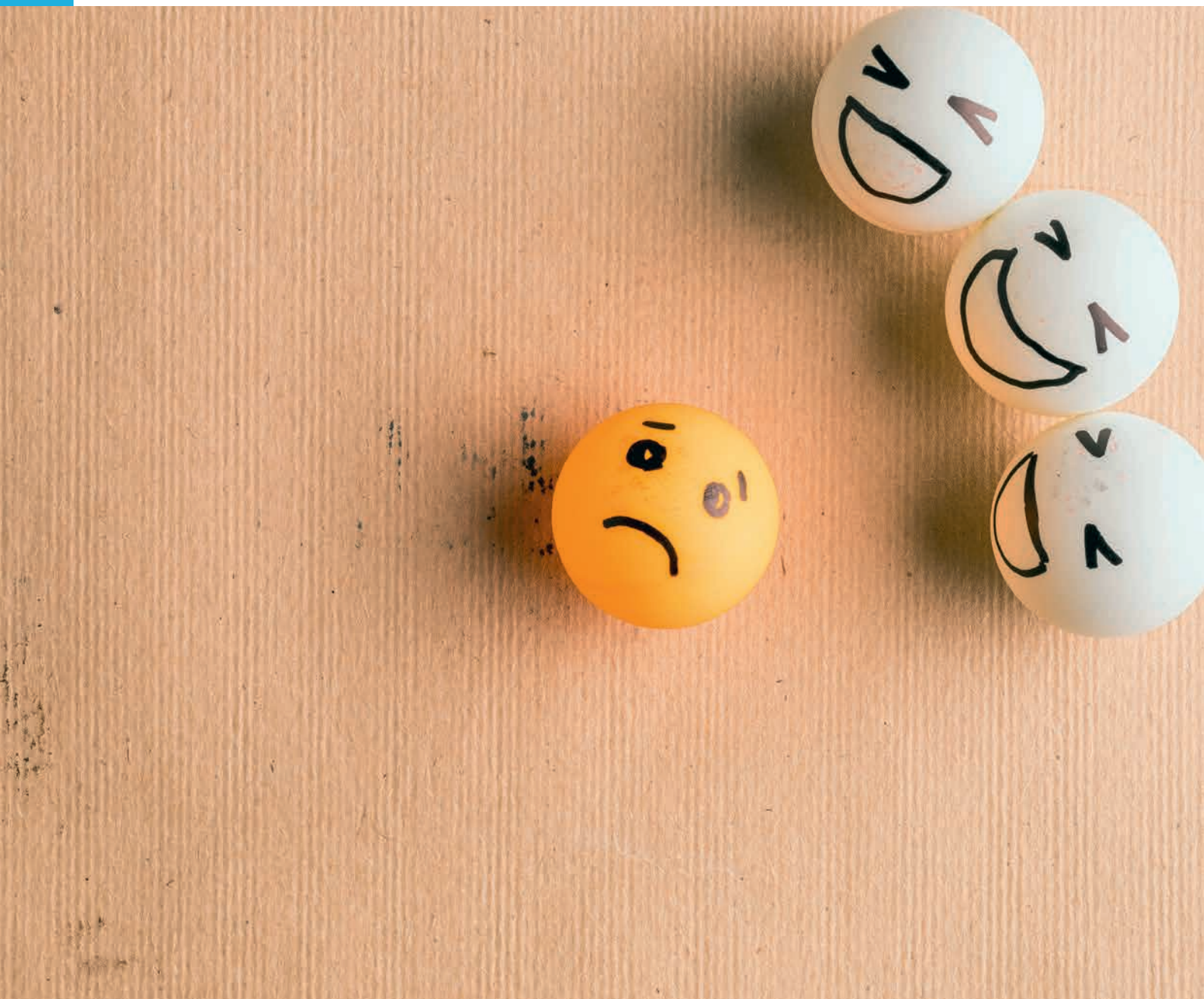
Lebensnah

Magazin der Klinik SGM Langenthal
N° 2 | Oktober 2018



KLINIK SGM LANGENTHAL

Psychosomatik
Psychiatrie
Psychotherapie



Mobbing

■ **Interview**
Grundlagen von Mobbing

→ Seite 4

■ **Fachbericht**
Mobbingprävention im Betrieb

→ Seite 6

■ **Gastbeitrag**
Psychotherapie bei
Mobbingbetroffenen

→ Seite 8

Inhalt

- 3 Editorial**
Nächstenliebe als Mobbingprophylaxe

- 4 Interview**
Grundlagen von Mobbing

- 6 Fachbericht**
Mobbingprävention im Betrieb

- 8 Fachbericht Gastbeitrag**
Psychotherapie bei Mobbingbetroffenen

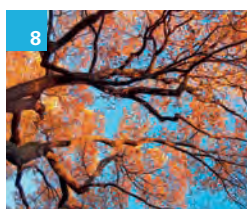
- 10 Erfahrungsbericht**
Mittelstufe: Mobbingzeit

- 11 Fachvorträge / Veranstaltungen**
Fachvorträge
«Suizidgefahr – was tun?», 30.10.2018

«Achtsamkeit lernen – Lebenskompetenz gewinnen»,
27.11.2018

Konzert
«Mini Gschicht mit Gott», Toby Meyer, 14.2.2019

- 12 Innehalten**
Sich selbst und andere achten



Impressum

Klinik SGM Langenthal
Weissensteinstrasse 30
CH-4900 Langenthal
Telefon +41 62 919 22 11
Fax +41 62 919 22 00
info@klinik-smg.ch
klinik-smg.ch

Redaktionsleitung

Dr. Jacqueline Bee
Klinik SGM Langenthal
lebensnah@klinik-smg.ch

Lektorat

Inés Flück, sprach-art, Wettingen

Bilder

Klinik SGM Langenthal
shutterstock

Druck

Druckerei Schürch AG, Huttwil
Gedruckt auf 100% Recycling-
papier, vollständig chlorfrei
gebleicht, FSC-zertifiziert und
CO₂-neutral, Auflage: 1000 Expl.

Gestaltung

NORDFABRIK AG, Burgdorf

Gratis-PDF-Download

Das «Lebensnah» erscheint
zweimal jährlich. Es steht unter
klinik-smg.ch/lebensnah als
kostenloser PDF-Download zur
Verfügung.

Für die Postzustellung verrechnen wir pro Ausgabe pauschal CHF 5.– (Versand nur innerhalb der Schweiz).

© Klinik SGM Langenthal: Das Herunterladen des Magazins «Lebensnah» als PDF-Datei von der Klinik-Website ist ausschliesslich für den persönlichen Gebrauch erlaubt. Verwendung und/oder Vervielfältigung der Artikel bedürfen der vorgängigen schriftlichen Genehmigung durch die Klinik SGM Langenthal.

Bankkonto für Spenden

Credit Suisse AG
8070 Zürich
PC-Konto 80-500-4
Klinik SGM Langenthal
Weissensteinstrasse 30
CH-4900 Langenthal
IBAN CH36 0483 5042
1776 9100 3

Klinik SGM Langenthal

Die Klinik SGM Langenthal ist eine anerkannte Fachklinik für Psychosomatik, Psychiatrie und Psychotherapie mit stationären und ambulanten Behandlungsangeboten. Wir behandeln unsere Patientinnen und Patienten auf der Basis einer wissenschaftlich orientierten, fachlich fundierten und menschlich engagierten Medizin. Unsere fachliche Kompetenz ist mit einem ganzheitlich-christlichen Menschenbild verbunden.

Stiftung für ganzheitliche Medizin SGM

Mitglied u.a. von:





Editorial

Nächstenliebe als Mobbingprophylaxe

Liebe Leserin, lieber Leser

Die aktuelle Ausgabe des «Lebensnah» beschäftigt sich mit dem Thema Mobbing. Auch wenn der Begriff in den letzten Jahren medial etwas weniger häufig präsent war, ist das Thema im therapeutischen Kontext nach wie vor wichtig. Sei es bei Jugendlichen, die durch soziale Medien eine neue Form von Mobbing erleben, oder im Zusammenhang mit dem «klassischen» Mobbing in der Arbeitswelt oder in der Schule. Wenn selbst politische Instanzen und Regierungen uns einreden wollen, «ich zuerst» könne eine ganze politische Agenda und damit Inhalte ersetzen, dann geht dabei vor allem etwas verloren: die Nächstenliebe.

Wenn in Gemeinschaften, Firmen und Institutionen Nächstenliebe und Gerechtigkeit nicht mehr aktiv reflektiert und gefördert werden, dann ist dies Nährboden für ein äusserst egoistisches und ausgrenzendes Nebeneinander. Andersartigkeit (Diversity) wird nicht mehr als Chance gesehen, sondern dient der Ausgrenzung und der entwertenden Taxierung, nur um sich selbst über andere stellen zu können. Mobbing ist somit nicht nur tief verletzend für die Betroffenen, sondern auch ein Zeichen der Werthaltung einer Gruppe, in der

Mobbing entsteht. Dabei könnten neben der Nächstenliebe die sogenannten Kardinaltugenden, die seit der Antike in leicht modifizierter Form immer wieder diskutiert werden – Klugheit, Gerechtigkeit, Tapferkeit, Mässigung – ein Leitfaden für Verantwortliche (Leader) einer Gruppe sein: Verhalten wir uns klug? Sind wir gerecht? Stehe ich tapfer für meine Mitmenschen ein? Mässigen wir uns immer wieder? Aber das Wichtigste: Lieben wir unsere Nächsten wie uns selbst?

Ich danke unseren Autoren herzlich für ihre wertvollen Artikel, insbesondere Frau Stam für das Gespräch und Dr. med. Kupferschmid für seinen Gastbeitrag. Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.



■ **Nathan Keiser**
CEO



Interview mit Claudia Stam, Fachstelle Mobbing und Belästigung

Grundlagen von Mobbing

■ Unter hohem Druck, bei mangelnder Transparenz oder unklaren Zuständigkeiten beginnen manche Menschen, andere gezielt zu plagen. Arbeitgeber tun gut daran, solchen Zuständen gar nicht erst einen Nährboden zu bieten. Betroffene ersticken die Versuche anderer, ihnen zuleide zu werken, mit Vorteil im Keim.



■ Frau Stam, was versteht man unter Mobbing?

In der Fachwelt spricht man von Mobbing, wenn eine Person oder eine Gruppe wiederholt und über eine längere Zeitspanne die Würde eines anderen Menschen verletzt.

Dies geschieht, indem die betroffene Person schikaniert, übergangen, abgewertet, beleidigt oder schlicht ignoriert wird. Das vereinzelt Auftreten einer oder mehrerer dieser Handlungen ist rechtlich gesehen legal und für Aussenstehende harmlos, in seiner Kumulation aber äusserst zerstörerisch. Geht das Mobbing vom Chef oder der Chefin aus, spricht man von Bossing.

Klar zu unterscheiden sind Mobbing und Konflikte. Letztere sind alltäglich, sie entstehen überall dort, wo Menschen miteinander zu tun haben. Werden

ernsthafte und andauernde Konflikte jedoch nicht frühzeitig erkannt und gelöst, können sie sich zu Mobbing weiterentwickeln. Aber aufgepasst: Nicht hinter jeder Auseinandersetzung, nicht hinter jeder Kritik verbirgt sich tatsächlich ein gezieltes Mobbing.

■ Was sind die Ursachen für Mobbing?

Forscht man nach den genauen Ursachen, stösst man oft auf Hinweise für eine ungenügende oder überforderte Mitarbeiterführung, Angst vor Arbeitsplatzverlust oder eine mangelhafte Arbeitsorganisation. Neid und Missgunst bieten ebenfalls einen guten Nährboden für anhaltende Konflikte.

■ Wird heute mehr gemobbt als früher?

Diese Frage ist so nicht zu beantworten. Mobbing gibt es ohne Zweifel schon lange. Der Begriff seinerseits wurde 1993 vom schwedischen Forscher Heinz Leymann für ungelöste Konflikte am Arbeitsplatz eingeführt. In unserer Praxis beobachten wir,

dass in wirtschaftlich schlechten Zeiten mehr Betroffene in unserer Fachstelle Hilfe suchen. Dies erstaunt nicht, wenn man bedenkt, dass der Druck und der Konkurrenzkampf grösser, die Möglichkeiten für einen Stellenwechsel hingegen kleiner werden.

■ Wo wird am meisten gemobbt?

Mobbingfälle gibt es nach unserer Erfahrung auf allen hierarchischen Stufen und in allen Branchen. Gemäss einer nationalen Studie des Staatssekretariates für Wirtschaft (SECO) aus dem Jahr 2002 weisen das Gastgewerbe und die Tourismusbranche sowie Berufe im Gesundheitswesen einen überdurchschnittlichen Anteil der erfassten Mobbingfälle auf.

■ Gibt es typische Mobbingopfer?

Es kann jede und jeden treffen. Häufig stellt man bei der Untersuchung konkreter Fälle fest, dass Mobbing aufgrund bedeutender Mängel in der Arbeitsorganisation und/oder in der Führung entstehen konnte. Mobbing kann speziell Personen treffen, die sich in sozialen Situationen unsicher verhalten, aufkommende Konflikte zu spät wahrnehmen oder Spannungen und Kontroversen generell eher vermeiden.

■ Was sind die Folgen von Mobbing?

Mobbing hat oft gravierende Folgen, für die Arbeitnehmenden ebenso wie für die Betriebe. Die meisten direkt Betroffenen leiden unter depressiven Verstimmungen, Konzentrations- und Schlafstörungen, sinkendem Selbstwertgefühl, Schuldgefühlen etc. Sicher ist, dass Leistung und Motivation nachlassen und dass die Absenzen infolge Krankheit zunehmen. Fachleute schätzen, dass durch einen Mobbingfall für einen Betrieb Kosten in der Grössenordnung eines Jahreslohns entstehen.

■ Was empfehlen Sie den von Mobbing Betroffenen zu tun?

Viele Mobbingbetroffene harren in ihrer belastenden Situation aus und suchen sich – wenn überhaupt – erst dann professionelle Hilfe, wenn sie bereits ernsthafte gesundheitliche Probleme haben. Genau dann ist die Situation am Arbeitsplatz aber meist schon derart verfahren, dass auch eine Intervention oder weitere Gespräche kaum mehr Aussicht auf Erfolg haben. Ausharren lohnt sich also nicht!

Der Arbeitgeber ist von Gesetzes wegen verpflichtet, Mobbing zu verhindern und zum Schutz der Gesundheit und persönlichen Integrität der Beschäftigten wirksame Vorkehrungen dagegen zu treffen. Wir empfehlen Betroffenen, die andere Konfliktpartei möglichst früh auf das Problem anzusprechen. Führt das nicht zur Verbesserung der Umstände, wendet man sich an den direkten Vorgesetzten oder die Personalabteilung. Fehlt dazu das Vertrauen oder der Mut, sollte man sich in jedem Fall an eine spezialisierte Beratungsstelle wenden. Ziel ist, die eigene Situation zu analysieren und weitere Schritte zu planen. Gleichzeitig ist zweifellos auch die Unterstützung im privaten Umfeld von grosser Bedeutung.

Vorgesetzten empfehlen wir, so früh wie möglich einzuschreiten und die Situation zu klären. Das Ignorieren von Mobbing kann längerfristig verheerende Folgen haben – sowohl für den Betrieb als auch für die Betroffenen.

■ Was bietet die Fachstelle Mobbing und Belästigung Arbeitgebenden an?

Die Fachstelle Mobbing und Belästigung unterstützt und bietet als grösste Fachstelle in der Deutschschweiz Beratung zu allen Fragen in Sachen Mobbing und sexuelle Belästigung an: Das reicht vom Erarbeiten eines entsprechenden Reglements über Schulungen bis hin zum Übernehmen der Funktion als externe Vertrauensstelle. Bei Bedarf bieten wir auch Konfliktklärungen an oder Expertisen, wenn ein ungeklärter Vorwurf im Raum steht.

Frau Stam, vielen Dank für das Gespräch.

Informationen

Fachstelle Mobbing und Belästigung
www.fachstelle-mobbing.ch
 Tel. +41 44 450 10 16 (Zürich)
 oder +41 31 381 49 50 (Bern)

Mobbingtest zum Downloaden:
www.fachstelle-mobbing.ch/fileadmin/user_upload/Downloads/Definitionen/Mobbingtest.pdf



Fachbericht Human Resources Management

Mobbingprävention im Betrieb

■ Stösst die psychische Stabilität von Mitarbeitenden an ihre Grenzen, schlägt die Stunde der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Er muss den Arbeitsplatz und die Arbeitsprozesse so gestalten, dass mögliche Gesundheitsrisiken minimiert werden.

Mobbing ist teuer, gesundheitsschädlich, lähmt die Betroffenen und strapaziert alle Beteiligten. Bei näherem Hinsehen zeigt sich oft, dass systemische Verstrickungen im Unternehmen oder in einer Abteilung dazu führen, dass die eine oder andere Person immer wieder den Kopf hinhalten muss. Um normale Meinungsverschiedenheiten, Kommunikationsstörungen oder faire Konkurrenz davon abzugrenzen, sollten Führungs- oder Personalverantwortliche bei Betroffenen Klärungsfragen stellen: Was genau ist das beobachtete Verhalten? Welche Bedeutung schreibt der oder die Betroffene diesem Verhalten zu? Wie schätzen Dritte das Verhalten und die Bedeutungszuschreibung ein? Welche Perspektive hat der oder die Mobbende? Stimmige Klärungsfragen helfen, den Kern des Problems zu erkennen und mutmassliches Mobbing als hilflose Reaktion darauf zu identifizieren.

Menschen agieren unterschiedlich

Führungspersonen und Mitarbeitende interagieren bei der Aufgabenerledigung individuell motiviert. Menschen nutzen Chancen und vermeiden Gefahren, sie sind je nach Zusammenhang potenzielle «Mobber» oder «Gemobbte». Stehen die fachlichen, sozialen und persönlichen Kompetenzen der Akteure mehrheitlich im Einklang mit den Organisationszielen, setzen sie diese mit grosser Wahrscheinlichkeit zur Zielerreichung ein. Sind die gewählten Handlungsoptionen zudem aufeinander abgestimmt, kann man stabile und voraussagbare Entscheidungen und Aktivitäten erwarten; Engagement und Unternehmenskultur sind im Einklang. Fehlen hingegen eine von allen geteilte Vorstellung davon, wie man Ziele gemeinsam erreichen will, sowie eine Unternehmenskultur, die unterschiedliche Ansichten zur Sprache kommen lässt, entstehen herausfordernde Situationen, in denen es zu

Mobbing kommen kann. Dieses greift die Gesundheit, das Privatleben und die beruflichen Chancen der Opfer an. Zudem beeinflusst Mobbing den wirtschaftlichen Erfolg negativ und bedroht Zufriedenheit sowie Loyalität der Mitarbeitenden.

Dem Mobbing den Boden entziehen

Für Organisationen gehört der systematische Umgang mit Chancen und Gefahren zur Zukunftssicherung. Mobbing bedroht Arbeitsprozesse auf heimtückische Art und gehört deshalb als eines von vielen Risiken in einen geordneten Führungs- und Entscheidungsprozess. Humanfaktoren spielen beim Mobbing eine zentrale Rolle: Menschliche Schwächen wie verzerrte Wahrnehmung, unpassendes Verhalten, widersprüchliche Kommunikation, labile Führung, unflexible Kulturen und mangelnde Widerstandskraft kommen dabei so stark zur Geltung, dass das Erreichen der Unternehmensziele zunehmend in den Hintergrund rückt.

«Mit einem Check-up-Interview lassen sich mobbinganfällige Konstellationen schon im Vorfeld ermitteln.»

Zu Mobbing kommt es, wenn verschiedene ungünstige Faktoren zusammenspielen:

- Einer der entscheidenden Risikofaktoren hat mit der Verwässerung von Beobachtung, Zuschreibung, Emotion und Kompetenz zu tun. Im Arbeitsalltag äussert sich dies zum Beispiel in unklar formulierten Aufträgen, abwesenden Ansprechpersonen, unzureichenden Kompetenzen und mangelnder Wertschätzung.

- Der zweite wesentliche Risikofaktor beruht darauf, dass Ursachen und Wirkungen durcheinandergeraten.

Vor diesem Hintergrund lässt sich erklären, dass Missstimmungen entstehen, Behinderungsmacht ausgespielt wird (ausgrenzen, schweigen, manipulieren, verbieten) und anstelle von präzisen Forderungen zu konkreten Aufgaben auf einmal Zuschreibungen im Umlauf sind (er oder sie «ist faul und unzuverlässig»). Aufgabe der Arbeitgeberin ist es nun, ein Hochschaukeln der Situation zu verhindern. Denn sonst kann es zu Grenzverletzungen, Demütigungen und Verleumdungen kommen

und so weit, dass der betroffenen Person sogar der Mitarbeiterstatus abgesprochen wird.

Mobbing erkennen und ihm vorbeugen

Mit einem Check-up-Interview lassen sich mobbinganfällige Konstellationen schon im Vorfeld ermitteln. Solche Interviews sind Teil eines gesundheitsorientierten Führungsstils und stehen am Anfang eines Prozesses, der Führungsverantwortliche und Mitarbeitende im Umgang mit- und untereinander zu einem Verhalten anleitet, das Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit am Arbeitsplatz fördert.



Führungskräfte haben immer wieder Gelegenheit, das eigene Handeln und jenes ihrer Mitarbeitenden zu beobachten, zu hinterfragen und wenn nötig einen Marschhalt einzulegen. Dabei können ungeklärte Konflikte zur Sprache kommen, bevor ausgewachsene Mobbingkonstellationen zu psychischen, körperlichen und seelischen Belastungen führen. Manchmal genügt es, von den Beteiligten unmissverständlich ein anständiges, achtsames und wertschätzendes Benehmen einzufordern.



■ **Marie-Theres Hofmann**
Leitung HRM



Fachbericht – Gastbeitrag

Psychotherapie bei Mobbingbetroffenen

■ Was Mobbingbetroffene zu hören bekommen – etwa, sie genügten an ihrem Arbeitsplatz nicht –, steht oft in frappantem Gegensatz zur hohen Identifikation mit dem Arbeitgeber und zu ihrem persönlichen Engagement. In der Psychotherapie geht es denn auch darum, diese Gemengelage schrittweise zu entwirren.

Mobbing bezeichnet konflikthafte Situationen am Arbeitsplatz, bei denen es über einen längeren Zeitraum zu indirekten oder direkten Angriffen auf einen Menschen mit dem Ziel der Ausgrenzung kommt. Bemerkenswert dabei ist, dass Mobbingbetroffene der Arbeit eine hohe Bedeutung beimessen, ihre Arbeitsbereitschaft im Vergleich zu einer Kontrollgruppe höher, ihre Distanzierungsfähigkeit von der Arbeit aber niedriger ist. Das Arbeitsleben scheint gleichsam ihre Achillesferse zu sein. Menschen mit Mobbing Erfahrungen sind häufig tief erschüttert – und in ihrem Selbstbild, dem Bild von anderen Menschen sowie in ihrer beruflichen und allenfalls auch privaten Rolle zu tiefst verunsichert.

In dieser speziellen Situation kann Psychotherapie zur Problembewältigung beitragen und eine Neuausrichtung unterstützen. Je nach Ausprägung lässt sich die Therapie im ambulanten oder stationären Setting durchführen. Für eine stationäre Behandlung sprechen eine drohende Eskalation im Arbeitsumfeld mit der Notwendigkeit einer

schnellen Distanznahme, ausgeprägte komorbide psychiatrische Erkrankungen, bescheidene soziale Ressourcen sowie Hoffnungslosigkeit und suizidale Gedanken. Unabhängig vom Setting ist die therapeutische Beziehung ein zentraler Wirkfaktor in der Psychotherapie von Mobbingpatienten. Therapeutinnen und Therapeuten, aber auch Behandlungsteams bewegen sich selbst in einem Arbeitskontext und sind mit sogenannten Gegenübertragungen konfrontiert. Mögliche Muster dabei sind, dass der Therapeut Fantasien zur Rettung des Patienten entwickelt, sich selbst in der Therapie als hilflos und unwirksam erlebt oder dem Patienten respektive der Patientin gar Schuldzuweisungen macht. Diese Gegenübertragungsphänomene gilt es zu erkennen und zu bearbeiten, um die therapeutische Beziehung wirksam gestalten zu können.

Bei der Psychotherapie von Mobbingpatienten hat sich ein **phasenorientiertes Vorgehen** bewährt. Dabei sind der Einbezug der Patienten und ein transparentes Vorgehen von besonderer Bedeutung. Der oder die Mobbingbetroffene hat im Arbeits-

kontext eine Geschichte von Unklarheit und Gerüchten erlebt. So kann schon die bewusste therapeutische Haltung eine wichtige korrektive Erfahrung für den Patienten darstellen.



■ Als **erster Schritt** der Therapie muss eine Distanz zum Mobbinggeschehen geschaffen werden. Emotionale Unterstützung und das Begründen der therapeutischen Allianz sind dabei zentrale Elemente. Ein wichtiger Aspekt, damit die Distanzierung möglich ist, ist die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit infolge von Mobbing. Es kann erforderlich sein, durch Krankschreibung das Mobbinggeschehen zu unterbrechen und so erst die Möglichkeit für eine Distanzierung zu schaffen. Krankschreiben alleine bringt jedoch keinen nachhaltigen Effekt, möglicherweise verschlechtert es die Situation gar. Die Kenntnisse der rechtlichen Rahmenbedingungen des Arbeitsvertrages sind für die Behandlung notwendig. Es kann hilfreich sein, entweder betriebsinterne Unterstützung (Betriebsrat) oder eine externe Fachkraft für Laufbahncoaching beizuziehen. Neben dem rechtlichen besteht auch ein psychologischer Arbeitsvertrag. Dieser beinhaltet persönliche Erwartungshaltungen, Loyalität zum Arbeitgeber und durch die Arbeit erhaltenes Lob, Wertschätzung und Respekt. Eine starke Bedeutung dieser psychologischen Bindung an den Arbeitgeber kann die Distanzierung erschweren und sollte in der Therapie thematisiert werden. Sind Elemente von Cybermobbing vorhanden, ist dem Umgang mit sozialen Medien besondere Beachtung zu schenken.

■ Beim **zweiten Schritt** geht es um das gemeinsame Verstehen der konflikthaften Situation. Die Technik des narrativen Interviews bietet dabei die Möglichkeit, vom Patienten eine Schilderung der Problematik aus seiner Sicht zu erlangen und seine Selbstwirksamkeit zu stärken. Rückfragen des Therapeuten oder der Therapeutin erlauben, die strukturellen Probleme der Organisation sowie eigene Anteile des Patienten beim Mobbinggeschehen zu

thematisieren. Durch das «Gespräch als Therapie» lässt sich eine emotionale Distanzierung erreichen.

■ In der **dritten Phase** steht die Klärungsperspektive im Vordergrund. Wie sieht der Patient seine berufliche Zukunft? Kann er sich eine Rückkehr an den angestammten Arbeitsplatz vorstellen? Welche Veränderungen bräuchte es dafür? In dieser Phase ist auch der Einbezug von Angehörigen des Patienten wichtig. Sie können einerseits zusätzliche Informationen und Eindrücke vermitteln und andererseits eine wichtige Ressource bei der Neuausrichtung des Patienten sein. Am Ende der Klärungsphase hat man idealerweise gemeinsam Therapieziele erarbeitet.

■ Die nun anschliessende **Phase der Umsetzung** kann für den Patienten sehr herausfordernd sein und wird durch eine tragfähige therapeutische Beziehung unterstützt. Es gilt nun, die gemeinsam gesteckten Therapieziele zu erreichen und umzusetzen. Hier kann das Einüben von konkreten Situationen im Rollenspiel (zum Beispiel ein Gespräch mit dem Arbeitgeber) hilfreich sein.

«Die therapeutische Beziehung ist ein zentraler Wirkfaktor in der Psychotherapie von Mobbingpatienten.»

Im Verlauf der Therapie kann es geschehen, dass dem Patienten bewusst wird, wie sehr er über längere Zeit Teile seiner selbst vernachlässigt und eine starke Priorität auf die Arbeit gelegt hat. Diese Erkenntnis führt möglicherweise zu einer Trauerreaktion: «Lebe ich, um zu arbeiten, oder arbeite ich, um zu leben?» Diese Frage zu stellen, kann dann ein wichtiger Schritt auf dem Weg der Individuation sein.



■ **Dr. med. Stephan Kupferschmid**

Chefarzt

Psychiatrie für Jugendliche und junge Erwachsene / Integrierte Psychiatrie Winterthur – Zürcher Unterland



Erfahrungsbericht

Mittelstufe: Mobbingzeit

■ Mobbing, das von aussen nicht erkennbar ist, ist das gefährlichste. Vor allem, wenn man wie ich eine äusserst sensible Person ist, kann es gravierende Schäden hinterlassen: Man nennt das psychische Gewalt. Das musste ich ahnungsloses Mädchen durchstehen.

Die Mittelstufe, eine neue Klasse. Ich fühlte mich wie ein «grosses» Mädchen, wurde aber wie ein kleines, süsses Mädchen behandelt, das sich sowieso nicht wehrt. Ich war zu lieb, um Nein zu sagen, und liess mich von den «coolen» und den neutralen Kindern ausnutzen. Zuerst war ich cool, da ich süss und klein war, nachher wurde ich als komisch abgestempelt, da ich zu brav erzogen war, Jungs-Sachen wie Comics oder Actionfilme mochte und wegen meinem zu langweiligen Kleidungsstil. Ich musste Aufgaben für die anderen erledigen und die neutralen Kinder machten beim Spott mit, um besser dazustehen.



Inzwischen bin ich eine selbstbewusste, kämpferische Frau, die sich anzieht und verhält, wie sie will. Ich habe mich in den letzten Jahren durch ein verzerrtes Selbstbild durchgekämpft. Das beste Jahr war die Gestaltungsschule nach dem Abschluss der Sekundarstufe: Ich war nicht mehr die Einzige, die anders ist, alle hatten ihren eigenen Stil und ihre Interes-

sen. Dort konnte ich endlich mein altes Selbstbild abschütteln und mich frei entfalten.

Ich möchte alle Mobbingopfer ermutigen: Die Vergangenheit lässt sich nicht rückgängig machen, und ihr sollt aus ihr lernen. Seid stolz, dass ihr sie überwunden habt. Ich selbst bereue es nicht mehr, mich nicht gewehrt zu haben, denn ich habe daraus gelernt, mir meine Meinung selbst zu bilden. Ausserdem kann ich nun anderen Menschen weiterhelfen, die dasselbe durchgemacht haben.

Auch wenn ich mich wegen psychischen Problemen aufgrund meiner Sensibilität behandeln lassen muss, bin ich stolz auf mich. Ohne meinen Schmerz und die schlechten Erfahrungen hätte ich niemals so viel gelernt und andersdenkenden Menschen helfen können. Starke Menschen sind nicht die mit einer grossen, gemeinen Klappe und mit Muskeln, sondern die nachdenklichen, die sich trauen, ihre Meinung zu sagen, und ihre eigenen Gefühle gut kennen.

Name der Redaktion bekannt

Fachvorträge / Veranstaltungen in der Klinik SGM Langenthal

Zu den folgenden Veranstaltungen laden wir Sie herzlich ein:

■ Fachvortrag

Dienstag, 30. Oktober 2018
17.00 – 18.00 Uhr

«Suizidgefahr – was tun?»

Prof. Dr. med. Thomas Reisch

■ Fachvortrag

Dienstag, 27. November 2018
17.00 – 18.00 Uhr

«Achtsamkeit lernen –
Lebenskompetenz gewinnen»

Maria Drechsler, Psychotherapeutin

■ Konzert

Donnerstag, 14. Februar 2019, 19.00 – 20.15 Uhr

«Mini Gschicht mit Gott» Toby Meyer



Im Konzert «Mini Gschicht mit Gott» drückt Toby Meyer seine Geschichte, seine Beziehung und seinen Glauben zu Gott in persönlichen und selbst getexteten Mundartsongs aus.

Lieder mit viel Tiefgang und Ehrlichkeit, authentische Texte und mitreissende Musik prägen seinen Stil. Seine Leidenschaft ist es, mit Musik die Herzen der Menschen zu berühren, zu ermutigen und Hoffnung zu vermitteln. Er nimmt die Zuhörenden mit auf eine spannende, herausfordernde und glaubwürdige Reise.

Veranstaltungsort: Klinik SGM Langenthal, 3. Stock, Saal «Rubin»

Die Veranstaltungen sind öffentlich. Eintritt frei.

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!

Veranstaltungsort: Klinik SGM Langenthal, Weissensteinstrasse 30, 4900 Langenthal,
info@klinik-sgm.ch, Telefon +41 62 919 22 11, klinik-sgm.ch/events



Innehalten

Sich selbst und andere achten

*«Behandelt eure Mitmenschen in allem so,
wie ihr selbst von ihnen behandelt werden wollt.»
Matthäus 7,12 (Neue Genfer Übersetzung)*

