

^

SOS-Powercoaching: „Hilfe! Werde ich gemobbt?!“

Erstkontakt: Telefonisches Vorgespräch

Frau S. arbeitet seit 15 Monaten im Einkauf eines großen Mittelstandsunternehmens. Sie fühlt sich seit einigen Wochen nervös, hat ständig Magenschmerzen und kann nur schlecht einschlafen. Sie habe Angst gemobbt zu werden und wisse nicht, wie sie darauf reagieren solle. Eine Freundin hat ihr empfohlen professionelle Hilfe aufzusuchen und mit einem Coach darüber zu reden um Klärung herbeizuführen.

Als Ziele für das Coaching wurden vereinbart:

- Klärung der Mobbingsituation.
- Störgefühle genauer benennen und einordnen können.
- Erleichterung erzielen.
- Entwickeln von konkreten Handlungsstrategien, die zur Person und zur Situation passen.

1. Coachinggespräch

Frau S. erschien in der ersten Sitzung voller Tatendrang. Nach einer gegenseitigen Vorstellung erarbeiteten wir gemeinsam ein Bild der Konfliktsituation:

Frau S. arbeitet seit 15 Monaten für ihren jetzigen Arbeitgeber. Vor 4 Monaten hat ihre ehemalige Kollegin gekündigt. Die Exkollegin hat auf Frau S. immer einen sehr starken Eindruck gemacht. Dass sie gekündigt hat, kann sich Frau S. nur so erklären, dass die Kollegin aufgrund ihres resoluten Verhaltens rausgemobbt wurde. Seither muss sie die Arbeit für zwei machen.

In 3 Monaten werde eine neue Kollegin anfangen. Zunächst müsse diese aber eingearbeitet werden. Frau S. fühlt sich dem Arbeitsaufkommen schon jetzt nicht mehr gewachsen. Einerseits fürchtet sie die zusätzliche Belastung durch die Einarbeitung der Kollegin, andererseits aber freue sie sich sehr auf diese da sie beim Auswahlprozess miteinbezogen wurde und die neue Kollegin ihre Favoritin gewesen sei. Das sei aber nur ein Teil des Problems.

Viel wesentlicher wäre, dass ihr Verhältnis zu den Mitarbeitern anderer Abteilungen getrübt sei. Sie werde als forsch bezeichnet. Die Klientin führt das darauf zurück, dass Sie Aufgaben von den Kollegen übernehmen musste, die bisher in deren Verantwortungsbereich gelegen haben. Die Klientin glaubt, dass sie von diesen Kollegen als störend empfunden wird. Als die Klientin

^

über ihren Vorgesetzten einen Brief mit Beschwerden bekommen hat, in dem aufgelistet worden war, welche Fehler in ihrer Abteilung vorgekommen seien. Sie fühlte sich angegriffen. Auf Nachfrage sei ihr der Absender nicht genannt worden, lediglich, dass die Liste direkt von der Geschäftsleitung an ihren Vorgesetzten überbracht worden war. Der Vorgesetzte, den sie für seine diplomatische und fürsorgliche Art sehr schätze habe sie in diesem Gespräch nicht verteidigt. Er sei nur dagesessen und habe sich die Anschuldigungen angehört. Es folgte auch kein Gespräch unter vier Augen. Die Klientin fragt sich nun, ob dieses Vorgehen als Mobbing - Angriff des Absenders zu werten sei. Ihrer Aussage nach „brachte das bei ihr, das Fass zum Überlaufen“. Seither hat sie kein Auge mehr zugetan.

Erkenntnisse aus dem Klärungsprozess:

Im Laufe des ersten Coachingtermins konnte Frau S. für sich erarbeiten, dass ihre Beziehung zum Chef gestört ist. Auf der einen Seite bewundert sie ihn für seine fürsorgliche Art und sein diplomatisches Geschick, auf der anderen Seite traut sie sich aber nicht, ihm gegenüber ihre Überforderung einzugestehen und ihre Erwartungen zu formulieren.

Frau S. konnte sich eingestehen, dass sie sich durch das Arbeitspensum überfordert fühlt und ihr Erholung und Entspannung fehlen.

Die Klientin erkannte für sich, dass ihre Angst, die Überforderung einzugestehen, dazu geführt hatte, dass sie sich durch den Brief ertappt und vorgeführt gefühlt hat, was sie als Mobbing wahrnahm.

Ihre Befürchtung ist das Image, als – „immer Starke“ – zu verlieren, wenn sie diese Überforderung zugäbe.

Aus diesen Erkenntnissen leitete die Klientin folgende Ziele für sich ab:

1. Die eigenen Gefühle als richtig und gut annehmen.
2. Die Situation und das Gefühl der Überforderung annehmen und lernen Hilfe zu fordern und anzunehmen.
3. „Überforderung“ nicht „Versagen“ gleichzusetzen
4. Die Beziehung zum Chef wertschätzend und vertrauensvoll gestalten

Im Gespräch klärte sie, woher dieser Anspruch kommt immer stark zu sein, keine Hilfe einzufordern und anzunehmen. Es gelang ihr die begrenzenden Glaubenssätze aufzudecken und ihre eigenen Handlungsmuster zu erkennen. Ihr wurde klar, woher der Drang zu Härte gegen sich selbst, das negative Weltbild und die Angst, Überforderung einzugestehen kommen. Die Erkenntnis löste den Wunsch zur Veränderung aus. Mit der Methode „the work“ von Byron Katie bearbeitete Sie das Thema Stärke und Überforderung. Diese Methode nahm sie auch als Hausaufgabe zur weiteren Übung mit.

2. Coachinggespräch – 3 Tage später.

Frau S. fühle sich schon viel entspannter. Sie wittere nicht mehr hinter jeder Kritik einen persönlichen Angriff. Ihr Wunsch ist nun die Situation und berufliche Beziehungen zu den Kollegen und ihrem Vorgesetzten zu klären. Ihre eigene Position dabei zu finden und passende Ziele zu formulieren. Wichtig ist ihr auch, ihre Erwartungen an den Vorgesetzten formulieren und einfordern zu können. Mit Hilfe eines Monodramas nach Moreno, eine Art Rollenspiel, gelang es Frau S. sich in die Rolle des Chefs einzufühlen und so Empathie für sein Verhalten zu entwickeln. Sie erlebte, dass die Fürsorglichkeit der Chefs auch nicht enden würde, wenn Sie Forderungen stellen und Überforderungen zugeben würde. Sie lernte zu trennen, zwischen Wertschätzung der Person und Arbeitspensum. Diese Erkenntnis löste den Wunsch in der Klientin aus, das Gespräch mit dem Chef zu suchen und die Störfaktoren mit ihm durchzusprechen. Den Abschluss der Sitzung bildete die konkrete Vorbereitung des Gesprächs.

Telefonisches Feedbackgespräch nach 4 Wochen

Frau S. hatte zwischen den Terminen das Gespräch mit dem Chef gesucht und ein für sie sehr positives Ergebnis aus diesem Gespräch mitgenommen. Sie fühlt sich nun insgesamt viel entspannter und auch die Vermutung gemobbt zu werden tat sie auf Rückfrage nur noch mit einem kurzen Lachen ab. Frau S. bat darum die Coachingsitzungen noch um vier Termine zu verlängern. Nachdem Sie erlebt hat, wie befriedigend eine aktive Rolle in der Beziehungsgestaltung ist, möchte sie nun ihre Fähigkeiten diesbezüglich noch weiter verbessern. Im Hinblick auf die neue Kollegin wurde ihr signalisiert, dass sie die Einarbeitung übernehmen solle. Sie sehe das als Chance. Vielleicht könne sie so ihrem schon lange gehegten Wunsch mittelfristig im Unternehmen Führungsaufgaben zu übernehmen ein Stück näher kommen.

Die Geschichte beruht auf wahren Begebenheiten und echten Personen.

Hiermit bedanke ich mich bei Frau S. nochmals ausdrücklich für die Genehmigung zur Veröffentlichung und wünsche Ihr einen weiteren erfolgreichen Lebensweg.