



Sobbing

Schicksal oder Chance

von Dipl.-Päd. Bernhard Juchniewicz, Präsident European Coaching Association,
Dr. Ina Senne und Bernd Hohmann

Mit dem nachfolgenden Artikel über „Sobbing“ wollen wir, wie bereits in unserem Beitrag „*Das Ende der Psychopathologisierung oder Leben Sie Ihr eigenes Corporate Identity*“ angekündigt, in einem ersten Schritt konkret aufzeigen, wie gesellschaftliche Umgangsformen Menschen pathologisieren können und welche Wege zur Behebung dieser gezielten Vernichtung menschlichen Potentials/Ressourcen die Betroffenen erfolgreich gehen können.

Was heißt Sobbing?

Der Begriff *Sobbing*, so wie wir ihn verwenden ist der englischen Sprache entnommen und bedeutet: Schluchzen einer Person /- Gruppe bis zu ihrer emotionalen Desillusionierung.

Die Autoren dieses Beitrages verwenden den Begriff *Sobbing*, um damit eine in unserer Leistungs-/ und Druckgesellschaft häufig auftretende Reaktion einer einzelnen Person oder Gruppe auf deren emotionale Ausgrenzung durch ihr Arbeitsumfeld oder ihr privates Umfeld zu bezeichnen.

Sobbing ist somit der von einer Einzelperson oder Gruppe reaktiv gefühlte und gelebte Zustand der emotionalen Ohnmacht, der Resignation, der persönlichen und kulturellen Entfremdung und Entwurzelung und im schlimmsten Fall der menschlichen und/oder unternehmerischen Zerstörung.

Auslöser für *Sobbing* können in der Berufswelt die emotionale Ablehnung durch Kollegen, Vorgesetzte oder die Unternehmensleitung und im privaten Bereich die ausgrenzenden Verhaltensweisen von Peergruppen, der Familie oder dem Partner sein.

Sobbing können Menschen jeden Lebensalters erleiden und es ist nicht schichtspezifisch oder geschlechtsspezifisch.

Abgrenzung des Begriffes „Sobbing“

Der Begriff *Sobbing* muss klar von bereits beschriebenen und bekannten Phänomenen wie Mobbing, Bossing und Lobbing abgegrenzt werden,

Während die drei letzteren Begriffe jeder in einer spezifischen Weise gezielte Aktionen/Angriffe des Umfeldes gegen eine Einzelperson oder Gruppe beschreiben, um sich gegenüber dem Betroffenen einen sozialen/wirtschaftlichen Vorteil zu verschaffen, bezeichnet *Sobbing* die persönliche, individuelle Reaktion des/der Betroffenen auf diesen gezielten Angriff durch das Umfeld.

Sobbing ist dabei eine von mehreren möglichen Reaktionsweisen der betroffenen Person/en auf den Angriff durch das Umfeld, muss in unseren Augen aber als die für die Betroffenen schädlichste und gefährlichste Reaktionsweise angesehen werden.

Sobbing kann über die körperliche und psychische Erkrankung der Opfer im Endstadium bis zu ihrer gesundheitlichen (tödliche Erkrankung, Selbstmord) sozialen und wirtschaftlichen (Insolvenz) Zerstörung führen und muß deshalb hinsichtlich Prävention, Erkennung und Einleitung des Wohlbefindens wiederherstellender Maßnahmen von den Betroffenen unbedingt ernst genommen werden.

Sobbing ist ebenfalls abzugrenzen von einem „gesunden Seufzen“ und einer „gesunden Desillusionierung“, wie sie typisch für intakte Entwicklungs- und Wachstumsprozesse z.B. bei Kindern und Jugendlichen oder auch im Erwachsenenalter stattfinden, wenn idealisierte und unangemessene Erwartungen des „Enttäuschten“ bezüglich der Zuwendung und Liebe durch seine Bezugspersonen oder das Umfeld zu Recht von diesen nicht erfüllt werden.

„Sobbing“ in der Arbeitswelt

Der Mensch ist ein soziales Wesen und abhängig von gegenseitiger aktiver gesellschaftlicher Wertschätzung, Liebe und kollektiver gesellschaftlicher Integration.



Diese bezieht der Einzelne in unserer Gesellschaft durch seine interaktive Einbindung in unterschiedliche soziale Gefüge/Netzwerke. Das sind Arbeitsumfeld, die Familie, der Freundeskreis, Vereine, Verbände und die so genannten Diaden also Zweierbeziehungen zu Freunden und Partnern. Fehlt in einem oder mehreren dieser Bereiche der emotionale Rückhalt beispielsweise auch durch kulturelle/ gesellschaftliche Trends, wie die Destabilisierung des familiären Verbundes und die zunehmende emotionale Vereinzelung in der Single-Gesellschaft, ebnet dieser Mangel an emotionalem Feedback dem Erleiden von *Sobbing* den Weg.

Ausgelöst wird die *Sobbing* verursachende emotionale Ablehnung und Demontage in der Arbeitswelt z.B. durch: Arbeitsplatzfehlbesetzungen, Unternehmens-Sanierungen, Arbeitsplatzabbau, Vorbereitung eines Börsenganges, „gezielte feindliche Übernahmen“.

Bei solchen meist durch innerbetriebliche Umstrukturierungen und/oder veränderte Marktbedingungen ausgelösten Maßnahmen (kaum ein Betrieb ist heute davon verschont) regieren in der Regel die nackten betriebswirtschaftlichen „Kennzahlen“ und/oder innerbetriebliche Machtinteressen die Strategien und Entscheidungen der Unternehmen.

Gut funktionierende und organisch gewachsene Arbeitsbeziehungen werden dann häufig geopfert und führen zu einer emotionalen Verarmung am Arbeitsplatz. Durch diesen Verlust der vertrauten eingespielten Arbeitsgruppen haben nun menschenverachtende Umgangsformen verstärkt die Chance, sich zu entwickeln. Der einzelne Arbeitnehmer, nunmehr im eigenen betrieblichen Gefüge isoliert, reagiert verunsichert und weiß zunächst nicht einzuordnen, was sich in seiner Umgebung aktuell verändert.

Die egozentrische, allein auf kurzfristige Gewinnerhaltung ausgerichtete Mentalität „zielstrebigster - erfolgreicher Einzelner und Gruppen“ gewinnt in den betroffenen destabilisierten Unternehmen die Oberhand. Das sprichwörtliche „über Leichen gehen“ wird zur gelebten Unternehmenskultur und kann sich auch deshalb so leicht in einem „angeschlagenen“ Unternehmen entwickeln, weil sich unter angespannten wirtschaftlichen Bedingungen ein zunehmender Mangel an emotionaler Intelligenz auf beruflicher, privater und sozialer Ebene entwickelt (z.B. bei Übernahme eines traditionell geführten deutschen Familienunternehmens durch einen US-Investor).

Vormals hochgeschätzte Kernkompetenzen Einzelner oder gewachsener Teams werden ohne würdigen Feedback ausgenutzt, funktionierende Arbeitsgruppen werden aufgelöst, vormals gut in den Arbeitskontext integrierte Leistungsträger werden in für sie inadäquate neue Arbeitszusammenhänge versetzt oder erfahrene und Werte verbundene ältere Arbeitnehmer werden entlassen. – All diese Maßnahmen führen zu einer mangelhaften emotionalen Versorgung einzelner oder ganzer Gruppen in den betroffenen Unternehmen, damit zu einem emotional negativen Klima und als Reaktion der Betroffenen hierauf sehr häufig zu *Sobbing*.

Sobbing im privaten Bereich

Sobbing ist aber nicht nur ein Phänomen, das isoliert in der Arbeitswelt auftritt.

Sobbing als Reaktion des Opfers auf die emotionale Ablehnung und Demontage durch sein Umfeld kann in jedem gesellschaftlichen zwischenmenschlichen Bereich auftreten und kann somit auch jeden Menschen außerhalb der Arbeitswelt treffen.

Private Lebenssituationen, die eine emotionale Verarmung der Opfer verursachen, können beispielsweise sein: gesellschaftliche Ausgrenzung, wie sie Randgruppen auf Grund ihrer vermeintlichen „Normabweichung“ erleben (Homosexualität, Erkrankungen, Obdachlosigkeit, HartzIV-Empfänger u.a.), die Ausgrenzung eines einzelnen Gruppenmitglieds innerhalb seiner Peergruppe, wegen seiner die Peergruppe destabilisierender Verhaltens- oder Denkweisen (z.B. ständiges Kritik üben innerhalb der Gruppe, nicht Akzeptieren der Gruppennormen, in Frage stellen der Gruppenhierarchie), emotionale Ablehnung und Demontage in einer Partnerschaft, weil einer der Partner die Beziehungsstruktur, -hierarchie angreift, untreu ist oder seinen Partner demütigt und emotional verletzt.



In all den genannten zwischenmenschlichen Beziehungskonstellationen führt die emotionale Ausgrenzung und Verarmung durch den/die Angreifer häufig bei dem Opfer/n reaktiv zu *Sobbing*, d.h. Ohnmacht, Resignation, der Entfremdung und Entwurzelung bis hin zur menschlichen Zerstörung.

Risikogruppen, -faktoren für Sobbing

Sowohl für den privaten als auch den beruflichen Bereich gilt, dass die *Sobbing* auslösenden Faktoren wie emotionale Ablehnung und Demontage immer dann zu *Sobbing* bei den Opfern führen, wenn die Betroffenen die Wirkung der emotionalen Isolierung durch das Umfeld nicht durch eigene intraindividuelle Ressourcen und Kompetenzen oder /und durch soziale (insbesondere auch emotionale) Unterstützung durch andere soziale Netzwerke auffangen und ausgleichen können (Manager, Politiker, Künstler u.a.). Insbesondere die Betroffenen, die emotionale Ausgrenzung in mehreren, privaten und/oder beruflichen Bereichen erleben oder deren Ausgrenzung zu einer gesellschaftlichen und damit generalisierten Ablehnung wird (z.B. Obdachlose, Asylanten u.a.) können jedoch diese massive emotionale Deprivation und Demontage in der Regel gar nicht anderweitig kompensieren und erleiden somit zwangsläufig den Prozess des *Sobbings* mit den fatalen Folgen für ihr Leben und ihre Gesundheit.

Besonders gefährdet sind hier die leistungswilligen Idealisten, die vielfältig begabten Menschen, denen jedoch die Lebenserfahrung mit *Sobbing* auslösenden Situationen umzugehen fehlt.

Eine weitere besonders gefährdete Risikogruppe für das Erleiden von *Sobbing* sind die sogenannten „Augendiener“, deren Falle das Dienen um jeden Preis ist, die damit einer erhöhten Selbstaufgabe in ihren Beziehungen verfallen und damit deutlich anfälliger für *Sobbing* bei emotionaler Ausgrenzung durch ihr Umfeld sind (Ehefrauen, AIDS-Kranke, Lehrer/-innen, Behinderte, alte Menschen, Pflegebedürftige u.a.). Ebenfalls als besondere Risikogruppe einzustufen sind eine Vielzahl von „Helferberufen“ (Krankenschwestern, Altenpfleger/-innen, Sozialarbeiter/-innen, Ärzte/-innen u.a.) bei denen das Erleiden und Erdulden von *Sobbing* verursachenden Faktoren (Ungerechtigkeiten, einseitiges „Geben“, immer offen und geduldig sein müssen u.a.) praktisch zum Selbst- und Fremdbild ihres Berufes dazugehört.

Sind die oben genannten Auslöser für *Sobbing* im Umfeld der Betroffenen gegeben und können die Opfer diese nicht anderweitig kompensieren so setzt *Sobbing* bei den Betroffenen ein.

Sobbing als schleichender Prozess

Sobbing ist eine oft über Jahre schleichende, einseitig negativ belastete Lebenssituation eines Menschen, die von ihm selbst subjektiv unterschätzt (durch mangelnde Lebenserfahrung), vom Umfeld objektiv und emotional nicht gefühlt wird (Wertverlust der Leistungsdruck-Gesellschaft) und damit sowohl von den Opfern als auch von dem Umfeld über einen gefährlich langen Zeitraum nicht wahrgenommen wird. Dadurch, dass *Sobbing* sich also in das Leben, das persönliche Erleben und das Befinden der Opfer „einschleicht“, wirkt es für die Betroffenen besonders gefährlich, denn sie können durch das sehr späte Erkennen des *Sobbings* auch erst mit das Wohlbefinden wiederherstellenden Maßnahmen reagieren, wenn es beinahe oder tatsächlich schon zu spät ist, und bleibende Schädigungen nicht mehr verhindert werden können.

Begünstigt und verstärkt wird *Sobbing* durch die multifaktorielle Bagatellisierung der „Symptome“ von *Sobbing* (es geht vielen so), zusammen mit verschiedenen unglücklichen biographischen Umständen („der ist immer so“).

So nimmt die lautlose Vereinsamung des *Sobbing* Opfers seinen Verlauf und führt ihn in eine zunehmend stärker werdende emotionale Konfusion und Entwurzelung.

Sobbing Opfer ertragen die Spannung zwischen ihren eigenen, hohen Perfektionsanspruch und der erlebten mangelnden Anerkennung nicht. Sie sind nicht in der Lage für ihre emotionale Erfüllung in anderen Gebieten für Ausgleich zu sorgen.

Emotionale Unterversorgung, liebloses Arbeits- und Familienklima, extremer Schul- und Berufsstress, subjektiv erlebte Sinnentleerung, Karriere- & Leistungsdenken, permanente Anspannung, Süchte, Workaholic – Burnout – Bossing – Mobbing – Lobbing usw. das alles führt zu einem Zustand der betroffenen Menschen, in dem sich das *Sobbing* Opfer am Ende eines langen Weges von den Kollegen in Unternehmen und Menschen aus seinem



privaten Umfeld nicht mehr emotional und sozial versorgt fühlt und uns seine *Sobbing*- Botschaft kommuniziert: emotionale Sprachlosigkeit, Enttäuschung, Ohnmacht!

Rollenverteilung im Sobbing

A. Der Agitator:

Der oder die Agitatoren haben nicht nur persönliche und wirtschaftliche Vorteile, am *Sobbing* des Autonom, sondern erreichen dadurch auch eine Stabilisierung ihres eigenen Ego durch die Befriedigung und dem Lustgewinn an den von ihnen mitverschuldeten menschlichen Schicksalen. Sie erleben dies jedoch mit einem gesellschaftlich oder wissenschaftlich kultivierten Rechtsbewusstsein, das aber im Grunde genommen einhergeht mit einem Werte- und Lebens-Sinnverlust.

In der z.B. „Hai-Strategie“ (isoliere, teile, zerstöre und herrsche) sieht der Agitator eine Chance, sein eigenes Persönlichkeitsdefizit auszugleichen.

B. Der Autonome, Selbstverantwortliche:

Der autonome Mensch wird im *Sobbing* Prozess zum Opfer. Er erlebt zunächst in seiner Interaktion eine emotionale und zwischenmenschliche Distanz, diese führt zur emotionalen Verunsicherung, Frustration, Erschöpfung, Resignation. Erkennt er den laufenden Prozess nicht und kann ihn somit nicht stoppen, sich ihm entziehen oder ihn kompensieren so führen fortlaufende Kränkung und Desillusionierung durch das Umfeld vom gefühlten bis zum realen Ausschluss aus seiner Arbeits- und / oder Lebenssituation, bis hin zum gesellschaftlichen Ausschluss / -Entwurzelung.

Die vier Phasen des Sobbing

Viele Verhaltensweisen des Umfeldes, die *Sobbing* auslösen können, kommen aus dem Bereich des „Mobbing“ und können sein (1)

- A. Verunsicherung des Opfers durch Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation, Leistungsanerkennung wird vorenthalten
- B. Ablehnung des Betroffenen (Angriffe auf Möglichkeiten, sich mitzuteilen)
- C. Demontage des Opfers (Angriffe auf die Gesundheit)
- D. Ausschluss des Angegriffenen (Angriffe auf die sozialen Beziehungen und das soziale Ansehen)

Finden diese und weitere schädigende Verhaltensweisen statt und kann sich der Angegriffene diese Wirkung nicht entziehen oder sie kompensieren, so setzt *Sobbing* ein.

Sobbing ist wie bereits genannt häufig ein schleichender Prozess, der sich in vier typische Phasen gliedert:

1. Phase: Konfrontation: Erstkontakt

Der autonome Mensch verspürt vermehrte emotionale Konflikte, Ausgrenzung und eine gestörte Interaktion zwischen sich und seinen Mitmenschen.

Haltung: Autonom / Selbst-Verantwortung

Emotion: Souveränität

Fazit: Atmosphäre von mangelnder Empathie. Der Autonome hat noch genügend Ressourcen und noch die Wahl, sich zu wehren oder autonom auszusteigen. Die Ursache des Konfliktes ist noch offensichtlich.

Beispiel: Eine Abteilung bekommt einen neuen Vorgesetzten. Ein erfahrener langjähriger Mitarbeiter versucht, den Vorgesetzten konstruktiv in seiner Einarbeitung zu unterstützen und liefert viele Vorschläge. Dieser führt sich durch die gut gemeinten Ratschläge dominiert, reagiert autoritär und zieht verstärkt jüngere und ihm stärker unterlegene Mitarbeiter ins Vertrauen. Der erfahrene Mitarbeiter verspürt die Aus



grenzung, aber er weiß auch, was er kann. Er hat die Wahl, sich eine neue, seiner Kompetenz angemessene Position zu suchen oder mit reduziertem Engagement in seiner alten Abteilung zu bleiben.

2. Phase: Entscheidung für Akzeptanz / Einstieg

Die Interaktion lebt vom negativen Kontakt, dem negativem Austausch und der negativen Erwartung. Erkennt das *Sobbing* Opfer zu diesem Zeitpunkt die ins Negative entgleisende Interaktion nicht, dann gewöhnt es sich jetzt an die permanente Zuwendung und emotionale Distanz. Es kommt bei dem Opfer zu einer fortlaufenden emotionalen Beunruhigung und Frustration in der Art: "Hier stimmt etwas nicht." Agitator und der Autonome agieren.

Haltung: Bereitschaft zur negativen Zuwendung

Emotion: Verwirrung / berechnete Beunruhigung.

Fazit: Der Autonome bemüht sich, den Anforderungen gerecht zu werden. Wenig Ich-Stärke des „Selbst-Verantwortlichen“, er wird instrumentalisiert. Die Ursache des Konfliktes ist für den Autonomen nicht oder schwer festzustellen.

Beispiel: Mobbing: Ein neuer Chef versucht jemanden aus seiner Seilschaft in seiner neuen Abteilung unterzubringen und versucht den Platz haltenden Angestellten zu destabilisieren, damit er von sich aus geht. Dieser ist sich zunächst keiner Schuld bewusst, beginnt aber direkten Kontakt mit seinem Vorgesetzten zu vermeiden. Damit beginnt die Ausgrenzung

3. Phase: Reaktion - negative Hyperaktivität

Das Opfer versucht der aktuellen Interaktion mit dem Umfeld, die ihn beunruhigt und verunsichert, durch extrem gesteigerte Einsatzbereitschaft und Überstunden zu begegnen. Der Autonome begibt sich in eine Leistungsspirale, um von seiner Seite alles zu leisten, was die Konflikte beenden könnte. Der Agitator zeigt emotionale und seelische Kälte, persönliches Desinteresse am Selbst-Verantwortlichen. Der Agierende ist dankbar für die vermeintliche Chance und unterschätzt den Agitator. Dadurch können in dieser Eskalationsphase beim Betroffenen Workaholic- / Burnout Symptome und Erschöpfungszustände zum normalen Alltag werden.

Das *Sobbing* Opfer macht zusätzliche Erfahrungen mit der Sündenbockrolle, seelischen Verletzungen (soul down). Die Fehlerquote des Selbst-Verantwortlichen steigt, er wird noch angreifbarer. Er ist in seinem persönlichen Urteilsvermögen so unsicher geworden, dass die interne Referenz weiter sinkt und die fremd bestimmende externe Referenz erste Priorität genießt.

Der Agitator zeigt eine extreme Forderungshaltung und Skrupellosigkeit gegenüber dem Selbst-Verantwortlichen.

Haltung: Fremdbestimmung

Emotion: tiefe Erschöpfung (die vom Agierenden nicht erkannt / unterschätzt wird). **Fazit:** Der Autonome hat inzwischen emotionale, psychosoziale und körperliche Defizite.

Beispiel: Eine von zwei Abteilungen sollen geschlossen werden. Die beiden Leiter müssen um die neue Leitungsfunktion konkurrieren. Der Chef hat einen Favoriten: der Andere macht sich kaputt, weil der Chef ihn noch im Glauben läßt, auch er könnte es noch schaffen. In dieser workaholischen Phase werden Fehler zwangsläufig und die Gesundheit ruiniert: Mitten in einer Bluthochdruckkrise erhält das Opfer per Email seine Kündigung. Er hat nie eine Chance gehabt, die Firma hat von seinem hyperaktivem Aufbäumen gut profitiert.

4. Phase: Endstadium des Sobbing

Das Opfer verfällt in einen Zustand generalisierter Resignation und Desensibilisierung d.h. Entfremdung von seinen Gefühlen. Der bereits massiv geschädigte Autonome verliert seine individuelle, geistige, seelische und spirituelle kulturelle Zugehörigkeit. Das Opfer hat keine Ressourcen mehr, sich dem drohenden Niedergang zur Wehr zu setzen und gibt sich der Zerstörung frei.



Im Endstadium hat *Sobbing* den Charakter einer menschlichen Zerstörung und/ oder unternehmerischen Tragödie (Insolvenz). In höchster Zugspitzung der Situation kann es bis zum Freitod des *Sobbing* Opfers führen.

Haltung: Devot

Emotion: dauerhafte Konfusion

Fazit: Der Autonome hat inzwischen extreme emotionale, psychosoziale und extreme körperliche Defizite und existentielle Sorgen.

Beispiel: Ein leitender Mitarbeiter, 40J., verheiratet, drei Schulkinder, befindet sich im Burn-out. Mehrere Kollegen möchten seinen Job haben, seine Vorgesetzten möchten ihn auswechseln. Er zeigt in seinem Erschöpfungszustand kaum noch Gegenwehr. Nun wird er alle drei Monate in verschiedene Städte versetzt, ohne eine reale Chance sich jeweils einzuarbeiten. Seine Ehekrise verstärkt sich dadurch dramatisch. Lockvögel überreden ihn in seiner Einsamkeit zu Sexparties. Dort geschossene Fotos werden seiner Ehefrau geschickt, es kommt zur Scheidung und zum Entzug des Sorgerechtes. Das Opfer kämpft in seiner konfusen Situation nicht mehr und fährt sinnlos durch Deutschland bis die Firma ihn wegen angeblicher Veruntreuung von Geldern kündigt.

Hinweis:

Nach dem Endstadium des Sobbing kann die Killing Phase beginnen.

Das Human Killing Syndrome

Entwurzelung des Selbst-Verantwortlichen; Existentieller Bankrott. Er stellt jeglichen Widerstand ein. Der Agitator zeigt keine Skrupel gegenüber dem Selbst-Verantwortlichen.

Der Agitator hat sein Ziel erreicht und empfindet Genugtuung an der Zerstörung von Existenzen.

Der Agitator ist Spezialist für die Anwendung des Human Killing Syndrome.

Haltung: Selbstaufgabe / Hinrichtung

Emotion: Entwurzelung

Fazit: Der Autonome gibt sich auf. Vernichtung der menschlichen Ressourcen und des Humankapitals.

Endstation: Human Killing Syndrome

Beispiel: Ein Unternehmer wird von Banken kurz nach einer neuen Unternehmensgründung und noch in der Aufbauphase monatelang ohne Entscheidungen gelassen. Nachdem die Zusammenarbeit mit der Bank zunächst konstruktiv und problemlos war, sollte der Unternehmer auf einmal mit unrealistischen Bankforderungen, Zinshöchstsätzen, Unterstellungen, Indiskretionen und Kriminalisierungen und Erzwingung von immer weiteren Zugeständnissen und ruinösen Unterschriften zur Unternehmensaufgabe provoziert werden. Das Drängen der Banken führt den Unternehmer unweigerlich in die private und unternehmerische Insolvenz, viele Arbeitsplätze gehen verloren, der Unternehmer ist existentiell und gesundheitlich ruiniert und um seine Lebens-Vision / -Mission gebracht.

Gesellschaftliche Bedeutung des Sobblings

Das „professionelle“ berufliche, private und soziale Umfeld ist schon lange darauf trainiert bzw. daran gewöhnt, Menschen in emotional ausweglosen Lebenssituationen zu ignorieren bzw. durch sie hindurch zu sehen. Die Desillusionierung des Einzelnen und ganzer Gruppierungen entsteht über Jahre, allmählich und – wie ein Virus – infiziert es den Menschen in Unternehmen und seinen privaten und sozialen Bezügen.

Sobbing kann auch an gesellschaftlichen Gruppen und Völkern verübt werden.

Sobbing gab es schon immer, neu ist das massenhafte und von der menschlichen Gesellschaft weitgehend unbeachtete Auftreten in der Globalisierung, ohne dass die Menschen aufschreien.

Begünstigt und beschleunigt wird die Verbreitung des *Sobbing* durch den Verlust von tradierten, tief in unsere Geschichte verwurzelten Werten (Ehrlichkeit, Integrität, Freundschaft, Treue, Familie u.a.) bei gleichzeitiger Herausbildung neuer Werte (Autonomie, materieller Reichtum, Schnelligkeit, Perfektionismus) und zusätzlicher aktueller, neuer Anforderungen an Leben und Arbeiten in unserer Gesellschaft wie ständige Produktivitätssteigerung, Verteuerung des Faktors Arbeit und Verknappung der Rohstoffe.



Wir finden mittlerweile in den industrialisierten Gesellschaften insbesondere auch in Deutschland ein weit verbreitetes „chronifiziertes, latentes *Sobbing*“ in der Art, das viele Menschen ein permanentes Gefühl des sozialen und emotionalen Mangels, einer schleichenden Sinnentleerung und einer wachsenden Unzufriedenheit mit ihren Lebens- und Arbeitsumständen erleben und beklagen.

Der sprichwörtliche deutsche Neid und die Missgunst mit Menschen, denen es besser geht, ist hierfür auch ein signifikanter Ausdruck und wird durch das „chronifizierte, latente *Sobbing*“ genährt.

Prävention von Sobbing und sinnvolle Reaktion bei Sobbing

Wir müssen bei der Prävention und Reaktion auf *Sobbing* zwischen der individuellen und der gesellschaftlichen Ebene und Verantwortlichkeit unterscheiden:

Auf der individuellen Eben kann sich der einzelne Mensch im Arbeitsprozess und im Privatleben rechtzeitig wie folgt gegen *Sobbing* schützen:

1. Übernehmen Sie - immer - bewusst die Verantwortung für Ihr Leben, für Ihre Zukunft, Sie haben sie sowieso.
2. Werden Sie der Chef Ihrer Lebensenergie: Stärken und Trainieren sie Ihre Kernkompetenzen.
3. Entwickeln Sie Ihre Fähigkeiten, intra- und interpersonelle Veränderungen rechtzeitig zu erkennen und treffend zu interpretieren.
4. Lernen Sie dabei, Ihrer Emotion und Intuition zu vertrauen.
5. Wenn es zu negativen, *Sobbing* auslösenden Veränderungen in der Beziehung Ihres Umfeldes mit Ihnen kommt, dann sprechen Sie mit Familie, Partnern, Freunden und wenn diese nicht erreichbar sind und/oder nicht ausreichen dann suchen Sie einen professionellen, erfahrenen Coach auf und besprechen mit diesem und/oder mit den privaten Kontaktpersonen die bedrohlichen Veränderung in den betroffenen Beziehungskonstellationen.
6. Erarbeiten Sie sich mit dem professionellen multidisziplinären Coach neue Ziele und der veränderten. Situation angemessene Verhaltensstrategien und lernen Sie und verwirklichen Sie diese souverän in ihrem beruflichen und privaten Bereich.
7. Stärken Sie und bauen Sie ihre Beziehungen zu Freunden und Bekannten und Ihre sozialen Netzwerke aus. Hier finden Sie bei Bedarf Unterstützung und Rückhalt und können damit negative, *Sobbing* auslösende Umfeldeinflüsse abpuffern und bewältigen.
8. Achten Sie in Ihrer privaten und beruflichen Kommunikation auf Gleichwertigkeit der Beziehungen = Augenhöhe.
9. Lernen Sie Ihre Lebensqualität und Lebenssinnerfüllung erfolgreich zu realisieren.
10. Lernen Sie ihr persönliches Lebenswohlgefühl zu leben = Good-Vibration.

Eine Krise bedeutet für Sie die Chance, Ihr Leben, Ihre Lebensbiographie sinnvoll zu erneuern.

Freuen Sie sich auf Ihr neues Leben, es lohnt sich.

Über den Autor: Bernhard Juchniewicz ist geschäftsführender ECA Präsident - European Coaching Association – Berufsverband, Gründer **Academy ECA Sozietät** – Das multidisziplinäre Team Management Lehr Coach /-Gesundheits-Coach / Partner & Sexuality Coach



Bernhard Juchniewicz arbeitet seit 1976 mit Menschen in besonders belastenden Arbeits- und Lebenssituationen. Als Management Lehr-Coach und Gesundheits-Coach, Partner- & Sexuality Fach-Coach berät und coacht er Unternehmer, Führungskräfte und ihre Teams, insbesondere in den Bereichen Selbst- & Beziehungs-Management sowie Zeit- & Ziel- sowie Visions-Management, Team Leading, integeres Corporate Identity, Burnout- und Workaholic-Prävention, souveräne Krisen-Intervention, Mitwachstum von Partnern, Lebens- und Karriereplanung, Umgang mit persönlichen und beruflichen Krisen, Work Life Balance, Regeneration und Psychohygiene von Führungskräften und ihren Lebenspartnern.



Literaturhinweise:

- Abele, A., Becker, P.** (Hrsg.) (1991): Wohlbefinden: Theorie- Empirie – Diagnostik, Weinheim, Juventa
- Brandstädter, J.** (1985): Emotion, Kognition, Handlung: Konzeptuelle Beziehungen, München: Urban und Schwarzenberger
- Brown, G. W.** (1987): Life events, vulnerability and onset of depression: Some refinements. British Journal of Psychiatry, 150, 30-42
- Cohen, S., McKay, G.** (1984): Social Support, stress and the buffering hypothesis, Handbook of Psychology and Health, 4, S. 253-263
- Crott, H.** (1979): Soziale Interaktion und Gruppenprozesse. Stuttgart: Kohlhammer
- Eckensberger, L.H., Lantermann, E.D.** (Hrsg.) (1985): Emotion und Reflexivität. München, Urban und Schwarzenberger
- Hohl, J., Reisbeck, G.** (Hrsg.) (1993): Individuum, Lebenswelt, gesellschaftliche Texte zur Sozialpsychologie und Soziologie, München
- Leymann, Heinz Prof. Dr. :** Mobbing hat viele Gesichter - 45 typische Mobbing-Handlungen (<http://www.aekno.de/htmljava/c/mobbingindex.htm>)
- Juchniewicz, Bernhard** (2005): Unternehmenszerstörung durch Lobbying, ECA News-Letter
- Juchniewicz, Bernhard** (2006): Human-Killing-Syndrome, ECA News-Letter
- Juchniewicz, Bernhard** (2007): Der professionelle Coach, Berufsgrundsätze, ECA News-Letter
- Juchniewicz, B., Senne, I., Hohmann, B.** (2007): Das Ende der Psychopathologisierung oder Leben Sie Ihr eigenes Corporate Identity, ECA News-Letter
- Kleiber, D.** (1986): Helfer-Leiden. Untersuchungen zum Burn-out in helfenden Berufen. Modellversuch „Fachkräfte für die psychosoziale Versorgung“, Berlin: Freie Universität für Sozialarbeit und Sozialpädagogik
- Montada, I., Filipp, S.-H., Lerner, M.J.** (Hrsg.) (1992): Life crises and experiences of loss in adulthood, Hillsdale: Erlbaum
- Röhrle, B.** (1994): Soziale Netzwerke und soziale Unterstützung, Weinheim, Psychologie Verlags Union
- Schwarzer, R., Leppin, A.** (1989): Sozialer Rückhalt und Gesundheit. Eine Metaanalyse, Göttingen: Hogrefe
- Wheaton, B.** 1985): Models for the stress-buffering functions of coping resources, in Journal of health and Social Behaviour, 26, S. 352-364