

Das kränkt mich

Harsche Kritik, eine ausbleibende Beförderung: Kränkungen können viele Ursachen haben. Wichtig ist, nicht immer die Schuld bei anderen zu suchen, sagen Experten. Denn zumeist haben Kränkungen mehr mit uns selbst zu tun, als wir vermuten würden.

Lisa Breit

Offene Gespräche über Stärken und Schwächen, Pläne der nächsten Zeit. So beschreibt Mona M. (Name geändert, Anm.) die Anfangszeit mit ihrer neuen Vorgesetzten. „Ich habe mich gut gefühlt und mich darauf eingelassen.“ Doch bald wandelte sich das Verhältnis. Die Chefin machte Druck, wurde regelmäßig laut. Ein Führungsstil, den M. nicht kannte. Ein Führungsstil „ganz nach dem Motto ‚Ich Chef, du nix‘“. Mona M. konnte damit nicht umgehen, fühlte sich nicht ernst genommen, regelrecht gedemütigt, wütend.

Fälle wie diese kennt Ursula Wawrzinek zur Genüge. Sie ist Konfliktberaterin und vermittelt in Krisensituationen zwischen Kollegen. „Konflikte und Kränkungen hängen ganz eng zusammen“, so Wawrzinek. Viele Kränkungen würden durch Konflikte verursacht und umgekehrt.

Wer gekränkt ist, nimmt das Geschehene persönlich, fühlt sich davon im tiefsten Inneren getroffen. Kränkungen sind deshalb so schlimm, weil sie am Selbstvertrauen rühren, sagt Wawrzinek. Das berichtet auch Mona M. Sie habe sich so „kleingemacht gefühlt, dass ich selbst nicht mehr geglaubt habe, dass ich etwas auf die Reihe kriege“.

Auslöser für Kränkungen gibt es am Arbeitsplatz zahlreiche. So kann es jemand als Kränkung empfinden, wenn die Kollegen ihn nicht fragen, ob er mit ihnen Mittagessen will. Aber auch jahrelang nicht befördert zu werden, kann kränken. Oder eben, man fühlt sich von einem oder einer Vorgesetzten nicht so behandelt, wie man es gerne hätte, wie bei Mona M.

Das Charakteristische an Kränkungen: Sie sind subjektiv. „Wir entscheiden selbst, ob wir etwas als Kränkung empfinden“, sagt die Psychotherapeutin Bärbel Wardetzki. Während der eine es vielleicht mit einem Kopfschütteln abtut, wenn der Kollege aus der anderen Abteilung nicht grüßt, fühlt sich der andere nicht wahrgenommen. Eine Rolle spielen oft negative Erfahrungen und Erlebnisse, die teils lange zurückliegen. „Da gibt es irgendwo einen wunden Punkt“, sagt Wardetzki.

Kränkungen machen krank

Kränkungen können, wie der Volksmund sagt, auf Dauer krank machen. Mona M. berichtet etwa von „einem permanenten Dauerzustand der Angst mit Schweißausbrüchen“. Bei der Arbeit war sie unkonzentriert, und auch auf ihr Privatleben habe sich die Situation ausgewirkt. „Ich hatte keine Energie mehr, um mich um mich selbst und um meine Familie zu kümmern.“ Abschalten gelang ihr nicht, sie dachte immerzu an die Firma. „Ich war gereizt, ich hatte keine Zeit und Energie mehr, etwas Schönes zu unternehmen, und irgendwie hat sich auch das Schöne vor mir verschlossen.“ Dann kam ein Moment, in dem M. klar wurde, dass sie etwas unternehmen muss: „Ein Gespräch zwischen meiner Vorgesetzten und mir, das mich so

belastet hat, dass ich weinen musste“ – vor ihrer Tochter. „Da wusste ich: Da muss ich raus.“

„Um Kränkungen zu überwinden, hilft es, sie zu verstehen“, sagt Wardetzki. „Wenn Sie wissen, was Sie verletzt, können Sie sich besser schützen und müssen das Verhalten des anderen nicht negativ auf sich beziehen.“ Priorität sei es, professionell zu bleiben, den Gefühlen nicht einfach freien Lauf zu lassen. „Es bringt nichts, wutentbrannt zu Ihrem Kollegen zu stürmen und ihm all das an den Kopf zu werfen, was Sie auf dem Herzen haben.“ Reden sollte man eher in einem geschützten Raum, mit dem Partner oder mit Freunden. Bevor man dem Gegenüber die Kränkung mitteilt, solle man „erst mit einem neutralen Dritten reden, ob das in der Situation angebracht ist“.

Wardetzki rät zudem, sich mental auf die Situationen einzustellen, in denen man sich zurückgewiesen, verletzt oder kritisiert fühlt. „Überlegen Sie sich, was Sie selbst anders machen müssten, um anders darauf zu reagieren. Studieren Sie notfalls neue Sätze oder Verhaltensweisen ein, um sie in der aktuellen Situation parat zu haben.“

Erwartungen zurechtrücken

Da viele Kränkungen auch damit zusammenhängen, dass eigene Erwartungen enttäuscht werden, könne es auch helfen, diese zurechtzurücken, sagt Konfliktberaterin Wawrzinek. „Meine Kollegen sind nicht meine Familie. Ich habe beispielsweise gar keinen Anspruch darauf, dass sie mit mir meine Mittagspause verbringen.“ Sich bewusst zu machen, dass ein Unternehmen einem nichts schuldig ist, „auch wenn man noch so engagiert arbeitet“. Führungskräfte müssten „nicht wie Mama und Papa alle gleich lieben“. Wichtig sei auch, Distanz zu gewinnen. „Der Job ist nicht das Privatleben. Es geht nicht um mich als Wesen, sondern um mich als Funktion.“

Auch Mona M. gelang es schließlich, sich „gedanklich von der Arbeit zu lösen“. Sie suchte sich einen Coach und machte eine Psychotherapie, bis es ihr besser ging. „Das Wichtige rückte wieder in den Vordergrund“, sagt M., die erkannte: „Ich habe Probleme mit meiner Vorgesetzten, ich habe Probleme in meiner Arbeit, aber das ist nur ein kleiner Aspekt.“ Sich mit Menschen zu umgeben, die einen fördern, heilsame Dinge zu tun, könne die eigene Widerstandsfähigkeit stärken, sagt Wawrzinek. „Das relativiert vieles.“

Es gebe jedoch auch Verhaltensweisen, die in die Kategorie Mobbing fallen – Schikanen, Belästigungen, Beleidigungen – und anderer Maßnahmen bedürfen: den Betriebsrat einschalten, eine Mobbingberatung aufsuchen. In Situationen wie der der Mona M. sei Grenzziehen aber ein erster sinnvoller Schritt. „Fragen Sie sich: Will ich wirklich Kollegen so viel Macht über mein Leben geben, dass ich darunter leide?“

BUCHTIPP

Man hat sich unglaublich viel Mühe bei der Arbeit gegeben, und dann wird sie von einem Kollegen oder dem Chef verrissen. Man ist fassungslos, spürt die Enttäuschung in sich aufsteigen, beginnt, an sich selbst zu zweifeln, wird traurig und schließlich wütend, denkt sich: „Macht euch euren Scheiß doch allein.“

Diese und andere Kränkungssituationen beschreibt die deutsche Psychotherapeutin Bärbel Wardetzki in ihrem Buch *Kränkung am Arbeitsplatz*. Sie benennt mögliche Ursachen und beschreibt, wie man sich schützen kann. Das letzte Kapitel des 240 Seiten umfassenden Buches ist der sogenannten Kränkungskompetenz gewidmet. Sie soll dabei helfen, leichter und konstruktiver mit der Kränkung umzugehen.

Lisa Breit

Bärbel Wardetzki, „Kränkung am Arbeitsplatz: Strategien gegen Missachtung, Gerede und Mobbing“.

€ 10,20 / 240 Seiten. dtv-Verlag



Der Schmerz liegt innen – und macht mit der Zeit sichtbar krank.

Foto: Getty Images