

© HELIA v. Helen Marie Sørensen

Kort om: psykiske og/eller psykisk syge menneskers mekanismer, der kan splitte både arbejdet og det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladser, i arbejdsgrupper og foreninger. Herunder uddrag fra afhandlingerne: "Mobbet ud af arbejdspladsen" og "Værd at vide, hvis du møder mobning i arbejdslivet". Helen Sørensen 2004.

Negative og asociale psykiske mekanismer: Vi har alle nogle ubevidste psykiske mekanismer i os, f.eks. de mekanismer, som illustreres nedenfor. Mekanismerne ses normalt som led i børns udvikling, f.eks. det lille barn, der støder ind i stolen og skyder skylden på stolen: "Den dumme stol!". Andre mekanismer betegnes som forsvarsmekanismer, der beskytter vores jeg. Mekanismerne ligger stadig i os som voksne, men er som regel beskyttede af højere hjernedeles kontrol.

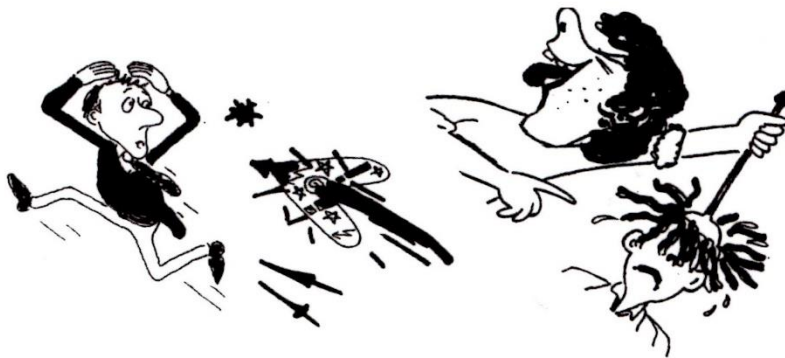
I pressede situationer eller under stressforløb, hvor nervesystemet svækkes, kan de omtalte psykiske mekanismer titte frem igen. De kan også være et led i svær psykisk sygdom eller såkaldte personlighedsforstyrrelser eller afvigelser. Vi kan møde alle stadier mellem normalitet og svær psykisk sygdom i vores sociale verden, herunder i arbejdsgrupper og foreninger. Visse personlighedsforstyrrelser, f.eks. dyssocial adfærd, kan i følge min erfaring, give store problemer i f.eks. små foreninger, der mangler viden og redskaber til at takle den gentagne splid, som en kronisk asociale adfærd kan forårsage.

*

Herunder viser jeg illustrationer vedr. mekanismerne "projektion", "splitting" og "projektiv identifikation" som jeg hyppigt finder i negative samarbejds miljøer: (se billederne nedenfor):

Projektion: betyder at skyde noget ud på andre. (Jævnfør projektil). I psykisk projektion skyder vi, evt. som et psykisk forsvar og/eller ønsket om dominans og magt - ubevidst egne problemer, evner, forventninger, mistanker eller evt. noget der er mislykkedes, over på andre. Det er den gamle historie om at se splinten i en andens øje, men ikke at se bjælken i eget øje. Vi skælder måske en anden ud for den opvask vi ikke selv fik taget.

Projektiv identifikation: går et skridt videre end projektion, idet man forsøger ubevidst at fastholde "offeret" i at han/hun skal påtage sig de roller, som skydes ud på vedkommende. Det er f.eks. arbejdsgruppen eller bestyrelsen der skyder problemerne, som gruppen ikke kan løse eller har overset, over på en anden. Der skydes ofte på en dygtig person, har mine egne undersøgelser vist, der længerevarende kan blive mobbeoffer og få skyld for alle gruppens mangler. Herved styrker og opretholder enkeltpersoner, gruppen, lederen, bestyrelsen, formanden ubevidst sine egne følelser af magt og tilstrækkelighed.



Mobbeofferet får det ofte psykisk dårligt, evt. uden at identificere hvad der foregår i begyndelsen. Er det mig der fejler? (Melanie Klein 1948.)

Hvis mobbeofferet ikke finder sig i det, kan han /hun blive forfulgt, udstødt og udsat for ubehageligheder såsom overvågning, private angreb, trusler, nedgøring eller fyring, i den hensigt at tvinge vedkommende ind i den ønskede, underdanige rolle. I min undersøgelse vedr. alvorlig, sygdomsfremkaldende mobning med projektiv identifikation viste det sig, at lederen ofte fulgte mobbernes klager over den dygtige mobbede person. Da har den mobbede kun et valg: at skynde sig væk på trods af diverse tab.



© HELIA v. Helen Marie Sørensen

Kort om: psykiske og/eller psykisk syge menneskers mekanismer, der kan splitte både arbejdet og det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladser, i arbejdsgrupper og foreninger. Herunder uddrag fra afhandlingerne: "Mobbet ud af arbejdspladsen" og "Værd at vide, hvis du møder mobning i arbejdslivet". Helen Sørensen 2004.

Splitting eller **splittelse** er den tilstand, hvor personens psyke er ubevidst splittet op i "sort og hvidt", "godt og ondt" og hvor personens indre splittelse projiceres (skydes) ud i omgivelserne, evt. via projektive positive identifikationer på nogle (+) og negative identifikationer på andre (-), hvorved arbejdsgruppens psykiske miljø kan splittes ad.

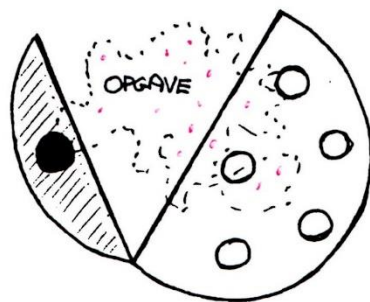
Hvis splitting og projektive identifikation skal takles, kræves venlig, positiv, stærk, aktiv, struktureret, handlekraftig ledelse ifølge alm. ledelsesprincipper, ifølge min undersøgelse. Ofte har lederen selv behov for hjælp til at se situationen neutralt, og vælge handlemåde.

Hjælpen kunne være en gennemskuenende psykiater, psykolog, terapeut eller coach, hvis der f.eks. er tale om en kronisk mobber, en psykisk syg eller personligheds-handicappet person, der ellers ville kunne promovere splittelse i en hel afdeling eller forening, hvor folk gentagne gange slår sig psykisk.

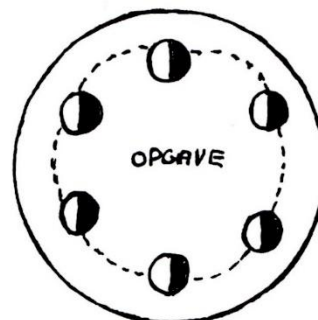
Projektion:



Det splittede, antiunderstøttende miljø



Det understøttende, tillidsfulde miljø



© HELIA v. Helen Marie Sørensen

Kort om: psykiske og/eller psykisk syge menneskers mekanismer, der kan splitte både arbejdet og det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladser, i arbejdsgrupper og foreninger. Herunder uddrag fra afhandlingerne: "Mobbet ud af arbejdspladsen" og "Værd at vide, hvis du møder mobning i arbejdslivet". Helen Sørensen 2004.

"Mobbet ud af arbejdspladsen"

Integration:



Splitting:

