

MOBINGU VAI DZĪVESPRIEKU?

Viņa strādāja uzņēmumā desmit gadu, no kuriem divus pēdējos vēlas izsvītrot no savas dzīves, jo piedzīvoja nežēlīgu teroru darbavietā — citiem vārdiem, mobingu.

Baibas pieredze ir latviskā versija par «sātānu Pradas brunčos», viela pārdomām, jo mēs visas no tās varam mācīties!

TEKSTS: Lauma Lūse-Kreicberga
KONSULTĒ: personāla un organizāciju attīstības konsultāciju uzņēmuma «O.D.A.» vadītāja, organizāciju psiholoģe Gitāna Dāvidsone

Sprīdums bija parakstīts

STĀSTA BAIBA:

«Darbā esmu saskārusies ar divu veidu mobingu. Vienā gadījumā tevi izvēlas kā greķāzi, pret kuru vērsas pārējais kolektīvs, — pret tevi sliktāk izturas, ignorē, neaicina uz kolektīviem pasākumiem vai kafijas pauzēm, taču mērķis nav izēst tevi no kolektīva. Tu vienkārši esi izvēlusi nelaimīgo lozi, lai citi varētu celt savu pašvērtību, bet viss var mainīties. Un pēc laika pie apvēršņa var parādīties cits greķāzis. Otrs mobings ir daudz nežēlīgāks, kad tevi mērķtiecīgi, ļoti apzināti ēd ārā no kolektīva. Šādu mobingu es izjutu divus gadus.

SIT PA PAŠAPZĪNU!

Realitātē viss notika kā ikdienišķā darba vidē. Komandā tika pieņemta jauna kolēģe — mārketiņa speciāliste, un sākumā nekas neliecīnāja, ka mēs abas jebkāda veidā būtu saistītas, bet aizvien biežāk mums vajadzēja aktīvi sadarboties dažādos jautājumos. Kad viņa lūdza konsultāciju, vienmēr atsaucos un palīdzēju ar informāciju. Mums bija koleģiālas attiecības, kopā gājām pat pusdienās. Pēc pāris mēnešiem, kad viņa bija apbružājusies un sāka orientēties «spēlā», viņa sāka izturēties kā mana priekšniece un pieprasīja bezierunu paklausību, bet es, kurai bija daudz lielāka pieredze un background, nespēju pakļauties. Aizvien biežāk viņa sāka pacelt balsi, un es vairākkārt viņu lūdzu nekļiegt uz mani, norādot, ka man šāds darba stils un metodes nav pieņemamas. Mēs strādājām vienā telpā trīs metru attālumā, un mūsu komunikācija beidzās brīdī, kad viņa sāka mani diskreditēt kolēģu un vadības acīs. Man, piemēram, tika piedēvēta zādzība — es esot apzagusi kādu kolēģi. Mani apmeloja, ka es kā PR speciāliste staigājat apkārt un stāstot, kuri žurnālisti ir «pērķami», lai gan neko tādu nebiju teikusi. Ar to vēl nebija gana, arī vadības līmenī tika izdarīts spiedienu. Aizvien biežāk tev sāk uzlikt «neiespējamās misijas» darbus, atstāj

vienu pašu, sakot — tiec galā, vai arī liek kaut ko operatīvi noorganizēt. Taču es visu izdarīju ļoti labi un nebija, kur piekassities. Tad liebie bosi sāka aicināt uz individuālām sarunām un mani, cilvēku, kurš diendienā raksta tekstus, apsūdzēt plaģiātismā, liekot saprast, ka neprotu savu darbu. Tā mani diendienā «masēja», un, protams, tas viss drausmīgā veidā sāka pa pašapziņu. Turklāt pakāpeniski jutu, ka ilggadējie kolēģi vairs nekonstatēja ar mani, un beigās es nonācu pilnīgā izolācijā.

AR SUNĀ OŽU PRET VĀJUMU

Turklāt man mājās arī bija mobings — mēs ar vīru tobrīd šķērāmies un nesarunājāmies. Es, protams, neskrādāju un nevienam nestāstīju par savām problēmām, bet pieļāvu, ka notiekošais zināmā mērā atsaucās uz manu komunikāciju darbvietā. Sarunājoties ar citiem, kas cietuši no terora darbvietā, esmu nonākusi pie secinājuma, ka kolektīvos, it īpaši maskulinajos, kur vīriši ir vairākums, eksistē tā sauktā, supra oža. Man patiešām liekas, ka vājumu var «saost»...

Neskatoties uz visu, turpināju strādāt. Centos šo darbvietu saglabāt tāpēc, ka man ļoti patika darbs, atalgojums, bonusi, sākot no apmaksāta telefona un beidzot ar veselības apdrošināšanu, un ekonomiskās krīzes apstākļos, kas tobrīd valdīja valstī, tas bija daudz. Taču problēma samilza aizvien lielāka. Ik rītu atnākot uz darbu, nezināju, kā šī diena beigsies. Finālā man šķita, ka sāku jukt prātā, vairs nesapratu savas prioritātes, sēdēju darbā līdz vēlai naktij, jo nespēju koncentrēties. Aizvien biežāk domāju nevis par tiešajiem pienākumiem, bet analizēju, kas notiek. Noguru aizvien vairāk, darbā

ķļuvu aizvien neproduktīvāka, un parasta darba veikšana man prasīja aizvien vairāk laika. Savu enerģiju ieguldīju darbā, lai tikai izdarītu visu perfekti. Savukārt mans dēls izjuta aizvien lielāku diskomfortu, jo biju nemītīgā stresā. Brīdī, kad viņš vienreiz ierunājās par savas piedzimšanas bezjēdzību, es sev pateicu — stop! Tā vairs nevar dzīvot. Brīdī, kad uzrakstīju atļūgumu un pateicu — man pietiek, es došos ceļā! —, mani atļaida diennakts laikā. 24 stundu laikā es vairs nestrādāju šajā uzņēmumā. Manus darba pienākumus, protams, pārņēma mana kolēģe.

PAZEMOŠANAS RITUALS

Par notikušo esmu daudz domājusi un nonākusi pie viena secinājuma... Ja tas ir lokāls terors bez vadības piesaistes, tad vēl ir iespēja izķepuroties. Taču, ja vadība pieņēmusi lēmumu, no tevis atbrīvoties, ir jāiet prom. Manā gadījumā bosings tika iniciēts no augšas un jaunā kolēģe patiešībā tika pieņemta darbā kā mana aizvietotāja, tikai es to pietiekami ilgi nesapratu. Līdz pat šim brīdim neizprotu tikai vienu... Es strādāju nevis valsts, bet sabiedriskā organizācijā — kāpēc viņi vienkārši nevarēja mani atlaist? Kāpēc bija nepieciešams šis šausmīgais pazemošanas rituāls? Starp citu, šajā uzņēmumā tika veikts mobings vēl pret diviem cilvēkiem. Vienā gadījumā — maigāks, otrā — vēl smagāks par pašas pieredzēto. Pirmais gadījumā dāma nepiekrita nosacījumiem un augsti paceltu galvu aizgāja — visi bija šokā, jo neviens to negaidīja, taču viņai bija ļoti augsts pašnovērtējums. Otrajā gadījumā kungam tika nolikta uz galda balta lapa ar pavēli uzrakstīt atļūgumu par lojalitātes trūkumu. Viņš to neizdarīja. Ar

laiku viņam sāka samazināt algu un lēnā garā likvidēt šata vietu it kā uzņēmuma strukturālo pārmaiņu rezultātā. Beigās vīrietim tik un tā uzteica darbu. Esmu nonākusi pie secinājuma — ja tu pats pa labam neej prom, tad atradīs veidu, kā no tevis tikt vaļā.

Interesanti, ka lēmums aiziet no uzņēmuma bija labākais, ko varēju izdarīt, — šobrīd ne vien strādāju ļoti labā darbā, bet arī mana pašapziņa ir atgriezusies.»

MĪLOTAIS VAR PALĪDZĒT

«Domāju, ka mobinga priekšā var nesalūzt, ja ir ģimenes atbalsts, ja mīļotais palīdz ar padomu un var ieregulēt tavas smadzenes atpakaļ savā vietā, kopīgi meklējot risinājumus. Taču man nebija šādas «opcijas.»» uzskata Baiba.

KO BAIBA BŪTU DARĪJUSI CITĀDĪ?

1. VARIANTS. «Šodien es aizietu prom no darba momentā. Tā nav padošanās, bet nevēlēšanās dalīties uzkrātajā pieredzē. Lai kolēģe pati tiek galā, es viņai nepalīdzēju.

2. VARIANTS. Hm, pirmais variants man liekas prātīgāks, jo vadībai biju ķļuvusi nevēlama. Ir teiciens: «Jūsū laiks ir iztecējis.» Vēl, protams, ir iespēja maksimāli sadarboties un pakļauties, bet es nevarēju to izdarīt, jo nespēju pakļauties cilvēkam, kuru neicienu kā sava aroda profesionāli. Var, protams, neņemt galvā, darīt savu darbu godprātīgi un saprāta robežās pakļauties, nekādus iebildumus pret notiekošo necelt un darīt tikai to, kas no tevis tajā brīdī tiek gaidīts. Manā gadījumā no manis tika gaidīta bezierunu pakļaušanās, bet es to nespēju. Tad ir jākļūst par kājslauķi. Jautājums — cik ilgi es to izturētu?»

«Lēmums aiziet no uzņēmuma bija labākais, ko varēju izdarīt, — šobrīd ne vien strādāju ļoti labā darbā, bet arī mana pašapziņa ir atgriezusies.»

PAMANA TIKAI GALĒJĪBAS

«Runāsim skaidru valodu — Latvijā mobings ir! Taču lielākoties to pamana tikai galējās izpausmēs, un arī tad cilvēki baidās vai jūtas neērti par to runāt atklāti. Eksistē daudz slēpto maigo formu, ko cilvēki sākotnēji nepamana, sākot ar blāušānu, pastiprinātu uzmanības pievēršanu vai gluži pretēji — ignoranci, seksuāli iekrāsotām piezīmēm, personīga rakstura komentāriem, kam vairs nav sakara ar darbu, un beidzot ar cilvēcisku pazemošanu,» norāda personāla un organizāciju attīstības konsultāciju uzņēmuma «O.D.A.» vadītāja, organizāciju psiholoģe Gitāna Dāvidsone. Daudzi, baidoties zaudēt darbu, sakož zobus un turpina strādāt vai uzraksta atlūgumu, neļaujot mobingam kā problēmai izgaismoties, līdz ar to veiksmīgi to risināt. Taču, ja varmāku neaptur, viņš turpina.» Gitāna Dāvidsone atceras gadījumu kādā uzņēmumā, kurā vadītājs pāris gadu terorizēja darbiniekus, kuriem jau bija parādījušās veselības problēmas. Piesaistot speciālistus un izvērtējot pierādījumus, uzņēmuma īpašnieks tomēr atbrīvoja vadītāju no darba. Šis gadījums apliecina, ka ir iespējams atrisināt ne vien mobinga, bet arī bosinga problēmu.

Latvijā mobings ir! Taču lielākoties to pamana tikai galējās izpausmēs, un arī tad cilvēki baidās vai jūtas neērti par to runāt atklāti.

Arī vadītāju terorizē

KATRĪNAS STĀSTS

Psihologiskais terors var skart ikvienu neatkarīgi no tā, kādā statusā viņš atrodas. Savu pieredzi par mobingu no padotā puses atklāj Katrīna, nodaļas vadītāja: «Aizvien biežāk secināju, ka darbinieks neizpildīja uzdevumu laikā vai arī tas tika veikts nekvalitatīvi. Un aizvien biežāk veicu pārrunas ar viņu — ilgi nācu viņam pretī, cenšoties saprast un iedzīlināt viņa problēmas. Taču darbiniekam vienmēr bija dažādi attaisnojumi, turklāt neapmierinātība par darba vidi pieauga: sapulces esot par garu, alga par mazu, un galu galā — es viņu regulāri mobingoju. Viņš man rakstīja gaudu vēstules un zvanīja vēl vakaros, izmetot pat seksuāli šovinistiskas frāzes, piemēram, lai

«Šī pieredze, ko uztveru kā mācību stundu, man prasīja ļoti daudz enerģijas, bet labā ziņa ir tā, ka man vairs netrīc rokas, stāstot par notikušo.»

dzemdēju bērņus un pievērsos ģimenes dzīvei. Visbeidzot viņš ne tikai grāva manu autoritāti kolēģu acīs, bet apgāja subordinācijas principus un vērsās pie manas tiešās vadītājas. Jutos, it kā viņš būtu iedūris man dunci mugurā. Taču galu galā viņš aizgāja no darba pats.» Organizāciju psiholoģe apstiprina — šī sieviete cieta no mobinga. Uz jautājumu, ko Katrīna šobrīd būtu darījusi citādi, viņa uzsver: būtu griezusī ar nazi jau pašā sākumā. «Šī pieredze, ko uztveru kā mācību stundu, man prasīja ļoti daudz enerģijas, bet labā ziņa ir tā, ka man vairs netrīc rokas, stāstot par notikušo.»

MEDAĻAS DIVAS PUSES

Mobings nodara lielu ļaunumu ne tikai konkrētam cilvēkam, bet arī uzņēmumam kopumā. Sākumā darbinieks jūtas nenovērtēts, aizvien vairāk laika sāk patērēt lietām, par kurām agrāk nedomāja — bieži vien forma kļūst svarīgāka par saturu. Ar laiku viņš vairs negrib iet uz darbu, nespēj pastrādāt, galvā bezjēdzīgi pārtinot domas, kā izvairīties no terora pa labam, meklējot iespējas atrisināt problēmu, sākas uzmanības traucējumi, pieaug trauksme, respektīvi — viņš nonāk apburtā lokā un sāk vēlties pa kalnu lejā. Vienā brīdī viņa darbaspējas ir tik ļoti kritušas, ka viņu vienkārši var atlaist no darba, jo viņa sniegums objektīvi vairs nav apmierinošs. «Ja vienam ir ciņas spars uz kundzēties, pazemot, norādīt, dirģēt, bet otrs domā «ko tad es?», tas rada labvēlīgu bāzi upura un varmākas attiecībām. Taču psiholoģiski varmāka un upuris, lai cik tas dīvaini izklausītos, patiesībā ir medaļas divas puses,» uzsver Gitāna Dāvidsone. «Upuris var būt ne tikai agresīvs kādā citā dzīves jomā, piemēram, ģimenē un attiecībās ar vājākajiem, piemēram, bērniem, bet neapzinātā līmenī arī darbavietā būt dominējošs agresors, kas izsauc uz sevi uguni. Varmāka domā, ka visam jānotiek, kā viņš grib, bet upuris ir tas, kurš ļauj viņam diktēt savus noteikumus un pārkāpt pieļaujamās attiecību robežas, tāpēc atbildība par attiecību kvalitāti jāuzņemas abiem. Upurim jāatbild uz jautājumu, kāpēc viņš to pieļauj. Ir veikti pētījumi, kuros pierādīts, ka varmākas sajūt upuri, kas neapzināti raida signālus, ka viņu var izmantot vai pazemot.»

MOBINGAM — NĒ! 3 SOĻI

1. NELAUJ PĀRKĀPT SAVAS ROBEŽAS!

Kad nenovēlcam skaidras robežas un ļaujam otram ienākt vai vēl jaunāk — brādāt savā teritorijā (pārkāpt mūsu tiesības, fizisko un psiholoģisko telpu), kļūstam par upuriem. Katrīnas gadījumā (situācija ar padoto) viņa laikus nepateica «stop» un netieši otram deva signālu, ka var tādā garā turpināt. Veselīga pašapziņa nozīmē reaģēt, tiklīdz man tas šķiet nepieņemami. Jo neapmierinātība uzkrāsies kā ūdens krūzē un agri vai vēl līs pār malām tik un tā. Katrīnas situācija, pēc Gitānas Dāvidsones vārdiem, nav vienkārša, jo psiholoģiskajam teroram pievienojas vēl attiecību starp

dzimurniem jautājums, kas piešķir situācijai papildu psiholoģisko slodzi, skarot ļoti personiskus jautājumus. «Šādā situācijā var būt grūti iet tieši vadītāja un atzīt, ka darbinieks — vīrietis sūta ļoti personiskas vēstules, jo sievietei var būt neērti darbavietā runāt par seksuāli iekrāsotiem jautājumiem. Arī mājās īsti par to nevar runāt, jo darbinieks ir vīrietis... Un sievieti tas var novest vēl lielākās sprukās. Tas ir drosmes un pašcieņas jautājums — runāt un risināt situāciju,» norāda Gitāna Dāvidsone. Ja esi spēcīga un spēj aizstāvēt sevi, visbiežāk arī otrs un potenciālais varmāka tevī respektē un liek mierā. Baibas gadījumā (situācija ar kolēģi) mobinga pamatā bija ciņa par vietu,

kas bieži ir mobinga iemesls. Lai gan varēja šo situāciju risināt citādi — vismaz uz brīdi nolikt malā pārliecību par savu profesionālītāti un padomāt, vai komunikācijas ziņā šāds attiecību veids ir pieņemams. Galu galā — ja sieviete ir tik profesionāla, savas prasmes viņa var realizēt arī citur. «Jautājums ir par to, kāpēc ir vēlme tik ļoti cīnīties par šo vietu? Gribas sevi pierādīt? Parādīt citiem, ka neļaušu sevi diriģēt? Kāpēc es to gribu?» uzsver Gitāna Dāvidsone, piebilstot, ka dažkārt sieviete domā — ja neiesaistīšos šajā cīņā, vadība redzēs, ka esmu vājāka, mani atlaidīs no darba vai arī zaudēšu vērtību savās acīs, jo mana pašvērtība baltās uz faktu, ka esmu profesionāle šajā nodalā un nevienam citam neļaušu savu pozīciju apšaubīt. Taču, vai nemīlīgas cīņas, publiska pazemošana un izolācija ilgstošā laika posmā ir tā vērtas, lai jautu šādus pārdarījumus piedzīvot aizvien no jauna?

2. LIEC SAPRAST, KA TĀLĀK TAS NETURPINĀSIES

Attiecības cilvēku starpā var pāraugt citā kvalitātē, saprotot, kādā situācijā esmu, un reaģējot visai ātri, mainot savu rīcību. Diemžēl bieži vien to, ka otrs manipulē vai terorizē, apzināties tikai pēc laika. Piemēram, Katrīna, saņemot pirmo vēstuli no padotā, varēja momentā noorganizēt tikšanos un pateikt: «Tu esi pārkāpis robežu, un man šāda rīcība nav pieņemama.» Brīdināt: «Ja turpināsies, rīkošos.» Virieši šādās situācijās problēmas spēj risināt racionālāk un konstruktīvāk. Savukārt Baiba brīdi, kad izvērsās konkurence par vietu, varēja momentā doties pie vadītāja un teikt: «Mums nav skaidri darba pienākumi, vēlos, lai tiktu ieviesta skaidrība, kāda ir mana un kāda ir kolēģes atbildība.» Var arī uzdot konkrētus jautājumus, piemēram: «Kā jūs redzat mūsu amatus nākotnē?» un «Vai vispār ir doma saglabāt abas darbavietas?» Tā ir drosmīga un atklāta saruna, ņemot vērā, ka var izdzirdēt arī nepatīkamo. Ja Baibai bija aizdomas, ka vadība apzināti radījusi šādu situāciju, viņa tik un tā varēja veikt pārrunas ar

vadību, lai noskaidrotu, cik lielu atbalstu viņa var gūt. Ja atbalsta nav, viņa pati var izlemt, vai ir gatava turpināt strādāt nenoteiktu laiku vai arī izbeigt šo situāciju ātrāk, pirms tā izvērtusies katastrofā ne vien darbā, bet arī ārpus darba. Lielākā dilemma, pēc Gitānas Dāvidsones domām, ir tā, ka nereti upuris neredz iespējas, kā rīkoties citādi, kā vien ciest, sakožot zobus. Tiem, kas nav nonākuši šādā situācijā, no malas skatoties, viss liekas vienkārši, taču reāli cilvēks sāk aizdomāties un reaģē tikai tad, kad ūdens jau smeļas mutē vai arī parādās konkrētas veselības problēmas. Ir gadījumi, kad cilvēki lieto pat nomierinošus līdzekļus pirms sapulces vai sarunas ar vadītāju, zinot, ka būs emocionāla pazemošana, un nespēj vairs konstruktīvi atrisināt situāciju. «Jāsaprot, ka mobinga gadījumā spiediens tiek izdarīts ne tikai uz emocionālo stāvokli — likt cilvēkam justies slikti, bet arī uz viņa domāšanu. Kādā brīdī upurim sāk likties, ka ar viņu kaut kas nav kārtībā, ka viņš tiešām neprot veidot attiecības, neko nesaprot, un to visu pavada vesela buķete negatīvo emociju — nomāktība, trauksmes sajūta, visbeidzot aizkaitinājums un agresija. Ir ļoti grūti negatīvās emocijas nolikt malā un runāt par notiekošo vai doties pie vadības (vai lielākā uzņēmumā — uz personāldaļu), lai mierīgi un konstruktīvi izstāstītu esošo situāciju, jo iekšēji ir aizvainojums un cilvēks aizraujas ar emocionāliem mājieniem caur puķēm vai agresīvu nesavaldību.»

3. KĀ SAGLABĀT DARBU?

Visvieglāk, protams, ir doties cita darba meklējumos. Taču ko varam darīt, lai paliktu? Vai tas vispār ir iespējams? Interesanti, ka Konstance Halta savā grāmatā «Veiksmīga karjera vai mobings — psiholoģiskais terors darbā» kā vienīgo risinājumu, lai izlauztos no apburtā loka, iesaka rakstīt atlūgumu. Gitāna Dāvidsone uzsver: «Ir iespējams turpināt strādāt esošajā uzņēmumā ar vienu noteikumu — ja cietušajam vairs nav jāstrādā kopā ar konkrēto cilvēku. Var, protams, mainīties arī

APGALVOJUMS:
 «MŪSDIENĀS IR GRŪTI VEIDOT KARJERU VIENA UZŅĒMUMA IETVAROS. VAI NU TEV IR JĀBŪT AR ĻOTI BIEZU ĀDU, VAI ARĪ JĀCIEŠ NO MOBINGA.»
 UZSVĒR KONSTANCE HALTA SAVĀ GRĀMATĀ «VEIKSMĪGA KARJERA VAI MOBINGS — PSIHOĻOĢISKAIS TERORS DARBĀ».



**Komentē
 Gitāna
 Dāvidsone:**

«Vis atkarīgs no uzņēmuma kultūras, vai tiek atbalstītas ambīcijas un karjerisms kā pastāvīga tiekšanās uz augstāku amatu, un tā, cik liels ir uzņēmums. Jo lielāks, jo iespēju vairāk un vienkāršāk kāpt pa karjeras kāpnēm. Taču jāpiekrīt, ka vienā uzņēmumā iespējas augt ir daudz ierobežotākas, nekā dodoties strādāt citur, it īpaši tad, ja kārotā vieta jau aizņemta. Taču, ja esošajā uzņēmumā parādās vakance, bet tu netiec šajā vietā, tas nenozīmē, ka tevi «neviens nemīl». Ar šādu attieksmi nevar strādāt. Svarīgi neieslīgt sevis šausīšanā un nekultivēt negatīvās emocijas, bet darīt visu, lai justos labi. Tas nozīmē arī atklāti runāt par savām vajadzībām un interesēm ar vadītāju, kā tu vēlies augt un rast papildījumu. Ja tas nepalīdz, vari atstāt savu karjeru kaut kur citur.»

abas personības, saprotot, kā viņu izturēšanās ir radījusi mobinga situāciju, bet, visticamāk, šāds risinājums ir iespējams tikai tad, kad mobings izpaužas tā maigākajās formās un notiekošajai laikus iejaucas trešā puse. Dažkārt tiek piesaistīti profesionāļi, kas palīdz abām pusēm apzināties notiekošo un, ja abas puses ir gatavas, mācīties veidot attiecības jaunā kvalitātē. Ja komandā ir tendence pastāvīgi meklēt grēkšņus, uz ko novelt vainu, var palīdzēt komandas treniņš konstruktīvu attiecību veidošanai darbavietā (taču šoreiz nederēs skriešana pa mežu, lai saliedētu komandu, bet mērķtiecīga neveselīgo attiecību modeļu apzināšana un jaunu attiecību veidošana darbavietā.)
 Parāli tu vari darīt visu, lai justos labi ārpus darba un smeltos (vai atgūtu) pārliecību par sevi. Jo, ja sieviete ar pašapziņu viss ir kārtībā, neviens viņu nevar ievainot, viņa izjūt savas psiholoģiskās robežas un ir daudz vieglāk tikt galā ar mobingu. Balstam jeb pārliecībai ir jābūt pašai sevī, bet nenoliedzami arī ģimenes

locekļu atbalsts ļoti palīdz. Protams, ja neesi gatava esošajā kolektīvā vai attiecībās neko mainīt, aiziešana ir labākais variants. Ir svarīgi saņemt drosmi un aiziet no darba, kā to izdarīja Baiba, vai atļaut, kā to vajadzēja izdarīt Katrīnai (viņas darbinieks aizgāja pats). Ja nav pieņemama otra attiecīgsme, jāmeklē darbs, kurā jūtamies labi, taču, pārtraucot šādas attiecības, tu automātiski nenonāksi uzreiz paradīzē. To, ko mobings nodara cilvēka trauslajai pašapziņai, atjaunot nemaz nav viegli, jo atkal ir jāatgūst sevi. Jo dziļāka trauma, jo grūtāk! Visdrīzāk būs pārdomas — vai es esmu pietiekami profesionāla? Vai spēju veidot attiecības? Kurā brīdī man ir tiesības uz vienu dokli, pasakot, ko domāju, un kad ir jāklusē? Kā noteikt, kad otrs pārkāpj robežas? Taču, ir viens interesants fakts — pieņemot lēmumu kaut ko kardīnāli mainīt vienā dzīves jomā, mainās arī skatījums uz daudzām citām lietām, piemēram, privāto dzīvi, jo sieviete, tiekot laukā no bedres, spēj ieraudzīt ārprātu, kurā viņa bijusi ierauta. Un censties nekad vairs tajā nenokļūt. **U**