

Anhang 5: Achtsamkeit: Empfehlungen im Umgang mit sich und anderen bei Arbeitsplatzkonflikten, Stress und Mobbing

- Nehmen Sie Abschied von der Opferrolle und verfallen Sie nicht in die Passivität.
- Atmen Sie bewusst ein und aus; gehen Sie bewusst; essen Sie bewusst usw.; dies alles kann Ihnen helfen, im Hier und Jetzt zu bleiben.
- Bei Frust, Wut, Ärger kann es hilfreich sein, seine Hände zu Fäuste zu machen und die Arme bei gleichzeitigem Einatmen anzuziehen, den Atem etwa 20-30 Sek. anzuhalten und beim Ausatmen die Arme und Hände wieder zu entspannen.
- Machen Sie diese Übung etwa 3 Mal. Achten Sie danach, wie es Ihnen jetzt geht und wie Sie sich jetzt fühlen.
- Nehmen Sie die Grundhaltung ein: Ich bin o.k. – Du bist o.k.
- Neigen Sie dazu, zu allem ja zu sagen, dann besteht die Gefahr, dass Sie sich selbst verneinen.
- Üben Sie sich im Nein-Sagen.
- Setzen Sie sich und anderen Grenzen.
- Informieren Sie sich über die Themen Konfliktmanagement, Stress, Mobbing, Whistleblowing und Gesundheitsförderung, Achtsamkeit und Entspannung.
- Sorgen Sie für einen psychischen Ausgleich (Hobbys, soziale Kontakte, Sport).
- Analysieren Sie die (Ihre) Mobbingsituation und stellen Sie sich dabei u. a. folgende Fragen: Was ist konkret vorgefallen? Wie lange besteht die Situation?
 - Wie viele und welche Personen sind in den Konflikt miteinbezogen?
 - Welche Mobbinghandlungen werden wie häufig und seit wann ausgeübt?
 - Welche Motive liegen diesen Handlungen möglicherweise zugrunde?
 - Welche physischen, psychischen, sozialen und leistungsmässigen Auswirkungen haben diese Handlungen?
 - Welche Tabuthemen gibt es im Team/Betrieb?Eine derartige Analyse ermöglicht Ihnen, Distanz zum Geschehen zu schaffen und kann Ihnen zur Entwicklung einer konstruktiven Bewältigungsstrategie verhelfen.
- Bemühen Sie sich rechtzeitig um eine fachliche Beratung. Fachpersonen können Sie bei der Analyse und Bewältigung Ihrer Mobbingsituation unterstützen.
- Praktizieren Sie Mut und Zivilcourage. Nehmen Sie Kontakt auf mit möglichen Unterstützenden am Arbeitsplatz (z.B. Sozialarbeiter, Vorgesetzte, Personalfachperson) Schildern Sie diesen Ihre Situation und bitten Sie um Unterstützung.
- Verwenden Sie im Gespräch Ich- statt Du-Botschaften und vermeiden Sie Pauschalisierungen sowie Angriffe gegen andere. Nehmen Sie Abschied von Rechtfertigungsstrategien (= Benzin ins Feuer schütten).
- Achten Sie auf Ihre Bedürfnisse; teilen Sie Ihre Anliegen, Wünsche mit statt die eigenen Ansichten, Emotionen etc. runterzuschlucken. Fragen Sie nach.
- «Das Geheimnis des Erfolges ist, den Standpunkt des anderen zu verstehen». (Zitat von Henry Ford; 1863–1947)