

Austausch zum Konzept *Achtsame Organisationskultur*©

Ziel: Bezug herstellen

- zum eigenen Alltag
- zum eigenen Arbeitsplatz
- zur eigenen Einrichtung

Fragen um die Diskussion anzuregen:

- a) Was bedeutet Achtsamkeit für mich? Wann / wo / wie praktiziere ich Achtsamkeit?
- b) Gibt es an meinem Arbeitsplatz resilienzfördernde Maßnahmen? Wenn ja welche?
- c) Beobachte ich an meinem Arbeitsplatz Trauma – Stress – Dynamiken?

Solche Dynamiken könnten sein (Beispiele):

- *Re-inszenierung von Traumainhalte*
 - Konflikte werden sehr schnell existentiell empfunden, so als würde es um Tod oder Leben gehen.
 - Organisation erzeugt unnötige Krisen intern und extern
 - Organisation kreist zwischen Inaktivität und Noteinsatz
 - Offene oder verdeckte Machtkonflikte, Festhalten an Privilegien
- *Kommunikation*
 - Wenig direkte, verbindliche Kommunikation
 - sehr viel ineffektive Kommunikation / Meetings / e mails
 - Spaltungsdynamiken: wechselnde Koalitionen, WIR gegen SIE
- *Überarbeitung und unzumutbare Erwartungen*
 - Vor lauter Stress Bedürfnisse nicht mehr spüren und wahrnehmen können (Abspaltung)
 - Komplexitäten nicht mehrdenken können
 - Wenig Flexibilität
- *Selbstfürsorge wird gering / geschätzt, Aufopferung belohnt*
 - Jammerkultur über Belastung
 - Keine Lobkultur für die Personen die Grenzen setzen, Feierabend machen, denen es gut geht
- *Realitätsverlust*
 - Mangelnde Sensibilität gegenüber Klientinnen
 - Widerstand gegen Veränderung oder ständig in Veränderung
 - Widerstand gegen Lernen, gegen Reflektion der Fachlichkeit und Teamdynamik (Supervision) und gegen Überprüfung von Abläufen und Ergebnissen (Monitoring und Evaluation).