



Kongress Bewusstsein der Akademie Heiligenfeld (Bad Kissingen)
Beitrag im Rahmen des Open Space am 8. Juni 2013

Potenzialentfaltung statt Burnout
Was fördert eine gesunde Unternehmenskultur?

Beschreibung:

Austausch von Erfahrungen:

- Wie lässt sich das neue Bewusstsein im Unternehmen realisieren?
- Wie lassen sich Aspekte wie Verbundenheit, Präsenz und Achtsamkeit im betrieblichen Alltag leben?
- Was hat sich im Alltag bewährt?
- Welche Widerstände können auftauchen?

Erarbeitung konkreter Tipps für die Umsetzung im betrieblichem Alltag.

Zusammenfassung:

Zunächst fand eine Diskussion darüber statt, was im betrieblichen Alltag verändert werden könnte. Ausgangspunkt hierzu war die Frage eines Teilnehmers, wo das Störende seinen Raum hat. Es wurde deutlich, dass hier vor allem die strukturelle Ebene von Bedeutung ist. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, sich mit folgenden Fragen zu beschäftigen: Ist es im Rahmen der Unternehmenskultur möglich, Störungen zu benennen? Werden die Führungskräfte entsprechend geschult, dass auch Störungen ihren Raum bekommen dürfen? Findet eine Wertschätzung der Potenziale der Mitarbeiter statt? Eine entsprechende Unternehmenskultur zu entwickeln und beizubehalten ist ein Prozess, der einer ständigen Begleitung bedarf.

Neben der strukturellen Ebene ist es auch wichtig, auf die eigene innere Haltung zu achten. D. h. bei sich selbst zu schauen, was der eigene Anteil ist. Daraus erwächst Selbstverantwortung und die Möglichkeit zum Handeln und Veränderungen zu bewirken.

In Bezug auf die aktuelle Brisanz des Themas Burnout wurde folgende Hypothese formuliert: Burnout ist Ausdruck für etwas im System, dass vorher keinen Raum hatte. Dahinter liegt die Annahme, dass wenn man sich auch mit den Störungen im Unternehmen (den Schattenaspekten) auseinandersetzt, es nicht nötig wird, dass einzelne Mitarbeiter durch das Auffallen mit Burnout auf diese Störungen hinweisen müssen.

Es scheint uns leichter zu fallen, über das was zu tun sei, zu diskutieren, als ganz konkret das zu benennen, was wir in unserem Alltag umsetzen können und bereits umsetzen. Es brauchte einiger Anläufe, um die Teilnehmer auf diese Praxisebene zu bekommen. Und zeigt auf, wie stark das Bedürfnis ist, das Thema zunächst in einem größeren Zusammenhang zu sehen.

Auf die Frage, was sich konkret im Alltag bewährt hat bzw. welche Tipps es für den Alltag gibt, wurden folgende Punkte benannt:

- regelmäßige Auszeit während der Arbeit - z. B. für Entspannungsübungen
- die einzelnen Personen stärken
- Krisen als Chancen sehen, um sich zu fragen, was man wirklich will
- sinnerfülltes Arbeiten
- Innehalten (alle 20-30 Minuten) und sich fragen:
 - wie geht es mir gerade?
 - was mache ich gerade?
 - ist das, was ich mache, sinnvoll?
- nicht so Sinnhaftes schnell und effizient abarbeiten
- Pausenkultur, Erlaubnis, mir meine Auszeit zu nehmen
- Räume, die Auszeit möglich machen

- Vertrauenskultur
- Intevision, uns auf das Hier und Jetzt konzentrieren
- Meditation im eigenen Büro bzw. an einem geschützten Ort
- Klangschale zum Innehalten (während Meeting)
- Meeting mit Sille beginnen
- Achtsamkeit uns selbst gegenüber, den Kollegen gegenüber + es benennen
- aufkeimende Konflikte frühzeitig erkennen und aktiv werden

Hervorgehoben wurde die besondere Rolle der Geschäftsleitung. Nur wenn diese dahinter steht, kann sich eine gesunde Unternehmenskultur entwickeln, die das Thema Bewusstsein in den betrieblichen Alltag integriert. Leider schaut es im betrieblichen Alltag oft noch anders aus: von der Geschäftsleitung kommen oft nur leere Worte. Es wird nicht gelebt, was geredet wird – oder in Leitbildern schriftlich festgesetzt ist. Interessant ist auch die Frage, was der Einzelne tun kann, wenn bei der Geschäftsleitung der Wille da ist.

Es ist ein Prozess, der gerade eben in's Rollen gekommen ist. Wandlung ist ;-)

