



Wissenschaft und Forschung

## **Gibt es achtsame Organisationen?** Eindrücke von einer Forschungswerkstatt mit Expertinnen aus Arbeitswissenschaft und Supervision

Wie können Veränderungsprozesse in Organisationen achtsam gestaltet werden? Und welche Herausforderungen stellen sich für arbeitswissenschaftliche Ansätze und Beratungsformen wie Supervision und Coaching? Darüber diskutierten im Rahmen einer Forschungs- und Beratungswerkstatt in Bremen 30 renommierte Arbeitswissenschaftler und –wissenschaftlerinnen, Supervisorinnen und Supervisoren aus Deutschland und Österreich. Vorgestellt und intensiv diskutiert wurden dabei konzeptionelle Ansätze und Fallbeispiele aus verschiedenen Zusammenhängen.

Dr. Elisabeth Wienemann vom Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft der Universität Hannover ging vertieft auf Kriterien für die Gestaltung gesunder Arbeit ein. Bei der betrieblichen Umsetzung gesunder Arbeit kommt ihres Erachtens der Supervision eine wichtige Rolle zu.

PD Dr. Guido Becke vom Institut Arbeit und Wirtschaft stellte das Gestaltungskonzept der »Organisationalen Achtsamkeit« vor: ein Ansatz, bei dem Führungskräfte, Betriebsräte und Beschäftigte eng kooperieren und Achtsamkeitsroutinen in der alltäglichen Praxis installieren. Mit Hilfe solcher Routinen können typische Probleme beständigen Organisationswandels (z.B. Erwartungskonflikte oder Loyalitäts- und Vertrauenserosion) frühzeitig erkannt und konstruktiv bearbeitet werden.

Mag. Angela Gotthardt-Lorenz vom Institut für Supervision und Organisationsentwicklung in Wien führte schließlich in ihr Konzept der »Organisationssupervision« ein. Es bietet Organisationen wie z.B. Krankenhäusern Räume zur Reflexion, in denen emotional belastende Fragen und Themen wie »Ressourcenverknappung« und »häufige Struktur- und Personalveränderungen« besprechbar gemacht werden.

Ein Fazit der Tagung: Besonders wichtig für die wirksame Arbeit in achtsamen Organisationen ist die professions- und hierarchieübergreifende Kooperation zwischen Bereichen, Berufsgruppen und Führungskräften. Die Öffnung für andere professionelle und disziplinäre Perspektiven kann allerdings nur gelingen, wenn man die professionellen Wissensbestände, Handlungsmuster, Werte und Kulturen – also all das, was dem eigenen professionellen Handeln Sicherheit verleiht – in seiner disziplinären Begrenztheit akzeptiert.

*Dieser Text ist die Essenz des Tagungsberichts »Achtsame Organisationen und emotionale Reflexionsräume – eine Tagungsnachlese«. Den kompletten Text finden Sie im Mitgliederbereich unter Medien.*