



Achtsam mit anderen sein – Teil 2

In der letzten Ausgabe berichtete eine Führungsperson von ihren Erfolgen im achtsamen Umgang mit sich selbst. Hier erzählt sie, wie sie Achtsamkeit in ihrer Abteilung umsetzt und welche Wirkung sich daraus ergibt.

■ Von Angela Taverna



Valeria N.,¹ 40 Jahre, Führungsperson von 14 Mitarbeitenden der Abteilung Order Fulfillment & Licensing EMEA/APAC in einem Dienstleistungsunternehmen, geht seit einem massiv einschneidenden Erlebnis achtsamer mit sich um. Achtsamkeit hat als Wert auch Wirkung in ihrer Abteilung.

Frage: Es scheint etwas ambivalent zu sein, in einem leistungsorientierten Unternehmen als Führungsperson achtsam mit den Mitarbeitenden umzugehen. Wie gelingt dies?

Antwort: Im Gegenteil: Gerade dort, wo Leistung verlangt wird, ist achtsamer Umgang mit den Mitarbeitenden umso wichtiger. Ich halte den Kontakt mit meinen Mitarbeitenden so, dass ich und sie rechtzeitig Grenzen erkennen. Zum Beispiel indem sie merken, wie sie mit der Hektik im Alltag umgehen und ab welchem Zeitpunkt dies anfängt, sie zu belasten. Auch private Situationen gehören hier dazu. Je länger eine private, belastende Situation anhält, desto mehr drückt diese auch ins Ar-

beitsleben rein. Als achtsame Führungsperson erkenne ich solche Anzeichen bei den Mitarbeitenden und spreche diese sorgfältig an.

Frage: Was ist sinnvoll und angemessen, wenn es um Achtsamkeit mit anderen geht?

Antwort: In der Führung ist es sinnvoll, wenn die Hierarchien flach sind und offene Gespräche gepflegt werden. Solide Arbeitsbeziehungen fördern das gegenseitige Verständnis. Die Mitarbeitenden geniessen in unserer Abteilung ein Mitspracherecht und äussern ihre Meinungen zu Prozessen und Entscheidungen. So animiere ich sie, mitzudenken und auch mal kritische Gedanken zu äussern. Dies sind wertvolle Hinweise, ob und in welcher Form Achtsamkeit mit sich und anderen geschieht.

Frage: Welche Erfolge wurden damit erzielt?

Antwort: Ich denke, es spricht Bände, dass wir die geringste Mitarbeiterfluktuation haben. Von den 14 Mitarbeitenden in meiner

Abteilung ist die Mehrheit über acht Jahre im Unternehmen. Und dies trotz der hohen Leistungsorientierung und der stellenweise starken Alltagshektik.

Im letzten grossen ERP-Wechsel wurde sichtbar, dass durch unseren achtsamen Umgang mit den persönlichen Ressourcen die Mitarbeitenden gewillter waren, längere, belastende Zeiten durchzuhalten und gemeinsam die Extrameile zu gehen.

Frage: Gibt es auch Widerstand von den Mitarbeitenden?

Antwort: Grundsätzlich erleben wir keinen Widerstand in der Abteilung. Hierzu ist aber zu sagen, dass Achtsamkeit verschiedene Methoden kennt und nicht jede für alle gleich anzuwenden ist. Zudem erachten wir Achtsamkeit als freiwillig. Wir leben Achtsamkeit vor und jede*r ist eingeladen, uns darin zu begleiten.

Frage: Was kann unsere Leserschaft machen, wenn es um Achtsamkeit mit sich oder anderen geht?

Antwort: Sich bewusst Zeit nehmen, um mit sich selber und mit den Mitarbeitenden in Kontakt zu kommen. Bereits zehn Minuten pro Tag bringen eine enorme Wirkung in der Achtsamkeit.

Zum Ausklang im Thema Achtsamkeit

Ein Schüler fragte seinen Meister, wie er meditieren sollte. Der Meister dachte lange nach und antwortete schliesslich: «Also, es ist doch so. Wenn ein vergangener Gedanke aufgehört und ein zukünftiger Gedanke noch nicht entstanden ist, gibt es da nicht eine Lücke?»

«Ja», sagte der Schüler, «so ist das wohl auch bei mir.»

«Nun gut, verlängere diese Lücke, so lange du kannst! Dann kann man sagen, dass du meditierst.»

(Zen-Geschichte, in: Burkard, A., 2011)

FUSSNOTEN

1 Name von der Redaktion geändert.



AUTORIN

Angela Taverna, Supervisorin Coach & Organisationsberaterin bso, MAS Adult & Professional Education PH LU, Inhaberin der Caleidoscoop GmbH.

Sie begleitet öffentliche und private Organisationen, Führungspersonen und Lerncoachs in der Reflexion und Entwicklung. Organisations- und Didaktikdesigns konzipiert sie ressourcenorientiert.