

Kultur der Achtsamkeit als wesentlicher Aspekt eines Schutzkonzeptes

Carolin Oppermann, Wolfgang Schröer, Veronika Winter und Mechthild Wolff

Sie haben einem Workshop zum Thema „Schutzkonzepte und Gefährdungsanalysen in Organisationen“ besucht und dort einen Vortrag zum Thema „Kultur der Achtsamkeit“ gehört. Der Vortrag hat Sie überzeugt und so haben Sie beschlossen, Ihre Organisation im Hinblick auf eine „Kultur der Achtsamkeit“ zu durchleuchten.

Bitte bewerten Sie in einem ersten Schritt die Achtsamkeit Ihrer Organisation anhand dieser Vorlage. In einem zweiten Schritt reflektieren Sie bitte das Ergebnis und beschreiben mit Beispielen aus dem Arbeitsalltag: An welchen Punkten und inwiefern sehen Sie an diesen Punkten Verbesserungsbedarf? An welchen Punkten und inwiefern sehen Sie Ihre Organisation auf einem guten Weg zu einer Kultur der Achtsamkeit?

Die Vorlage 2.1 soll Ihnen zu einer Bewertung verhelfen, wo Ihre Organisation sich bereits auf einem guten Weg hinsichtlich einer Kultur der Achtsamkeit befindet, wo aber auch noch nachbessert werden muss. Diese Bewertung der eigenen Organisation ist in Anlehnung an *Karl E. Weick und Kathleen M. Sutcliffe (2010): Das Unerwartete managen. Wie Unternehmen aus Extremsituationen lernen. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag* konzipiert.

Tragen Sie bitte je Aussage die Ziffern 1, 2 oder 3 ein, wobei

1 = überhaupt nicht, 2 = bis zu einem gewissen Grad, 3= sehr

bedeuten. Im Anschluss addieren Sie für jede der Kategorien die eingetragenen Werte. Liegt der addierte Wert unter 9, spricht dies dafür, dass das Potential zur Achtlosigkeit in der jeweiligen Kategorie hoch ist. Sie müssen unbedingt darüber nachdenken, wie Achtsamkeit in dieser Kategorie erhöht werden kann. Liegt der addierte Wert zwischen 9 und 15, ist Ihre Organisation auf einem guten Weg zu einer Kultur der Achtsamkeit, sie müssen aber darüber nachdenken, wo nachgebessert werden muss. Liegt der Wert über 15 in dieser Kategorie, ist die Achtsamkeit Ihrer Organisation bereits gut ausgeprägt, und Sie sollten darüber nachdenken, wie Sie dies erhalten können.

Vorlage 2.1

Kategorie: Fehlerkultur

1 = überhaupt nicht, 2 = bis zu einem gewissen Grad, 3 = sehr

#	Aussage	Bewertung: Bitte 1, 2 oder 3 auswählen
1	In meiner Organisation herrscht eine Kultur, in der wir Fehler vornehmlich als Systemfehler verstehen und nicht nach individuellen Schuldigen suchen.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
2	In meiner Organisation können wir Fehler im Team offen ansprechen.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
3	Wenn wir Fehler identifiziert haben, suchen wir gemeinsam nach einer Lösung.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
4	In meiner Organisation ist es Gang und Gäbe, auch Führungskräfte über Fehler zu informieren.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
5	Kleine Fehler und Irrtümer werden in meiner Organisation aufgearbeitet und nicht einfach übergangen.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
6	Wenn wir Fehler identifizieren, versuchen wir etwas an den Strukturen und Abläufen in der Organisation zu verändern.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
7	Wir schaffen im Team Transparenz über Unregelmäßigkeiten in unserer Organisation.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
	Summe der Bewertungen:	0

Kategorie: Beteiligungskultur und Partizipation

1 = überhaupt nicht, 2 = bis zu einem gewissen Grad, 3 = sehr

#	Aussage	Bewertung: Bitte 1, 2 oder 3 auswählen
1	In meiner Organisation haben wir Strukturen institutionalisiert, die eine Partizipation der Kinder und Jugendlichen in der Gestaltung der Organisation sicherstellen.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
2	Die Kinder und Jugendlichen sind regelmäßig in Teamsitzungen und anderen Gremien vertreten.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
3	Wir führen regelmäßig Befragungen durch, in denen die Perspektive und die Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen erhoben werden.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
4	Die Perspektive, die Bedürfnisse und Wünsche der Kinder und Jugendlichen finden in unserer Organisation umfassende Beachtung.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
5	Die Kinder und Jugendlichen werden ausführlich über ihre Rechte in der Organisation aufgeklärt.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
6	Die Kinder und Jugendlichen werden ausführlich über die Rechte und Pflichten der MitarbeiterInnen aufgeklärt.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
7	Wir diskutieren und formulieren gemeinsam mit den Kindern und Jugendlichen in regelmäßigen Abständen die Regeln für unseren Alltag in der Organisation.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
	Summe der Bewertungen:	0

**Kategorie: Sensibilität für
organisationale Abläufe**

*1 = überhaupt nicht, 2 = bis zu
einem gewissen Grad, 3 = sehr*

#	Aussage	Bewertung: Bitte 1, 2 oder 3 auswählen
1	In meiner Organisation sind die MitarbeiterInnen umfassend über die Strukturen, Regeln und Abläufe in der gesamten Organisation informiert.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
2	Wir haben einen regelmäßigen und institutionalisierten Austausch mit anderen Abteilungen, Teams und Gruppen in der Organisation.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
3	Bei uns ist es Gang und Gäbe, dass wir in regelmäßigen Abständen gemeinsam mit allen Beteiligten unsere Organisation betrachten, um mögliche Gefahrensituationen zu diskutieren.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
4	An einem normalen Arbeitsalltag ist genug Raum und Zeit, um sich mit den KollegInnen über Erfahrungen und Vorkommnisse des Tages auszutauschen.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
5	In meiner Organisation haben alle MitarbeiterInnen Informationen über Abläufe, auch wenn diese nicht unmittelbar den eigenen Arbeitsplatz betreffen.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
6	Wir schaffen bei den MitarbeiterInnen Transparenz über Situationen, die sie irritieren und verunsichern könnten.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
7	Wir schaffen bei den Kindern und Jugendlichen Transparenz über Situationen, die sie irritieren und verunsichern könnten.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>

#	Aussage	Bewertung: Bitte 1, 2 oder 3 auswählen
	Summe der Bewertungen:	0

**Kategorie: Vermeidung
vereinfachender Erklärungen**

*1 = überhaupt nicht, 2 = bis zu
einem gewissen Grad, 3 = sehr*

#	Aussage	Bewertung: Bitte 1, 2 oder 3 auswählen
1	Wenn in meiner Organisation jemand etwas beobachtet, was ihn irritiert, wird dies offen thematisiert.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
2	Wir nehmen regelmäßig an Fortbildungen teil.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
3	Jede Frage, Skepsis und Irritation wird bei uns ernst genommen und diskutiert.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
4	Jeder äußert seine Beobachtungen, Fragen und Informationen, auch wenn diese den „normalen“ Alltag in der Organisation stören könnten.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
5	Jobrotation ist ein institutionalisiertes Mittel, um neue Perspektiven in den Teams zu fördern.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
6	In meiner Organisation herrscht das Motto: Je mehr Fragen gestellt werden, desto besser.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
7	Im Team lassen wir MitarbeiterInnen mit ihren alltäglichen Schwierigkeiten und Gefühlen nicht allein.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>

#	Aussage	Bewertung: Bitte 1, 2 oder 3 auswählen
	Summe der Bewertungen:	0

Kategorie: Höchstpersönliche Rechte

1 = überhaupt nicht, 2 = bis zu einem gewissen Grad, 3 = sehr

#	Aussage	Bewertung: Bitte 1, 2 oder 3 auswählen
1	In meiner Organisation sind die Kinder und Jugendlichen darüber informiert, was zu ihren höchstpersönlichen Rechten zählt.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
2	In meiner Organisation sind alle MitarbeiterInnen darüber informiert, welche Aspekte die höchstpersönlichen Rechte der Kinder und Jugendlichen umfassen.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
3	In meiner Organisation wird die Privatsphäre der Kinder und Jugendlichen umfassend akzeptiert und geschützt.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
4	In meiner Organisation ist das Recht der Kinder und Jugendlichen auf sexuelle Selbstbestimmung immer wieder ein Thema, das wir offen und transparent im Team diskutieren.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
5	In meiner Organisation ist eines der obersten Gebote: Wenn es zu Sanktionen gegenüber den Kindern und Jugendlichen kommt, darf dabei keinesfalls in ihre höchstpersönlichen Rechte eingegriffen werden.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>

#	Aussage	Bewertung: Bitte 1, 2 oder 3 auswählen
6	Wenn MitarbeiterInnen im Kontext einer Sanktionsmaßnahme in die höchstpersönlichen Rechte der Kinder und Jugendlichen eingreifen, werden sie von den KollegInnen darauf hingewiesen, dass dies nicht sein darf.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
7	Wir diskutieren regelmäßig im Team über angemessene und unangemessene Sanktionsmaßnahmen.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
	Summe der Bewertungen:	0

Kategorie: Exit- und Voice-Optionen

1 = überhaupt nicht, 2 = bis zu einem gewissen Grad, 3 = sehr

#	Aussage	Bewertung: Bitte 1, 2 oder 3 auswählen
1	In meiner Organisation haben wir ein Beschwerdeverfahren institutionalisiert.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
2	In meiner Organisation ist es eine Selbstverständlichkeit Beschwerdemöglichkeiten bei Bedarf zu nutzen.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
3	Alle Kinder und Jugendlichen sind ausreichend darüber informiert, an welche Stelle sie sich bei einer Beschwerde wenden können.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>
4	In meiner Organisation werden Beschwerdeverfahren regelmäßig evaluiert.	<input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/> <input type="text" value="3"/>

#	Aussage	Bewertung: Bitte 1, 2 oder 3 auswählen			
5	Mit den Kindern und Jugendlichen wurde darüber diskutiert, warum Exit-Optionen für sie wichtig sein könnten und welchen Benefit sie davon haben.	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table>	1	2	3
1	2	3			
6	Mit den Kindern und Jugendlichen wurde diskutiert, in welchen Situationen Exit-Optionen wichtig sein könnten.	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table>	1	2	3
1	2	3			
7	Mit den Kindern und Jugendlichen wurde diskutiert, wie sie ihren Wunsch nach „Exit“ artikulieren können.	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table>	1	2	3
1	2	3			
	Summe der Bewertungen:	0			

Vorlage 2.2

Bitte reflektieren Sie hier in Vorlage 2.2 das Ergebnis aus Vorlage 2.1. Bitte nehmen Sie in einem ersten Schritt drei Punkte aus Vorlage 2.1, an denen sich Ihre Organisation auf einem guten Weg zu einer Kultur der Achtsamkeit befindet und schreiben Sie nieder:

- 1) Eine kurze Begründung dazu.
- 2) Ein Beispiel aus Ihrem Arbeitsalltag.

#	An diesen Punkten ist meine Organisation auf einem guten Weg zu einer Kultur der Achtsamkeit:	
1	Weil: <input type="text"/>	Beispiel aus dem Arbeitsalltag: <input type="text"/>

#	An diesen Punkten ist meine Organisation auf einem guten Weg zu einer Kultur der Achtsamkeit:	
2	Weil: <input type="text"/>	Beispiel aus dem Arbeitsalltag: <input type="text"/>
3	Weil: <input type="text"/>	Beispiel aus dem Arbeitsalltag: <input type="text"/>

Bitte nehmen Sie in einem zweiten Schritt drei Punkte aus Vorlage 2.1, an denen Ihre Organisation als unachtsam einzustufen ist und schreiben nieder:

- 1) Wo sehen Sie den Verbesserungsbedarf?
- 2) Ein Beispiel aus dem Arbeitsalltag.

#	An diesen Punkten ist meine Organisation unachtsam:	
1	Verbesserungsbedarf: <input type="text"/>	Beispiel aus dem Arbeitsalltag: <input type="text"/>
2	Verbesserungsbedarf: <input type="text"/>	Beispiel aus dem Arbeitsalltag: <input type="text"/>

#	An diesen Punkten ist meine Organisation unachtsam:	
3	Verbesserungsbedarf: <input type="text"/>	Beispiel aus dem Arbeitsalltag: <input type="text"/>
Drucken / PDF		Inhalte löschen
Zurück Übersicht Weiter		