

Background und Wurzeln meiner Arbeit

Es gibt eine Ebene der Wirksamkeit, die – wie zwischen den Zeilen Geschriebenes oder Gelesenes – hinter dem konkreten Tun steht. Der Hintergrund, das Zwischen den Zeilen und Worten zu lesen und zu hören und hinter das Handeln zu sehen (können), ist eine tiefe Quelle des Wissens um das Wesen des Sichtbaren, der Gestalt und des sichtbaren Tuns.

Die Wurzeln und der Background meines Arbeitens und Lernens sind:

- eine aktive, forschende und entwickelnde Haltung gegenüber Phänomenen des (Arbeits)Alltags von Menschen um realistische Veränderungen zu ermöglichen.
- ein **relationales Menschenbild**.
Menschen sind soziale Wesen. Ich sehe und schätze die Interdependenz und prinzipielle Unverfügbarkeit zwischen dem Ich und Du und der Relatio – einer geistig-seelischen Rückbindung – als kreativ, schöpferisches Potential und Ressource für Entwicklung, Wachstum und Wandlung von Menschen in einem bestimmten Lebensraum. Das ist ein Wagnis, das nur möglich ist, im Vertrauen in das Menschliche aller Menschen (Hannah Arendt).
- Forschungsarbeiten zum „**reflektierten Praktiker**“:
Dieses Konzept geht auf Forschungen von Donald Schön (1983, 1987) zurück und beinhaltet kurz gefasst: Berufliche Tätigkeitsfelder erfordern jetzt und in Zukunft das verantwortungsvolle Umgehen mit komplexen, unsicheren, einzigartigen, wert- und interessenbeladenen Situationen. Die bloße Anwendung allgemeinen Wissens reicht daher nicht aus, um diesen Anforderungen gerecht zu werden. Durch enge Zusammenarbeit mit Praktikern des jeweiligen Berufsfeldes und durch dauernde In-Beziehung-Setzung von theoriestimulierter Reflexion und praktischer Erprobung, wird versucht, fundierte und praktisch bedeutungsvolle Entwicklungsarbeit voranzutreiben und damit die Produktion "lokalen" Wissens bei den Betroffenen zu fördern und selbstbestimmt und –bewusst einzusetzen. „Combine advocacy with inquiry“ (Schön).
- der forschungsmethodologische Ansatz der **Aktionsforschung**:
Ausgangspunkt dieses Konzeptes von Altrichter/Posch (2004) ist die Überlegung, dass Professionelle bzw. Organisationen Wissen über sich selbst aufbauen müssen, um sich zu verändern. Ein systematischer Selbsterforschungsprozess, in dem die klassische Trennung von „Forschern“ und „Beforschten“ überwunden wird, der ev. von außen angeregt, unterstützt oder begleitet wird, erhöht und stärkt die Problemlösungskapazität des ganzen involvierten Systems. Das, was sich verändern soll, wird als kontinuierlicher Plan-Do-Reflect-Act-Prozess gestaltet.

- eine **mikropolitische Brille** bei der Analyse und Einordnung von Interessenverfolgung und –durchsetzung in Organisationen:
Dieser Ansatz betrachtet Organisationen als politische „Arenen“ und stellt zweckrationales und instrumentelles Handeln in Organisationen in Frage. Interessant und beobachtenswert sind macht- und interessen geleitete Strategien von Individuen und Gruppen als auch energiespendende und not-wendende Phänomene. Es wird versucht, die treibenden und drängenden Kräfte miteinzubeziehen, die ein bestimmtes Organisationsgefüge gestalten und formen. Denn es wird zudem davon ausgegangen, dass erst dann, wenn das immer gegenwärtige Problem von Macht, Konkurrenz, Zwang und Einfluss bis zu einem für die Mitglieder annehmbaren Ausmaß an Zufriedenheit gelöst ist, Ansätze auf einer interpersonalen Ebene gut funktionieren.
- **systemische** Grundannahmen:
Systemisches Denken brachte Mitte der 80er Jahre neue Grundannahmen in die Beratung. Organisationen sind eigene soziale Systeme und Menschen nicht ihre „Elemente“, sondern werden als ihre Umwelten gesehen. Aufgaben, Ziele und sinnvolle Grenzen zwischen „innen“ und „außen“ zu ziehen, macht es möglich Komplexität zu nutzen, auf ihr zu surfen (Seliger 2008).
- Die Faszination von der Idee der **zirkulären Weltsicht** nach Maturana (2002):
„Wenn ich von Zirkularität spreche, so verweise ich auf eine zirkuläre Dynamik des Organismus (und das heißt: eine Zirkularität innerhalb des Nervensystems sowie eine Zirkularität in der Realisierung der Autopoiesis), die dazu führt, dass dieser Organismus dem Medium als eine zirkuläre Ganzheit begegnet. Durch die Begegnung mit dem Medium wird diese Zirkularität nicht aufgebrochen, sondern es ergeben sich strukturelle Veränderungen, die dann ihrerseits den Strom der Zirkularität verändern. Dabei handelt es sich jedoch nicht um Feedback des Mediums oder eine Beziehung nach dem Muster von Output und Input, sondern um eine wechselseitige Strukturveränderung von Organismus und Medium. Das ist eine vollkommen andere Situation. Und wenn die Zirkularität durch die Begegnung mit dem Medium zerstört wird, dann stirbt der Organismus“ (Maturana/Pörksen 2002: Vom Sein zum Tun. Die Ursprünge der Biologie des Erkennens. Heidelberg, S. 158).
- mein Bemühen um **Gegenwartsfähigkeit** in einem **offenen Raum**:
Das Konzept des „Precensing“ nach C.O. Scharmer (2007) mit seinen „Hebeln“ des „open mind“, „open heart“, „open will“ sowie die themenzentrierte Interaktion nach Ruth Cohn [...] sind leitende Modelle für meine Arbeitsformate in didaktischer und organisatorischer Hinsicht.
- eine **Haltung der Gleichwürdigkeit** und das Sorgen für eine offene, wertschätzende und partnerschaftliche **Atmosphäre**.
Das Konzept der Gleichwürdigkeit als Qualität in zwischenmenschlichen Beziehungen nach Jesper Juul (2007) hat zwei Aspekte:
 - In ihr kommt derselbe Respekt vor der Würde und persönlichen Integrität beider Seiten zum Ausdruck.

- Den spontanen Lebensäußerungen, Ansichten, Bedürfnissen und Wünschen des Kindes (des Geführten/des Abhängigen) kommt dieselbe Bedeutung für die Beziehung zu wie denen des Erwachsenen (Führenden/Vorgesetzten/Experten, ...).
Die Qualität muss von den Erwachsenen/Verantwortlichen/Mächtigen/... durchgesetzt werden, wenn sie fruchtbare oder wirksame Beziehungen zu Kindern/Jugendlichen/Untergebenen/Bedürftigen/... aufbauen wollen. Es fordert eine bestimmte Qualität dieser Führung.
- ✿ eine Haltung des **radikalen Respekts** und **Achtsamkeit** gegenüber dem Gewordensein des/der Anderen und seinem/ihrer Potential und ich bemühe mich um die Etablierung einer **Dialogkultur** fürs Miteinander.
- „Der Physiker David Bohm, von dem Einstein sagte, er sei der einzige, der über die Quantentheorie hinauskommen könnte, war nicht nur ein berühmter Naturwissenschaftler, sondern auch ein Philosoph im ursprünglichen Sinne. Er gab dem Gespräch, dem Dialog seine Tiefe zurück, die ihm im Zeitalter der Kommunikation und Diskussion abhanden gekommen ist. Besprechung, Meeting, Gesprächsrunde nennt man heute Versammlungen, in denen Standpunkte vorgestellt, Argumente ausgetauscht, Positionen verteidigt, Gedanken ausgeführt und Theorien angerissen werden. Der Zweck solcher Gespräche ist es, den Status quo der Differenz zu klären, sich auf Ziele zu einigen und Unstimmigkeiten auszuräumen. David Bohm hat die Erfahrung gemacht, dass all dies gut gemeint ist, aber nicht ausreicht, um einen Schritt nach vorne zu kommen. Statt der Diskussion fordert er den Dialog, verstanden nicht als ein Gespräch miteinander, sondern als ein Horizonte öffnendes Aufeinanderzugehen. Ein Dialog ist ein grundsätzlich gelungenes, die TeilnehmerInnen mit neuen Erfahrungen und Erkenntnissen belohnendes Gespräch.“ Klappentext Bohm 2002

Bildung = Formen und (reflexiv) Sich-Formen;
die Gestalt,
die ein Bildungsgegenstand hinterlässt,
ist das Entscheidende,
nicht die Prozedur,
die Dauer und nicht der Gegenstand.“
Hartmut von Hentig