

Nachlese und Gedanken zur Internationalen Tagung „Identitäten: Ich bin..., Ihr seid...“

Vom 9. - 11. Mai 2008 fand in Würzburg die 4. Internationale Tagung in der Reihe „Konfliktfelder - Wissende Felder, Beiträge zu Lösungen in Großgruppenkonflikten“ statt.

Als Teilnehmerin beeindruckten Christine Amon vor allem die Beiträge von Prof. Dr. Amit Goswami (Quantenphysiker, Herausgeber des Buches „Das bewusste Universum“) und Prof. Dr. Hans-Peter Dürr (Quantenphysiker und Inhaber des Alternativen Nobelpreises) - neben vielen anderen interessanten Vorträgen. Eine kleine Nachlese zur Tagung von Christine Amon aus ihrer persönlichen Erinnerung sowie ein paar reflektierende Gedanken dazu.

c.amon@green-field.at

Wesentlicher Kern dieser Tagung war der Umgang mit persönlichen und kollektiven Selbst- und Fremdbildern, sowie die daraus entstehenden Einschränkungen und Hindernisse für einen friedvollen Umgang mit einander. Als Lösung zu den vermehrten Konfliktfeldern, die Vielfach aus einem Entweder-oder-Denken (bzw. Schwarz-Weiß-Denken) heraus entstehen, wurden die Ergebnisse der Wissenschaft vor allem aus der Quantenphysik (die u.a. seit dem Film „What the bleep do we know“ „populär“ geworden ist) vorgestellt. Diese Wissenschaft, so die Veranstalter, nähert sich immer mehr der Spiritualität.

Spiritualität vor allem verstanden als die Erfahrungswissenschaft vom menschlichen Bewusstsein, wird in seiner Ursprungsqualität als Liebe beschrieben. Quantenphysik und Spiritualität zeigen auf, dass wir alle innig miteinander bzw. mit allen und allem verbunden sind. Daher, so der Rückschluss, fällt das, was wir ablehnen, bekämpfen und vernichten, wieder auf uns selbst zurück -

wie ein Bumerang. Liebevolle Anteilnahme, Mitgefühl und die Wahrnehmung des Menschlichen im Gegenüber sind somit intelligenter Ausdruck unseres ureigensten Selbstinteresses.

Diese Aussage war für mich insofern nachvollziehbar, da es in der Mediation bzw. auch Konfliktregelung als Erfolgsfaktor zur Erzeugung einer Win-Win-Situation ein gemeinsames Interesse und die Akzeptanz des Menschlichen auf der jeweils anderen Seite benötigt. Wenn Prof. Goswami von der Quantenphysik spricht, dann beschreibt er sie als die Physik des Möglichen. Und so können Konflikte für die Vielfalt von Möglichkeiten und damit für die Entstehung von kollektiver Intelligenz genutzt werden. Vorausgesetzt, wir lernen zu akzeptieren, dass wir es mit unterschiedlichen Wahrnehmungen und Wirklichkeiten zu tun haben. (Akzeptanz von ICH und DU.)

Aber es geht noch weiter. Zur Nutzung der kollektiven Intelligenz und des kreativen Potenzials beschreibt Goswami einen

bestimmten Bewusstseinszustand mit den Worten „Ich wähle in einer ICH-DU-Beziehung zu sein. In einem WIR, das mehr ist als ICH und DU“ und bezeichnet dies als „verschränkte“ hierarchische Beziehung mit jemanden anderes.

Im Gegensatz dazu dient uns die Darstellung des Konfliktmodells von Pat Patfoort, die sich seit dreißig Jahren mit der gewaltfreien Konfliktlösung beschäftigt. Ihr Konfliktmodell zeigt das, was wir in unserer Gesellschaft und im wirtschaftlichen Umfeld mehrheitlich leben, nämlich das Anstreben von Mehr- und Minderpositionen. Diese entstehen durch personale und strukturelle Machtausübung. Die hier gelebte Hierarchie der (negativ genutzten) Macht beruht auf einer Ab- bzw. Aufwertung von Personen oder Standpunkten und verhindert somit Gleichwertigkeit für ein friedvolles und ausbalanciertes Zusammenleben.



Prof. Dr. Hans-Peter Dürr,
Inhaber des Alternativen
Nobelpreises

Die negativen Seiten dieser Machtausübung werden oftmals durch die Sprache, die wir verwenden, verdeutlicht, aber auch durch die Diskrepanz von WISSEN und TUN, von Know-how und Einstellung bzw. Grundhaltung.

Aus meiner persönlichen Seminar- und Workshop-Erfahrung zu Kommunikations- und Konfliktthemen zeigt sich deutlich ein Unterschied zwischen Theorie und Praxis.

Viele kennen (das eine oder andere) Kommunikations- oder Konfliktlösungsmodell leider hauptsächlich aus der Theorie: Die Transaktionsanalyse, das Johari-Fenster, das Vier-Ohren-Modell von Schulz von Thun, die Eskalationsstufen von Friedrich Glasl oder auch die Prinzipien der Gewaltfreien Kommunikation von Marshall Rosenberg und natürlich einfache Feedbackmodelle wie z.B. Regeln für Lob und Kritik. Diese theoretischen Ansätze zu kennen ist nicht genug, um sie auch praktizieren zu können.

Vielleicht ist die Kombination von Hirn und Herz die Erfolgsformel für den konstruktiven Umgang mit Konflikten, zur Entwicklung von sozialen Kompetenzen für Konfliktfähigkeit oder zur Nutzung von Konflikten als Chance, neue vielversprechende Möglichkeiten zu kreieren. Diese oben erwähnten Modelle wirklich anwenden zu können, liegt aus meiner Erfahrung mehrheitlich außerhalb des Theoretischen und innerhalb der Persönlichkeit jedes Einzelnen.

Daher erscheint mir auch die Entwicklung des Individuums z.B. im Ablegen von Rollen und Rollenbildern, in der Erlangung von Authentizität, sich selbst sein und seinen Gefühlen und Bedürfnissen Ausdruck verleihen zu können, als eine der vordringlichsten Fähigkeiten, die wir im Umgang mit den „modernen“ Herausforderungen der komplexen und problembeladenen Gesellschaft von heute benötigen. Noch größeres Wachstum - auf Kosten der Umwelt, auf Kosten von anderen - kann sich wie anfangs beschrieben als Bumerang erweisen und zerstörerisch wirken.

Nicht umsonst laden so genannte spirituelle Meister aus den verschiedensten Kulturen, Religionen und Philosophien zu einer Veränderung unserer Haltung zu uns selbst und unseren sozialen Werten ein. Prof. Hans-Peter Dürr, u.a. Gründer des Global Challenges Network, das weltweit Initiativen

zur Verbindung von Ökologie, Wirtschaft, Wissenschaft, Spiritualität und Friedensarbeit fördert, beschrieb den Weg zu mehr Spiritualität in unserer Gesellschaft auch als einen Weg wieder zu mehr Naturverbundenheit, Intuition und der Kunst Loszulassen, Ruhe und Gelassenheit zu finden. [CA Mai08]

Spezifische Beratungsangebote für wertschätzende Kommunikations- und Konfliktkultur im Unternehmen:

Einführung einer Dialogkultur

Haltung und Prinzipien des Dialogs als bereichernde WIR-Kommunikation kennenlernen und ausüben; Kreativitätspotenziale von Teams und Unternehmensmitgliedern abseits von Hierarchien nutzen.

Anfragen dazu unter: c.amon@green-field.at

Gewaltfrei, aber kraftvoll kommunizieren

Prinzipien der Gewaltfreien Kommunikation kennenlernen und Mechanismen von hemmenden und fördernden Kommunikationsmustern im Unternehmen beleuchten, bewusst machen und bewusst verändern. Interventionen, Symbole und Rituale einer wertschätzenden Konfliktkultur ausüben.

Anfragen dazu unter: c.amon@green-field.at

Mediation

zwischen Ein-Personen-Parteien, innerhalb von Teams oder für Gruppenkonflikte.

Anfragen dazu unter: c.amon@green-field.at

Spezifische Beratungsangebote und Workshops zum Thema „Spiritualität im Management“

Anfragen dazu unter: c.mang@green-field.at