



IT'S ENOUGH TO
BE JUST HUMAN.

Was würde sich ändern, wenn 3 % Ihrer
Gedanken neu sind? von Paul Martin
Seite 4-8

New Work im Interview
mit Markus Väh
Seite 9-18

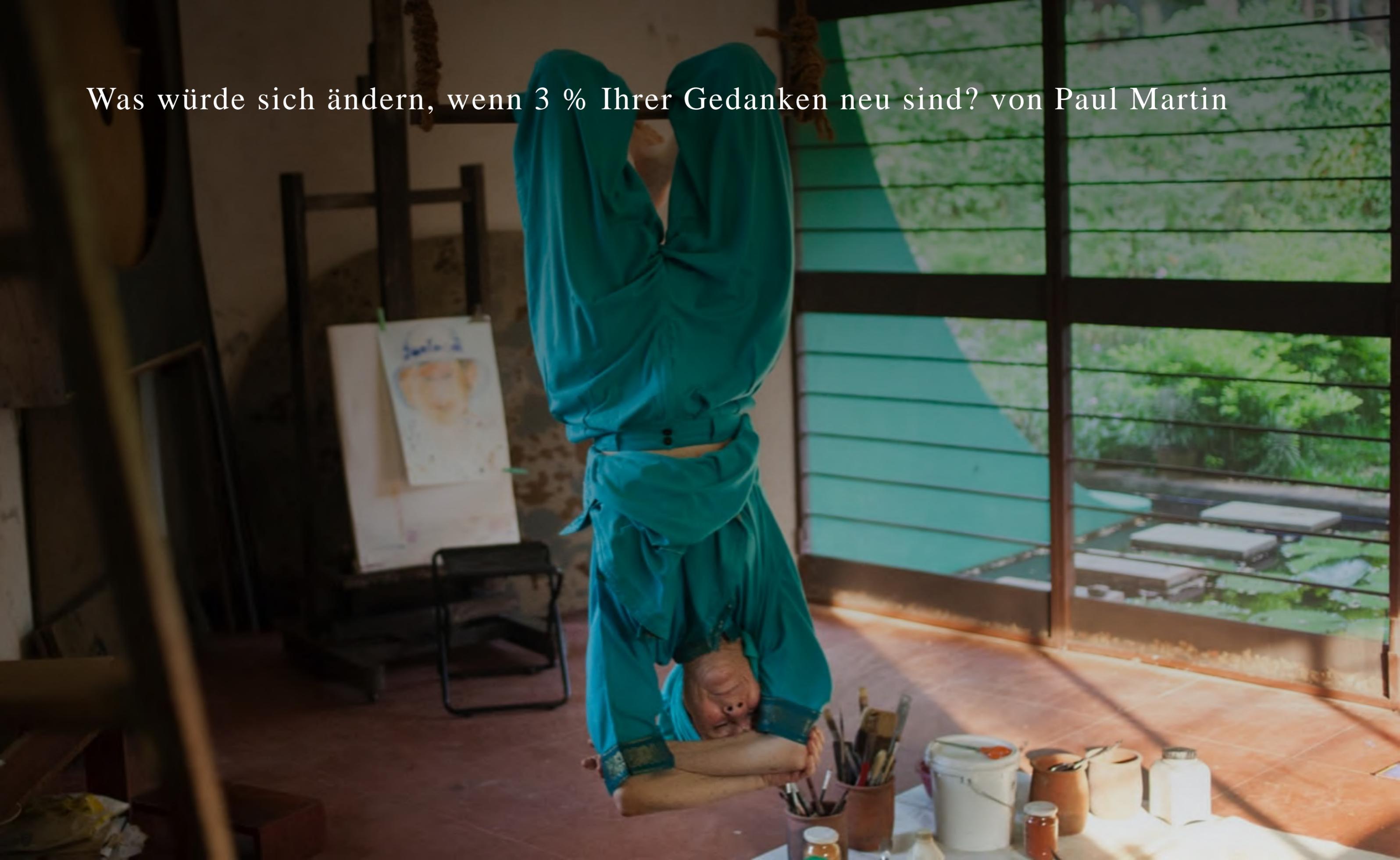
Was Coaching vielleicht mit Spielen
zu tun hat? von Curd Michael Hockel
Seite 19-23

Sommerfrische und die Bedeutung
utopischer Orte, von Earnest & Algernon
Seite 24-28

Interview zur Fotografie
mit Anne Schönharting
Seite 29-32

Tea-Break: Orte und Bewusstsein
mit Martin Buchner
Seite 33-34

Was würde sich ändern, wenn 3 % Ihrer Gedanken neu sind? von Paul Martin



*„Wenn es nur eine Wahrheit gäbe, könnte man nicht 100 Bilder über dasselbe Thema malen“
(Pablo Picasso)*

Gesamtheitliche Lösungen für anspruchsvolle Aufgaben- bzw. Fragestellungen beginnen mit kreativen und teilweise ungewöhnlichen Ideen. Doch wie und wann entstehen diese? Betrachten wir es stochastisch und an einem Beispiel: Ein Fahrradfahrer hat die Aufgabe, schnellstmöglich einen 5 Kilometer entfernten Ort zu erreichen. Gibt es nur einen Weg zu seinem Ziel, kann er sich höchstens bemühen, schnell zu fahren, kennt er jedoch einen zweiten Lösungsweg, kann er abwägen, ob dieser kürzer ist. Wenn wir die Anzahl der Möglichkeiten erhöhen, erhöhen wir den Grad an Freiheit und die Wahrscheinlichkeit für eine Lösungsfindung.

*„Als Kind ist jeder ein Künstler. Die Schwierigkeit liegt darin, als Erwachsener einer zu bleiben“
(Pablo Picasso)*

Viele Menschen schränken den Grad ihrer Freiheit ein. Der Mensch hat durchschnittlich 60.000 Gedanken am Tag, wovon gerade einmal 2 % neu sind — der Rest besteht aus Erinnerungen, festen Meinungen und der Wertung von sich selbst und seinem Umfeld — jeder neue Tag bringt ihm 23,5 Stunden, die er bereits erlebt hat (rein theoretisch). Wir leben in Mustern, sodass es nicht überrascht, wenn man sich täglich über den gleichen „faulen“ Kollegen ärgert, der mal wieder an der Kaffeemaschine steht, ohne zu wissen, dass er die ganze Nacht an einem Pitch gearbeitet hat ... — Was würde sich an dem eingprägten Menschenbild ändern, wenn man diesen Umstand erfahren würde?

*„Die Definition von Wahnsinn ist, immer das Gleiche zu tun und andere Ergebnisse zu erwarten“
(Albert Einstein)*

Wie beeinträchtigen vorgefasste Meinungsbilder die potenzielle Lösungskompetenz? Wie viele Lösungswege werden voreilig ausgeschlossen oder erst gar nicht erkannt? Wir müssen beginnen, uns zu befreien: Frei von der gewohnten Umgebung, frei von altbekannten Zweifeln und frei von den sich wiederholenden Gedanken, identifizieren wir die eigentliche Fragestellung und entwickeln die Fähigkeit, inspiriert zu werden. Auf einmal betrachtet man die Aufgabenstellung aus einer anderen Perspektive, nimmt die Gesamtheit aller Einflüsse wahr und durchdenkt die Idee, die ein Kollege geäußert hat. So stellte Dr. Kondal Reddy Kandadi von der University of Bolton fest, dass 99 % aller Innovationen, die aus Unternehmen hervorgehen, nicht in andauernden Meetings und am Arbeitsplatz entstehen, sondern während spontaner Zusammenkünfte, an Orten wie eben der Kaffeemaschine und in der Freizeit. Jetzt haben wir die Fähigkeit, nicht nur bereits gegebene Möglichkeiten neu zu betrachten, sondern neue Lösungswege zu entdecken.

„Wenn Du sprichst, wiederholst du nur, was Du schon weißt ... Aber wenn Du zuhörst, lernst Du vielleicht etwas Neues“ (Dalai Lama)

Nachdem sich Leonardo da Vinci dafür entschieden hatte, welchen Charakter er als nächstes zeichnen wollte, fragte er sich, wo er ein natürliches Modell dafür finden würde. So ging er auf der Suche nach einem fröhlichen und einfachen Charakter in eine Bar, hatte ein Notizbuch an seinem Gürtel befestigt, stellte sich in eine Ecke und fing an, den passenden Menschen zu zeichnen. Reichte die Zeit nicht aus, passierte es des Öfteren, dass er diese Person einfach auf ihrem Heimweg verfolgte, um seine Beobachtung vollständig festhalten zu können.

Nehmen wir unser Umfeld mit offenen Augen wahr, kann ein Ereignis, wie beispielsweise ein fallender Apfel, die bisher fehlende Information beinhalten. Es folgt die Erkenntnis, in diesem Beispiel die Definition der Gravitationsgesetze durch Isaac Newton.

Denken wir zurück. Haben Sie im Herbst auch die fallenden Blätter beobachtet? Was wir damals wohl alles verstanden haben? Dass wir in einem permanenten Zyklus leben? Die Erde die Dinge anzuziehen scheint? Die Form des Blattes dazu führt, dass es sanft auf der Erde ankommt? Wir müssen wieder nach draußen gehen, zur Ruhe kommen uns fragen, was die eigentliche Frage ist.

Was würde sich in Ihrem Leben verändern, wenn 3 % Ihrer Gedanken neu sind?

Möchte man also die Rahmenbedingungen im Unternehmen verändern, ist es wichtig, eine Kultur zu etablieren, in der andere Perspektiven verstanden, respektiert und potenziell übernommen werden, immer neue Perspektiven gesucht und Perspektiven hinzugezogen werden, die durch andere Einflüsse, Fähigkeiten und Erfahrungen geprägt sind. Dann können wir damit beginnen, diese Möglichkeiten zu analysieren, miteinander zu verbinden und uns damit zu befassen, wie eine Idee in die Umsetzung kommt. Für alle bekannten Persönlichkeiten, die in diesem Text zitiert werden, gilt am Schluss die gleiche Variable wie für uns: die Zeit, 24 Stunden am Tag, ein ganzes Leben. Denken wir an ein Buch: Würden Sie es lesen, wenn sich der Inhalt Seite für Seite wiederholt? Wie viele Seiten könnten Sie ohne Wiederholungen schreiben? Was wollen Sie über sich lesen? Die Frage ist, wie viel Neues ein Tag bringen soll und welche Momente es wert sind, wiederholt zu werden. Investieren wir einen Tag in ein Buch, beispielsweise eine Biografie bzw. eine Zusammenfassung eines ganzen Lebens, lernen wir Neues und steigern unser Potenzial, Neues zu gestalten.

„The meaning of life is to find your gift. The purpose of life is to give it away“ (Pablo Picasso)

Vorhandenes Wissen x Offenheit für Inspiration x Zeit
----- = Lösungskompetenz
Einschränkung der eigenen geistigen Freiheit + 1

Über etvide: Unser Anspruch an unsere Arbeit ist die Kreation verschiedener Perspektiven, um die Wahrscheinlichkeit zur Findung der besten Lösung zu erhöhen. Zunächst bedeutet das: zuhören, wahrnehmen, verstehen und vorhandene Anregungen mit dem eigenen Kontext erweitern. Aus dem Zusammenspiel von Kreativität mit Analytik finden wir neue Lösungen und Wege in strategischen und technischen Fragestellungen, die wir bei Bedarf bis zur erfolgreichen Realisierung begleiten und durch (Web-)Design gestalten.

Wir freuen uns über ihren Besuch auf unserer Website unter etvide.com. Kontaktieren Sie uns gerne unter p.martin@etvide.com.

just Human empfiehlt:

Just Human2: „Wer sitzen bleibt, ist dumm“ von Christian Jacobs

Ted-Vortrag von Dr. Kondal Reddy Kandadi (Video): <https://www.youtube.com/watch?v=DNUwZctwwhw>

New Work im Interview mit Markus Väth

Vordenker, Keynote Speaker, Autor.



Was heißt New Work für dich?

New Work betrifft nicht primär Unternehmen, sondern geht vom einzelnen Menschen aus. Die fünf Prinzipien der New-Work-Charta (Freiheit, Selbstverantwortung, Sinn, Entwicklung, Soziale Verantwortung) gelten sowohl für Menschen als auch Organisationen und Gesellschaften. New Work ist deshalb für mich auf diesen drei Levels eine Evolution, ein Werdegang, eine Reise.

Warum macht New Work Sinn?

Frithjof Bergmann versteht als Freiheitsphilosoph, dass Arbeit etwas sehr Grundlegendes für das Wesen des Menschen ist. Die Idee „Ich möchte wirksam sein und wirksam werden in der Welt“ zieht sich durch die gesamte Kulturgeschichte. Wir versuchen, das Wirksamkeitsprinzip in die kapitalistische Wirtschaft zu übertragen. Bergmann will den Kapitalismus menschentauglich machen – heute würde man „enkelfähig“ sagen. Das ist unser Bestreben. New Work ist deshalb sinnvoll, weil es dem Menschen dazu verhilft, als gesamtheitliches Individuum die Arbeit zu finden, die er wirklich, wirklich will. Das passiert in unserem Arbeitssystem, deshalb müssen wir dort etwas ändern.

Wie sieht eine Welt aus, in der New Work funktioniert hat?

New Work hat noch nicht großflächig funktioniert. New Work wurde ursprünglich unter anderem für soziale Randgruppen wie kriminelle Jugendliche oder Obdachlose entwickelt. Man muss den Ansatz übertragen, damit man ihn für die Wirtschaft nutzbar machen kann. Wir sind gerade dabei, politische Forderungen zu formulieren, weil wir das als gesellschaftliche Aufgabe auffassen. Wie würde eine Gesellschaft aussehen, in der New Work funktioniert? Zum Beispiel müsste man nicht ständig darauf hinweisen, dass Unternehmen dem Prinzip des ehrbaren Kaufmanns folgen sollen (siehe Wirecard und Tönnies). Dazu gehört auch im Recruiting: Unternehmen sollten ganz selbstverständlich fragen, „was sind die Stärken und Bedürfnisse des einzelnen Mitarbeiters? Wie kann ich Rollen darum herum bauen anstatt Stellenprofile? Und was habe ich für individuelle und kollektive Lernsysteme, die es mir als Organisation ermöglichen, den Menschen tatsächlich dahin zu entwickeln?“

Was gibt Hoffnung, dass New Work zu einer besseren Zukunft verhilft? Zu einer Welt, in der jeder wirklich das macht, was er „wirklich, wirklich will“

Wenn man das Modell „Spiral Dynamics“ verwendet, dann erleben wir gerade in der Gesellschaft die Übergangsschmerzen von individualistischem Orange zu Grün. Siehe beispielsweise Fridays for Future, Postwachstumsökonomie, Klimaschutz. Wir kommen aus einer Ich-Ebene (Ich bin wichtig, mein Unternehmen ist wichtig) und betreten eine Wir-Ebene. Gesellschaftlich sind wir da gerade an diesem Kipppunkt. Kipppunkte versetzen Gesellschaften in Unruhe. Mir gibt Hoffnung, dass New Work dazu verhilft, mehr Menschen mit diesem Bewusstseinsmodell zu konfrontieren. Dass sie versuchen, da wo sie sind, das Bestmögliche für sich und die Gesellschaft zu erreichen und sich zu entwickeln. Ich versuche Augenöffner und Perspektivengeber dabei zu sein.

Was ist der verbreitetste Fehler bei der Umsetzung von New Work?

New Work wird betrachtet als Werkzeugkasten. Man kommt aus dem mechanistischen Denken. Aber notwendige menschliche Faktoren wie Vertrauen und Anpassungsfähigkeit werden einfach übergangen. Bei New Work muss man zuerst am Bewusstsein und dann an den Methoden arbeiten. Das fehlt mir in ganz vielen Firmen.

Wie kann man Ängsten gegenüber New Work begegnen?

Vor jeder Change-Initiative muss geklärt werden: Hat das Topmanagement das Vertrauen der Belegschaft? Und wenn nicht, wie kann ich das erarbeiten? Das ist die Grundvoraussetzung dafür, dass die Leute mitziehen. Ich selbst bin gnadenlos ehrlich, auch zur Geschäftsführung. Nur wenn Du allen gegenüber transparent bist, beginnen die Leute, wieder Vertrauen zuzulassen. Der zweite Schritt ist, Angst zu thematisieren. Die Angst muss eine Bühne bekommen. Und dann muss man eine Perspektive aufbauen. Auch die Führungskräfte haben oft eine krasse Angst. Die Firma nextpractice des bereits verstorbenen Prof. Kruse hat in Tiefeninterviews herausgefunden, dass über die Hälfte der Führungskräfte mit dem Begriff Digitalisierung zwei Gefühle verbindet: Angst und Einsamkeit.

Wie kann man sicherstellen, dass sich Arbeitnehmer trotz flexibler Arbeitsorte und -zeiten nicht selbst ausbeuten?

Es ist in der Tat so, dass bei Vertrauensarbeitszeit Menschen mehr arbeiten, aus Angst, nicht genug zu leisten. Arbeit ist ihrem Wesen nach expansiv: Es ist immer zu viel davon. Es gibt zwei Wege, sich dabei nicht auszubeuten. Früher haben uns Institution und Technik örtlich und zeitlich reglementiert. Das passiert heute nicht mehr. Der Einzelne muss also lernen, sich zu begrenzen. Das ist eine Kulturtechnik wie Fahrradfahren. Wie viele Menschen schaffen es, das Handy abends um 18 Uhr auf stumm zu schalten? Das geht aber nur, wenn das Unternehmen einen dabei unterstützt. In Dänemark ist es in vielen Firmen so, dass man sich rechtfertigen muss, wenn man ein Meeting nach 16 Uhr ansetzt. Da muss jeder los, um sein Kind abzuholen.

Bei New Work wird mehr Entscheidungshoheit an die Mitarbeiter abgegeben. Wer trägt aber die Verantwortung, wenn Fehler oder Verluste entstehen?

Da muss man als erstes unterscheiden. Wenn die Führungskraft sagt „macht mal“ – dann ist das nicht Verantwortungsverteilung, sondern -diffusion. Bei einer echten Verantwortungsverteilung handelt die Führungskraft mit den Teammitgliedern aus: Was ist deine neue Rolle im New-Work-Kontext? Wofür bist du verantwortlich? Was ist noch meine Verantwortung als Führungskraft? In Deutschland gibt es die sogenannte Organhaftung. Rein juristisch muss immer ein Mensch die letzte Verantwortung tragen. Bei Teamentscheidungen haben wir also zwei Problemebenen: eine juristische und eine psychologische. Damit hat man sich noch nicht genügend auseinandergesetzt. Die evolutionären Entscheidungen gehen aufs Teamkonto und die disziplinarischen aufs Konto der Führungskraft. Das vergiftet den New-Work-Gedanken und muss auch juristisch neu gelöst werden.

Denkst Du, in deutschen Unternehmen kommt der Wandel schon an?

New Work war und ist immer noch eine Blase. Der Begriff wird in diesem Jahr bekannter. Ich würde aber den Anteil von Unternehmen, die das Konzept wirklich kennen und rudimentär damit arbeiten, im niedrigen einstelligen Prozentbereich verorten. Auch Fachpublikum hat da zum Teil noch sehr wenig Ahnung.

Wie reagieren Menschen Deiner Erfahrung nach auf den ständigen Wandel?

New Work meint nicht, dass es einen ständigen Wandel gibt. Das würde den Menschen zerstören. Menschen brauchen Kontingenz in ihrem Erleben. Menschen brauchen Konstanz — auch in ihrem Unternehmen. Was ich mir noch eingehen lasse ist, dass Menschen ständig lernen müssen.

Aber Agilität ist ein Bestandteil von New Work. Wie kann man die Balance zwischen Sicherheit und Agilität in Prozessen erreichen, ohne dass es die Menschen überfordert?

Für die Team „Big 5“ haben sich die Autoren (Salas, Sims & Burke) 138 Teammodelle analysiert und fünf Faktoren sowie drei Moderationsmechanismen identifiziert, wie Teams gut funktionieren. Unter anderem „Mutual Trust“. Das heißt, Agilität funktioniert nur, wenn sie in einem Raum von Konstanz, gegenseitigem Vertrauen und Sicherheit eingebettet ist. Google macht das sehr erfolgreich. Man kann ständig neue Anforderungen und eine extrem hohe Dynamik haben, solange dieser Raum der psychologischen Sicherheit existiert.

Es gibt auch ständige äußere Veränderung, zum Beispiel durch technologischen Fortschritt...

Ich denke, wir werden im Zuge der Digitalisierung noch in eine Phase kommen, in der sehr viele Leute ihren Job verlieren. Ein Beispiel: Versicherungswesen in China – Autounfall auf der Straße. Du fotografierst dein Auto und in 168 Sekunden hast du das Geld auf deinem Konto, der Schaden ist reguliert, und du wirst mit deinem Handy zur nächsten Werkstatt geleitet. Das ist die Zukunft im Versicherungswesen. Das wird noch brutal zuschlagen in allen Branchen. Digitalisierung ist stark in der Mustererkennung. Menschen hingegen erkennen auch Musterbrüche. Die Bildung und Arbeitsplätze der Zukunft müssen auf die Dinge abzielen, die Maschinen nicht kopieren können. Die OECD hat das ausdekliniert. Kommunikation, kritisches Denken, Kreativität und Kollaboration. Das finde ich in dieser Form weder in der öffentlichen Diskussion noch in einem Parteiprogramm wieder. Wir werden eine Phase erleben, in der viele Menschen arbeitslos werden. Die interessante Frage ist: Werden wir diese Phase ohne soziale Unruhen bewältigen?

Wenn wir auf der politischen Ebene sind: Welchen Anspruch kann und muss New Work haben, wenn wir international denken?

Gar keinen. Wir haben global unterschiedliche Gesellschaftslevels. New Work ist eine sehr europäische, fast schon deutschsprachige Debatte. Es gibt kein internationales Verständnis von New Work. Vielleicht ist das aber gar nicht das Ziel.

Das klingt, als wären wir in Deutschland unabhängig von der globalen Wirtschaft. Aber unsere Unternehmen produzieren ja in Bangladesch, in China. Hast du einen gesellschaftspolitischen Anspruch, wenn du international agierende Unternehmen berätst?

Den Anspruch gibt's vor allem in zwei Punkten: soziale und ökologische Nachhaltigkeit. Da geht es vor allem um Ehrlichkeit. Wie viel Profit bin ich bereit aufzugeben, um diese Faktoren zu erfüllen? Nachhaltigkeit kostet Geld. Zur sozialen Verantwortung gehört für mich aber auch die regionale Verankerung an den Standort, an dem ich produziere. Egal ob Kiel oder Bangladesch. Was tue ich für die Region? Und das Prinzip des ehrbaren Kaufmanns: Wie halte ich das durch?

Letzte Frage: Wenn du in die Zukunft siehst, was ist das große „X“? Was könnte ganz anders sein bezüglich New Work? Was übersehen wir gerade noch?

Ich habe 2016 darauf getippt, dass Trump die Wahl gewinnt. Jetzt wette ich darauf, dass nach der Wahl im November dort ein kalter Bürgerkrieg ausbricht. Die Waffenverkäufe in Illinois haben um 500 % zugenommen. Amerika als System desintegriert, sozial, politisch, gesundheitlich. 40 Millionen Amerikaner sind kurz davor, aus ihren Wohnungen geworfen zu werden. Die amerikanische Wirtschaft kollabiert, wenn die Gesellschaft kollabiert. Und dann wird's richtig bitter. Ich glaube, das ist das große X im Moment. Auf der anderen Seite haben wir jetzt mit Corona auch wiedergesehen: Wenn sich etwas ändern muss, dann kneifen die Menschen die Arschbacken zusammen. Das dürfen wir nicht unterschätzen. Es gibt zwei große Change-Antreiber. Die Katastrophe und die Vision. Vielleicht haben wir keine Vision – aber die Katastrophe, und dann funktioniert's (lacht).

just Human empfiehlt:

New Work Charta: <https://humanfy.de/new-work-charta/>

Frithjof Bergmann: Neue Arbeit, neue Kultur, Freiamt 2004.

Markus Väth: Arbeit – die schönste Nebensache der Welt. Wie New Work unsere Arbeitswelt revolutioniert, Offenbach am Main 2016.

Was Coaching vielleicht mit Spielen zu tun hat? von Curd Michael Hockel



Zwei Begriffe haben Hochsaison: Über Coaching und über Spielen erscheinen Artikel und Bücher in Mengen. Da ich mit beiden Begriffen eigene Praxisfelder verbinde, habe ich mich der obigen Frage gestellt. Über die Ausbildung zum Coach und Coaching schrieb ich mit einem Freund 2012 ein Buch. Zum Spielen erhielt ich 2016 eine internationale Auszeichnung für mein „Lebenswerk“ im Dienst der Spieltherapie. Was die beiden Tätigkeiten miteinander zu tun haben können, wird deutlich, wenn man die Stichworte zunächst jedes für sich definiert.

Coaching ist eine professionelle Beratung, in welcher zumindest die erforschten Wirkfaktoren psychotherapeutischer Gespräche kompetent genutzt werden. Die fünf bedeutsamsten dieser Faktoren sind es auch, die die Beziehung zwischen Coach und Coachingklienten prägen: Selbstprüfung, Wertschätzung, Einfühlung, Echtsein und ein förderlich fordernd eingesetztes Repertoire von Methoden der Führungskräfteentwicklung und Beratung.

Spielen ist die spontane Handlungsfähigkeit gesunder Kinder. Jene Tätigkeit, die Kinder grundsätzlich freiwillig ausüben, dabei befolgen sie offene Regeln, die die Spielenden stets ändern können, wobei sie sich auf verschiedene Identitäten einlassen können und mit ihrem Spielen selbst bei den kühnsten Fantasien auf Wirklichkeit bezogen sind. Der wichtigste Aspekt dieser freiwilligen Tätigkeit ist schließlich die emotionale Wirklichkeit: Im Spielen kann Freude und Vergnügen leitend sein, es können jedoch auch Angst und Wut bis hin zum Hass ohne die verstörende Wirkung des „in echt“ erfahren werden. Da das Spielen ein Handeln „als ob“ ist, ist es auch folgerichtig, dass ein Spiel, das offensichtlich die Mitspieler*innen mit dem Ärger unberechenbaren Würfelglückes konfrontiert, „Mensch ärgere Dich nicht“ heißt.

Wer gecoacht werden will – und nur ein Coaching, das freiwillig aufgesucht wird, kann als Modell für die Beziehung Coach-Coachingklient stehen – ist dabei, sich selbst in Frage zu stellen. Ziele oder Wirkkraft verantwortlichen Führungshandelns erfordern Selbstprüfung, dabei offenbart der Coachingklient selbst, nach welchen Regeln er bisher sein Problem definierte, sein Ziel suchte, seine Veränderungswünsche artikulierte. Die Begegnung mit einem Coach ist zunächst jedenfalls die Begegnung mit einem Menschen, für welchen gilt: „Der hat nicht meine Probleme.“ Aus dieser Gegenüberstellung von Führungsverantwortung des CEO oder anderer Führungskräfte mit einem Berater, dessen professionelle Grundregel Machtverzicht und so Bereitschaft zur orientierenden Hilfe ohne eigenes „Besserwissen“ ist, entsteht für den Coachingklienten jedenfalls ein Modell für alternative Problem- beziehungsweise Lebensbewältigung: Mein Coach hat nicht meine Probleme. Und damit ist bereits eine Vielfalt von möglichen Rollenübernahmen angestoßen. Der Coach kann schlicht anbieten: „Sehen Sie das mit den Augen ihrer Mitarbeiter ...“, bis hin zu extrem spezialisierten Perspektiven: „Betrachten Sie ihre Situation mal mit den Augen ihrer Enkel ..., denken Sie über das Problem jetzt mit dem Hirn eines Historikers, der in 40 Jahren die Geschichte ihrer Firma schreiben wird ...“

Grundregel allen Führens ist Verantwortungsübernahme durch Entscheidung. Dieses Regelgefüge kann leicht auf andere Identitäten übertragen werden. So ist viel Coachingarbeit die begleitete Empathie in die Erforschung von Handlungsplänen Anderer: „Was sagt der Betriebsrat dazu ...? Wie kann die kleine kreative Konkurrenzfirma dazu gebracht werden, sich Ihnen anzuschließen, ohne deren kreative Köpfe durch eine feindliche Übernahme abzuschrecken ...?“

Was auch immer ein Coach beim Klienten anstößt, wird in einer Phase der jeweiligen Arbeit auf den Prüfstand des „Realismus“ gestellt werden – die Verantwortung des Coaches ist es, der Handlungsbereitschaft des kreativ freigesetzten Denkens des Coachingklienten dann auch als Resonanzboden der „Machbarkeitsstudie“ zu dienen. Coachen kann Innovation anregen, baut jedoch keine kindlichen Traumschlösser. Das ist der Kern des Problems. Spielen ist immer frei von verantwortlichen Konsequenzen und Entscheidungen, Führungshandeln ist nie frei von solcher Verantwortlichkeit. Daher nehmen sich Coachingklienten zu Recht in ihrer Aufgabenbeschreibung ernst. Und übersehen gelegentlich, dass der Coach dies auch tut: Jedes Rollenspiel, Brainstorming, agile Ausarbeiten alternativer Möglichkeiten zeigt Möglichkeiten auf, deren verantwortliche Wahl jedoch der Coachingklient entscheidet.

Coachen ist keine Spielerei und ist dennoch nur dann professionell hochkarätig, wenn es dazu beiträgt, dem Gecoachten alternative Wirklichkeitsbewältigung zu ermöglichen. „Wenn ich selbst auf diese Idee gekommen wäre, hätte ich keinen Coach gebraucht...“, sagt der zufriedene Coachingklient. Und ebenfalls zufrieden hält der stolze Coach fest: „Es war nicht meine Idee, jedoch stimmt es, dass ich dazu beigetragen habe, dass die ‚Gedankenspiele‘ meines Klienten ihn diese mögliche Wirklichkeit entdecken ließen.“

Gegenwärtig erscheint es eine Managementmode das Spielen von Kindern als Modell für effizientes Arbeiten zu beschlagnahmen. Darin kann historisch ein weiterer Schritt weg von der „entfremdeten Lohnarbeit“ gesehen werden. Es ist möglich, den Kapitalismus nicht als die unvermeidliche Schwerkraft sozialen Seins zu betrachten.

Für qualifiziertes Coachen gilt die Orientierung an der Steigerung des Freiheitserlebens der Führungshandelnden schon lange. Nur jener Führungsverantwortliche, der nach einer Coachingsitzung mit dem Gefühl davon geht „Jetzt bin ich wieder ins Spiel gekommen“, hat ein gutes Coaching besucht.

just Human empfiehlt:

Hockel, C. M., Jiranek, H.: Coaching lernen. Ziele, Strategien, Interventionen, München/Basel 2012

Sommerfrische und die Bedeutung utopischer Orte, von Earnest & Algernon



Earnest: Algernon, wie hast Du Deinen Sommer in diesen Zeiten verbracht? Bist Du verreist? In der Stadt geblieben? Wie ist es Dir ergangen?

Algernon: Mein lieber Earnest, in der Tat, ich bin verreist. Nach Wochen in der Stadt trieb es mich hinaus. Ich will Dir aber nicht vorenthalten, dass ich auch schon in der Stadt eine wunderbare kleine Reise gemacht habe. Ich las mit großer Freude „Die Blüten der Stadt“ von Paul-Philipp Hanske mit wunderbaren Fotografien von Christian Werner. Das Buch lädt ein, bei Stadtspaziergängen die Sinne zu schärfen und beim Flanieren die schönsten und wundersamsten Pflanzen in der Stadt zu entdecken. Das Buch ist in jahreszeitliche Kapitel geordnet, so dass ich mich nun dem September zuwenden werde.

Earnest: Ihr Städter! Freude daran finden, Pflanzen zu sehen. Du wirst mir immer absonderlicher ...

Algernon: (lacht) Warte erst ab, was ich Dir noch zu erzählen habe. Aber, ich sende Dir einfach ein Exemplar des Buches, und Du gehst bei Dir mit dem Buch durch die Landschaft und sendest mir dann, falls Du die Pflanzen findest, entsprechende Fotos. Quasi in freier Anlehnung an eine Praxis der Situationisten. Sozusagen ein „biologisches détournement“. Was meinst Du?

Earnest: Was für eine wunderbare und wundersame Idee zugleich. Ich freue mich auf das Buch und meine Wanderungen mit einem städtischen Pflanzenführer. Wir werden sehen, was ich sehe. Nun aber, was gibt es noch zu erzählen?

Algernon: Ich bin verreist.

Earnest: Oh, wie famous.

Algernon: Mach' Dich nicht lustig. Ich bin verreist. Und stellte mir natürlich zunächst die Frage, wohin in diesen Zeiten reisen. Klar war, dass ich in Europa bleibe. Angesteckt durch das besagte Buch kreisten meine Überlegungen um Deutschland. Aber bitte, wohin nach Deutschland, wenn ich nicht in die sogenannten Großstädte möchte, die mich im Vergleich zu London immer in ihrer dörflichen Idylle entzücken. Ich ging auf Suche und fand ein Künstlerdorf im Norden von Deutschland.

Earnest: Es wird spannend. Du auf dem Dorf!

Algernon: Ja, die Wahl überraschte mich auch, und dennoch lass' Dir erzählen. Das Dorf ist gar ein ehemaliges Bauerndorf, in dem Torf gestochen wurde und in Teilen auch noch wird. Allerdings faszinierte mich, dass Rainer Maria Rilke dort und eben von dort fasziniert war.

„Die Ebene ist das Gefühl, an welchem wir wachsen.“ (Rainer Maria Rilke)

Allerdings beginnt es anders. In den Sommerferien 1884 reist der junge Fritz Mackensen, noch Student an der Düsseldorfer Akademie, nach Worpswede bei Bremen und verliebt sich in die Land- und Lichtschaft. Er malte weniger im Atelier als vielmehr in der Landschaft selbst. Über seine Faszination für den Ort und die Landschaft kamen weitere Künstler nach Worpswede: Otto Modersohn, Hans am Ende, Fritz Overbeck und Heinrich Vogeler. Es entsteht eine Künstlerkolonie, die in den folgenden Jahrzehnten weitere Künstlerinnen und Künstler anzieht. Nicht wenige leben dort. Rilke taucht regelrecht ein und verfasst viele Gedichte dort. Ach, Earnest, Du bemerkst, dass ich ganz angetan bin von dem historischen Fluidum des Dorfes.

Earnest: Ja, faszinierend. Immer wieder und zu verschiedenen Zeit sind Künstler in die Natur, oder aufs Land gezogen, um sich zu finden, Neues zu entdecken und manchmal haben sie dann auch direkt an neuen gesellschaftlichen Utopien gearbeitet.

Algernon: Was Du sagst, passt genau auf Worpswede. Heinrich Vogeler kam mit seinen Eindrücken aus dem Ersten Weltkrieg in Russland zurück und wollte eine neue Welt gestalten. In seinem Haus in Worpswede entstand ein Experiment. Nunmehr immer noch Künstler und eben auch ein Gesellschaftsgestalter. 1919 gründetet er gemeinsam mit der roten Marie, Marie Griesbach, die Arbeitsschule und Kommune Barkenhoff, wo bis heute ein Museum ist, und auch an anderen Stellen im Ort ist diese Geschichte noch sicht- und erlebbar.

Die Grundidee der Kommune war gemeinsames Leben, weitestgehende Selbstversorgung und handwerkliche, künstlerische Arbeit und Bildung. In der Erziehung der Kinder spielte ein antiautoritärer Ansatz, der zur freien Entfaltung der Potenziale der Kinder führen sollte, die wesentliche Rolle.

Earnest: Ja, ja, immer wieder seit dem Beginn der Industrialisierung aufkommende Initiativen. Und auch ...

Algernon: ... lass' mich zu Ende erzählen. Und ja, die Initiativen tauchen an bestimmten Orten zu bestimmten Zeiten immer wieder auf, weil sie sich vom Hauptstrom der Gesellschaft enttäuscht fühlen. Darum reiste ich dorthin. Wir erleben aktuell wieder eine Zeit, in der sich viele Menschen vom Hauptstrom der Gesellschaft enttäuscht fühlen, aber wo sind die konkreten Utopien bzw. die konkreten Experimente für eine bessere Welt? Kennst Du einen solchen Ort, der sich jetzt formt?

Earnest: Nein, kenne ich nicht. Ich könnte einige andere ins Feld führen, die aber schon nicht mehr existieren bzw. schon länger existieren, aber nicht mehr so wahrgenommen werden.

Algernon: Ja, mir geht es auch so, und als ich in Deutschland war, habe ich von Schloss Tempelhof im Süden Deutschlands gehört. Ein Ort, an dem seit einigen Jahren eine neue Lebensgemeinschaft lebt und Ökonomie und Landwirtschaft und weiteres hin zu einem besseren Leben praktiziert. Vielleicht reise ich nächstes Jahr dorthin.

Earnest: Lieber Algernon, ich danke Dir sehr für Deine Anregungen. Ich werde nun selbst mal auf die Recherche gehen, wo es Orte bzw. Lebensgemeinschaften gibt, die eine bessere Welt erproben. Und ich werde mich dabei zunächst nicht mit den Versuchen beschäftigen, das Weltall zu bevölkern.

Algernon: So gerne hätte ich Dir noch von den besonderen energetischen Verhältnissen berichtet. Das werde ich dann ein nächstes Mal tun, aber schon soviel sei verraten: Der Ort verfügt auch bis heute über eine besondere Anziehung, da an dem Ort ganz besondere irdische und kosmische Kräfte walten. Bevor wir das Weltall bevölkern, lernen wir vielleicht erst, auf der Erde die Energie so wahrzunehmen und einzusetzen, dass sie uns Menschen hilft, weiter auf der Erde zu leben.

just Human empfiehlt:

Harald Jordan: Worpswede – ein Ort der Kraft?! Vom Mythos eines Dorfes, o.O. 2012

Tea-Break „Orte und Bewusstsein“, mit Martin Bucherer (siehe Seite 33)

Interview zur Fotografie mit Anne Schönharting



Wie bist du zur Fotografie gekommen und warum bist Du Fotografin geworden?

Als ich 15 Jahre alt war, hat ein Freund eine Kamera gekauft und ich war von Anfang an sehr begeistert von dem Prozess des Fotografierens bis zum Entwickeln in der Dunkelkammer. Danach hat lustigerweise der Freund mit der Fotografie aufgehört und ich habe mir seine Kamera ausgeliehen und habe weiter fotografiert. Zur selben Zeit gab es auch politische Veränderungen, die Wende, die Demos. Ich habe mit den Fotografien für mich eine Methode gefunden, das zu dokumentieren. Fotografie hat für mich eine große Faszination ausgelöst und mich seitdem nicht losgelassen.

Wie arbeitest Du?

Es gibt unterschiedliche Ausgangspositionen und Rahmenbedingungen. Einerseits fotografiere ich Auftragsprojekte, Reportagen. Bei diesem gesteckten Rahmen mit klaren und vorgegebenen zeitlichen Begrenzungen, bewege ich mich trotzdem frei als Autorin und versuche eine Bildsprache zu entwickeln. Andererseits gibt es Projekte, die ich aussuche und ausführe. Beides hat gemeinsam, dass ich mich vor dem Fotografieren in das Thema, den Ort, in die Menschen einarbeite, die zum Motiv der Fotografie werden. Ich lese sehr viel im Voraus, aus der soziologischen, psychologischen, politischen Perspektive, und tauche thematisch ein. Mir reicht es nicht, die Oberfläche abzubilden. Nach der Recherche und Eintauchen ins Thema, arbeite ich instinktiv, mit dem angehäuften Wissen im Unterbewusstsein. Das ist abstrakt die Vorgehensweise, wobei jedes Thema eine neue Herangehensweise erfordert. Zum Beispiel wenn ich ein Porträt mache, gehe ich auch zuvor zum Interview mit dieser Person und möchte sie kennenlernen.

Wo hast Du diese Fotografien aufgenommen?

In Auroville. Es ist ein utopisches Stadtprojekt in Südindien. Gegründet im Jahr 1968 auf der philosophischen Grundlage von Sri Aurobindo. Ich habe die Fotografien 2009 aufgenommen. Zuvor war ich oft in Indien für Reportagen für Geo und habe auch Freunde dort gehabt, mit denen ich das alltägliche Leben in Indien kennenlernen konnte. Ich konnte durch den persönlichen Bezug einen tieferen Einblick bekommen und habe auch eine Begeisterung für Indien entwickelt. Von einem Journalisten habe ich über Auroville erfahren. Mit der Agentur Ostkreuz haben wir zeitgleich ein Ausstellungs- und Buchprojekt zum Thema Stadt konzipiert und mein Beitrag dazu war Auroville.

Was ist wichtig für Dich in der Fotografie, in Deinen Serien?

Für mich besteht der Anspruch daraus, dass ich mit den Fotografien etwas zeigen kann, was sonst nicht sichtbar wäre. Dass es Menschen berührt, die Perspektive erweitert, meine und die der Menschen, die meine Fotografien sehen. Dass es einen Überraschungseffekt gibt. Für mich erzählen Fotografien Geschichten. Früher hätte ich gesagt, dass ich Dokumentaristin bin, aber davon habe ich mich gelöst. Weil die Geschichten immer subjektiv sind, auch wenn sie durch Fotografie erzählt werden. Jeder erzählt aus seiner Perspektive und meine Sehnsucht ist es, mit Fotografien in die Tiefe zu gehen und etwas sichtbar zu machen.

Meine Faszination für Fotografie kommt auch daher, dass ich als Fotografin eine Eintrittskarte in Lebensbereiche bekomme, in die ich sonst nie reinkäme. Dieses Ticket in die Lebensgeschichten stillt meine Neugierde. Es ist für mich immer ein großes Geschenk, mein Erfahrungsspektrum und Lebensgefühl zu erweitern, dass mein Verständnis für alle Lebensbereiche dadurch wächst, anhand unterschiedlicher Themen, die ich bearbeite.

Was für eine Bedeutung hat Fotografie Deiner Meinung nach in der Gesellschaft?

Ich glaube, dass Fotografie an Bedeutung gewonnen hat, weil wir heute über die Visualität kommunizieren. Viel mehr Menschen haben Zugang zu Kamerasystemen und jeder kann mit dem Handy fotografieren. So entsteht ein riesiges Spektrum an Fotografien. Fotograf*innen sind die Spezialist*innen, die sich intensiver damit auseinandersetzen und professioneller arbeiten.

Ich sehe Fotografie als eine Ausdrucksform von vielen, mit der man auf einer individuellen Ebene Geschichten und Facetten des Lebens wiedergeben kann. Es ist die zweidimensionale Wahrnehmung der Welt, ein Aspekt der Erfahrung. Die Neutralität, die man Fotografien zugewiesen hat, wird zurecht nicht mehr angenommen. Fotografie ist schon lange kein Beweismittel mehr. Man kann Fotografien unendlich manipulieren.

Fotografie nimmt an Bedeutung zu, weil wir so viel mit Bildern das Äußere zu deuten versuchen. Dabei kann Fotografie eine radikalere, ehrlichere Perspektive ermöglichen.

Orte und Bewusstsein - Die planetare Evolution

Tea-Break mit **Martin Buchner**

Es scheint so, als hätten sich die Spielregeln für unser Handeln in dieser, unserer Zeit sehr schnell und grundlegend geändert und würden sich weiterhin in großer Geschwindigkeit ändern. Wir wollen einen (Ein-)Blick hierauf aus der Perspektive der Evolutionsprozesse unseres Planeten wagen. Es ist eine bewussteinserweiternde Erfahrung, eine Wahrnehmungs- und Forschungsreise über den Sinn unserer Existenz innerhalb der kosmischen Zusammenhänge.

Mit unserer neuen Veranstaltungsreihe möchten wir Themen in die Diskussion bringen, die wir für nützlich halten, die aber noch eher im Verborgenen oder Übersehenen schlummern. Viele sind sich einig, dass sich etwas ändern muss bzw. ändern will an der Art, wie wir arbeiten und leben. Und viele kennen all' die menschlichen und universellen Potenziale nicht. Ein erster Schritt kann ein Besuch eines **Tea-Breaks** sein.

So etwa am 24.09.2020 von 17:00 bis 20:00 Uhr in den Räumen der be.yond academy. **Martin Buchner**, Bewusstseinsforscher, Geomant und Architekt aus Berlin lässt uns selbst erleben als kosmisches, unbegrenztes Wesen im Kontakt mit den Energiesystemen unseres Planeten.

Unter der E-Mail: ddkisaoglu@justhuman.de nehmen wir bis zu 25 Anmeldungen entgegen.

Den Teilnahmebeitrag können Sie an dem Abend nach ihrem Ermessen an eine der Organisationen; Über den Tellerrand München e.V. / KulturRaum München e.V. / Der Kältebus München spenden. Wir freuen uns auf Ihre Lesereise und auch auf Ihren Besuch!

be.yond academy: Gabrielenstraße 9, 80636 München, siehe auch: metk.de

AUCH WENN ICH MICH NICHT
BEWEGEN KANN UND ICH
DURCH EINEN COMPUTER
SPRECHEN MUSS, IN MEINEM
KOPF BIN ICH FREI.