

## **„Die Quantum-Natur des Miteinander“**

oder

## **„Wie können wir einander besser verstehen?“**

Häufig bewegt uns die Frage, wie wir einander besser verstehen können oder wie wir die Qualität unseres Miteinanders verbessern können. Im Grunde vermutlich seitdem es Gemeinschaften gibt, aber sicherlich immer drängender in der letzten Zeit, wird diese Frage durch die Veränderungen innerhalb der Gesellschaft gestellt. Dadurch, dass die Menschen immer zahlreicher werden und die Welt uns somit zwingt immer näher zusammenzurücken, wird es immer schwieriger, sich zurückzuziehen und dem Miteinander auszuweichen. Durch die Veränderungen der letzten paar hundert Jahre, deren Zeuge und auch Urheber wir sind, sind wir gehalten miteinander umzugehen und zu lernen, eine gemeinsame Welt miteinander zu teilen.

Darin liegt auch eine wunderbare Chance, inmitten all der Vielfalt, Gemeinsamkeiten zu entdecken und vielleicht dadurch zu einer Welt zu gelangen, die getragen ist von gegenseitigem Respekt und der Wertschätzung seiner eigenen Einzigartigkeit und der Andersartigkeit all der anderen. Die Herausforderung der heutigen Zeit lautet: Möglichkeiten für die Zukunft zu entdecken. Ich glaube wir haben viele Möglichkeiten, bis auf die Eine und die lautet: weitermachen wie bisher.

Dass wir Veränderung und Vielfalt, dass wir Diversität als Chance verstehen, ist ein Bewusstwerdungsprozess und nicht ein gängiges Empfinden. Leider ist es auch heute noch über weite Strecken so, dass Vielfalt, dass anderes Denken, Andersartigkeit und neue, das starre System bedrohende Impulse, tendenziell gefürchtet werden. Stattdessen bleiben wir lieber beim Alten und Uniformität ist das erklärte Ziel. Irgendjemand, ich glaube es war Albert Einstein, sagte einmal, dass nicht das Verstehen der neuen Erkenntnisse das Problem ist, sondern ihre Umsetzung. Zu realisieren, dass wir damit gemeint sind; dass die Beschreibungen und Entdeckungen der modernen Wissenschaft, die unser altes Weltbild gänzlich auf den Kopf stellen, eine Beschreibung von uns ist und dass wir gefordert sind, durch diese Erkenntnisse unser Denken und Handeln zu verändern. Zu beobachten ist allerdings, und auch dies war Teil seiner Aussage, dass Veränderung im Denken des Menschen in den seltensten Fällen ein leichter und fließender Prozess ist, sondern Veränderungen sich schlimmstenfalls durch Generationswechsel vollziehen. Heute haben wir diese Zeit nicht mehr und wir können auch nicht darauf hoffen, dass nachfolgende Generationen es besser machen werden, da unser heutiges Handeln auf gesellschaftlicher, sozialer, politischer und insbesondere ökologischer Ebene eine solche Tragweite hat und einen unumkehrbaren Prozess in Gang gesetzt hat, das es den nachfolgenden Generationen schier unmöglich gemacht wird, überhaupt noch etwas zu verändern.

Tendenziell mögen wir keine Veränderung. Persönlich nicht und auch nicht als Gesellschaftsform. In Gruppierungen, in Organisationen und auch in Staatsformen wird peinlich darauf geachtet, solche Impulse der Veränderung frühzeitig zu entdecken und möglichst im Keime zu ersticken, da sie als das System bedrohend empfunden werden. Was ja auch sicher zu einem Teil auch so ist. Der flexible, biegsame Ast kann sich dem Wind beugen, starre Strukturen werden zerbrechen.



## **Alles fließt** (sagte schon Heraklit)

Alles ist in ständiger Bewegung und Entwicklung begriffen und der Mensch hat immer schon Schwierigkeiten mit dieser Tatsache gehabt und versucht, sich dem Lauf der Dinge entgegenzustellen. Seien es Versuche, der Natur in ihrem Ausdruck zu begegnen und sie für unsere Zwecke zu manipulieren, in dem wir Flüsse umlenken oder Wälder abholzen, oder auch auf der Ebene unserer Einstellung den Krankheiten gegenüber, in dem Versuch, sie zu besiegen und zu einer Krankheitsfreien Welt zu gelangen. Tatsache ist, dass der Versuch die Natur zu beherrschen und sie auszubeuten zu den Auswirkungen geführt hat, die wir alle heute als tatsächlich unser Überleben bedrohend wahrnehmen, weil durch diesen ignoranten Umgang mit dem uns Umgebenden, die Bäume erkrankt, die Meere verschmutzt, starke Stürme Wellen erzeugen, die ganze Landstriche und Städte verwüsten und uns durch die zunehmende Luftverschmutzung im wahrsten Sinne des Wortes die Luft zum Atmen genommen wird.

Auf der Ebene der Krankheiten und ihrer Bekämpfung hat unser Verhalten nur zu einer Verschiebung der Krankheiten geführt, zum Beispiel zu sich verändernden, zu mutierenden Bakterien, gegen die die Medizin wiederum machtlos ist. Vor einigen Jahren kam bei einer Studie der California Medical Association heraus, dass alleine in den Vereinigten Staaten jährlich über 100.000 (!) Personen wegen Antibiotika-resistenten Organismen sterben, mit denen sie bei einem Krankenhausaufenthalt infiziert wurden. Zu der Zeit waren das mehr als das Zehnfache der durch das HIV- oder AIDS-Virus verursachten Todesopfer. Und trotz der Tatsache, dass in den vergangenen drei Jahrzehnten mehr Personen in der Krebsforschung tätig waren als es Krebskranke gab, nimmt die Anzahl der Krebsfälle weiter zu. Der bekannte Internist und Endokrinologe Deepak Chopra führt an, dass was die Häufigkeit des Auftretens von Krankheiten oder die Sterblichkeitsrate bei Krankheiten in Bezug auf eine gegebene Bevölkerung betrifft, erreichen wir mit der heute praktizierten Medizin überhaupt nichts, wir verändern nur die Art, wie Krankheiten in Erscheinung treten.

## **Der Schatten**

Auch innerhalb von Organisationen und in Gesellschaftsstrukturen mögen wir keine Veränderung. Selbst Organisationen die nach außen hin auftreten, als dass ihnen Entwicklung in irgendeiner Form am Herzen liegen würde, haben etwas gegen Veränderung. Auch Organisationen im sozialen Bereich oder im weitesten Sinne im Gesundheitsbereich tätige Institutionen können innerlich starr und rigide sein und im Inneren Strukturen aufweisen, die eher in einer Monarchie oder einer Diktatur zu finden sind, als in einer Demokratie. Gerade im sozialen Bereich scheint es diesen Schatten zu geben, da in anderen Organisationsbereichen schon eher mal beobachtet werden kann, dass es hier die Bereitschaft gibt, mit Vielfalt umzugehen und die Erkenntnis heranreift, neue Strömungen und Impulse als Chance für Wachstum und Entwicklung zu begreifen.

Dies kann zum Beispiel dadurch geschehen, dass einzelne Mitarbeiter stärker in den Gesamtprozess der Organisation eingebunden werden, hierarchische Machtstrukturen aufgegeben werden und indem Führungskräfte anerkennen, dass ihnen ihre Position von der Gemeinschaft und dem Geschick gleichsam als Geschenk gegeben wurde. Damit ist auch eine tatsächliche Verantwortung für die



Gemeinschaft verbunden und zwar nicht nur materieller Art, sondern auch moralischer und ethischer Natur, und es muss ihnen deutlich sein, dass ihnen ihre Positionen in einer Demokratie auch jederzeit wieder genommen werden können. Niemand ist nur Vorgesetzter und niemand nur Arbeiter. In den Strukturen der tiefen Demokratie ist jeder Mensch in bestimmten Situationen die „Führungskraft“ und in anderen wiederum das annehmende und ausführende Organ.

Eigentlich ist es heute leichter in jedem einfachen Herstellungsbetrieb, in einer Fabrik zum Beispiel, die Dosen herstellt, mehr demokratische Elemente zu finden, als in vielen Organisationen, die im Sozialen oder im Gesundheitsbereich tätig sind. Ich bezeichne dieses Phänomen als Schatten, weil es keine wirkliche Bereitschaft auf tieferer Ebene für Veränderung gibt. Es wird viel darüber geredet, bleibt aber auf oberflächlicher Ebene, da es über weite Strecken eben einfach nur ein Geschäft ist, die materielle Seite im Vordergrund steht und eigene innere Entwicklung deshalb ausgeblendet wird. Der Erhalt des Profits steht hier sogar manchmal als Rechtfertigung für die Abschottung gegenüber verändernden Strömungen.

In Gesprächen mit Menschen, die professionell im Begleiten von Organisationen und Institutionen tätig sind, aber auch durch eigene Erfahrung, konnte ich entdecken, wie gerade in Organisationen, die im Bereich der Gesundheitsvorsorge angesiedelt sind, keine Bereitschaft für die Betrachtung der inneren Struktur vorhanden ist. Statt mit den Strömungen zu gehen, wie sie es vielleicht in ihrer Methode vertreten, stellen sich diese Organisationen, die innerlich eine eher monarchische Struktur aufweisen, gegen den Lauf des Flusses und versuchen Veränderungen zu verhindern. Dass dieser Versuch eigentlich nie erfolgreich ist, sondern kontraproduktiv, also eher sogar das Gegenteil bewirkend, scheint erst einmal niemanden zu interessieren.

Auf der Suche nach Antworten warum dies so ist und bei genauerer Betrachtung der menschlichen Einstellung dem Prozess der Veränderung gegenüber, entdecken wir auch ein gewisses Paradoxon. Der Mensch ist ständig auf der Suche nach Neuem und auf der anderen Seite hält er am Alten fest. Sowie wir etwas bis zu einem gewissen Grade erkundet haben und das Gefühl aufkommt, es jetzt zu kennen, verliert es an Attraktivität und wir machen uns auf die Suche nach etwas Neuem, was dann wieder mit dem schönen Schein des Unbekannten daherkommt und verspricht, Antworten auf tief in uns gelegene Fragen zu beinhalten. Auf der anderen Seite gibt uns Bekanntes ein Gefühl der Sicherheit und so kommt es zu der überall zu entdeckenden Verhaltensweise, nur zögerlich aus bekanntem Terrain ins Neue, ins Unbekannte herauszutreten und doch ständig auf der Suche nach Neuem zu sein. Die Tatsache, dass jeder Tag ein neuer Tag ist, und jeder neue Tag Neues für uns in seinen Händen trägt, wird nicht von allen Menschen gleichermaßen geschätzt.

## **Der Prozess der Veränderung**

Bei alledem fällt auch auf, dass wir das Empfinden haben, wir würden Stillstand respektive Veränderung bewirken können. Als wenn wir es in unseren Händen trügen zu entscheiden, wann etwas Neues in unser Leben tritt oder wir es bewirken könnten, dass Altes und Bekanntes überdauert. Dass wir die Fähigkeit besitzen, drohenden Veränderungen einen Widerstand entgegenzubringen, sollte uns nicht zu der Annahme verleiten, wir könnten Veränderung verhindern. Ein wenig Bescheidenheit stünde uns hier sicher gut zu Gesicht.



Selbst das Bewirken von Veränderung entspringt nicht einem persönlichen Impuls oder einem persönlichen Geist, auch wenn es so scheinen mag, sondern eher einer Strömung oder einer kollektiven Entwicklung, wie es die moderne Forschung zeigt. Die Systemtheorie bietet uns an zu entdecken, dass obwohl es häufig einzelne Menschen oder kleinere Gruppierungen sind, von denen diese Impulse auszugehen scheinen, die Kraft der Veränderung dem System innewohnend ist. Das heißt, Veränderung geschieht aus sich selbst heraus und ist ein Prozess, der einem tiefer gelegenen Prinzip nach folgt. Wie wir dieses Prinzip nun nennen, ob Lauf der Natur, Schicksal, TAO, Gott, großer Geist oder sonst wie, ist im Grunde irrelevant.

## **Vielfalt ist ein Schatz**

Da wir Teil des uns Umgebenden sind, sind wir Teil dieses Prozesses und sind somit mitten in diesem Prozess, mitten in diesem Geschehen und leiden auch gewissermaßen mit diesem Geschehen. Entweder wir leiden unter der Veränderung oder wir leiden, weil es scheinbar keine Veränderung gibt. Im ersten Fall fühlen wir uns in unserer von unserem Empfinden her zustehenden Position bedroht, im zweiten Fall sehnen wir Veränderung herbei, weil das Alte uns abgestanden und nichts sagend erscheint. Wenn wir das Empfinden haben, Teil von Strukturen und Organisation zu sein, die an starren und überkommenen Sichtweisen festhalten, fragen wir uns häufig: Was können wir als Einzelne schon verändern? Darin schwingt mit, dass wir uns als Einzelne nicht fähig fühlen oder zumindest unsere Kraft anzweifeln, alleine oder als kleinere Gruppierung tatsächlich Größeres zu bewegen.

Tatsache ist, dass starke Veränderungen immer ihren Ursprung im Kleinen haben. Dies bemerkte auch Margaret Mead, eine Anthropologin und Ethnologin, die viele Jahre die sozialen Strukturen der verschiedenen Gesellschaftsformen überall in der Welt untersuchte. Sie veränderte die bis dahin geltende Sichtweise der Wissenschaft (und von daher auch der Gesellschaft), indem sie durch ihre Studien entdeckte und aufzeigte, dass Sozialverhalten kulturell geprägt wird und nicht wie bis zu dem Moment angenommen, für alle Menschen gleichermaßen gültig ist.

Sie trat auch entschieden dem Versuch der „Gleich-Macherei“ entgegen, dem Versuch der westlichen Welt, der übrigen restlichen Welt unter anderem durch Christianisierung ihre Werte aufzupropfen. Eine ihrer Aussagen war:

*“Human diversity is a resource, not a handicap”.*

Was übersetzt soviel heißt wie: Die Vielfalt des Menschlichen ist ein Schatz und kein Hindernis. Dass ihre Aussagen in einer Zeit der Ausgrenzung und Verurteilung von Andersartigem starken Widerstand auslösten, zeigt einmal mehr, wie sehr sich starre Strukturen Neuem gegenüber wehren. Hier war ja die Einstellung und Rechtfertigung der ganzen „zivilisierten“ westlichen Welt bedroht, in deren Namen Menschen in allen Teilen der Welt großes Unheil angerichtet haben und immer noch anrichten. Zudem erfuhr sie zu ihrer Zeit als Person auch eine gehörige Portion Abwehr und Vorverurteilung, alleine wegen der Tatsache, dass sie eine Frau war, in der sonst von Männern so dominierten wissenschaftlichen Welt.



In ihren Forschungen stieß sie immer wieder auf die Tatsache, dass Veränderungen im Kleinen beginnen. Später sollten andere Wissenschaftszweige, wie die Systemtheorie und insbesondere auch die Chaosforschung, ihre Entdeckungen belegen. Einer ihrer in diesem Bezug berühmt gewordenen Aussagen war: „Zweifle nie daran, dass eine kleine Gruppe engagierter Menschen die Welt verändern kann – solche Gruppen sind nämlich die einzigen, denen es bisher gelungen ist, wirkliche Veränderung herbeizuführen.“

## **Für das Wohl Aller**

Auch der amerikanische Mathematiker John Nash, der vor einigen Jahren einem breiterem Publikum durch den Film: „A Beautiful Mind“ bekannt geworden ist, hatte Ende der vierziger Jahre eine bemerkenswerte Erkenntnis. Sie bezog sich in einfachen Worten ausgedrückt darauf, dass eine Handlung, um wirklich erfolgreich und effizient zu sein, sich nicht nur das Wohl eines Einzelnen im Blick haben darf, sondern das Wohl aller beteiligten Parteien beinhalten muss. Die Aussage von John Nash, auch unter dem Begriff „Nash Gleichgewicht“ bekannt geworden, besagt im Detail, dass es im gesellschaftlichen Miteinander (er nannte es „in gesellschaftlichen Spielen“) einen Zustand des strategischen Gleichgewichts gibt, von dem ausgehend kein Einzelner (kein einzelner Spieler) für sich selbst einen Vorteil erzielen kann, indem er allein seine Strategie für sich und seinen Vorteil wählt. Nur unter Einbeziehung auf das Ganze kann es etwas geben, wovon auch der Einzelne profitiert. Somit steht das Wohl des Einzelnen in direktem Zusammenhang mit dem Wohl der Gruppe. Diese Erkenntnis definierte die Theorie von Wirtschaft und Handel neu und beschrieb, und hat(te) das Potential, den Umgang der Menschen miteinander zu revolutionieren und somit auch die Sicht, was das innerbetriebliche Miteinander in Organisationen, Institutionen und Firmen angeht.

Im Grunde haben die Forschungen und Erkenntnisse von John Nash, der als einer der wenigen Mathematiker den Nobelpreis für seine Forschung erhielt, noch viel weiter tragende Auswirkungen. Nicht nur die Gesetze des Handels wurden an dieser Stelle neu geschrieben, sondern der Kern dieser Aussage von John Nash, dass nicht eigene Vorteilnahme, sondern nur wirkliches Miteinander zu mehr Qualität führt und letztendlich auch zu mehr Produktivität, brachte das gesamte wissenschaftliche Denken der angeblichen Neuzeit, das mechanistische oder newtonsche Weltbild, erneut ins Wanken.

## **Alles ist anders**

Überhaupt war das letzte Jahrhundert ja reich an wissenschaftlichen Erkenntnissen der verschiedenen Wissenschaftler, wie Einstein, Heisenberg und Schrödinger, um hier nur einige der bekannteren zu nennen, die diese scheinbar so fest gefügte Sicht der Dinge erschütterten und uns somit einladen, die Annahmen der letzten Jahrhunderte, die immer noch unser Weltbild prägen, auf ganzer Linie in Frage zu stellen. Die Vertreter der modernen Wissenschaften wissen heute laut ihrer eigenen Aussagen weitaus weniger, als sie jemals annahmen zu wissen, aber eines wissen sie mittlerweile genau (zumindest die ehrlicheren unter ihnen), nämlich das alles ganz anders ist, als sie bislang zu wissen glaubten.



Trotzdem halten wir innerhalb der Gesellschaft und eben auch innerhalb von Organisationen weiter an diesen überkommenen Vorstellungen des vergangenen Paradigma fest. Unser Verhalten an dieser Stelle ähnelt mehr und mehr dem Verhalten eines Menschen aus dem Mittelalter, der versucht, mit seiner Weltsicht die Probleme und Herausforderungen des 21. Jahrhunderts anzugehen.

Nicht überall gibt es nur Festhalten und rigide Abwehr Neuem gegenüber. So kommt es dazu, dass in den letzten Jahren, getragen von weiteren wissenschaftlichen Erkenntnissen im sozialen und auch ökologischen Bereich und nicht zuletzt auch durch persönliche Erfahrungen und Entwicklung der Menschen auch in Führungspositionen, immer mehr Betriebe auf die Idee kamen, das innerbetriebliche Gespräch zu suchen, das Miteinander zu optimieren und somit zu mehr Qualität im Miteinander und darüber sogar zu mehr Produktivität des jeweiligen Betriebes zu gelangen, wobei Produktivität hierbei nicht mehr die zentrale Rolle spielt. Für diese „Vorgesetzten“ und Chefs spielt jetzt der längerfristige Erhalt der Ressourcen eine übergeordnete Rolle. Nicht mehr kurzfristiger Profit und Menschen- und Umweltverachtendes Handeln zu eigenem Vorteil steht im Zentrum, sondern die Erkenntnis, dass es ohne den und die Anderen nicht geht. Dies ist zumindest bei den Organisationen der Fall, die von Menschen geführt werden, deren Bewusstseinsgrad und deren eigene Entwicklung es zulässt, weiter zu blicken als bis zum nächsten Tellerrand. Hier gibt es Grund zur Hoffnung, denn es scheint langsam angekommen zu sein, dass wir auf dem Ast sitzen, den wir absägen.

## **Möglichkeiten**

Wege hin zu dieser Veränderung gibt es natürlich viele. Auch schon seit geraumer Zeit. Sie unterscheiden sich in der Methode, aber insbesondere auf Grund ihrer Basis. Sie reichen von relativ oberflächlicher, weil eher als Strategie angelegte Verbesserung der Kommunikation untereinander durch Bewusstmachung der Mechanismen, die dem Austausch von menschlichen Empfindungen zu Grunde liegen, durch kognitiven also rein verstandesmäßigen Umgang mit dieser Thematik, über das Erlernen von Regeln, die eingehalten die Gefahr des Missverständnisses minimieren und zu klarerer Sprache, zu präziseren Aussagen führen, bis hin zu dem viel tiefer gehenden Versuch, Erkenntnisse der modernen Forschung, unter anderem der Quantenfeldtheorie und der Systemtheorie, direkt als Grundlage des menschlichen Miteinander anzuerkennen und zu verwenden. Im ersten Fall erschöpft sich häufig der Versuch zur Veränderung im Erlernen starrer Regeln und dem Versuch Kommunikationsmuster im menschlichen Miteinander zu bemerken und damit auf manipulative Weise umzugehen. Im viel selteneren Fall geht der Versuch in die andere Richtung, da diese Veränderungen viel tief greifender und vor allen Dingen viel weniger kontrollierbar sind. Von daher braucht es, um in diese Richtung zu gehen, auch sehr viel mehr Mut.

Eine der zentralen Aussagen der Quantenfeldtheorie ist zum Beispiel, dass die Positionen innerhalb eines Feldes non-lokal sind. Dies ist eine provokante und revolutionierende Erkenntnis, die uns darauf hinweist, dass wir sensible Organismen sind, die umgebendes Geschehen aufgreifen und sie intern als von uns kommend empfinden können. Im Grunde heißt dies, dass wir uns nie sicher sein können, ob unser Empfinden anderen gegenüber auch tatsächlich unser eigenes Empfinden ist. Die Quantenmechanik sagt uns auch, dass vakante Positionen innerhalb eines



Feldes neu „besetzt“ werden und so führt zum Beispiel der Versuch einen Menschen als den Urheber einer Störung innerhalb einer Organisation zu identifizieren und ihn dann zu entfernen, nur zu einem erneuten Drehen des Karussell. - Zum Glück für die Organisation, obwohl sie es selbst in den seltensten Fällen so empfinden wird, da es sonst keine Entwicklung für sie gäbe.

Viel sinnvoller wäre es, was aber Bewusstheit dieser Institution voraussetzt, sich tatsächlich diesen neuen Strömungen zuzuwenden, sich zu öffnen und Veränderung geschehen zu lassen, diese Strömungen, diesen neuen Geist, diesen „Spirit“ zu begleiten, zu beobachten und in seinen Feinheiten zu entdecken, als rigide dagegen anzugehen und im Schulterschluss zu anderen Vertretern der starren und mittlerweile überkommenen Weltsicht, sich gegen diese Strömung zu stellen. Dieses funktioniert aus oben genanntem Grund glücklicherweise sowieso nicht, sondern wirkt nur im ersten Moment als „Lösung des Problems“, ähnlich der Behandlung eines Symptoms, welches auch nur zu einer Verschiebung der eigentlichen tieferen „Krankheit“ führt.

## **Die Illusion des Wissens**

Andere Aussagen weisen uns darauf hin, dass jeder Teil innerhalb eines größeren Gesamtsystems eine wichtige Rolle für das Gesamtsystem spielt. Die Frage in Organisationen ist hier: können wir jedem anderen Teil, jedem Kollegen, jeder Kollegin diese Funktion zumessen und egal, ob es sie betrifft oder uns selbst, füllen wir die Rolle auch tatsächlich aus, indem wir so sind wie wir sind? Denn wer von uns weiß schon wirklich, wer er oder sie ist. Wir alle kennen uns sicherlich zu einem Teil, aber wie viele Teile, andere bewusstseinsfernere Anteile von uns, werden nicht gelebt und wirken unbewusst? Gibt es nicht noch soviel zu entdecken, in uns selbst wie auch im Anderen? All dies lässt sich nur erahnen und wir gestehen es uns nur in besonderen Momenten ein, in denen wir uns selbst und einander vertrauen. Für niemanden ist es leicht zuzugeben, dass wir nicht wissen, sondern immer nur einen kleinen Ausschnitt der Wirklichkeit erfahren. Nicht das, was wir sehen ist eine unabänderliche Tatsache, sondern dass wir so denken macht es für uns zu einer unabänderlichen Tatsache. Anaïs Nin meinte dazu um das Jahr 1930:

*Wir sehen die Dinge nicht, wie sie sind,  
wir sehen die Dinge, wie wir sind.*

Im Grunde können wir somit den gesamten Vorgang des menschlichen Miteinanders als einen gigantischen Selbsterkenntnisprozess ansehen. Die Idee ist nicht neu. Schon Albert Einstein bekam von John Wheeler, dem Entdecker der schwarzen Löcher, eine Skulptur geschenkt, die einen Wal darstellt, der seinen eigenen Schwanz anschaut. Welch treffend gewähltes Geschenk. Die Qualität liegt dann darin, sich selbst mehr kennen zu lernen und sich auch wirklich zu erlauben, mehr und mehr der zu sein oder die zu sein, die wir sind und den anderen in seinem „So sein“, in seiner Andersartigkeit, anzuerkennen und ihn oder sie als einen wichtigen Teil unserer Ganzheit zu entdecken.

So wird deutlich, dass in der heutigen Zeit andere Kriterien zunehmend eine Rolle spielen, als die in den Köpfen feststehenden der Vertreter des alten Weltbildes und ewig gestrigen des letzten Jahrhunderts. Menschen, die leitende Positionen



besetzen, erkennen zunehmend, das ihr Handeln und das daraus folgende Resultat nicht mit Macht und Autorität ihrer Stellung zu tun hat, sondern mit ihrer Umsicht und ihrem persönlichen menschlichen und spirituellen Wachstum. Ihre Rolle ist heute eine gänzlich andere als die die noch vor Jahren als notwendig erachtet wurde.

## **Strukturen wachsen**

Aussagen von Menschen wie Harrison Owen, dem Begründer der „Open Space Technologie“, ähneln den Aussagen von John Nash und führen seine Erkenntnisse weiter. So sagt er in seinem Buch „The Spirit of Leadership“ das die Geschichte einer Organisation niemals die Geschichte des Gründers dieser Organisation ist. Sie beginnt mit einer Vision aber der entscheidende Wechsel von aufgeregtem Interesse zu verantwortlicher Beteiligung findet nur statt, wenn die Geschichte zu einer kollektiven Geschichte wird. Heute sagt er rückblickend auf sein überaus erfolgreiches Projekt der Open Space Technologie, dass ihm jedes Gefühl von Kontrolle, die er je zu besitzen glaubte seit langem abhanden gekommen ist und dass dies seiner Einschätzung nach genau das ist, was etwas erfolgreich werden lässt.

Wie konträr zu unserem gesellschaftlichen Denken, wo Kontrolle noch über die Maßen zählt und nichts so sehr gefürchtet wird, wie der Verlust eben dieser. Obwohl mittlerweile doch eigentlich jeder mitbekommen haben sollte, dass Kontrolle nur eine Illusion ist. Jeglicher Versuch der Vergangenheit von uns Menschen Dinge zu kontrollieren, hat genau zu dem geführt, was wir heute auf politischer, ökologischer und wirtschaftlicher Ebene erleben. Wir sind Teil des Geschehens, welches wir vergeblich versuchen zu kontrollieren. Die Funktion von Führung heute bedeutet, Struktur wachsen zu lassen und sie nicht aufzuzwingen.

Wie Owen an anderer Stelle seines Buches sagt, ist dieser Prozess organisch und evolutionär. Wie die Arbeit eines Gärtners, nicht wie die eines Mechanikers oder Konstrukteurs. Struktur sich entwickeln und wachsen zu lassen beginnt mit offenem Raum, indem Spirit erscheint, und entwickelt sich, indem der Geist sich aus sich selbst heraus entfalten und formen kann.

## **Literaturtipps:**

Ervin Lazlo: „Das dritte Jahrtausend“ – Zukunftsvisionen (Suhrkamp TB)  
und andere Werke von ihm.

Harrison Owen: „The Spirit of Leadership“ - Führen heißt Freiräume schaffen  
(Carl-Auer-Systeme Verlag)

