

„Der Mensch lebt nicht vom Brot allein“
oder: Was im Leben von Organisationen und Menschen wirklich zählt
Barbara v. Meibom © ¹

Aufrichtigkeit ist die Grundlage gelingender Beziehung. Sie schafft Vertrauen und Verhaltenssicherheit. Aufrichtigkeit, das Gegenteil von ‚Politisieren‘, verträgt sich nicht mit übler Nachrede oder Mobbing. Aufrichtigkeit entzieht Frustration, innerer Kündigung und Blockaden den Boden und unterstützt in Beziehungen und Organisationen ein Klima der *Wertschätzung*.

Balance. Leben organisiert sich in Balancen. Wo einzelne Kräfte Überhand gewinnen, geraten Menschen, Organisationen, Unternehmen, Systeme in gefährliche Ungleichgewichte. Die richtigen Balancen herzustellen, ist eine genuine Aufgabe der Selbstführung und der Führung von anderen. Sie harmonisiert unterschiedliche Persönlichkeitsanteile/Lebensbereiche bzw. Anliegen/ Strategiefelder. Wo Balancen beachtet werden, kommt es zu nachhaltigem Wachstum aus der Mitte heraus.

Eingebundenheit. Menschen haben ein tiefgreifendes Bedürfnis nach sozialer und emotionaler Zugehörigkeit. *Der Mensch wird am Du zum Ich* (Buber). Familie, Freundschaft, Partnerschaft sind die Formen, in denen Menschen Eingebundenheit suchen und leben. Das Bedürfnis nach Eingebundenheit beschränkt sich nicht auf den privaten Alltag. Ein Unternehmen, welches Work-Life-Balance und Zugehörigkeit unterstützt, schwächt Entfremdungstendenzen moderner Wirtschaftsprozesse ab und schafft hohe Identifikation mit dem Unternehmen. Damit legt es Grundlagen für Gesundheit, Erfolg und Nachhaltigkeit.

Dialog ist die wesentliche Grundlage verständigungsorientierter Kommunikation. Im Dialog werden die eigenen Sichtweisen um die des anderen bereichert und gemeinsam neuer Sinn konstituiert, in dem die Unterschiede aufgehoben/enthalten sind. Dialogische Kommunikation verlangt eine Haltung des Lernens und radikalen Respekt. Wer sie erlernt, unterstützt Vertrauen, belastungsfähige Teambildung, eine wertschätzende Unternehmens- und Kommunikationskultur sowie weise Entscheidungen auf der Basis einer Harmonisierung unterschiedlicher Anliegen.

Frieden im Innern stellt sich her, wenn Gedanke, Wort und Tat übereinstimmen. Frieden im Außen entsteht, wenn die eigenen Interessen, die Interessen von anderen sowie übergeordnete Lebens – Notwendigkeiten zu einem Ausgleich gebracht werden. Selbstwertschätzung, Wertschätzung von anderen, *dialogische* Kommunikation und die gemeinsame Suche nach win-win-Lösungen sind entscheidende Stützen auf dem Weg.

Furchtlosigkeit. Entwicklung jeglicher Art geschieht in einem Feld von Widerständen. Je herausragenden die Ziele sind, umso mehr Furchtlosigkeit ist gefordert. Dies gilt in der Selbstführung ebenso wie in der Führung von anderen. Furchtlosigkeit ist gegründet in tief verankerten Werten und zeigt sich in dem Mut, für diese Werte im Denken, Fühlen und Handeln einzustehen. Herausragende Persönlichkeiten zeigen, dass Furchtlosigkeit eine wichtige Voraussetzung für Erfolg ist.

¹ Erschienen in: Lernende Organisation. Zeitschrift für systemisches Management und Organisation, No. 38, Juli / August 2007, S. 60 - 62

Gesundheit ist die Grundlage vitaler Kreativität und Gestaltungskraft. Körperlich wird sie durch die sogenannte Herzkohärenz. (Childre/Martin) unterstützt. Das Herz ist nicht nur ein Organ, sondern auch Sitz seelisch-geistiger Impulse. Herzkohärenz tritt ein, wenn Herz, Verstand und Handeln kohärent sind. Dann schlägt das Herz als wichtigster Rhythmusgeber im Körper im Einklang mit den anderen Körperrhythmen. Solcher Einklang unterstützt die Exzellenz von Menschen und im übertragenen Sinn von Organisationen.

Potenzialentwicklung. Menschen, Organisationen und lebendige Systeme verfügen über genuine Potenziale, die auf Entfaltung dringen. Äußere Umstände und innere Blockaden stehen dem entgegen. Im individuellen Life-Management (Covey) ebenso wie in der Führung von Organisationen und Menschen geht es darum, Potenziale wertzuschätzen und ihre Entfaltung zu unterstützen. Während problem- und defizitorientierte Strategien das vorhandene Kraftpotenzial mindern und Selbstverteidigung aktivieren, sind ressourcen- und lösungsorientierte Strategien eine Quelle der Inspiration, die den Prozess der Potenzialentwicklung fördern.

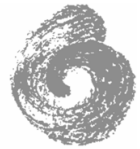
Selbstvertrauen ist der Schlüssel zum Erfolg. Wo zu wenig Selbstvertrauen existiert, bleiben eigene *Potenziale* und Gestaltungsmöglichkeiten ungenutzt. Wo ein übersteigertes Selbstvertrauen vorherrscht, ist die Entwertung anderer die unausweichliche Folge. In der höchsten Stufe des Selbstvertrauens gehen Selbstvertrauen und Demut Hand in Hand. Dann richtet sich das Vertrauen nicht mehr auf das individuelle Ich/Ego, sondern auf das umfassende Selbst/Gott als der innewohnenden Kraft. In diesem Grund legenden Selbstvertrauen wird der Weg frei zu dem Bewusstsein, dass wir alles Eins sind und unser (Über)Leben ein gemeinsames Anliegen ist.

Sinn. Sinn ist das orientierende und formgebende Prinzip für Menschen und Organisationen. Sinn gibt Ausrichtung, Gewissheit und Vertrauen auf der Basis von Werten. Wo Menschen sich im privaten oder beruflichen Alltag in ihrem Tun als sinnhaft erleben, verlieren Widrigkeiten ihre Schärfe; Gelassenheit stellt sich ein. Wo Menschen gemeinsamen Sinn konstituieren, kann sich eine ungeheure Entwicklungsdynamik entfalten, sofern die Energien auf ein gemeinsames Ziel fokussiert werden.

Verantwortung ist die Antwort auf persönliche & organisatorische Herausforderungen. Verantwortung braucht Willenskraft. Sie überwindet Opferhaltung ebenso wie Allmachtswahn. Durch (Self)Empowerment und (Selbst)Management lernen Menschen, Verantwortung für sich und andere zu übernehmen. Gelebte Verantwortung, die mit *Wertschätzung* einhergeht, verleiht Menschen Vorbildcharakter – im Privaten ebenso wie in Organisationen oder in der Gesellschaft.

Wertschätzung – ein Aspekt der Liebeskraft – ist eine Haltung des Herzens, die sich in Führungsstil, Kommunikation, Verhalten und Strukturen niederschlägt. Entwickelte Wertschätzung richtet sich auf die eigene Person, auf die Person des anderen sowie auf unsere natürlichen Lebensgrundlagen. In Organisationen haben Führungskräfte eine besondere Verantwortung dafür, dass sich eine Kultur der Wertschätzung etabliert, die die Grundlage für nachhaltigen Erfolg legt; in Familien sind es die Eltern und in der globalisierten (Welt)Gesellschaft tragen alle Akteure gemeinsam die Verantwortung dafür, dass wir kollektiv zu einem nachhaltigen Umgang mit unseren natürlichen Lebensgrundlagen gelangen.

Communio



Institut für Führungskunst

Univ. Prof. Dr. Barbara Mettler-v.Meibom ist Politik- und Kommunikationswissenschaftlerin sowie Psychosynthesetherapeutin. Den Schlüssel für nachhaltige Changeprozesse sieht sie in einer Kultur der Wertschätzung. Diese unterstützt sie durch Business- und Executive-Coaching, Führungskräfte-Training, Konzeption und Implementation von Kommunikationsprozessen, Bücher und Vorträge
www.communio-fuehrungskunst.de