

Verborgene Potenziale in Organisationen, Teams und Beratern oder Impulse und Modelle aus der Sicht buddhistischer Ökonomie

(Gefühle als Störungen und Chancen in wirtschaftlichen Transformationsprozessen)

Workshop Lernforum Oberursel

Rosenmontagnachmittag 14.00 bis 15.30

Einbringer:

Eberhard Morawa Syflow Consulting

Gierather Str.70

51469 Bergisch Gladbach

Wie ist das Modell, das ich hier einbringe, entstanden?

Seit 1979 beschäftigte ich mich als klassischer Unternehmer, Führungskraft und später als Berater mit der Frage:

Wie kann eine ethische (oder eine Haltung mit Spirit/ esprit/ Geist) Haltung durchgängig (ausgehend von meiner Person) in der Arbeit mit Organisationen durchdringen und wirken.

Annahmen

In vielen Prozessen berücksichtigen wir zuerst die rationalen Angelegenheiten, und gehen dabei von bestimmten Annahmen aus:

A/ Es gibt in der Wirtschaft keine Emotionen und sie sind dort fehl am Platz!

B/ Emotionen sind anstrengender, nutzloser (die Transformation gefährdender) Ballast!

C/ Emotionen sind Störungen und bestenfalls kindlicher Regression oder gruppendynamischem Dynamit zuzuordnen!

D/ Als Berater kann ich das besser beurteilen, sehen und bewerten. Ich bin ohne Emotionen und das ist sinnvoll, nützlich und ideal.

Meine Auftragsklärung und mein Handeln im Beratungsprozess ist frei von Störungen in emotionaler Sicht.

E/ Ich bin meinen Auftraggeber und seinem Honorar loyal verpflichtet und trenne zwischen seinen Intentionen und den Intentionen des Energiekörpers der Organisationen und dem Respekt vor Einzelnen in der Organisation.

Es gibt noch mehr solcher Annahmen, die sich prägend auf unser Handeln und Denken ob als Unternehmer, Führender, Leitender oder Beratender auswirken.

Haltung

Diesen Annahmen liegt grundsätzlich eine „befüllte“ Haltung zugrunde.

Was heißt das?

Unser Handeln ist dadurch (durch die Annahmen oder Geistesprägungen) nicht mehr aus unserer Mitte heraus.

Wir achten nicht mehr auf Resonanzen, die in unserem Innern entstehen oder empfinden sie als störend.

Resonanzen sind unsere emotionalen Anteile in einer Situation.

In der Arbeitsmethode buddhistischer Entwicklung des „Spirit“ und dem daraus resultierenden Handeln entspringt dies aus der Idee grundlegender Getrenntheit oder Trennbarkeit.

Dies bedeutet:

Wir schneiden unsere Welt auseinander und schlagen uns auf eine Seite, suchen mehr das Rationale oder Emotionale. Die modernen Neurowissenschaften (Roth, Hüther, Libet, Damasio) erklären diese Idee aus ihrer wissenschaftlichen Forschung heraus für absurd.

Wir trennen uns von der Welt und dadurch entstehen grundlegende Irritationen.

Einige dieser Irritationen sind:

Gier/ Stolz

(suche Profit - gebe/ vernichte Arbeitsplätze)

(suche Auftrag - gebe innere Skrupel)

(suche Kontakt - gebe innere Grenze, halte Distanz – will Kontrollierbarkeit)

Wut/ Zorn

(Honorar nicht bezahlt - Auftraggeber ist des Teufels)

(Beratung läuft nicht plangemäß- fühle benutzt werden- pendle zwischen Starre und Wut)

(erbe Unternehmen- Betriebsrat ist widerständig im Veränderungsprozess- will den Bettel hinwerfen)

Ignoranz/ Nicht- Wahrnehmen/ Fehler Auftragsklärung

(Projektansätze scheitern wegen Berücksichtigung Interessengruppen., Prozess ist Farce und ich falle drauf rein)

Eifersucht/ Paranoia

Neid/Klammernde Leidenschaft/ Widerstand per se

Jedem dieser Zustände fehlt eines: die Verbundenheit einer inneren sogenannten „leeren „ Haltung, wie sie für Moderatoren, Berater, Führende empfohlen wird, um in Krisensituationen berührbar und unerschütterlich zu bleiben.

Wie kann dies gelingen?

In jedem dieser „unvermittelten“ Zustände oder Störgefühle, diesem aus der Mitte kommen, gibt es Angebote durch innere Bewegung und Annahme in der jeweiligen Situation, dieses „Störgefühl“ zu löschen. Dies geschieht nicht durch Muskeltests, Kontext- Reframing oder irgend ein anderes Verfahren der Marke „Gandalfs Zauberstab“, sondern durch eine innere, nicht notwendig äußerlich sichtbare Übung.

Im Moment persönlicher Berührbarkeit („Fehlbarkeit,“), Annehmen und Ergänzen des fehlenden Teiles lauert die Lösung.

Verborgene Potenziale:

Hinter Wut/ Zorn lauert Klarheit und Einsicht,
hinter Gier ein Empfinden grundsätzlicher innerer Sicherheit und Genährtheit,
hinter Dummheit und Ignoranz Intuition
hinter Neid fließende, freie Handlung
hinter Eifersucht und Paranoia Mitgefühl und inneres Verstehen

Was bedeutet dies für unsere alltägliche Arbeit.

1. Wir sind kein mechanisch beobachtendes Wesen. Durch unserer Mensch- Sein sind wir Teil und Spiegel unserer Mitwelt. Wir können nicht emotionslos handeln und beobachten. Wenn wir das glauben, erlischt die Verbindung und in unserem Körper, unsere Seele und unserem Verstand spiegelt sich das wider.

2. Brutalerweise gibt es keine systemische, spirituelle, ethische Nescafe- Lösung und auch keine Berechenbarkeit. Es gibt keine finalen Tools, die unsere, persönliche Bewegung ersetzen.

Sehnsucht nach Lösung heißt Annahme und Durchdringung jeder alltäglichen Handlung und beständiges Wahrnehmen.

Störende Gefühle im Change- Prozess oder in der Beraterischen Auftragsklärung oder Krisen sind faszinierende und freundliche Hinweise.

Sie wahrzunehmen, zu benennen und ihnen kreativen und reflektierenden Raum zu verleihen, ist das simpelste, menschlichste und mit „Geist“ erfüllteste Tool, über das wir verfügen. Es ersetzt nicht theoretische Abhandlungen über OE- Prozesse, spirituelle Ausbildungsgänge, Modelle und Architekturen, aber es lässt sie Grund und Boden bekommen.

Das Modell ist nur ein kleiner Teil eines gesamten Arbeitsansatzes, der die buddhistische Sicht in die Arbeit mit Organisationen einbringt.

Der Ansatz ist pragmatisch, prozessorientiert und erfahrungsgeleitet.

Achtsamkeit und Reflektion sind Kernpunkte, eine äußere ethische, spirituelle oder religiöse Haltung ist nicht erforderlich und für manche reflektierenden Elemente auch gar nicht wünschenswert, da Spiritualität auch ein anderes Deckmäntelchen sein könnte, um anders, verändert, besonders oder großartig zu erscheinen.

Dies ist nicht förderlich und trennt uns von der Welt.

Verbindung zur Arbeit mit Großgruppeninterventionen

Die Methoden OS und AI entspringen dieser Haltung und Sicht. Dadurch gibt es die Verbindung dieser Haltung zur Großgruppenarbeit. Harrison Owen, David Coppersider, Peter Senge u.a. arbeiten mit dieser Sichtweise und Haltung in ihrer täglichen Arbeit.

Es gibt eine Reihe weitere Methodiken, wer sich dafür interessiert, kann von mir gerne persönlich mehr erfahren:

morawa@syflow.de 02202 284848

Wir erarbeiten zur Zeit weitere Modelle und Methoden, von denen wir Teile unregelmäßig in unserem Newsletter veröffentlichen. Er ist über mich zu beziehen.

Im Juni veranstalten wir mit unseren Kollegen vom EBI in Vancouver und Geshe Michael Roach einen englischsprachigen 1- Tages- Workshop in Köln, in dem mehrere Werkzeuge vorgestellt werden.

Weitere Workshops in deutscher Sprache sind in Planung.

Literatur:

Michael Roach Die Weisheit des Diamanten Theseus Verlag
S.H. Dalai Lama/ Sander Tidemans Compassion oder Competition
über www.spiritinbusiness.org

Ngakpa Chögyam Der fünffarbige Regenbogen Bauer Verlag
Donna Witten/ Akong Rinpoche Beruf als Weg Theseus Verlag
Lewis Richmond Arbeit und Spiritualität Goldmann Verlag
Tarthang Tulku Die innere Kunst der Arbeit Heyne Verlag
Tarthang Tulku Geschicktes Wirken Dharma Publishing
Bernard Glassmann Anweisungen für den Koch Goldmann

An dieser Stelle herzlichen Dank an alle Workshopteilnehmer, da das Modell durch sie im Workshop noch einmal erweitert und verfeinert werden konnte.

Das Modell:

Wut/ Zorn

Klarheit und Einsicht

Gier

innere Sicherheit
und Genährtheit

**Dummheit und
Ignoranz**

Intuition



Neid

fließende, freie
Handlung

Eifersucht und Paranoia

Mitgefühl
inneres Verstehen