



Spüren und Führen

Das Unerwartete als Ressource in Entscheidungsprozessen

- Auf Basis von Konzepten von Ariane Wahl und Detlef Girke

Focusing Impulskonferenz, 01.03.2025

Ankommen

kurze Vorstellungsrunde

- Hast Du ein eigenes Projekt?
- Was interessiert Dich besonders?
- Hast Du ein Ziel?

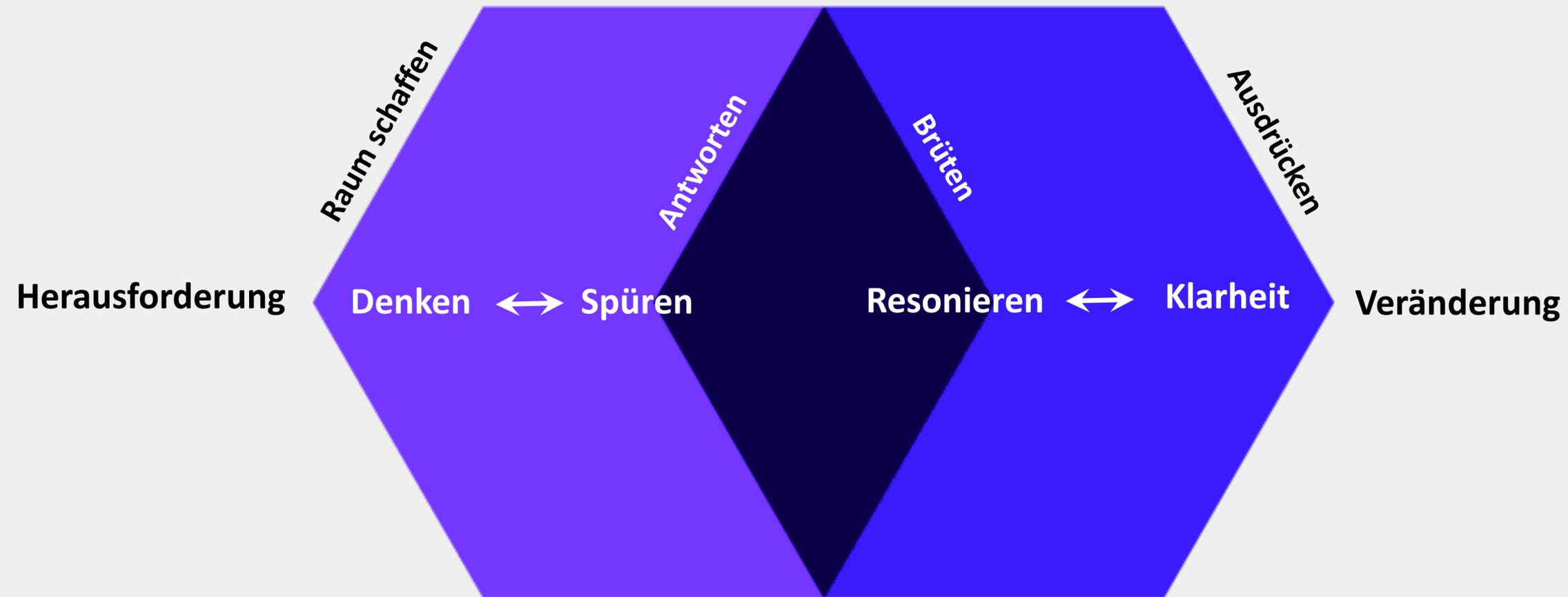
Gruppenfocusing

Spüren, womit ich gerade da bin

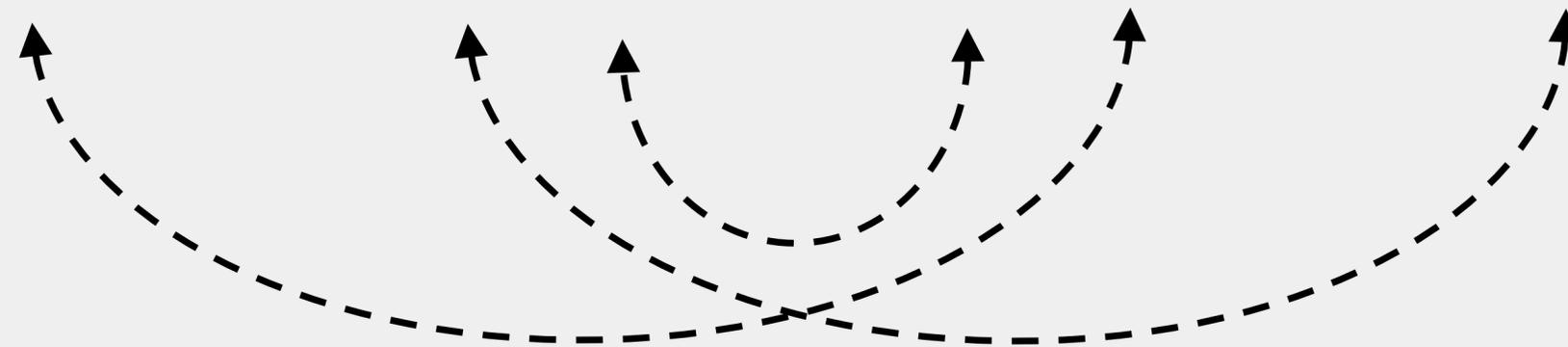


Related Thinking

Beziehungsdenken: Ich ↔ Ich, Ich ↔ Du, Ich ↔ Gruppe, Ich ↔ Prozess

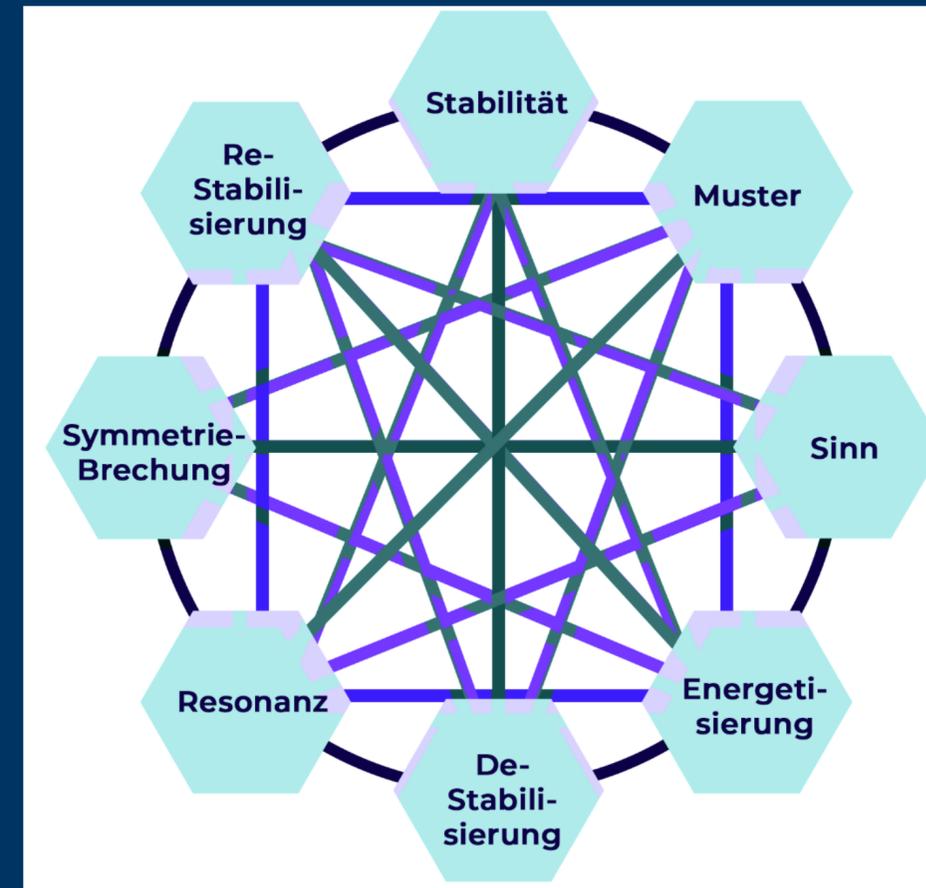


Raum der Wahrnehmung ↔ Raum der Beziehung



Auf Grund von Erkenntnissen kann jederzeit an jede Stelle des Prozesses zurückgekehrt werden.

Wheel of Change



1. Schaffen von Stabilitätsbedingungen

Sorge für Sicherheit

- Um Veränderung anzuregen und den Schritt in etwas Neues zu wagen, muss zuerst Stabilität und Sicherheit geschaffen werden.
- Nur wenn die beteiligten Akteur:innen sich sicher fühlen, sind sie für Veränderungen bereit. Wenn alles „wackelt und bebt“, ist die Bereitschaft, zusätzliche Risiken einzugehen, minimal.

2. Identifikation von Mustern des relevanten Systems

Erkenne Muster

- Muster und Prozesse darstellen und analysieren
- Wie tickt das System?
- Wie wirken die verschiedenen Systeme aufeinander?

3. Sinnbezug herstellen

Stifte Sinn

- Veränderungsprozesse sollten als sinnvoll wahrgenommen werden können und mit den eigenen Lebenskonzepten und Zielvorstellungen vereinbar sein. Nur für bedeutsam und sinnvoll erlebte Projekte lohnen sich Aufwand und Mühe
- In Anlehnung an Antonovsky (1997) spielt der Kohärenzsinn eine zentrale Rolle. Er setzt sich aus drei Komponenten zusammen
 - Verstehbarkeit
 - Handhabbarkeit
 - Sinnhaftigkeit

4. Kontrollparameter identifizieren/Energetisierung ermöglichen

Erzeuge Motivation

- Eine wesentliche Voraussetzung für Selbstorganisation ist die energetische Aktivierung des Systems. Insbesondere geht es um die Herstellung motivationsfördernder Bedingungen, um die Aktivierung von Ressourcen, um die Intensivierung von Emotionen und um die emotionale und motivationale Bedeutung von Zielen.
- Nach LeDoux (2010) „werden Emotionen, sobald sie auftreten, zu mächtigen Motivatoren künftigen Verhaltens“.

5. Destabilisierung/Fluktuationsverstärkung

Erlaube Irritation

- Durch neuartige Erfahrungen werden bestehende Muster destabilisiert und es treten zunächst Irritationen auf.
- Mit der Anregung von Neuem geht der Verlust von Altem einher, was häufig als irritierend oder gar bedrohlich erlebt wird. Stabilität bildet, wie im ersten Prinzip beschrieben, den Hintergrund, vor dem Veränderung erst möglich wird. Die Kunst liegt folglich in einem Ausbalancieren zwischen Stabilität und Destabilität.

6. Kairos / Resonanz / Synchronisation

Optimale Passung herstellen

- Es geht dabei um die zeitliche Passung und Koordination der Vorgehensweise und des Kommunikationsstils. Nur wenn diese mit den Prozessen und Rhythmen der Betroffenen kongruent sind, können sie verstanden und aufgegriffen werden.

7. Ermöglichen einer gezielten Symmetriebrechung

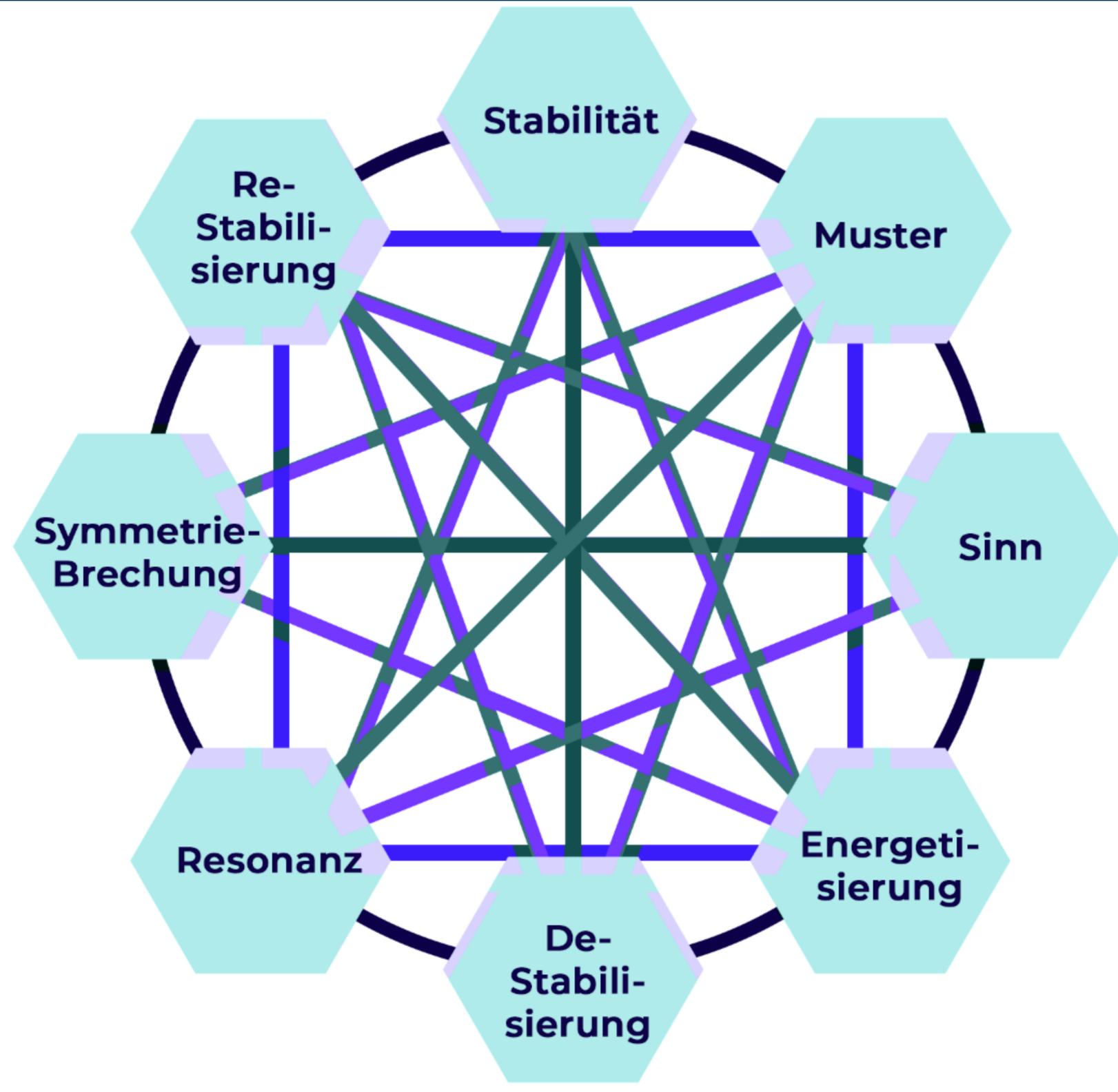
Unterstütze das Neue

- Im Zustand kritischer Instabilität (vgl. GP 5) besteht die Möglichkeit, dass zwei oder mehrere Attraktoren (Ordnern) eines Systems mit gleicher Wahrscheinlichkeit wahrgenommen werden.

Re-Stabilisierung

Stabilisiere das Neue

- Hierzu zählen alle Maßnahmen und Methoden, um das Neue zu stabilisieren.
- Wenn das Neue keine Ausnahme bleiben, sondern zur Regel werden soll, gilt es, das positiv bewertete Ergebnis zu sichern und für Kontinuität bei der Umsetzung zu sorgen.



Abschluss

Mehr zum Thema unter <https://zks-medien.de/zks-business/>
Kontakt: Detlef Girke, girke@zks-medien.de