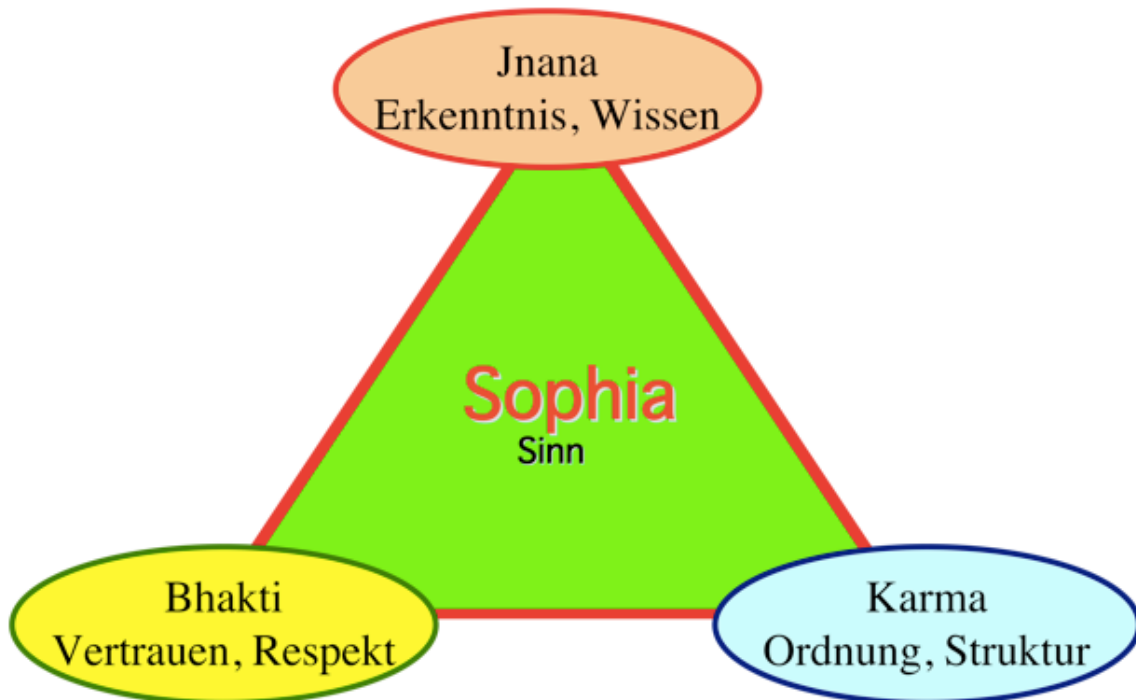


Wertepolaritäten in Systemen

(nach Matthias Varga von Kibéd)



Glaubenspolaritäten, aus Yoga-Sutras abgeleitet:

Jnana (Logik)

Erkenntnis, Klarheit, Wissen, Einsicht, Vision, „das Wahre“

Bhakti (Ästhetik)

Vertrauen, Respekt, Akzeptanz, Mitgefühl, Wertschätzung, Sehnen, Hingezogenheit, „das Schöne“

Karma (Ethik)

Ordnung, Struktur, Pflicht, Ehrfurcht, Schuld/Unschuld, Ausgleich, „das Gute“

Sophia (Weisheit)

Verständnis, Liebe, Zentrum, Tao, Spiritualität, „der Sinn“

Übersetzt auf Organisationen bedeutet dies:

Wenn Menschen ihren Potenzialen (Wissen, Fähigkeiten, ...) gemäß eingesetzt sind, die Organisation eine angemessene, unterstützende „Ordnung“ (Struktur, Regeln, Prozesse, ...) aufweist und ein soziales Klima von Miteinander (Vertrauen, Respekt, ...) gegeben ist, dann entsteht Sinn und Commitment.

In solchen Systemen besteht eine Bezogenheit und (Selbst-)Verpflichtung (Commitment) zu Leistung und Kooperation.

Ordnungen in Systemen (Gruppen, Teams, Organisationen, ...)

Systemische Paradigmen eines lebenden, lernenden Systems

0. Grundprinzip der Nicht-Leugnung

- Leugnung, Tabuisierung usw. verhindert oder mindert Entfaltungsmöglichkeiten.

1. Das Recht auf Zugehörigkeit

- Jedes Mitglied hat das gleiche Recht dazuzugehören.
- Mobbing ist eine Extremform der Nicht-Akzeptanz dieses Rechtes.

2. Anerkennung der zeitlichen Reihenfolge

- Bei Gleichgestellten hat der-/diejenige, der/die früher da war, die älteren Rechte.

3. Balance von Bewahrung und Veränderung (Altem und Neuem)

- Das Alte muss gewürdigt werden, damit das Neue eine Chance hat.
- Sowohl einseitige Fixierung auf das Bestehende, wie auch einseitige Ausrichtung auf Neues führt zu Störungen.

4. Schutz des Jüngeren

- Neues / Junges braucht Schutz und Förderung (Projekte, EinsteigerInnen etc.).

5. Lernen um die Aufgabe herum

- Man kann nicht nicht lernen. Auch Stabilisierung von Altem ist eine Lernform.
- Teams und Organisationen sind aufgabenorientierte Systeme. Daher muss, die Aufgabe, der Zweck und der Kunde im Mittelpunkt stehen.

6. Anerkennung von Leitung

- Ein Team / eine Organisation hat ein Bedürfnis nach Führung.
- Diese muss ihre Funktion ausfüllen und anerkannt sein.

7. Anerkennung von Leistung und Fähigkeit

- Besondere Leistungen und Fähigkeiten müssen anerkannt und gefördert werden.

8. Ausgleich von Geben und Nehmen

- Unausgeglichene Bilanzen fördern Unzufriedenheit, Schuldgefühle und unbewusstes Verlangen nach Ausgleich.

9. Jede/r am richtigen Platz

- Am richtigen, angemessenen Platz fühlt man sich sicher und gelassen und bei guter Energie.
- an unangemessenen Plätzen "aufgeblasen" oder geschwächt.
- Schwächende Gefühle haben oft mit alten Mustern aus der Ursprungsfamilie zu tun.

10. Bleiben und Gehen

- Bleiben kann, wer die Organisation braucht und seine/ihre Funktion ausfüllt.
- Es ist wichtig, dass eine Trennung in gutem Einvernehmen und in gegenseitiger Achtung vollzogen wird.

Eigene Überlegungen dazu: