

Vielfalt statt Einfalt

von Rainer Schwing

"Vielfalt", "Unterschiede", das sind Schlüsselbegriffe im systemischen Denken. Zum einen zielt systemische Therapie immer auch darauf ab, die Wahlmöglichkeiten in einem System zu erweitern, neues und vielfältiges Verhalten zu ermöglichen. Zum anderen: betrachten wir Systeme wie Organisationen oder Unternehmen, so erkennen wir, dass Vielfalt ein wesentlicher Faktor für Entwicklung ist. Wo Menschen mit unterschiedlicher Herkunft, aus unterschiedlichen kulturellen Kontexten, mit unterschiedlichen Biographien und Lebensentwürfen zusammenkommen, entstehen aus den Unterschieden Chancen zum Lernen.

Auch unsere Arbeit im praxis - institut für systemische beratung lebt aus der Vielfalt. Unsere Mitarbeiter kommen aus verschiedenen Berufen und Arbeitsfeldern. Und unsere Weiterbildung "Systemisches Arbeiten" ist bewusst so angelegt, dass TeilnehmerInnen aus unterschiedlichen beruflichen Kontexten mit- und voneinander lernen. Das erweitert die Perspektive, Lösungen aus anderen Kontexten können für das eigene Handeln übernommen werden, und nicht zuletzt lernen wir, über den Tellerrand zu blicken, andere Institutionen in Ihren Möglichkeiten und Grenzen einzuschätzen, Chancen für Vernetzung und Kooperation zu erkennen.

Über Tellerränder schauen wir auch in unseren Schwerpunktbereichen Supervision, Coaching und Organisationsberatung. Wir sind in verschiedenen Organisations- und Unternehmenskulturen tätig. Ganz abgesehen davon, dass dies anregend ist und die eigene Flexibilität trainiert, erweitert es auch die Erfahrungshorizonte, die Vielfalt möglicher Lösungsideen und fördert branchenübergreifendes Lernen.

Zwei Beispiele

Die Vertriebsschulung eines internationalen Maschinenbau-Unternehmens wurde in einem durch uns begleiteten Projekt konzeptionell umgestellt: Der Vertriebsmitarbeiter soll beim Kunden nicht nur als Verkäufer seiner Produkte, sondern als Berater für Problemlösungen auftreten: Dies braucht erweiterte Qualifikationen, im Bereich Kommunikation und Beziehungsgestaltung: Qualifikationsstrukturen, die in den sozialen Arbeitsfeldern seit Jahren selbstverständliche Grundlage für erfolgreiches Handeln darstellen.

Ähnliches gilt für das Coaching-Programm eines Frankfurter Finanzinstituts. Führungskräfte arbeiten an sich, um überzeugend wirken zu können. Einzelne Crash-Kurse in Führungskompetenzen greifen da zu kurz, nachhaltige Persönlichkeitsentwicklung ist gefragt.

Auch die Beiträge in dem vorliegenden Heft spiegeln diese Vielfalt: Peter und Lindner berichten aus einem Projekt, in dem die Balanced Scorecard, ein Zielvereinbarungs- und Steuerungsinstrument aus der Wirtschaft, für die Weiterentwicklung in einem Jugendamt genutzt wurde.

Althoff und Schmäing berichten von einem Qualifizierungsprojekt in einer Einrichtung für Wohnsitzlose, in dem die Inhalte und Arbeitsansätze unseres Curriculums "Systemisches Arbeiten" in die spezielle Kultur dieses Arbeitsfeldes übertragen wurde. Margarete Hecker schreibt über ihre Erfahrungen in Familienrekonstruktionen in ost- und westdeutschen Familienkulturen. Und den Abschluss bildet ein Bericht über eine Organisationsberatung für ein Tagungshaus in der Nähe von Florenz.

Ich wünsche Ihnen Spaß beim Lesen und vielfältige Anregungen für die eigene Praxis!