

SALVE

# SALVE

SOMMER 21  
NR. 32  
ALLGÄU •  
BODENSEE  
ISSN 2197- 442X  
GRATIS FÜR DICH

GESUND & BEWUSST *Dein Gesundheitsgruß*



## Resilienz

## Mit Naturheilkunde raus aus Burnout und Depression

Ashwagandha, königliches Kraut aus Indien  
Hanf – Cannabis – CBD Teil 3  
Fermente – das intelligente Gesundheitsteam  
Naturcoaching  
Shiatsu  
Ganzheitliche Gesundheitsentwicklung nach Katja E. Abt



Pflanzenprofil  
Johanniskraut

# Die dialogische Organisationsentwicklung

Joachim Armbrust & Sandra Rose

...baut auf Grundverbundenheit, Vertrauen, Achtung und Dialog.

Wir verstehen dabei das Unternehmen als sozialen Organismus. Jede Organisation, jedes Unternehmen beruht auf der Geschichte seiner Entwicklung. Jedes Unternehmen hat aufgrund dieser Geschichte auch eine Art von Wesen und Werte entwickelt. Dabei bleibt bewußt zu halten, ob das Unternehmen und die Mitarbeitenden zusammenpassen. Mitarbeiter bringen Schätze und Reichtum mit. Das zeigt sich besonders, wenn sie eins mit dem Wesen des Unternehmens und seinen angelegten (konzeptionellen) Handlungsbereitschaften sind.

Wie bewußt gestaltet sich der Umgang mit Macht und Ohnmacht, Selbstverantwortung und Bereitschaft, sich einzufügen, Konkurrenz und Miteinander?

Ist dialogische Gemeinschafts- bzw. Teambildung kultiviert, wird Grundverbundenheit und Vertrauen hergestellt. Dazu braucht es auch abrufbare Angebote für Prozeßräume für Konfliktanalyse, Konfliktaustragung und Konfliktbewältigung.

Es sollte gelingen, in der Begegnungskultur die Qualität von Vergegenwärtigung, Gewahrsein, Gegenwärtigsein, in wacher, lebendiger Aufmerksamkeit aus dem gegenwärtigen Moment heraus schöpferisch da zu sein, einzuladen bzw. wachzuhalten. Integriert in die Unternehmensprozesse wird Struktur- und Leitbildarbeit als fort- und mitlaufender Prozeß.

Lebendige Beziehungsprozesse dürfen anstelle von eingefahrenem und ausschließlich funktionsorientiertem Verwaltungshandeln den Organisationsalltag gestalten. Reflexionen des Zeitgeistes und die eigene Einbettung des Unternehmens mit seinen Perspektiven werden miteinander geteilt und ausgetauscht.

Man kann sich die Frage stellen: Was strahlt unser Unternehmen für Botschaften aus? Deckt sich das mit unseren Visionen und Zielen? Wie bildet sich das im Projektmanagement und in Führungsfragen ab?

Und wo spielt bei uns Nachhaltigkeit, in Verbundenheit und Dialog mit der Erde, mit unserem Lebensgrund, eine Rolle, und wo wird Entwicklung in großer Hellhörigkeit für deren Bedürfnisse gemeinsam initiiert?

## Wir lernen wahrzunehmen,

- nach welchen Gesetzen sich der lebendige Organismus „Unternehmen“ gestaltet.
- welche sich gestaltende Prozeßräume für uns wahrnehmbar sind und versprachlicht werden können.
- welche unterschiedlichen (Eigen-) Bewegungen sich differenzieren lassen.
- wie sie zusammen spielen.
- wie sie koordiniert und nach welchen Kriterien sie gebündelt, gesondert behandelt werden.
- wo es Reibungsverluste gibt.
- wo es Flow-Erlebnisse gibt.
- wie hoch die Identifikation und Motivation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen und ihrer Arbeit ist.
- wie groß die subjektiv erlebte Zufriedenheit ist.
- ob es auch sinnstiftende Elemente, die Freude ausstrahlen, gibt.
- wo Unterstützungsstrukturen für neue Ideen, Veränderungswünsche und Verbesserungsvorschläge implementiert sind.
- ob Entwicklungswünsche von einzelnen Mitarbeitern wertgeschätzt, aufgenommen und in einer konkreten respektvollen Rückmeldung ermöglicht, zurückgestellt oder abgelehnt werden.
- welchen Wert solche Anliegen erhalten, da sie ja auch gut funktionierende Prozesse stören oder aus ihrem Gleichgewicht bringen können.



Wie geht es mir heute? Die bewußte Mitteilung und auch Annahme meines Gegenübers führt zu einem harmonischen Zusammenklang.

## Alltägliche Abgleichprozesse

Gegenwärtige Handlungsgewohnheiten sollten wachsam wahrgenommen, überprüft werden und aufsteigende Impulse darf man kommen lassen, eventuell neue Impulse auch initiieren.

Wirksam aus den eigenen, tieferen Quellen schöpfend, den Sozialorganismus in Bewegung haltend, weiterentwickelnd und die Zukunftsgestalt für den jetzigen gelebten Moment findend. Aufgaben, Kompetenzen, Verantwortlichkeiten bitte immer wieder neu versprachlichen und überprüfen bzw. abstimmen.

Können wir den Unterschied zwischen Arbeitsgruppe, lebendigem Team, gemeinschaftsbildendem Organismus erkennen – und intuitiv feststellen, was davon für diese oder jene Aufgabe gebraucht wird?



Pausen, ohne Neid und Druck, helfen der Arbeitsmoral

## Bewußten Zusammenklang kreieren

Das bedeutet, als aufgeklärter Mensch nicht nur Rädchen im Getriebe zu sein, sondern schöpferisch mitzugestalten. Wachbewußt, sich von unserem gemeinsam entwickelten Geist bei Entscheidungen führen lassen, uns auf kreativen Gestaltungs- und Findungsprozesse einlassen, dazu beitragen und gleichzeitig hellhörig deren Bewegungen verfolgen. Hilfreich, um es fundiert zu implementieren, sind dabei sogenannte Wir-Prozesse-Workshops: empathisches Heraushören der innersten Substanz dessen, was gesprochen wurde und diejenigen, die gesprochen haben, auch zu würdigen.

Aufbauend auf dieser Basis, läßt sich in einem gemeinsam getragenen Verdichtungsfeld das Wesentliche, die Quintessenz, herausarbeiten. Dieses gilt es nachklingen zu lassen, im eigenen Herzen zu prüfen und dann zurückzumelden.

## Eins-Sein innerhalb des Organismus, mit dem Ökosystem, mit den seelischen Erdkräften, Nachhaltigkeit...

Dazu braucht es:

Im Dialog stimmige Strukturen und Prozesse zu schaffen, Reibungsverluste dabei verringern und wertschöpfende Prozesse des Miteinanders anzulegen – sowie mit zufriedenen Mitarbeitern den Wandel gestalten.

Der Dialog bildet den Dreh- und Angelpunkt unserer Arbeitsweise:

- Im Coaching, um das Potential des Coachees sichtbar und hörbar werden zu lassen.
- In der Moderation, indem Raum für schöpferisches Zuhören entsteht und sich die Kreativität der Beteiligten entfalten kann.
- In der Mediation, als Weg der transformativen Konfliktbewältigung.
- Im Training, um durch Eigenaktivität den Lerneffekt zu vertiefen.

Im Mittelpunkt der Dialogarbeit steht ein ganzheitlich-organisches Verständnis von Mensch, Organisation, Umfeld, Umwelt und Natur – mit diesen Ansätzen:

- Integrales Modell und Spiral Dynamics<sup>7</sup>
- Theorie U
- Dialogische Führung und Zusammenarbeit
- Wertschätzende Kommunikation

## Mögliche Arbeitsweisen

Coaching von

- Führungskräften und Projektleitern
- Mitarbeitern in Veränderungsprozessen und Konflikten

Moderation von

- Workshops und Meetings
- Teams
- Führungskräftegruppen
- Großgruppenkonferenzen
- Nahtstellengesprächen
- Supervisionsgruppen

Training von

- Führungskompetenz
- Konfliktkompetenz und Selbstwirksamkeit
- integralem Modell und Spiral Dynamics
- wertschätzender Kommunikation

Mediation von

- Konflikten in Teams (multilateral und bilateral)
- Konflikten zwischen Führungskraft und Mitarbeitern

<sup>7</sup> Die Spiral Dynamics sind ein Modell zur Bewußtseinsentwicklung und basieren auf den wissenschaftlichen Arbeiten von Clare W. Graves, einem Kollegen von Abraham Maslow (Bedürfnispyramide). Später wurden sie u.a. von Ken Wilber weiterentwickelt. Eine Bewußtseinswelle ist eine Anpassung und Lösung für die jeweiligen existenziellen Probleme des Menschen. Daraus resultiert eine bestimmte Weltsicht. So wird verständlich, welche Aufgabe und Bedeutung beispielsweise die Impulsivität für den Menschen spielt – wofür sie eine Lösung bietet und worin die jeweilige Problematik besteht. Die Spirale der Entwicklung gründet auf folgenden Pfeilern: existentiell, animistisch (Anschauung, die die Seele als Lebensprinzip betrachtet), egozentrisch, autoritär, strategisch, konsensorientiert, ökologisch, holistisch. Mehr dazu in einem späteren Artikel.

Anzeige



## Punkt-Genau-Seminare



*Wir freuen uns auf die  
Zusammenarbeit.*

Sandra Rose  
Joachim Armbrust

Aufstellungsarbeit mit Großfamilien oder Gruppenzusammenhängen  
Gemeinschaftsbildender Wir-Prozess mit Gemeinschaften oder in Unternehmen

Dialogische Organisationsentwicklung in Unternehmen

Paarworkshops für befreundete Paare

Mediation und Konfliktmanagement

Suchtprävention für Auszubildende in Betrieben

Perspektivenfindung für Jugendliche und junge Erwachsene

jeweils in geeignetem Raum oder bei Ihnen vor Ort  
nach terminlicher und inhaltlicher Absprache

**Praxis für Psychotherapie, Paartherapie, Supervision,  
Coaching, Mediation und Prozessgestaltung**

Ort: Lindenweg 12, 74542 Braunsbach-Geislingen a.K.

Tel.: 07906/9417774

Handy: 0160 91719672 u. 0157 39100038

E-Mail: joachim.armbrust@t-online.de

[www.Punkt-genau-seminare.de](http://www.Punkt-genau-seminare.de)