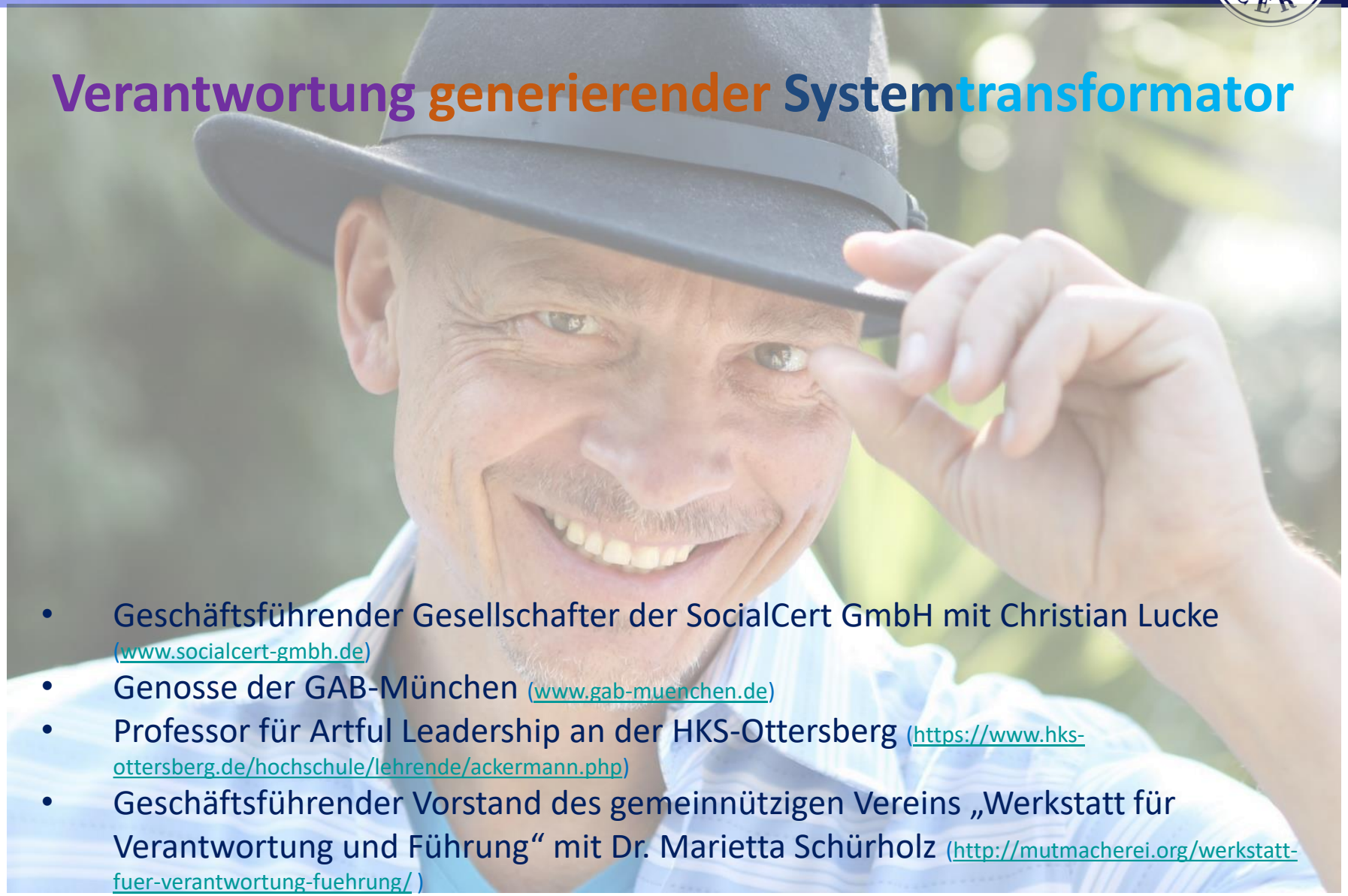
Wertschätzung in Beziehung

Vortrag Fachtag Wertschätzung am 09.10.2019

Prof. Dr. Stefan Ackermann
Philosoph und Gründer der SocialCert GmbH



Verantwortung generierender Systemtransformator

- Geschäftsführender Gesellschafter der SocialCert GmbH mit Christian Lucke (www.socialcert-gmbh.de)
- Genosse der GAB-München (www.gab-muenchen.de)
- Professor für Artful Leadership an der HKS-Ottersberg (https://www.hks-ottersberg.de/hochschule/lehrende/ackermann.php)
- Geschäftsführender Vorstand des gemeinnützigen Vereins „Werkstatt für Verantwortung und Führung“ mit Dr. Marietta Schürholz (http://mutmacherei.org/werkstatt-fuer-verantwortung-fuehrung/)

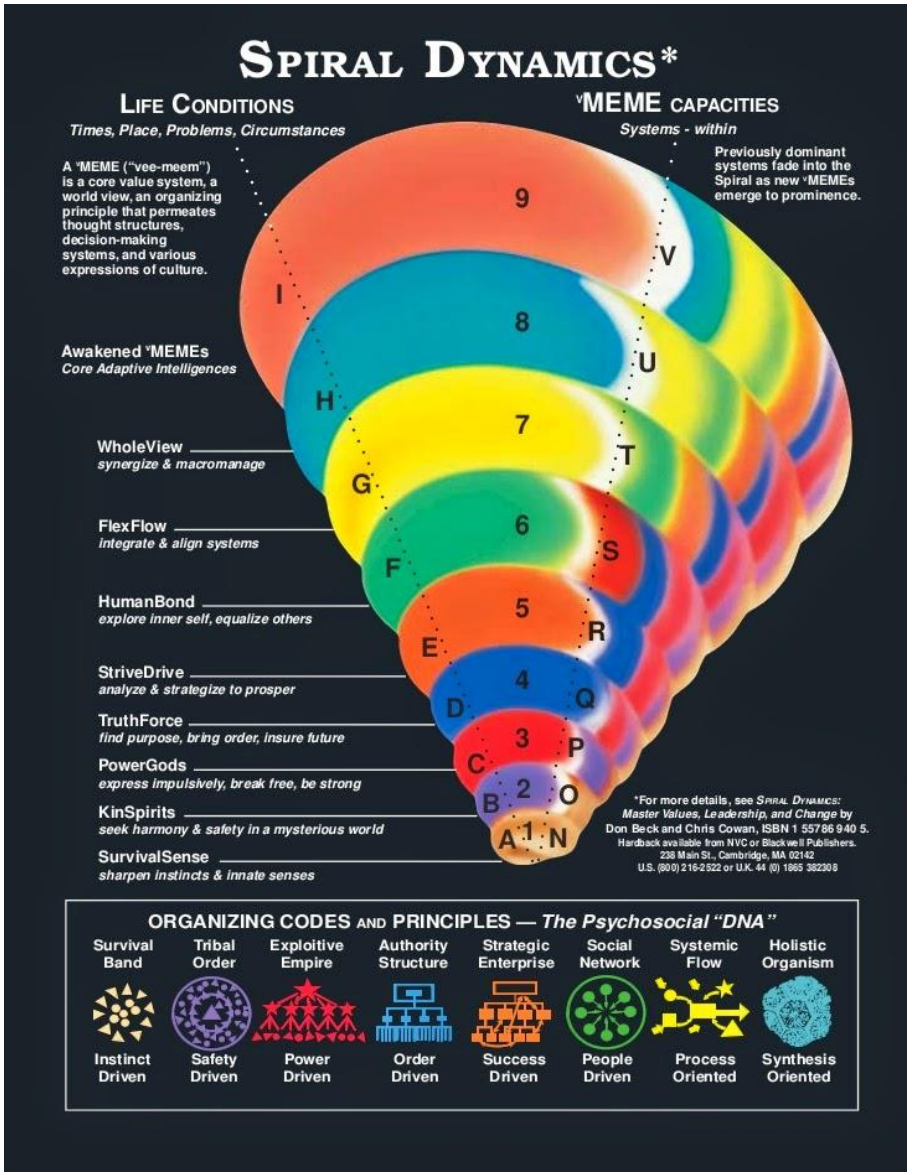
Wertschätzung

Wert(e)

Schatz

Schätzung

Wertschätzung in Beziehung - Wert(e)

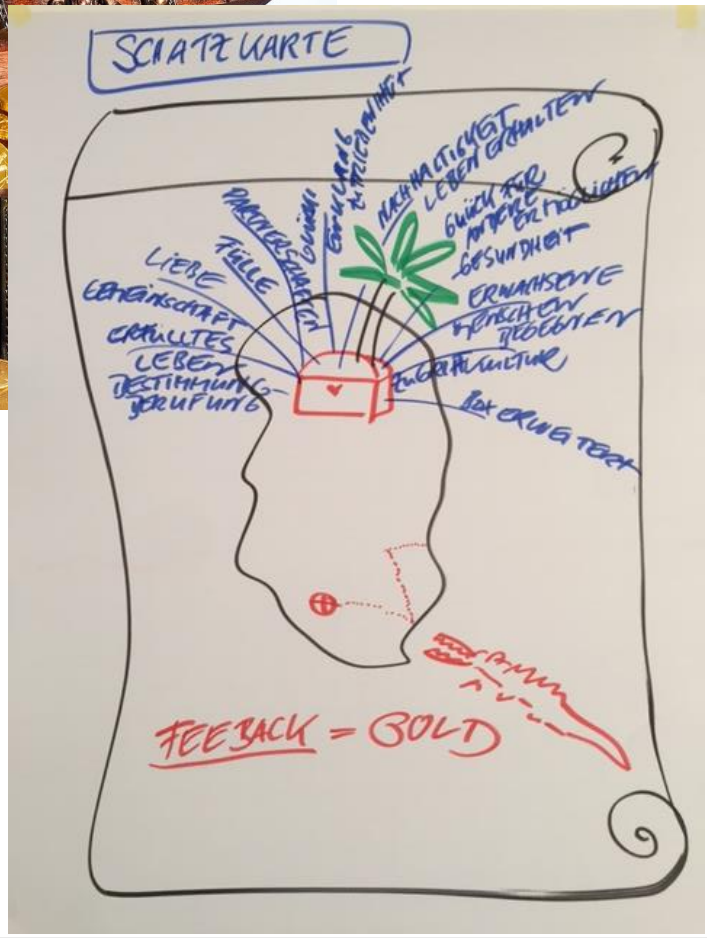


Jede Entwicklungsstufe bietet eine Chance, Werte zu erfahren, damit sich ein daraus ein eigenes (Wert-) Urteil ausbilden kann.

Werte, die in den jeweiligen Phasen erlebt werden, bestimmen unsere Haltung zum Leben, egal ob sie stimmig, als unerfüllt oder übererfüllt erfahren wurden.

Ab dem gelben Mem (7) beginnt sich die Fähigkeit auszubilden, sich von seinen übernommen Wertvorstellungen zu de-identifizieren und damit ein freies und respektvolles Verständnis für alle Werte, die sich von 1-6 gebildet haben

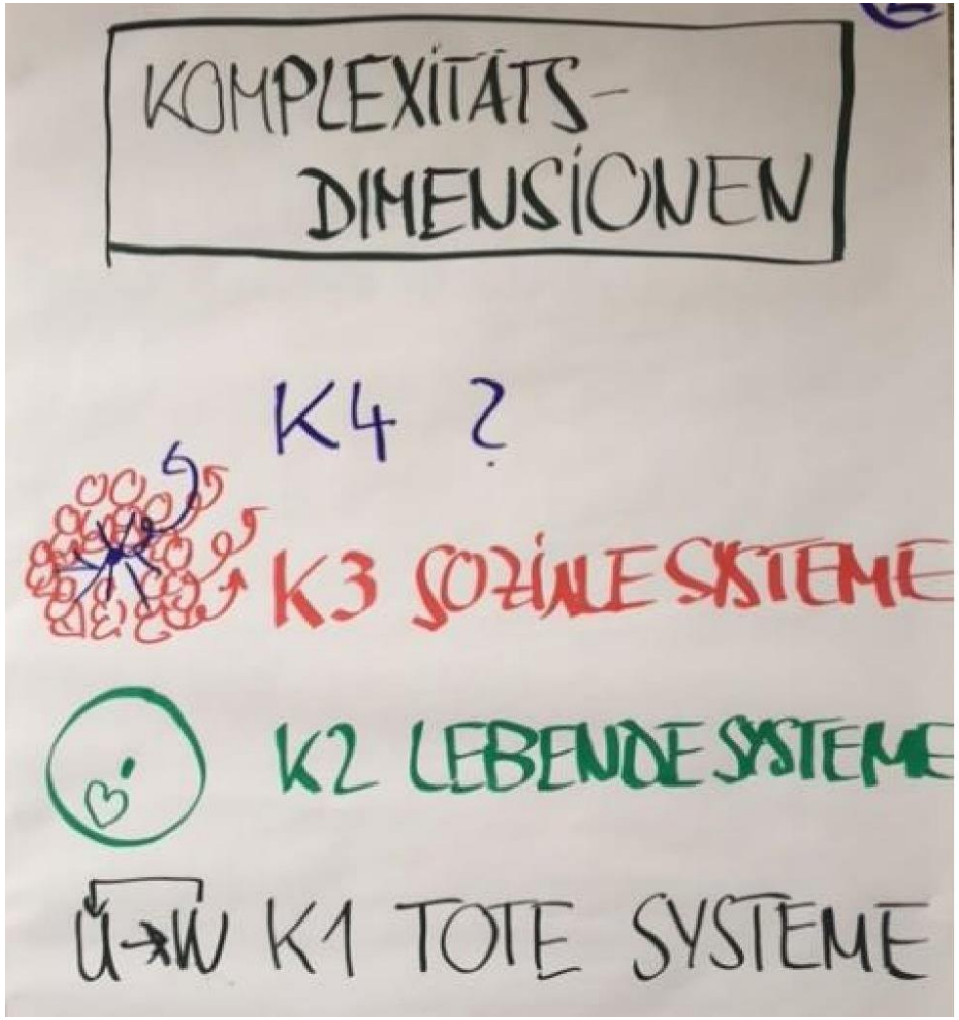
Wertschätzung in Beziehung - Schatz



In jedem Menschen ist ein Schatzverborgenen, den es zu entdecken / heben gibt (Der Alchemist)

Ausgangspunkt ist die Wertschätzung für die Situation, in der der jeweilige Mensch sich gerade befindet - seinem X auf der Landkarte.

Feedback zum IST und Coaching zur Unterstützung der Entdeckungsreis zum eigenen Schatz (Sein) ist Wertschätzung in Beziehung



Logik –
Friessche Trilemma

K 4 = Evidenz

K3 = Abbruch durch Setzung, dann niederes oder hohes Drama

K2 = Zirkelschluss, Zirkularität, Evolutionäre Spirale

K 1 = unendlicher Regress, Zerlegung, Analyse

http://www.so-lass-ich-mich-nicht-pruefen.de/?page_id=20

schöpferisches Zuhören

Angst

empathisches Zuhören

Emotionale Distanz

gegenständlich unterscheidendes Zuhören

Vor-urteil

herunterladendes Zuhören

Öffnen des Willens

Öffnen des Gefühls– Herzens

Öffnen des minds – Verstandes - Denkens

Theorie U: Von der Zukunft her führen; Presencing als soziale Technik der Freiheit;

C. Otto Scharmer;

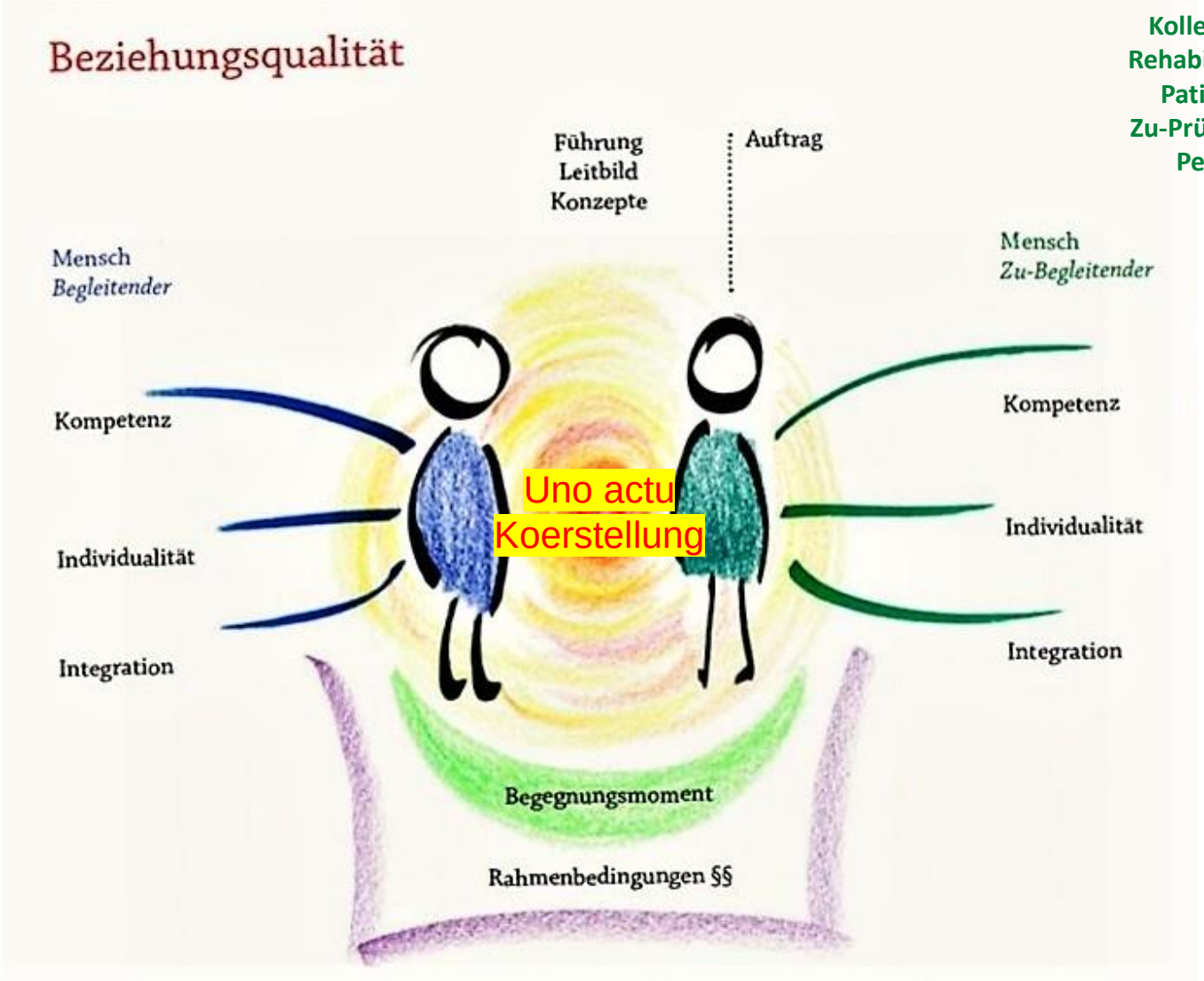
Angebot einer	Unterscheidung
Loben	**Wertschätzen**
Handlungs-Ebene	Seins-Ebene
Was wir machen	Was wir sind
Handlung, Beobachtbar, Fähigkeiten	Wesen, Sein, Eigenschaften
Hierarchisch	Heterarchisch

Eine Wertschätzungsübung

Schritt 2: Wertschätzung in Beziehung – zu mir selbst

Beziehungsdimension	Fähigkeit	Vermögen
Im Universum		
In der Welt		
In Gesellschaft		
In Organisationen		
Im Team		
zu mir Selbst	Ich bin (mit allem) verbunden Ich kreiere Ich erkenne mich Ich höre/sehe/beobachte mich Ich fühle mich (Empathie) Bindung (Physisch)	Intuition Inspiration Absicht Verstand (Ratio) Fühlen (Herzensintelligenz) Spüren

Wertschätzung in Beziehung im Team / unter Peers (Ebenbürtigen)

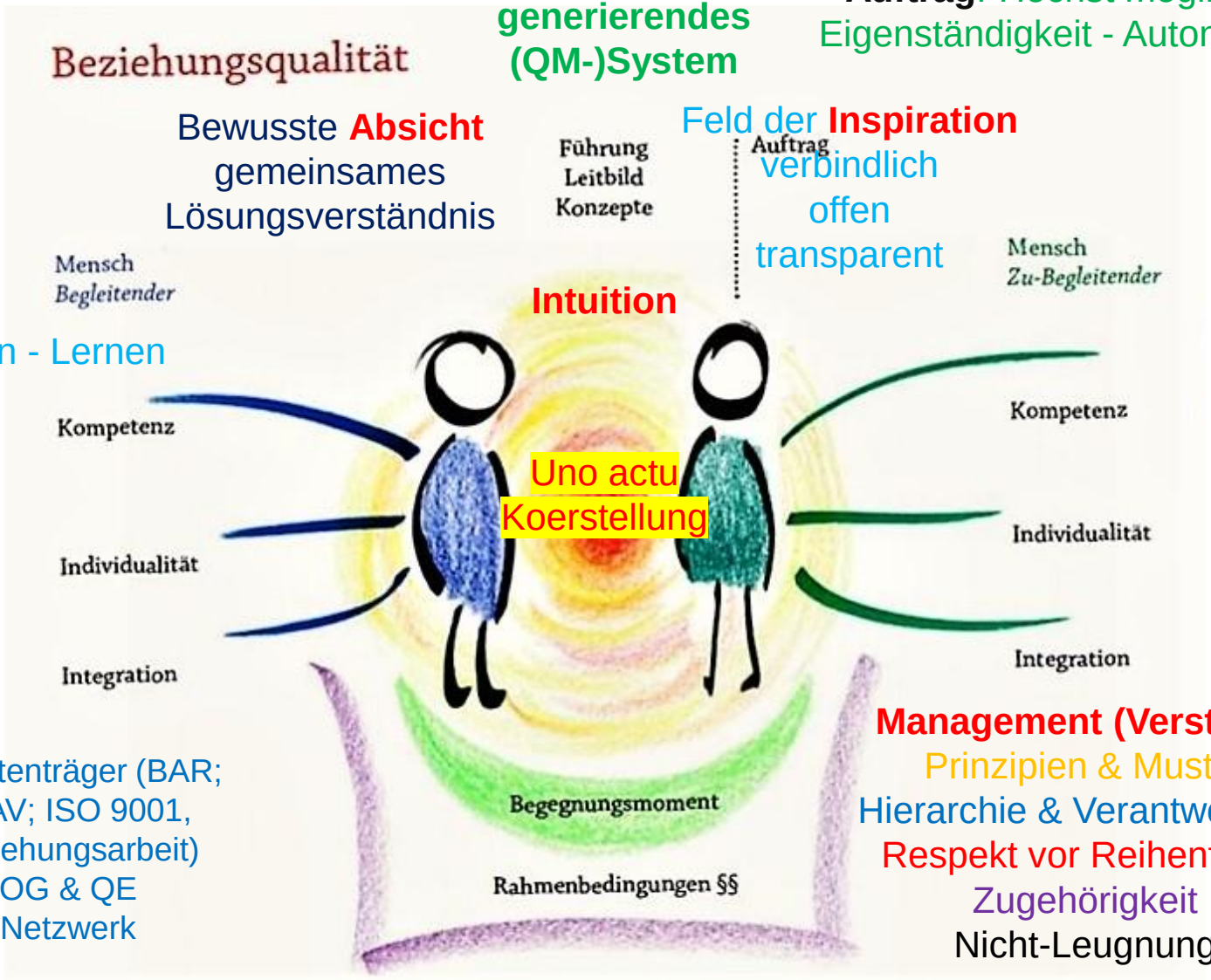


http://www.gab-muenchen.de/de/detail-58_17_277-beziehungsqualitaet-professionell-gestalten.htm

Beziehung in Verantwortung generierenden Organisationen

Verantwortung generierendes (QM-)System

Auftrag: Höchst mögliche Eigenständigkeit - Autonomie



Bewusste **Absicht**
gemeinsames
Lösungsverständnis

Feld der **Inspiration**
verbindlich
offen
transparent

Intuition

Können - Lernen

Uno actu
Koerstellung

5 Kostenträger (BAR; AZAV; ISO 9001, Beziehungsarbeit)
OG & QE
Netzwerk

Management (Verstand)
Prinzipien & Muster
Hierarchie & Verantwortung
Respekt vor Reihenfolge
Zugehörigkeit
Nicht-Leugnung

Wertschätzung in Beziehung – z.B. ökonomische Gesellschaft

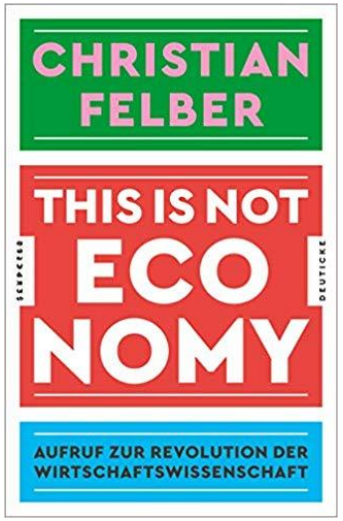
Die kapitalistische Bilanz:
Ich/Wir bin/sind nur das Wert, das sich in Geld umrechnen lässt

Österreich	1.000 fache
Deutschland	6.000 fache
US-Industrie	65.000 fache
US-Finanzindustrie	360.000 fache

Die Gemeinwohlbilanz

GEMEINWOHL ÖKONOMIE Ein Wirtschaftsmodell mit Zukunft

WERT / BERÜHRUNGSGRUPPE	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
A: LIEFERANT*INNEN	**A1** Menschenwürde in der Zulieferkette	**A2** Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette	**A3** Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette	**A4** Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	**B1** Ethische Haltung im Umgang mit Geld-mitteln	**B2** Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln	**B3** Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung	**B4** Eigentum und Mitentscheidung
C: MITARBEITENDE	**C1** Menschenwürde am Arbeitsplatz	**C2** Ausgestaltung der Arbeitsverträge	**C3** Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden	**C4** Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	**D1** Ethische Kund*innen-beziehungen	**D2** Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen	**D3** Ökologische Aus-wirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienst-leistungen	**D4** Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz
E: GESELLSCHAFT-LICHES UMFELD	**E1** Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen	**E2** Beitrag zum Gemeinwesen	**E3** Reduktion ökologischer Auswirkungen	**E4** Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung



„Wir steuern im Irrsinnstempo auf eine unbeherrschbare globale Situation zu, die Risiken erhöhen sich quasi stündlich.“

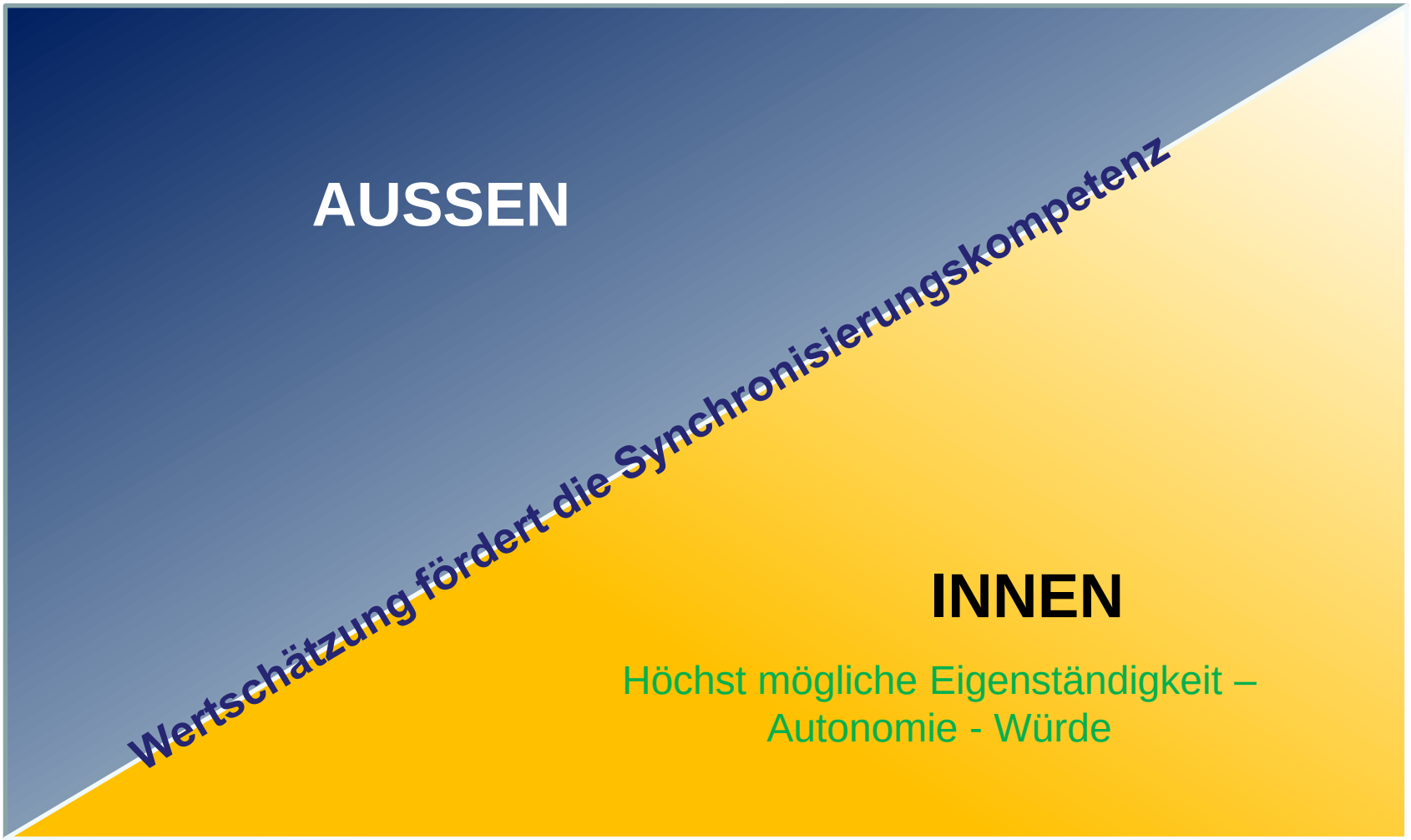
"Wir haben uns alle viel zu lange aus der Verantwortung gestohlen"

Hans Joachim Schellnhuber
(Gründungskirektor des Potsdammer Instiuts für Klimafolgenforschung“)

„Ich denke, dass wir letzten Endes fühlende Menschen sind, die mit dem Herzen besser verstehen und dann aus dem Bauch heraus die Entscheidungen treffen. So ließe sich die Unbelehrbarkeit überwinden. So können wir die Lernfähigkeit verbessern und die Zukunft in Angriff nehmen.“

Harald Lesch, S.510

+ + VERANTWORTUNG - -



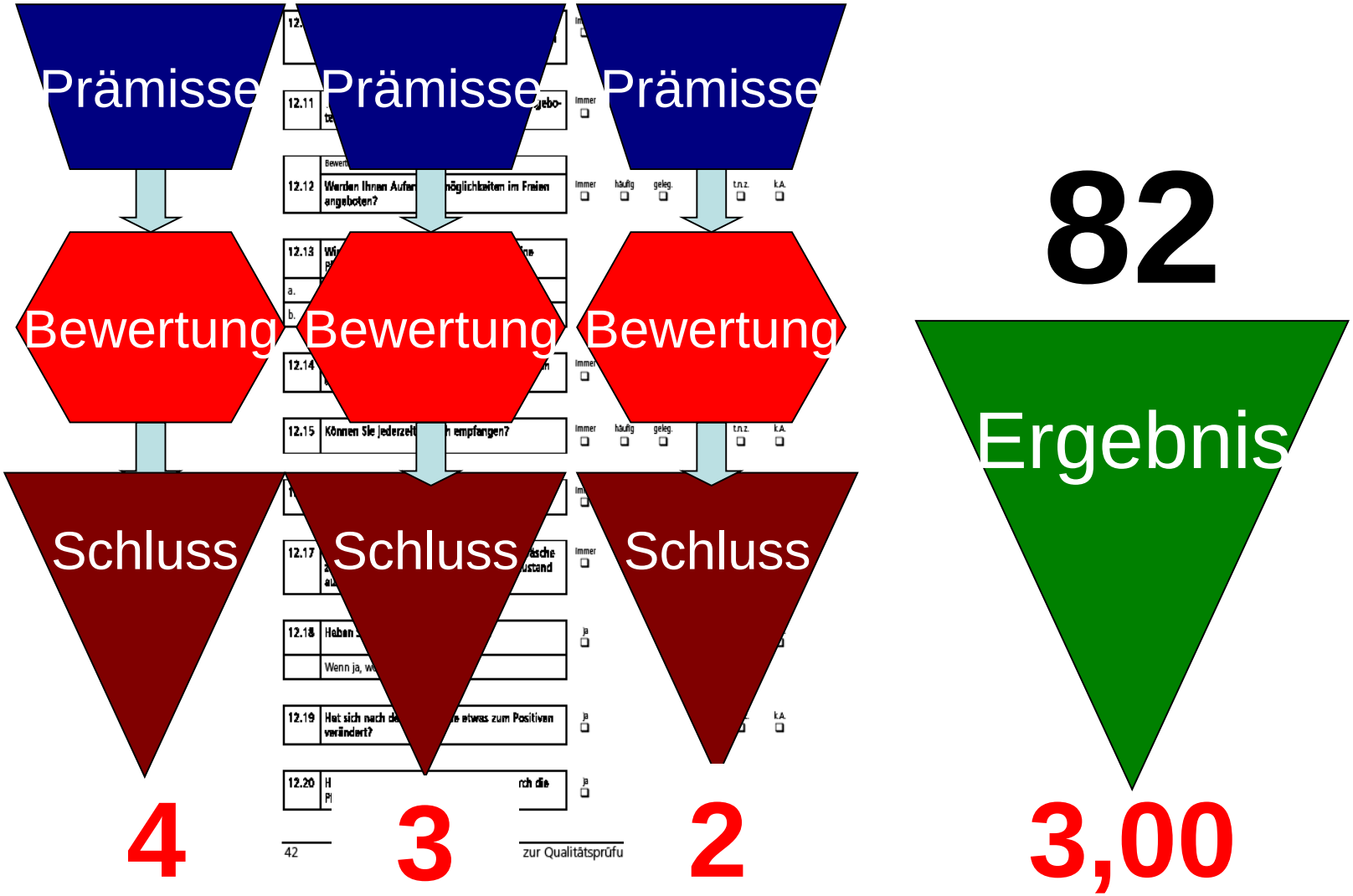
Baby - Kind - Jugendlich - Erwachsen - Reif - Weise - „Gott“

Wertschätzung in Beziehung – Prüfen / Zertifizieren
Charakteristika konventioneller Prüfkultur (K1)

Charakteristika konventionellerer PrüfKultur:

- Alle zum gleichen Zeitpunkt das Gleiche
- Alleine
- Anpassung an Prüfenden führt zum Erfolg (vertikale Prüfstruktur)
- Belohnung und Strafe
- Wissens- & Dokumentationsorientiert
- Macht über Berechtigung / Zulassung u.v.m.

Prüflogik: konventionelles Prüfmodell: vertikale Prüfstruktur – K1



Um etwas **messen** zu können brauchen wir ein **Messinstrument**

Eichen des Messgerätes Mensch:

- (Selbst-)Schulung in meinen Vermögen / Kompetenzen
- Qualifizieren als Zuhörende, Lauschende (AuditorIn)
- Reflexion und Spiegelung im Auditteam / Wir

Eichen einer entwicklungsoffenen Prüfhilfe: Prüfleitfaden

- Die Beziehung der Menschen zu sich selbst im Prüffeld und in der Prüfsituation
- Der Prüfleitfaden stellt durch Aufmerksamkeit lenkende **Fragen** die Multiperspektivität her
- Er orientiert alle Beteiligten auf die Selbstverantwortung für ihre Aufgabe.

Persönlichkeit und deren Identität konstituiert sich in der Beziehung

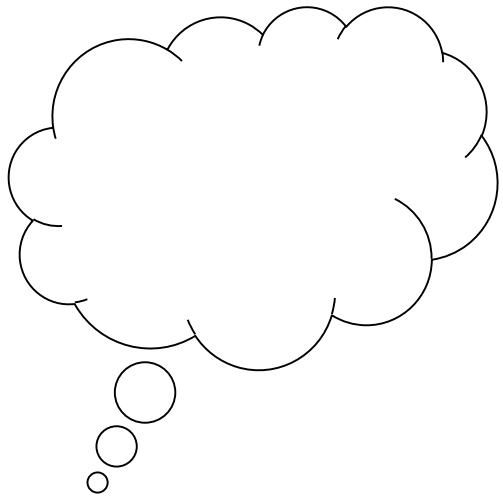
- sinnlich-physisch: wahrnehmen und wahrgenommenen werden
- Intention und Focus: Gemeinsame Aufmerksamkeit gegenüber Drittem
- Seelisch Emotionale Resonanz: Zu fühlen, was der Andere fühlt, in dem Moment, in dem es der Andere fühlt
- ZusammenArbeiten: Gemeinsames Handeln: an deren Selbstorganisation und Selbstkompetenz glauben, sich wechselseitig darin unterstützten, Synergien und Potentiale freizulegen
- Sinn und Verstehen: Motive, Absichten, Vorlieben und Abneigungen richtig erkennen und ansprechen ist Grundlage für Potentialentfaltung

Neun Thesen zu einer zeitgemäßen PrüfKultur

I. Offenlegung der Absichten des eigenen Handelns
II. Dynamische Urteilsbildung
III. Kulturwissenschaftliche Methoden
IV. Erschließung durch Wahrnehmung der Lebenswelt
V. Verantwortung des Eigenen
VI. Qualitätsentwicklung
VII. Prüfung als entscheidende Situation
VIII. Qualitative Formulierung des Ergebnisses
IX. Nachvollziehbarkeit
X. Freie Wahl

https://socialcert-gmbh.de/wissen/politisches/

Durch die Offenlegung ihres Handelns können Prüfer und Geprüfte Prüfung als eine tatsächliche Entwicklungschance nutzen.



Der Prüfleitfaden ist für alle Beteiligten zugänglich. Er beschreibt den Auditablauf, das Profil, die Grundsätze der Urteilbildung, die wichtigsten Abläufe, Methoden und enthält alle Audit- und Prüffragen.

*Durch eine dynamische Urteilsbildung gewinnen alle Beteiligten ein sich schrittweise vertiefendes Verständnis über das zu **Prüfende**.*

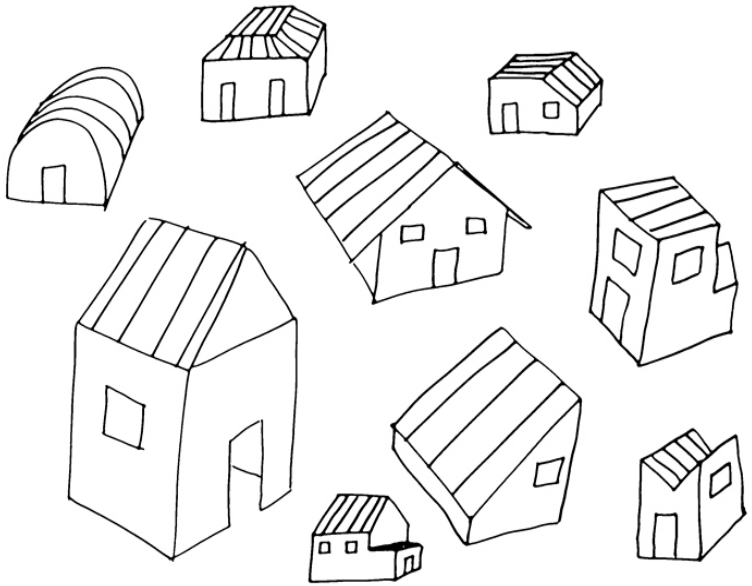
Die Grundsätze der Urteilsbildung sowie die Handlungsleitlinie: „Von der Wahrnehmung zum Urteil“ beschreibt die dynamische Urteilsbildung und liefert Prüffragen für alle Beteiligten zur Beurteilung der Urteilsbildung.

.

Die Methoden der Kulturwissenschaft erlauben es, die einzigartige Kultur zu verstehen, welche die Geprüften entwickeln und verantworten.

Durch die öffentlichen Erschließungssituationen und Gesprächsleitfaden werden die Geprüften eingeladen ihre spezifischen Ausformung der Hospizkultur darzustellen.

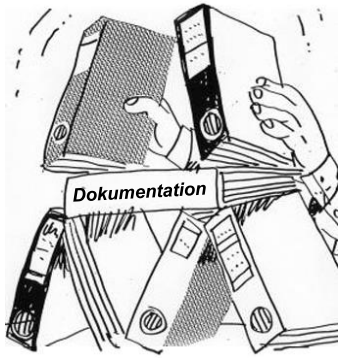
Jede Einrichtung ist anders!



...und das ist auch gut so!

Die konkreten, vorurteilsfrei wahrgenommenen Handlungssituationen bilden eine gemeinsame Referenzgröße für Prüfer und Geprüften.

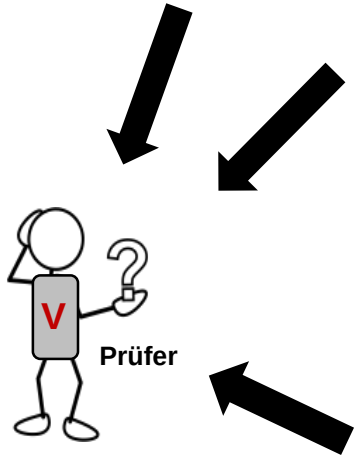
Auditgrundlage ist das Miterleben und das Wahrnehmen des normalen Tageslaufs eines stationären Hospizes.



Das Prinzip der Selbstverantwortung betrifft alle an der Prüfung beteiligten.

Die Organisation entscheidet sich freiwillig für das Qualitätssiegel, die AuditorInnen verantworten die ausgewählten Methoden, die Mitarbeitenden und Klienten freiwillig ihrer Teilhabe.

Diese Verantwortung kann nicht abgegeben werden.

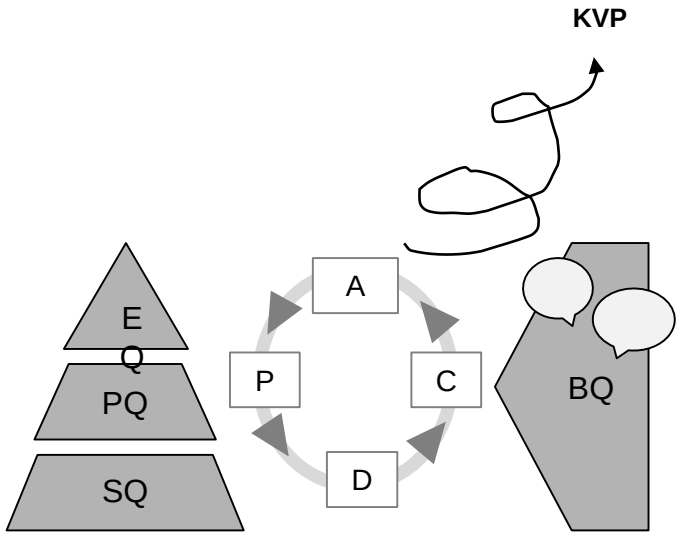


Diese Verantwortung braucht eine entsprechende Haltung und Einstellung!

Ein zeitgemäßes Prüfsystem ist lernorientiert.

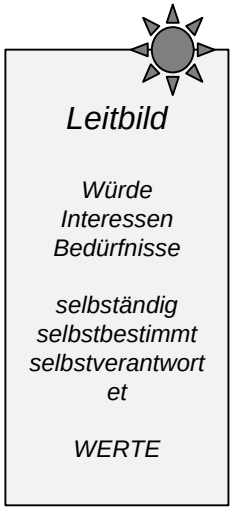
Qualität kann sich entwickeln, wenn die beteiligten Parteien kokreativ zusammenarbeiten.

Der Prüfleitfaden entwickelt sich ständig weiter, die AuditorInnen qualifizieren sich laufend, konstruktives wechselseitiges Feedback dient allen Beteiligten und entfaltet die Organisationskultur.



Prüfungen markieren Schwellen auf dem Weg einer ***freiwilligen*** *Entwicklung.*

Deshalb werden sie angst- und stressfrei, einladend, wertschätzend, ermutigend und potentialorientiert durchgeführt im Sinn des Leitbilds der Organisation.



„Was wollen wir erreichen?“

gespiegelt auf

„Was haben wir erreicht?“

Die qualitative und im Konsensprinzip erarbeitete Beschreibung der Ergebnisse erlaubt die Weiterentwicklung der gemeinsamen Aufgabe.

Individuelle, qualitative und das Besondere der Organisation herausarbeitende Spiegelungen bieten die Grundlage für die Vereinbarungen und inspirieren zur weiteren Ausformung der im jeweiligen Leitbild formulierten Idee.

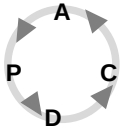
Das Zustandekommen der Prüfergebnisse ist in allen seinen entscheidenden Facetten für interessierte Dritte nachvollziehbar.

Die Form der Prüfberichte ist als Rahmen vereinbart, die Inhalte für jeden Interessierten nachvollziehbar formuliert. Er erlaubt dem Lesenden eine eigenständige Urteilsbildung.

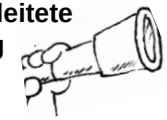
Wertschätzung in Beziehung einer zeitgemäßen Prüfkultur

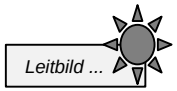
I. Offenheit

VI. Qualitätsentwicklung



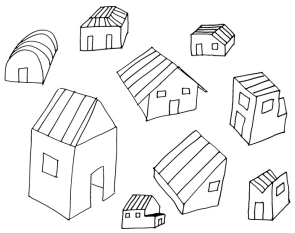
IV. wahrnehmungsgeleitete Erschließung





VII. Prüfung als entscheidende Situation

III. kulturwissenschaftliche Methode



Prüfer

VIII. Qualitativer Ansatz

V. selbstverantwortlicher Ansatz

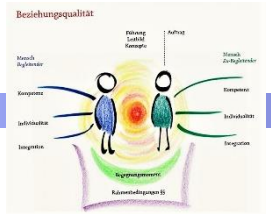
II. dynamische Urteilsbildung

IX. Nachvollziehbarkeit

Die Ausbildung der Prüfer ist „das“ Investment und Fundament für eine zeitgemäße Prüfkultur!

Zeit

Ausbildung	Vorbereitung	Prüfung	Feedback/Einrichtung	Feedback/Bürger	Weiterbildung	Vorbereitung	Prüfung	...



Keiner sei gleich dem Anderen,
doch gleich sei jeder dem Höchsten.
Wie das zu machen?
Es sei jeder vollendet in sich.

Friedrich Schiller Gleich

Danke für Ihre Aufmerksamkeit