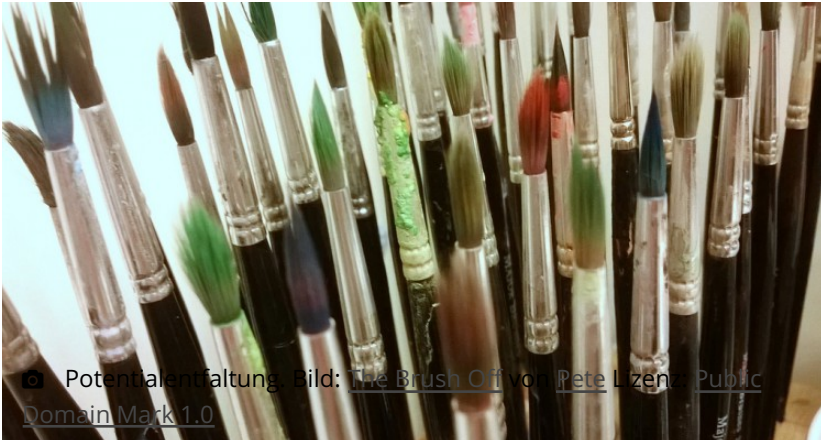


SEIN



Potentialentfaltungsgemeinschaften: Wir-Kultur statt Ich-Kultur

🕒 28. Oktober 2015 📌 Zusammenleben

Der Megatrend in Wirtschaft, Politik und Kultur im 21. Jahrhundert ist die Entwicklung zur „Wir-Kultur“. Das Zeitalter des Individualismus hat angesichts der zunehmenden Komplexität der Welt ausgedient. Antworten auf die Probleme der Gegenwart und Zukunft finden wir nur noch in kooperativen Potentialentfaltungsgemeinschaften...

Die Anzeichen einer Abkehr vom Individualismus und einer Hinwendung zu mehr Gemeinschafts-Projekten ist nicht mehr zu übersehen, auch wenn es aktuell in Zeiten der weltweiten Flüchtlingsströme eher so aussieht, als ob viele Staaten zur Abschottungspolitik des Kalten Krieges zurückkehren. Im Spätkapitalismus auf dem Weg zu einer neuen Form des Wirtschaftens und Zusammenlebens steht die Menschheit an einer Weggabelung: Folgen wir den Argumenten derjenigen, die die Welt als Existenzkampf zwischen stark und schwach, reich und arm, gut und schlecht sehen, einem ewigen Konkurrenzkampf, wo die Welt in Gewinner und Verlierer aufgeteilt wird, wo der Stärkere sich auf Kosten des Schwächeren durchsetzt und wo Gemeinschaften nur gegründet werden, um andere Gemeinschaften auszugrenzen? Oder setzen wir auf neue Arten von Gemeinschaften, die sich zusammenschließen, um das Potential jedes Einzelnen zu entfalten und so über sich Hinauswachsen?

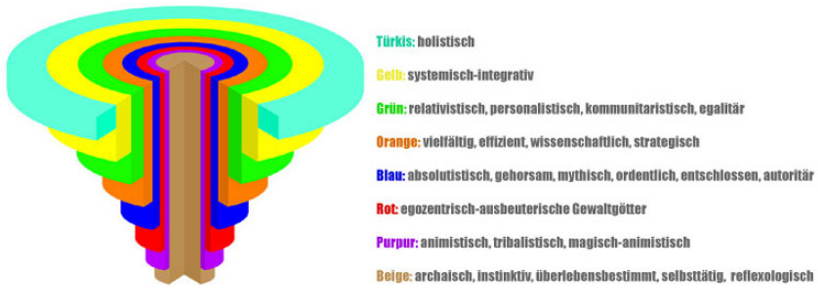
Grundlegender Wandel: Neue Wir-Kultur

Der Zukunftsforscher Peter Spiegel hat ein fünfköpfiges Studententeam der Universität der Künste Berlin damit beauftragt, zu untersuchen, in welchen Themenfeldern sich ein gesellschaftlicher Wandel vollzieht und welche Qualitäten dieser Wandel in Richtung „Wir“ aufweist. Die Studenten identifizierten den Wandel vor allem in den gesellschaftlichen Sektoren Bildung, Soziales, Wirtschaft, Ökologie, Medien und Politik und in den Themenfeldern Wertewandel, Wandel des Bildungssektors, Integration und Teilhabe, Sinn für Gemeinschaft, Umweltbewusstsein, Klimawandel, Veränderungen in der Arbeitswelt, verantwortungsvolles Unternehmertum, demografischer Wandel, Digitalisierung, Globalisierung und Wandel des Kapitalismus. In den vergangenen Jahren entstanden und entstehen Hunderte von Einzeltrends wie zum Beispiel Open Source, Crowdfunding, Co-Working, Sharing Economy, Networking, Social Entrepreneurship etc, die alle der neuen „Wir-Qualität“ entsprechen.

Welche Qualitäten weist diese neue Art von „Wir-Kultur“ auf? Zunächst einmal bedeutet „Wir-Kultur“ nicht die Aufgabe der Individualität, sondern im Gegenteil das Einbringen der individuellen Potentiale in eine Gemeinschaft, sodass sich jeder einzelne mehr in die Gemeinschaft zum Nutzen aller einbringen kann. Arbeiten in funktionierenden Teamprozessen stärkt die Fähigkeiten jedes Individuums und bringt kreativere und nachhaltigere Ergebnisse hervor als die bisherige Fokussierung auf die Leistungsfähigkeit von Einzelnen. Der Blick auf das Gemeinwohl nimmt Einzelinteressen ernst und integriert sie in harmonischeren, nachhaltigeren und wirksameren Lösungen. Wenn Betroffene zu Beteiligten werden, führt das zu stärkerer Motivation und zu einer demokratischeren Kultur. Die „Wir-Kultur“ schafft in einer Atmosphäre des offenen Ergebnisses Ermöglichungsräume, die nicht normativ-autoritär durchgesetzt, sondern demokratisch legitimiert sind. Kurz gesagt geht es bei der neuen „Wir-Kultur“ darum, dass eine neue Beziehungskultur entsteht, die auf Augenhöhe stattfindet, das Potential aller Beteiligten einbezieht und Entscheidungsprozesse ergebnisoffen gestaltet.

Von der Ich-Kultur zur Wir-Kultur: Spiral Dynamics

In den 60iger Jahren entwickelte der amerikanische Professor für Psychologie Clare W. Graves eine Theorie, wonach der Mensch kulturübergreifende Entwicklungsschritte in dynamischen Stufen vollzieht. Graves glaubte, dass als Antwort auf existentielle und soziale Probleme konkrete, spontane, selbstorganisierende dynamisch neuronale Systeme im menschlichen Gehirn entstehen. Das Konzept dieser Theorie wurde von Don Beck und Chris Cowan auf der Grundlage der Theorien von Clare W. Graves entwickelt, 1996 im gleichnamigen Buch (deutsche Ausgabe 2007) vorgestellt und „Spiral Dynamics“ genannt.



Grafik © Johannes Ahlmann - Nested stages of Spiral Dynamics, cc-by

Die Theorie der „Spiral Dynamics“ geht davon aus, dass die natürliche Persönlichkeitsentwicklung jedes Menschen und die Entwicklung der Menschheit in Stufen verlaufen. Sie ist als eine Art Landkarte zu verstehen. Es gibt verschiedene Entwicklungslinien (sozial, kognitiv, moralisch, emotional, intellektuell, ästhetisch), die lebensbedingt unterschiedlich entwickelt sind. Stress kann ein Abrutschen in frühere und/oder negative Verhaltensweisen hervorrufen. Die einzelnen Stufen wechseln zwischen Ich-Bezogenheit und Wir-Orientierung hin und her. Jede einzelne Stufe beinhaltet die Errungenschaften und Fehlschläge aller vorhergehenden Stufen. Es spricht viel dafür, dass die Mehrheit der Menschen momentan den Schritt von der Stufe „Orange“ (Anspruchsdenken und Leistung) hin zu der Stufe „Grün“ (Sinnstiftung und Gemeinsamkeit) vollzieht.

Landkarte der Wir-Kultur

Das renommierte Zukunftsinstitut von Matthias Horx hat dem Phänomen „Neue Wir-Kultur“ eine große Studie gewidmet und kommt zu dem Schluss: „Unsere Untersuchungen dulden keinen Zweifel: ‚Wirs‘ sind ein hochrelevanter, breitenwirksamer gesellschaftlicher Trend, der sich auf alle Teilbereiche der Gesellschaft auszuwirken beginnt.“ Die Studie bietet einen Überblick zu den verschiedenen Entwicklungen, die das entstehende Zeitalter der Kollaboration und Kooperation prägen. Als Treiber dahinter identifiziert sie: Uns alle. Entstanden ist eine „Landkarte des Wir“, wo auf allen Ebenen die bewährten Hierarchien in Frage gestellt werden von neuen Arbeits- und Gemeinschaftskonzepten. Fest steht für Matthias Horx, dass „nur Konzepte einer Wir-Kultur den Anforderungen einer komplexer werdenden Welt gerecht werden können.“

Wie schaut diese „Landkarte des Wir“ aus? Die Studie zeigt vor allem, dass „die neuen Kollektiv-Konstrukte sehr verschieden sind, und die beschriebenen ‚Wirs‘ viele Funktionen und viele Gesichter haben – von neu entstehenden Wertegemeinschaften bis hin zu temporären Zusammenschlüssen für mehr Effizienz. Und sie scharen Menschen mit unterschiedlichsten Motivationen um sich.

Einige Aspekte scheinen zunächst überraschend: Nicht alle „Wir“ zum Beispiel sind zum Beispiel wirklich Gemeinschaften. Manche entstehen schlicht und einfach aus ökonomischen Notwendigkeiten, während andere getrieben sind von der Suche nach neuen Lebens- und Konsumformen und damit von einem maximalen Wunsch nach Zusammenhalt.“ Steuern wir tatsächlich auf so etwas zu wie ein kollaboratives Zeitalter? Um die vielfältigen Wir-Phänomene unserer Zeit – vom Tauschladen über die Open-Source-Bewegung bis zu den neuen Nachbarschaftswebsites – zu sortieren, hat das Zukunftsinstitut zwei Unterscheidungsmerkmale gewählt: Zum einen wird der Grad der Vergemeinschaftung markiert. Dafür nutzen sie eine Erkenntnis der Soziologie: Wir-Gemeinschaften entstehen erst dann, wenn die Beteiligten Interessen und Werte teilen, ein tatsächliches ‚Wir-Gefühl‘ ausbilden und sich von anderen ‚Nicht-Wirs‘ abgrenzen können. Außerdem müssen sie immer wieder miteinander Zeit verbringen. Zum anderen wird das Unterscheidungsmerkmal „individuelles Engagement“ benutzt. Wie viel Zeit, Geld und/oder inneres Engagement muss ich investieren, um Teil eines spezifischen Wir zu werden? Oder mit anderen Worten: Wie viel kostet mich das Wir?

So entsteht eine äußerst vielfältige Landkarte des Wir, wo es auf der einen Seite eher lockere temporäre Zusammenschlüsse gibt mit einem geringen Grad an Vergemeinschaftung und individuellem Engagement wie die Projekte der „Sharing Economy“ und auf der anderen Seite Projekte mit einem sehr hohen Grad an Vergemeinschaftung und individuellen Engagement wie das der nachhaltigen Lebensgemeinschaften. Dazwischen entstehen „Optimierungs-Wirs“ (Open Education, Open-Source, Co-Working) für persönliches Wachstum und „Sympathie-Wirs“ (Bootcamps, App-Wettbewerbe), die mehr Ressourcen zur Verfügung stellen und Selbstbestimmung generieren.

Potentialentfaltungsgemeinschaften

Man muss kein Zukunftsforscher sein, um vorherzusagen, dass alle Wissenschaftsdisziplinen nicht mehr weiterkommen, wenn sie nur auf die Leistung und das Denkvermögen von Einzelpersonen setzen: „Die Zeit, in der ein einzelner Chemiker noch eine neue chemische Reaktion entdecken konnte, mit deren Hilfe es möglich wurde, neuartige chemische Verbindungen zu synthetisieren und damit neue Märkte zu erschließen, ist ein für alle Mal vorbei“, zitiert der Neurobiologe Gerald Hüther den Leiter einer Forschungs- und Entwicklungsabteilung eines weltweit führenden Chemiekonzerns. Professor Gerald Hüther hat im Sommer 2015 ein Institut gegründet, das sich Akademie für Potentialentfaltung nennt. Dort möchte er Potentialentfaltungsgemeinschaften eine Plattform bieten, in Wirtschaft, Politik und Kultur eine neue „Wir-Kultur“ zu etablieren.

„Potentiale zu entfalten heißt nichts weniger, als gemeinsam über sich hinauszuwachsen. Das heißt, wir sind nur innerhalb einer Gemeinschaft in der Lage, die in uns angelegten Potentiale zu entfalten. In einer Gemeinschaft, der wir uns zugehörig, geborgen und sicher fühlen.“ Gerald Hüther

Noch ist über die Voraussetzungen, wie solche Potentialentfaltungsgemeinschaften entstehen und über die Bedingungen, wie sie stabil laufen können, wenig bekannt. Für Gerald Hüther spricht vieles dafür, dass sie in ähnlicher Weise organisiert sind wie unser menschliches Gehirn. Nicht die Anzahl der Nervenzellen oder der Differenzierungsgrad einzelner Neuronen sei entscheidend für die Leistungsfähigkeit, sondern „das Zusammenwirken von Abermillionen Nervenzellen.“ Wichtig sei die Qualität und Intensität der Verknüpfung und des Zusammenarbeitens: „Auch im Gehirn wäre es fatal, wenn beispielsweise die Amygdala und der Hippocampus miteinander konkurrierten und sich gegenseitig zu beweisen versuchten, wer von beiden bedeutsamer und wichtiger ist.“

Ähnlich wie im Gehirn müssten auch in den Potentialentfaltungsgemeinschaften komplexe Beziehungen abgebildet werden, die sich während des Beziehungsprozesses bilden: „Wenn es in einer Gemeinschaft gelingen soll, dass jedes einzelne Mitglied das in ihm angelegte Potential optimal zur Entfaltung bringen kann, so müsste das Zusammenwirken der vielen Einzelnen also weder unter Druck noch durch Zug organisiert werden. Es dürfen also weder Not- noch Zweckgemeinschaften entstehen. Es müsste sich freiwillig herausbilden,...weil die Mitglieder herausfinden und erproben wollen, wozu sie als Einzelne und sie alle als Gemeinschaft tatsächlich befähigt sind.“

Die Königsklasse der Wir-Kultur: Ökodörfer und nachhaltige Lebensgemeinschaften

Diese Art der Freiwilligkeit ist in den Ökodörfern und nachhaltigen Lebensgemeinschaften in ganz Europa fast vollständig gegeben. Als Beispiel für die „Königsklasse der Wir-Kultur“ greife ich das Gemeinschaftsprojekt „Schloss Tempelhof“ heraus, dass seit fünf Jahren eine nachhaltige Lebensgemeinschaft mit 130 Menschen erfolgreich etabliert. Wie wird hier Gemeinschaft gelebt? Gibt es hier eine andere Beziehungskultur als in der übrigen Gesellschaft? Welche Faktoren sind Gemeinschaft fördernd, welche Gemeinschaft blockierend? Auf alle diese Fragen geben die 130 Menschen seit fünf Jahren eine praktische Antwort, indem sie es einfach tun.

Universale, uralte Werte leben

Ein kurzes Zwischenfazit von Wolfgang, einem Mitglied der Lebensgemeinschaft Schloss Tempelhof: „Gemeinschaft macht wohl nur dann Sinn, wenn sie Menschen immer mehr Möglichkeiten

bereitstellt, bewusster sich selbst und die Illusionen von der Welt zu durchschauen. Wenn dann daraus auch noch ein wenig mehr ‚sich verschenken‘ als ‚für sich selbst brauchen‘ wachsen kann und wir das umgekehrt erfahren – ja dann könnten wir alle tatsächlich immer mehr aufwachen und erkennen, dass wir eigentlich schon immer in Gemeinschaft leben mit allem was lebt und auch mit allen jenen, die doch oft so ganz anders und fremd erscheinen.“

Für Wolfgang gibt es keine Methoden, um glückliche Gemeinschaften zu erzwingen, sondern „letztlich nur Achtsamkeit und andere universale uralte Werte wie Liebesfähigkeit, Klarheit und Ausdauer – Dranbleiben am Leben. Und so freilassend die Kunst des Lebens zu entdecken. Mit freilassend meine ich dabei, mich nicht weiter in den Mittelpunkt von meiner Selbstoptimierung zu stellen. Vielleicht im Sinne von ‚zu tun, was getan sein will und sein soll‘. Ohne diese selbstverantwortlich eigene, innere Arbeit, ohne den Willen, in Bezug und Beziehung zu bleiben, gerade mit den mir unverständlichen Menschen, ohne die Öffnung und die Einladung, sich mit mir auch reiben zu dürfen, werden nur weiter Neid, Eitelkeit und Eifersucht auf der Bühne Gemeinschaft wachsen.“

Wir-Kultur ist die Zukunft

Ob effiziente Alltagsoptimierung oder die Suche nach mehr persönlichen Beziehungen, die neue „Wir-Kultur“ kann die Zukunft positiv verändern, denn in dieser Kultur ist jeder einzelne Mensch gefragt, sich und sein Potential einzubringen. Allein in Deutschland gibt es mehr als 900 Energiegenossenschaften, die erneuerbare Energien liefern und damit eine Alternative zu den großen Energielieferanten bieten. Genossenschaftliche Banken decken in Deutschland schon 32 Prozent des Finanzsektors ab und sind damit bereits größer als der Privatbankensektor mit Deutscher Bank, Commerzbank etc. Unternehmen entwickeln sich immer mehr zu „Smart Factories“, die in der Lage sind, Informationen aus der Kundenwelt sowie allen anderen Sektoren wie von Geschäftspartnern, Politik, engagierter Zivilgesellschaft etc möglichst unmittelbar in ihre Fertigungsstrategien und -prozesse einfließen zu lassen.

Auch im Bereich der Bildung tut sich einiges, um Potentialentfaltungsgemeinschaften zu bilden. Zum Beispiel in der Evangelischen Schule Berlin-Zentrum, die von Margret Rasfeld geleitet wird. Dort gibt es Lernbüros, in denen Schüler eigenverantwortlich voneinander und in Teams miteinander lernen. Der Lehrer ist hier nicht mehr Wissensvermittler, sondern persönlicher Lerncoach. Die Schüler sind so begeistert von ihrer Schule, dass sie Lehrerfortbildungen anbieten, an denen bereits mehr als 15.000 Lehrer teilgenommen haben. Die Schüler vermitteln dort den Lehrern, wie sie Schüler sehr viel besser und nachhaltiger motivieren können als durch jene Pädagogik, die an pädagogischen Hochschulen gelehrt wird und die eher Potentialverhinderungspädagogik genannt werden müsste.

Quellen:

www.zukunftsinstitut.de

www.schloss-tempelhof.de

www.goodimpact.org

www.akademiefuerpotentialentfaltung.org

www.ev-schule-zentrum.de/aktuell

Literaturtipps:

Peter Spiegel: WeQ more than IQ – Abschied von der Ich-Kultur, 130 Seiten, oekom 2015, 12,95 €

Don Beck, Christopher Cowan: Spiral Dynamics – Leadership, Werte und Wandel, 500 Seiten, Kamphausen 2007, 39,80 €

Ähnliche Artikel



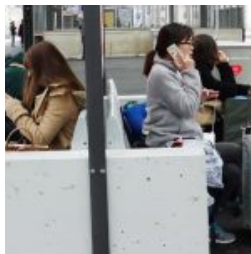
Handeln aus
Verbundenheit



Gemeinschaft
Tempelhof - Ein
Glücksfall



Sharing Culture



Die Digitalisierung
der Gesellschaft:
Fluch oder Segen?

Dieser Artikel ist Teil der Themenseite(n):
Gemeinschaften

ÜBER DEN AUTOR



Oliver Bartsch → Autor

Online-Journalist, Multimediaentwickler, Fachjournalist mit Schwerpunkt Psychologie, Komplementärmedizin, alternative Wohn- und Arbeitsformen, regenerative Energien, Klimawandel, Religion, Spiritualität, Philosophie, Gestalttherapeut.