

Autorität – Stärke statt Macht

Reflexion der eigenen Haltung

Im Anschluss an den Einführungstext zu Neuer/Systemischer Autorität und der Klärung, was sich dahinter verbirgt, befasse ich mich mit der eigenen inneren Haltung im Konzept der Neuen Autorität. Die Haltung ist die Basis, aus der wir unser Handeln ableiten und steht daher am Beginn der Auseinandersetzung-

Um einen Eindruck zu bekommen, was die Haltung der neuen/systemischen Autorität ausmacht, beginne ich mit einem Beispiel. Im Weiteren beschreibe ich Präsenz als zentralen Haltungs- und Handlungsaspekte der Neuen Autorität. Den Abschluss bildet das Wertedreieck als Instrument der Selbstreflexion.

1 Beispiel: Ein Coachee gibt Feedback zu einem Coachingprozess

„Ich bin sehr freundlich empfangen worden, die Coachin wirkte gelassen, entspannt, mir wohlwollend zugewandt. Ich hatte den Eindruck, sie coacht, weil es ihr Freude macht. Es herrschte eine angenehme Atmosphäre. Die Fragen der Coachin waren interessiert, ohne bedrängend zu wirken ohne, dass ich das Gefühl hatte, sie weiß schon die Lösung und was für mich oder die Situation gut wäre. Es war eher das Gefühl von Raum für mich und meine Entwicklung. Es gab einen klaren Rahmen, Gedanken und Vorgehensweisen wurden klar kommuniziert. Das hat mir Orientierung gegeben. Ich habe mich sicher gefühlt. Es wurden auch kritische Nachfragen zu meinem Verhalten gestellt, gleichzeitig wurde mir Wertschätzung entgegengebracht. Wir haben gemeinsam gelacht und ich hatte das Gefühl, dass es für jedes Problem eine Lösung gibt und ich sie selbst finden kann.“

Durch die Haltung der systemischen Autorität der Coachin hat der Coachee sich sicher gefühlt. Er wusste, woran er ist und was die nächsten Schritte oder Gedanken der Coachin waren. Er hatte das Gefühl gesehen und wertgeschätzt zu sein.

Der Gewinn der systemischen Autorität für die Coachin ist u.a. das Gefühl, klar sein zu können in Bezug auf ihre Aufgabe: Verantwortung für die Aufgabe, die eigene Haltung, Handlung und Angebote zu haben, aber nicht für das Ergebnis und die Wirkung auf den Coachee. Sie erlebt sich selbst als wirksam und handlungsfähig.

2 Haltung im Konzept der Neuen/Systemischen Autorität

Die Haltungs- und Handlungsaspekte der Neuen/systemischen Autorität nach Lemme/Körner geben einen umfassenden Einblick in das Konzept und deren Facetten (vgl. Neue Autorität. Das Handbuch). Als zentraler Aspekt des Konzeptes wird Präsenz in ihren verschiedenen Dimensionen beschrieben. Präsenz kann mit Anwesenheit oder (bewusst wahrgenommener) Gegenwärtigkeit übersetzt werden. Im Konzept der Neuen Autorität meint es die Wahrnehmung der eigenen Person: die Wahrnehmung des Körpers, der eigenen Emotionen, der inneren Überzeugungen und Wertevorstellungen, der eigenen Absicht im Handeln, der pragmatischen eigenen Möglichkeiten sowie der möglichen Unterstützungsoptionen und Kontextbedingungen.“ (aus: Neue Autorität, Das Handbuch S. 345)

Um auf das Beispiel des Coachings zurückzukommen, spielt die eigene Präsenz der Coachin und die Reflexion der Präsenz des Coachees im Coachingprozess eine zentrale Rolle.

Präsente Haltung und Handlungen werden als selbstwirksam erlebt, erhöhen die Handlungsfähigkeit und Klarheit. Dazu werden die oben beschriebenen Dimensionen der Wahrnehmung reflektiert. Aus der Reflexion der eigenen Präsenz lassen sich Ideen entwickeln, wie Präsenz in verschiedenen Bereichen gestärkt werden kann.

3 Wertedreieck als Möglichkeit der Reflexion

Zur Reflexion der eigenen Haltung und Handlung sowie der eigenen Präsenz in verschiedenen Aspekten kann das Wertedreieck (nach Lemme und Körner) genutzt werden.

Das Wertedreieck ist ein Modell aus der systemischen Strukturaufstellung nach Varga von Kibéd. Im Konzept der Neuen Autorität wird es genutzt, um die eigene Präsenz in den verschiedenen Themenbereichen (Beziehung/Kooperation; Sicherheit/Gegenüber und Autonomie/Transparenz) zu analysieren und ggf. durch entsprechende Maßnahmen wiederherzustellen oder zu verstärken. Der Grundgedanke ist, dass sich durch das Einnehmen der Präsenz Handlungsmöglichkeiten erweitern. Es geht um eine Stärkung der eigenen Person und Handlungsfähigkeit. Es folgt dem Leitgedanken: „Nichts ändert sich, außer ich ändere mich, doch dann ändert sich alles.“

Auf unser Beispiel des Coachings übertragen bietet das Wertedreieck z. B. dem Coach die Möglichkeit, die eigene Haltung und Haltung zu reflektieren:

In wieweit habe ich **Beziehungs- und Kooperationsangebote** gemacht? Bin ich in einer wertschätzenden und würdigenden Haltung geblieben?

In wieweit konnte ich dem Coachee ein **Gegenüber** sein und **Sicherheit** vermitteln? Wie ist es mir gelungen Verhalten zu spiegeln, Ziele/Absichten/Werte zu hinterfragen?

Wie **autonom** und **transparent** habe ich gehandelt? Habe ich meine Absichten und Schritte deutlich gemacht? Aus welcher Motivation heraus habe ich interveniert: aus einer inneren Überzeugung heraus oder aus der Idee, dass der Coachee sich in eine bestimmte Richtung verändern könnte?

Das Wertedreieck eignet sich als Reflexionsmöglichkeit auch auf weiteren Ebenen: In der Praxis ist es eine Option, das Wertedreieck als eine Möglichkeit der Aufstellung zu nutzen, um dann Ideen für weitere Handlungsschritte zu bekommen. Somit ist es nicht nur zur Selbstreflexion der Coachin geeignet, sondern auch als Methode im Coaching. Auch in der kollegialen Beratung ist die Methode sehr effektiv. Hier können durch ein Brainstorming der Kollegen Ideen gesammelt werden, wie Präsenz in den einzelnen Bereichen des Wertedreiecks gestärkt werden kann.

Vgl. „Neue Autorität“ Das Handbuch, Vandenhoeck und Ruprecht 2019