

## Gruppe und Zusammenarbeiten

von Anna Heidrun Schmitt, 2023

*"Solange uns die Menschlichkeit miteinander verbindet, ist es völlig egal, was uns trennt."* Ernst Ferstl

Zusammenarbeit braucht Menschen, mit denen wir teilnehmen und teilhaben. Zuhören, Meinungen ernst nehmen, mit anderen Meinungen leben können, sich aufrichtig und mitfühlend begegnen.

Wir sehnen uns danach, als Mensch gesehen zu werden, so wie wir sind, in unserer Unterschiedlichkeit. Und wir möchten uns einbringen, Erfahrungen und Erkenntnisse teilen, unser (Zusammen)leben gestalten. Wir möchten Vertrauen, Austausch und gemeinsame Kraft, lebendige Verbundenheit, erfahren.

In der Gruppe liegt das Potential einer (Schaffens)kraft, das über die Einzelnen hinausgeht, und das wiederum die Einzelnen beflügelt und stärkt. „Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile“. Und: Der Mensch ist für komplexe Aufgaben, für Innovation und das Finden neuer Lösungen nicht ersetzbar – und damit auch nicht das synergetische kreative Potential von Gruppen.

Laut Definition ist eine Gruppe dann existent, wenn mehr als zwei Menschen über einen bestimmten Zeitraum zielgerichtet in Interaktion treten, Handeln und Ziele aufeinander abstimmen.

Das klingt einfach, ist es jedoch nicht. Denn es ist die Frage, WIE (und OB) Handeln und Ziele aufeinander und miteinander abgestimmt werden.

Da wir hierarchische Strukturen gewohnt sind, bringen wir diese sozialisierten und internalisierten Muster bewusst oder unbewusst auch in die Gruppe mit.

Heimliche oder offene Hierarchien, Konkurrenz, Neid, Angst sich zu zeigen, Machtspiele und Ohnmacht, Heimlichtuereien, Unehrlichkeit, Unzuverlässigkeit und Trittbrettfahren sind häufige Erfahrungen in Gruppen.

Das führt dazu, dass manche Menschen Gruppe vermeiden. Andere Gruppen bleiben in Beziehungsklärungen stecken. Wieder anderen lassen diese zugunsten von Sachaufgaben gleich außen vor. Beides ist unbefriedigend. Es lässt eine Gruppe stagnieren, erlahmen oder explodieren und ggf. auseinander fallen, und blockiert das in den Einzelnen und der Gruppe steckende Potential.

Weder versprengte Einzelne, der sog. gruppenstrukturelle Haufen, noch eine Gruppe, in der der Einzelne untergeht, „wir Gruppe“, oberflächliches Gleichsein sind förderlich.

Es gilt in Gruppen, gerade die Unterschiedlichkeit miteinander zu kultivieren.

Unsere Kultur fördert weder das Eigene, jenseits von Konditionierung - noch Gemeinschaft: Wir leben in einer Kultur des Individualismus, bei gleichzeitig hohem Anpassungsdruck.

Eigener freier Selbstaussdruck, Gleichwertigkeit, Wertschätzung, friedliche und gleichzeitig klare Auseinandersetzung bedürfen des Fokus und der Einübung – als ethische gelebte Haltung, die über die Methode hinaus geht. Gruppe und Kooperation müssen wir lernen.

## **Gruppe als lebendiger Organismus**

Eine Gruppe bildet ein Feld, einen gemeinsamen Raum. Er wird aus den Haltungen und Handlungen der Einzelnen gewebt und gespeist – und wirkt zurück auf die Einzelnen. Dieses Feld ist ständig in Bewegung, durch das Denken, Fühlen und Handeln der Einzelnen, durch die Art und Weise des Umgangs miteinander. Diese Bewegung wahrzunehmen, ermöglicht bewusstes, individuelles und gemeinsames, Gestalten.

Wir sind wie in einem lebendigen Organismus miteinander verbunden: Jede Bewegung hat eine Auswirkung auf das Ganze. Das geht über Sprache hinaus: Wenn jemand die Augen verdreht, während eine andere Person etwas sagt; wenn jemand wütend ist und schweigt; wenn jemand traurig ist. Oder schlicht, wenn eine Person nicht da ist. Wir spüren eine Veränderung - gehen aber in der Regel darüber hinweg, oder besprechen es bilateral oder gleich woanders, oder gar nicht.

## **Das was ist aussprechen**

Bleiben diese Prozesse verdeckt und versteckt, drängen wir sie in den Hintergrund – und dennoch bleiben sie weiterhin wirksam, auf der Hinterbühne oder unter dem Tisch, und behindern mitunter massiv die Zusammenarbeit. Gefühle SIND – und sind umso mehr im Raum, je mehr sie zu deckeln suchen. Wie Schmutz im Wasser breitet sich eine „Störung“ immer weiter aus: Die Einzelnen werden müde, die Gruppe kommt nicht ins Arbeiten, niemand zeigt sich, wir verhalten uns wie man es eben so macht. Das kann eine Gruppe in Stagnation bringen, ins Auseinanderfallen, in Friedhöflichkeit und Pseudo-harmonie.

Haben wir den Mut, Gefühle, Unstimmigkeiten, Unsicherheiten, Störungen auszusprechen, auch ohne zu wissen, „was es genau ist“, werden sie sichtbar. Und somit überhaupt erst bearbeitbar.

In unserer Gesellschaft fehlt uns die Erfahrung, Gefühle, Unsicherheiten, Störungen und Konflikte gemeinsam zu bearbeiten und auf die Suche nach einer möglichen gemeinsamen Wahrheit zu gehen. Oft genug erleben wir: Wer etwas anspricht, ist der/ die Blöde und bekommt das Problem zugeschrieben.

Es erfordert Interesse, Neugier und Mut, Gefühle, Unsicherheiten, Störungen und Konflikte anzusprechen. Und es erfordert die Bereitschaft der Gruppe, sich selbst zu reflektieren.

Tun wir es, ist es ausgesprochen, kann es sich auflösen, können Konflikte geklärt werden, unterschiedliche Sichtweisen bearbeitet werden. Wir gestalten das gemeinsame Feld bewusst.

Eigenverantwortung in der Gruppe heißt:

Sich die feinen Wirkweisen des eigenen Denkens, Fühlens und Handelns bewusst anzuschauen. Um bewusst zu entscheiden, wie ich handeln und sein will.

Wenn diese Selbst-reflektion gemeinsam geleistet wird, erwächst eine Kraft in der Gruppe, die über sich hinaus wachsen lässt. Es ermöglicht, das größtmögliche Bewusstsein über die Gruppe zu erreichen, und bewusst zu entscheiden, wie wir sein und handeln wollen.

Es geht dabei nicht darum, alles zu wissen, oder alles „richtig“ zu machen – es geht um einen gemeinsamen Weg, der nicht vorher bekannt ist - neugierig, offen, zugewandt.

Je mehr die Angst gehen kann, sich zu zeigen, und das was ist, auszusprechen, desto mehr kann Verbundenheit wachsen. Der Aufwand, ein Selbstbild, auch das einer Gruppe, mühevoll aufrechtzuerhalten, entfällt - und Kapazitäten werden frei für Selbst-sein und für die Sache. Das ermöglicht eine freie und kraftvolle Zusammenarbeit.

Eine neugierig achtsame und erforschende Haltung bietet uns die MÖGLICHKEIT, das was ist zu reflektieren, sich anders zu begegnen, gemeinsam weiter zu kommen - und zu betrachten, was funktioniert wie, was funktioniert nicht, wie anders machen.

*„Liebe – und nicht Profit, Größe oder Leistung – ist das entscheidende Merkmal unserer Evolution. (...) Wenn wir den Prozess der Selbstentfremdung unterbrechen, uns selbst mit all unseren Schwächen und unserem Selbst annehmen und die Schwächen anderer respektieren, dann können wir uns selbst und andere wieder lieben lernen.“* (Arno Grün)

### **Geschützter Raum**

Damit die Angst gehen kann, bedarf es eines wertschätzenden und wertfreien Raums, in dem jede\*r sich und seine/ ihre Gefühle frei aussprechen kann, in dem zugehört wird, ohne umgehend in Bewertung zu gehen. Wertfrei heißt (lt. Duden): frei von Vorurteilen, neutral, nüchtern, ohne Beigeschmack. Ich ergänze neugierig.

Eine Atmosphäre, die Sicherheit und Geborgenheit, grundsätzliches Angenommen-sein vermittelt, ermöglicht, im geschützten Raum neue Erfahrungen machen zu können. Sie erlaubt und ermutigt, sich unverstellt zu zeigen, ohne jemand sein zu müssen, - und gesehen zu werden.

Zeit, zu sprechen und zuzuhören zu haben, bedeutet auch, den inneren Raum und die Zeit des Begreifens zu haben.

Die Offenheit für die Anliegen der Mitmenschen, wie auch die Offenheit für die Zuwendung von anderen Menschen, halten Beziehungen privater und gesellschaftlicher Form zusammen.

Fühlen und Empfinden BEWUSST wahrzunehmen ist ein langsamerer Prozess als Denken. Es wahrzunehmen, und dann zu benennen, verlangsamt somit auch die Kommunikation.

Unser Sein ist mehr als unser Denken - unser Handeln wird von unseren Emotionen bestimmt. Gerade in aktuellen krisenhaften Zeiten brauchen wir die Anbindung an Gefühl und unseren Körper, um nicht zu verzweifeln, um nicht unkontrolliert zynisch, panisch oder aggressiv zu sein.

Raum für Ruhe, Verweilen, Spiel und Kreativität – hier finden wir leichter Zugang zu unserer Wahrnehmung, Gefühlen, Empfinden und Intuition. Unser Verstand, der in richtig und falsch, gut oder schlecht beurteilt, unser innerer Zensor, wirft uns aus dieser Wahrnehmungsebene heraus, seine Aufgabe ist eine andere. Offen zu sein für die eigene Wahrnehmung, für kreative Impulse, erleichtern, eingefahrene Denk- und Gefühlsschienen zu verlassen, neue Lösungen zu finden – ob Einzel, als Gruppe oder thematisch.

*„Der Mensch ist nur da ganz Mensch, wo er spielt.“* (Friedrich Schiller)

In der Offenheit, Hinwendung, Intuition und Stille kann Neues entstehen und wachsen.

Der Kreis, das Sinnbild des Miteinanders, ist ein Raum der Verbundenheit, in dem Neues entstehen kann und der gleichzeitig geschützt ist: Im Kreis gibt es keinen „Leader“, keine Hierarchien, jede\*r hat eine Stimme, die gehört und ernst genommen wird, Prozesse dauern, solange sie brauchen; jenseits von bloßer Zielverfolgung steht der Ausdruck und die Stärkung der Einzelnen, gegenseitige Unterstützung und Raum zur kreativen Entfaltung im Mittelpunkt. Das steht einer vom Menschen losgelösten Zielorientierung, der klassischen Verwertbarkeit entgegen.

Diesen Raum zu schaffen und zu halten, ist, so es sie gibt, Aufgabe der Leitung – zu moderieren, zu strukturieren und Nicht-gesagtes anzusprechen – so lange bis es die Gruppe selbst meistert.

Das bedeutet weder permanente Befindlichkeitsdiskussionen noch immer nur und endlos reden und keine Ergebnisse oder Sachorientierung zu haben. Im Gegenteil, ist die Wahrnehmung von sich, anderen und dem Feld geübt, können Entscheidungen sehr schnell und effektiv getroffen werden, kann erst die Sache ungestört in den Blick kommen. Es ist eine Frage der Übung.

Wenn wir üben, wertungsfrei zuzuhören und nicht (abzu)werten, wenn wir üben aufrichtig und klar zu sein, und uns unverstellt zu zeigen, wenn wir andere Meinungen für bereichernd erachten und uns unvoreingenommen und ernsthaft aus-einander-setzen, öffnet sich ein kreativer Frei-Raum, der produktiv sein erlaubt und neue Lösungen entstehen lässt, weil Ängste, Machtspiele und Verborgenes nicht mehr behindern. Die Gruppe, von jedem/ jeder Einzelnen genährt, wird als stärkend erfahren.

### **Eigenwert und Empathie**

Um uns mit unterschiedlicher Erfahrung als gleichwertig anzuerkennen, Sich-zeigen und Das-Gegenüber-sehen zu erleben, ist unterstützend:

#### **-die Wahrnehmung des eigenen Werts und Eigenständigkeit.**

Da wir durch Leistung und Vergleich geprägt sind, ist ein wertschätzender Blick auf sich selbst, unabhängig von der Anerkennung anderer, oft verstellt. Uns auf die Spur zu begeben, uns selbst – jenseits von Konditionierungen und Prägungen – kennenzulernen, ist ein Abenteuer - eine durchaus mäandrierende Bewegung hin zu sich selbst, zur eigenen Freiheit.

#### **- Empathie, dem Menschen, dem Leben zugewandte Wahrnehmungen.**

Unsere Kultur lehrt uns, uns und andere zu (be)werten und zu vergleichen; Kognition höher zu stellen als Empfinden und Gefühl, zielorientiertes Verhalten höher als empfindendes, Durchsetzungskraft höher als Mitgefühl. Den anderen sehen, Empathie, sich einfühlen in die Wirklichkeit des anderen, unabhängig von der eigenen, bedarf der Einübung. Mitgefühl bedeutet, jenseits von Mitleid oder Verhärtung, sich auf das Erleben des Anderen einzulassen. Zuzuhören ohne sogleich eine Antwort vorzubereiten, sich berühren zu lassen, in innere Bewegung zu kommen. Die Perspektive zu wechseln.

Empathie bedeutet immer auch ein wenig Unplanbarkeit, Kontroll-aufgabe – sie kann uns selbst verwandeln.

Hartmut Rosa spricht von Resonanz: „etwas bewegt mich, ich antworte darauf (körperlich, emotional, in der Interaktion, Anm. der Verfasserin) und werde dadurch eine andere oder ein anderer, und weiß nicht was dabei herauskommt.“ (Prof. Dr. Hartmut Rosa, Vortrag Sinnsuche und Resonanzbedürfnis, 3sat Wissen, 2.10.22).

Thomas Hübl spricht von transparenter Kommunikation. Wenn wir die Innenwelten des anderen wahrnehmen, als die je eigene Wirklichkeit, geprägt von Erfahrungen und Prägungen, können wir uns über diese Wirklichkeiten verständigen.

Mitgefühl, in Resonanz sein, das Gegenüber sehen, ist das Gegenteil von Entfremdung, von Verhärtung, von sich vom Außen als abgekapselt zu erleben. Das ermöglicht uns, aus dem Verdinglichungs-modus herauszukommen, den Stress, Angst, Zeitdruck und Wettbewerb bewirken. Konkurrieren und gleichzeitig resonieren ist unmöglich. Mitgefühl bedeutet „verflüssigt“ zu werden, ohne mein Ich aufzugeben: Mit dem Leben in Beziehung zu stehen. Ein Gefühl, keine Welterklärung, wie es manche Menschen in Natur, in der Wüste, am Meer erleben: Etwas bringt mich zum Schwingen, ich antworte darauf, es transformiert auch mich, und es ist nicht planbar. Wir alle kennen, was es bewirkt, wenn jemand uns mitfühlend begegnet: Wir atmen aus, wir fühlen uns gesehen, wir fühlen uns angenommen im So-sein und können uns leichter zeigen.

Es ist nachgewiesen, dass ein Orchester, das auch jenseits des gemeinsamen Musizierens aneinander denkt, besser zusammen spielt. Mitgefühl hört nicht bei der körperlichen Begegnung auf.

Für eine lebendige Gemeinschaft, eine Gesellschaft, sind die Fähigkeiten des Mitgefühls, der Solidarität, der Leidenschaft und Hingabe nötig - ja sogar lebenserhaltend. Es ist dringend nötig, diese Werte und Fähigkeiten den Werten der Zielstrebigkeit und Wettbewerbshaltung nicht nur beizufügen, sondern ein Gleichgewicht (wieder)anzustreben.

*„Ohne Empathie keine Demokratie.“*(Arno Grün)

## **Voneinander lernen und miteinander handeln**

Wo Menschen zusammen kommen, treffen wir auf Persönlichkeitsstrukturen und Erfahrungen, also das, was jede/r mitbringt. Das Päckchen eins jeden, das sich bewusst direkt oder unbewusst indirekt zeigt, hat immer Auswirkung auf andere, auf das Gesamte.

Um miteinander zu sein, miteinander zu arbeiten, und am Miteinander zu wachsen, braucht es Verständigung, darüber „was was in uns macht“.

**-Rückmeldung**, also was ein Verhalten im anderen macht, und Kritik sind für uns als soziale Wesen nötig. Wir lernen durch Rückmeldung.

Sie kann unangenehm sein - in einer Welt, die Selbstoptimierung propagiert, Fehler als Scheitern und Scheitern als Versagen erachtet, haben wir keine Selbstverständlichkeit für Unperfektheit und für eigenen Wandel. Rückmeldung als Wertschätzung zu betrachten, denn ich bin es wert, dass der andere mir meine Wirkung rückmeldet, ist ungewohnt. Und bietet die Möglichkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, sich zu erkennen, und ggf. Verhalten zu verändern. Wir brauchen den Spiegel – ohne Spiegelung wissen wir nicht, was wir sind.

*„Der Korridor, in dem man sich vom Gegenüber berühren lassen möchte, ist (heute) sehr eng. (...) Erst wenn wir uns gemeinsam auf das Freud- und Leidvolle einlassen, gibt es ein Verständnis füreinander.“* (Olaf Geramanis, [https://www.organisationsdynamik.ch/wp-content/uploads/sites/99/2021/11/Schulpraxis-2021\\_02\\_Geramanis.pdf](https://www.organisationsdynamik.ch/wp-content/uploads/sites/99/2021/11/Schulpraxis-2021_02_Geramanis.pdf), S. 9)

**-Miteinander reden** erleben wir häufig als miteinander über eine Sache reden, um recht zu haben oder sich durchzusetzen; es wird mitunter geredet um nicht zu fühlen, weg geredet.

Zu kultivieren, so miteinander zu reden, dass wir miteinander weiter kommen, dass wir es als Anregung des eigenen Denkens, Fühlens, des eigenen Standpunkts erfahren, in dem es nicht ums Ego geht, wohl aber um das Ich, ermöglicht uns eine komplexe Betrachtung von Themen und eine bestmögliche Antwort oder Lösung für alle.

Kreative Methoden unterstützen, das rein Kognitive zu verlassen, dem inneren Zensor Einhalt zu gebieten und an emotionale Intelligenz anzudocken. Das erleichtert auch, das Ego hintanzustellen - nicht jede Idee muss genau so Eingang finden – und dennoch kann das Ergebnis das enthalten, was den Einzelnen wichtig ist.

Dann braucht es auch keine faulen Kompromisse mehr, die geschlossen werden, um „Harmonie“ zu bewahren oder Auseinandersetzung - und damit auch eigene Positionierung wie auch Empathie - zu vermeiden.

**Echte Kompromisse** bedeuten, abzuweichen von der eigenen Position, um Zusammenhandeln zu ermöglichen und unter Berücksichtigung aller Betroffenen (auch Natur) das aktuell als Bestmögliches Erkannte für alle zu erreichen - um Lebendigkeit, Gegenseitigkeit und Gemeinschaftlichkeit zu schützen (vgl. Andreas Weber Deutschlandfunk Kultur, Der Weg zu mehr Gemeinschaft und Gegenseitigkeit, 29.10.20)

-Dieser Umgang miteinander erleichtert, gemeinsam zu **entscheiden**. Das Üben eines Blicks, der Ich, Gruppe und Thema gleichermaßen beachtet, unterstützt darin, diese Entscheidungen zügig und i.d.R. im Konsens zu treffen.

## **Ziele und Prinzipien**

Wo wir zusammen arbeiten, geht es um Ziele, bestenfalls um eine gemeinsame Vision, um Aufgaben und Absprachen.

-Entwickeln wir individuelle Visionen (Herzenswünsche, Sehnsüchte) und daraus gewonnene **gemeinsame Visionen und Ziele** der Gruppe von Anfang an gemeinsam, erhöht es die gemeinsame Ausrichtung und die individuelle wie auch die Gruppenmotivation. Ziele und Visionen können immer wieder gemeinsam überprüft und ggf. angepasst werden.

-Ebenso unterstützen gemeinsam entwickelte **Regeln und Prinzipien**, abgeleitet aus den Visionen und Zielen, eine stringente und zielführende Organisationsweise und gegenseitige Verbindlichkeit.

-Sich wiederzufinden mit der eigenen Vision in der Gruppe, und sich zu erleben als Teil eines Ganzen, zu dessen Wachstum oder Verdorren wir eigenständig beitragen, hat direkte Auswirkung auf das Einhalten von Absprachen, Verlässlichkeit, transparente und offene Kommunikation, auf Ausreden und Entschuldigungen.

Gemeinsame gleichberechtigte Zusammenarbeit erfordert Selbstdisziplin, und nicht jede Arbeit ist bequem oder macht Spaß – und ist doch ggf. nötig.

Gruppensinn erleichtert, Verpflichtung nicht als Last, sondern als Freude am eigenen Einbringen zum Besten aller zu begreifen.

*„Die Freude entsteht dadurch, dass ich meine Fähigkeiten in den Dienst des größeren Ganzen stelle. (...) Das ist eine kreative Handlung.“* (Hans-Peter Dürr)

Durchhaltevermögen, Verantwortung und die Bereitschaft, einmal gesetzte Ziele zu hinterfragen, sind Voraussetzungen, um Visionen und Projekte erfolgreich umzusetzen.

## **Zur Rolle der Struktur**

Viele Konflikte, Unklarheiten, Unstimmigkeiten, Frust resultieren aus der vorhandenen Struktur, also der Organisationsform, den Kommunikationsabläufen und Regeln. Oft sind diese unklar, uneindeutig, informell, mitunter gar den Zielen zuwider laufend; und oft beschränkt auf das Organigramm.

Struktur ist an sich dazu da, Bewegungsraum und Halt zu geben – wie der Faden im Webteppich ermöglicht sie, dass überhaupt gewebt werden kann. Und andersherum benötigen wir eine Vorstellung davon, was wir weben wollen, um die passende Struktur zu bauen.

Wenn wir Struktur in ein lebendiges sinnstiftendes Gewebe wandeln, nährt und stützt sie, dient sie uns.

Hier haben wir häufig einen blinden Fleck: Ich habe ein Problem mit der Leitung? Dann muss ich das individuell lösen. Der Blick auf die Struktur, die eben jenseits des Individuellen liegt, also z.B. Entscheidungsmodi, Kommunikationsabläufe - was ist, was funktioniert wie, wer spricht mit wem wann worüber, wer entscheidet was und wie, mit welchen Folgen - ermöglicht, jenseits individuellem „Lost-sein“ strukturelle Aspekte zu erkennen. Und Anpassungen vorzunehmen, die oft als vernachlässigbare Kleinigkeit erscheinen, ich ihrer Wirkung jedoch groß sind. Sind in den Mails der Gruppe immer alle? Werden bilaterale Gespräche im nächsten Plenum weiter gegeben? Gibt es Rückkopplungsschleifen?

Kleine Veränderungen haben häufig große Wirkungen.

Strukturen sind von Menschen gemacht, also können wir sie auch ändern. Das gilt für Gruppen genauso wie für Organisationen und letztlich Gesellschaft.

In Zeiten von new work ist eine Neubetrachtung von Organisationsformen und Abläufen unbedingte Voraussetzung für Erfolg. Mit den alten Strukturen lässt sich new work nicht abbilden; und ohne Struktur, das stützende Gewebe, sind die Einzelnen, die Webfäden, verloren.

Folgt die Struktur, also Organisationsform, Regeln und Prinzipien, der gemeinsam geteilten Vision und den Zielen, wird nicht nur gesichert, dass diese bestmöglich erreicht werden können. Es erlaubt auch, das im Innen zu (er)leben, was man im Außen praktizieren will. Fehlt dieses Erleben im Innen, sinkt auch die Arbeitskraft und Überzeugungskraft nach außen.

Dialog und Transparenz sind zentral.

## **Gleichwertige Zusammenarbeit und Kooperation ist ein offener, lebenslanger (Lern-)Prozess.**

Neugier, Offenheit, Mut und die Bereitschaft bisherige Muster zu erkennen und zu hinterfragen ermöglichen uns neue Wege zu gehen - als Abenteurer und gemeinsames Erforschen in einem Anfängergeist, immer bereit sich, andere, Zusammenhänge neu zu entdecken.

Der Glaube daran, dass wir gemeinsam Wege gehen können, die bisher noch nicht einmal gedacht sind, kann Berge versetzen.

Dafür müssen Menschen sich ausdrücken, sich entdecken, sich entfalten können.

Wie geht Gemeinschaft? Wie wollen wir leben und arbeiten? Wie geht zuhören, das nicht nur das Eigene hört, sondern alles, das gehört werden will?

Es geht um Beziehung – zu sich selbst, zu anderen, zur Welt, in einem Gewebe, dass wir gemeinsam bilden und gestalten.

Wie der Sand am Meeresstrand sind wir Menschen unterschiedlich und einzigartig und bilden doch ein Ganzes. Der achtsame Blick auf die Einzigartigkeit und Schönheit jedes einzelnen Sandkorns und wie dieses in Verbindung mit den anderen steht, ist Detailarbeit, die Freude machen kann.

Dieser Blick stärkt die Einzelnen und webt den Boden für gemeinsames Handeln.

Um gemeinsam freudvoll miteinander zu sein, und erfolgreich miteinander zu handeln.