



# Theorie U auf dem Weg zu Personenzentrierten Organisation

Dr. Oliver Koenig

Tagung: „Zukunftsplanung bewegen Menschen,  
Organisationen, Regionen“

15.11.2013 Hamburg

# Guidelines

- „Make yourself the present of being present“!
- Persönliche Intention die eigenen Grenzen zu erweitern! Bereitschaft zur (Selbst-)Reflexion!
- Übernehmen Sie selbst die Verantwortung für ihr Lernen!
- Streben sie danach zu verstehen und verstanden zu werden

**Das was sein  
könnte**

**Das was wir  
uns  
vorstellen  
können**

**Das was  
ist**

***„Bevor ich zu einem Agent  
für Veränderung werden kann,  
muss ich mich zunächst selbst  
als Ziel für Veränderung begreifen“***

(Helen Sanderson 2009)

# Welchen Weg wollen wir gehen



Werden wir das, was wir wirklich anstreben, erreichen, in dem wir uns auf einer geraden Linie von dort bewegen, wo wir sind, in dem wir der Richtung, die wir eingeschlagen haben, weiter folgen und mehr von dem tun, was wir schon über viele Jahre gemacht haben?

Oder müssen wir Zeit und Energie investieren, um uns unter die Oberfläche unseres bisherigen Verständnisses der Möglichkeiten zu begeben, die wir für eine behinderte Person bisher wahrgenommen und von der aus wir Handlungen gesetzt haben? (John O'Brien)

# Ein Ausgangspunkt

Es gibt etwas  
was wir wirklich  
wollen

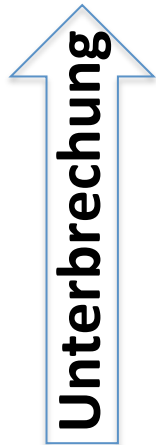


Wir sind nicht  
dort wo wir  
sein wollen



Das was wir  
jetzt machen  
bringt uns nicht  
dorthin wo wir  
sein wollen

Wir haben gerade eben erst angefangen, an der Oberfläche unseres Wissens zu kratzen. Wollen wir besser werden, sind tiefgreifende und herausfordernde Lernerfahrungen notwendig.



Inklusion ist wichtig, ist aber nicht unsere Aufgabe

A rightward-pointing arrow with a blue outline. The word "Verantwortung" is written horizontally inside the arrow in a bold, black, sans-serif font.

**Verantwortung**

Inklusion ist im Zentrum unserer Identität

A blue-outlined starburst shape with multiple points. Inside the starburst, the text "Zwei Dimensionen von Inklusion" is written in a bold, black, sans-serif font.

## Zwei Dimensionen von Inklusion

Wir wissen wie wir Inklusion unterstützen können, wir brauchen dafür nur noch die notwendigen Ressourcen.

# Der blinde Fleck

## Energie folgt Aufmerksamkeit



**ZIEL:** Fokus liegt auf den Ergebnissen und dem WAS wir durch unser Handeln erreichen



**PROZESS:** Fokus liegt auf dem Prozess und WIE der Anwendung von Methoden bzw. dem Einhalten von Vorgaben



**QUELLE:** Fokus liegt auf der Quelle unserer Aufmerksamkeit: Auf dem Ort von dem wir handeln wenn wir handeln



# Was ist die U-Theorie

- Eine Theorie und ein Denkraum um die tieferen Schichten unserer Aufmerksamkeit und Erfahrungen wahrzunehmen und darüber zu sprechen.
- Eine Methodologie um den inneren Ort von dem aus wir handeln zu verschieben, und von diesen tieferen Schichten der Aufmerksamkeit aus effektiver zu handeln.
- Ein Prozess/Phänomen als Teil einer globalen Bewegung profunde und nachhaltige individuelle, relationale und institutionelle Veränderungen zu erzielen.

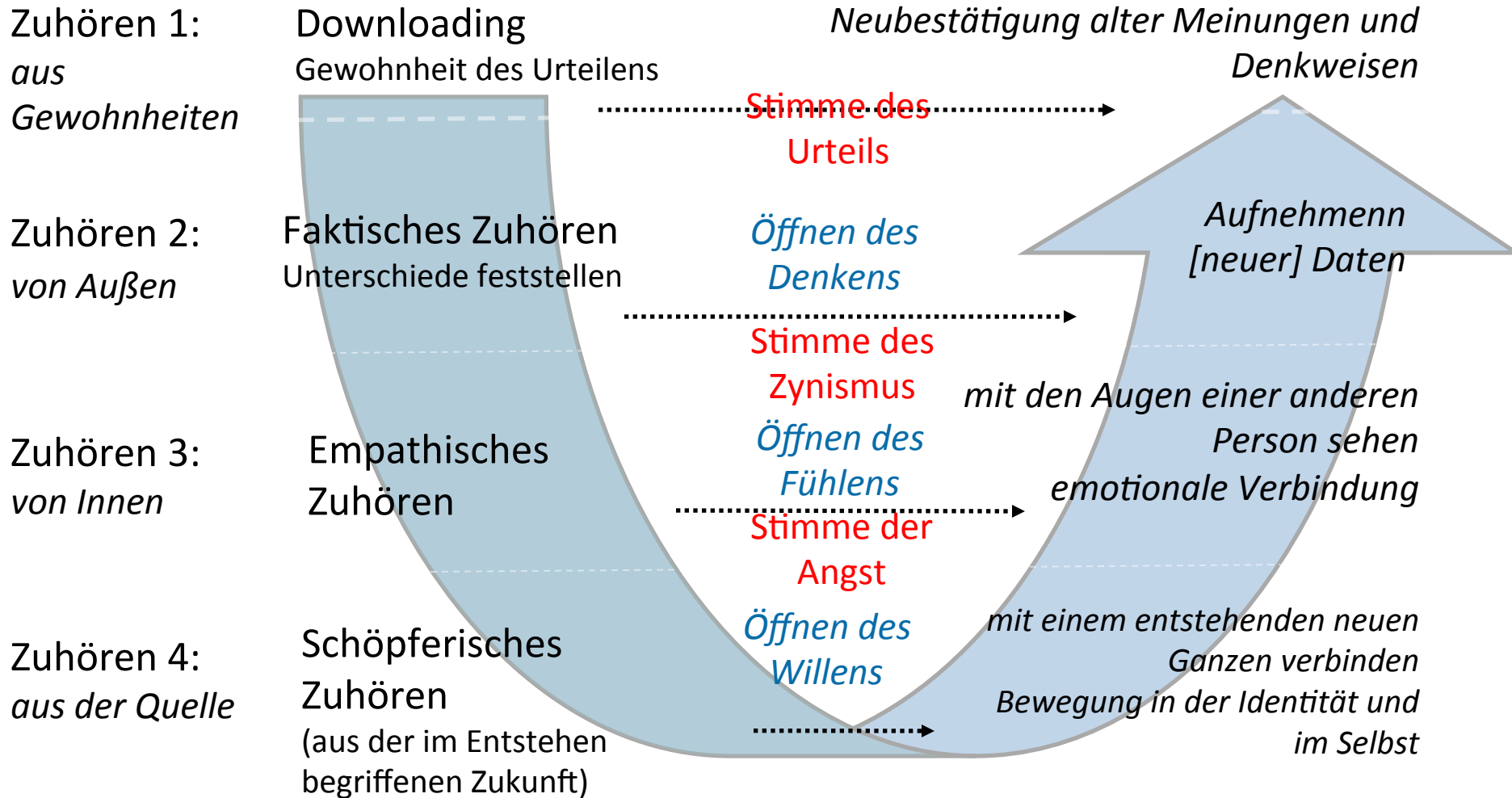
# Die Quelle von Veränderung



**Vom selbst – im Lichte der Vergangenheit**

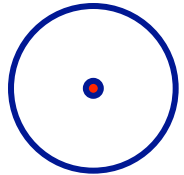
**Zum Selbst – im Lichte des höchstmöglichen  
Zukunftspotential**

# Ebenen & Qualitäten des Zuhörens

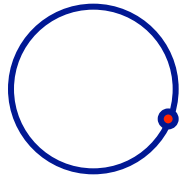


# Ebenen & Qualitäten des Gesprächs

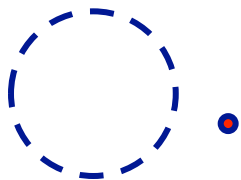
Feldstruktur der  
Aufmerksamkeit



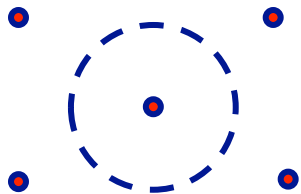
Ich-in-mir



Ich-in-es



Ich-in-Dir



Ich-im-jetzt

1

**Reproduzieren:**  
Nach dem Mund  
reden

Aus der Struktur sprechen, die sagt, was gehört werden will

Höfliche Floskeln, leere Phrasen

*Autistisches System* (nicht sagen, was man denkt)

2

**Debattieren:**  
Positionieren

Aus der Struktur sprechen, die sagt, was ich denke

Auseinandergelungene Sichtweisen: Ich bin meine Sichtweise

*Adaptives System* (sagen, was man denkt)

3

**Dialog:**  
Reflexives Erkunden

Aus der Struktur sprechen, die mich als Teil des Ganzen sieht.

Vom Verteidigen zum Erkunden der Sichtweisen

*Selbst-Reflektierendes System*  
(den eigenen Anteil erkennen)

4

**Presencing:**  
Schöpferischer Fluss

Aus der Struktur sprechen, die durch mich hindurch will  
Stille, kollektive Kreativität, Flow

*generierendes System* (Identitätsveränderung:  
authentische Selbst)

# Dialogspaziergang

- Beschreibe 1-2 Ereignisse in deinem Leben die dich und deine Vorstellungen geprägt haben!
- Was hat dich dazu bewogen die Arbeit die du heute machst zu beginnen, was waren deine Beweggründe, was wolltest du erreichen?
- Wenn du zurückblickst wie geht es dir damit jetzt, was ist dir jetzt wichtig? Was hat sich verändert und was waren die Auslöser?
- Was beobachtest du momentan an dir und eurer Organisation, wie geht es dir damit?

# Soziale Grammatik der (Anti-)Emmergenz



# Zweier Gespräch

- Wo und Wann beobachten Sie die Bewegungen des Anwesend- bzw. des Abwesendwerdens bei sich selbst und in ihren Organisationen?
- Wo kann es uns gelingen in unseren Systemen bewusst freie Räume des „Innehaltens“ zu schaffen und was müssen wir dafür loslassen?

# U-Prozesses: 5 Bewegungen

## 1. **Gemeinsame Intentionsbildung:**

Den gemeinsamen Grund entdecken und freilegen. Innehalten und hinhören zu was einen das Leben ruft!

## 2. **Gemeinsame Wahrnehmung:**

„Beobachten, beobachten, beobachten“: gehe zu den Orten und Menschen, die für Deine Situation wichtig sind und höre mit offenem Denken und Herzen zu.

## 3. **Gemeinsame Willensbildung:**

Geh zu einem Ort der Stille und lass das innere Wissen entstehen (Presencing).

## 5. **Gemeinsame Gestaltung:**

Umsetzung des Neuen, so dass Handeln und Wahrnehmung vom Ganzen her möglich wird

## 4. **Gemeinsames Experimentieren:**

Entwickle Prototypen von Beispielen des Neuen, um die Zukunft im Tun zu erkunden



# Veränderungen in Einrichtungen



Organisationen erkennen die Dringlichkeit von Veränderung und treffen wertegeleitete Entscheidung

4 + 1 Frage

Was haben wir versucht?	Was haben wir gelernt?
Worüber waren wir erfreut?	Worüber waren wir besorgt?

Was ist der nächste Schritt?

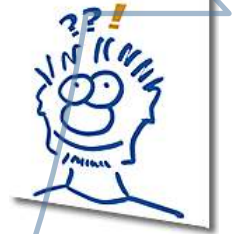
Robert Soderstrom Associates

Organisationen beginnen ihre bisherige Arbeit und die sie zu grundlegenden Annahmen zu reflektieren.

Organisationen bieten individualisierte Unterstützung und vielfältige Dienstleistungen in, mit & für das Gemeinwesen an



Organisationen lernen aus ihren neuen Erfahrungen



MitarbeiterInnen erlernen personenzentrierte Methoden und setzen sie für sich selbst ein

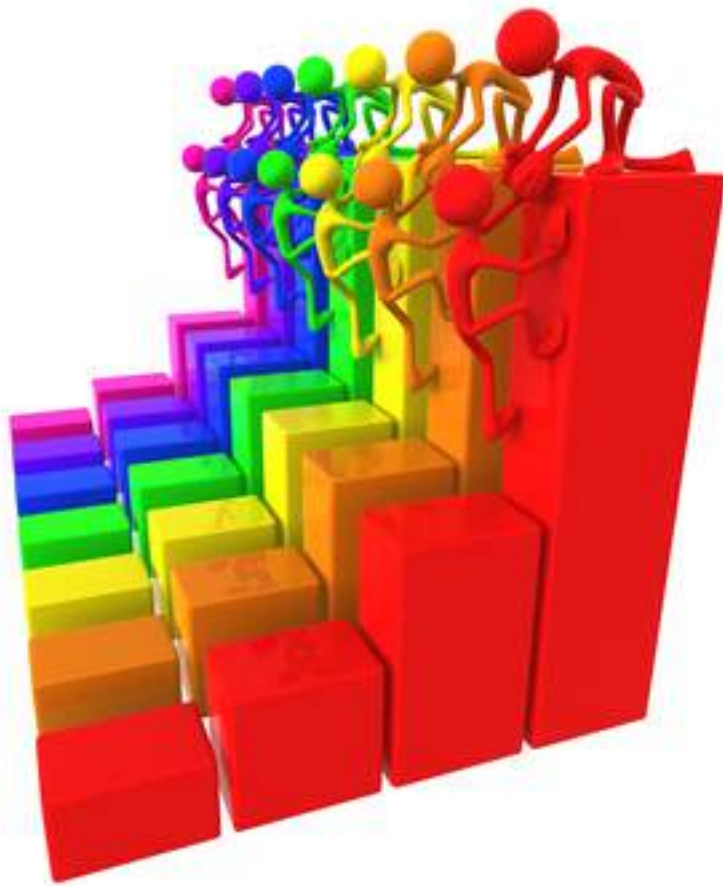
Prototypen neuer Unterstützung werden gemeinsam entwickelt und rasch umgesetzt



Organisationen binden alle in diesen Prozess ein

Organisationen bauen Brücken ins Gemeinwesen und erkunden gemeinsam neue Möglichkeiten





## **Leadership...**

... bedeutet Verantwortung dafür zu übernehmen andere Menschen zu befähigen für sich und andere im Lichte von Unsicherheit ihren wahren Zweck zu verfolgen.

...sich gegenseitig dabei zu unterstützen den „Preis des Lernens“ zu bezahlen“  
(Marshal Ganz)

Wirkliche Veränderung  
geschieht nur in Beziehungen  
die gleichermaßen unser Herz, unseren Verstand  
und unsere Hände im Tun ansprechen.  
Sie kann nicht verschrieben oder implementiert,  
nur eingeladen, willkommen geheißen  
und wertgeschätzt werden.  
(Beth Mount)

