

Das Kamel, der Löwe und das Kind

Anwesenheit und Kraftfeld

Selbstmanagement auf der Lebensbühne



von **Bernd Schmid und Joachim Hipp**

In Nietzsches »Also sprach Zarathustra« gibt es die Parabel vom Kamel, dem Löwen und dem Kind. Das Kamel lädt sich gerne alle Lebenslasten auf und entwickelt ein zähes Durchhaltevermögen. Der Löwe steckt herrschaftlich sein Revier ab und drängt allen seinen eigenen Willen auf. Das Kind will weder Kamel noch Löwe sein und zieht es vor, unbefangen und spielerisch durchs Leben zu gehen, um sich immer wieder aufs Neue zu entdecken. Zur Kernkompetenz der Lehrtrainer für systemische Beratung, Dr. Bernd Schmid und Joachim Hipp, gehört es, solche Lebensweisheiten zu sammeln und mit ihnen ihren Beobachtungssinn zu schärfen

Um sich innerhalb von Komplexität und Dynamik orientieren und einen eigenen Platz finden zu können, scheint es uns mehr und mehr bedeutsam, den Sinn für Wesentliches zu schärfen und Professionelle darin zu schulen, Wesentliches bei sich und anderen wahrzunehmen. Aber was bedeutet »Wesentliches« in einem wirklichkeitsnahen Rahmen?

Das Wesentliche

Bei der Frage nach dem »Wesentlichen« können wir nicht davon sprechen, dass wir eine Art objektive Realität herausfinden möchten. Erkenntnisse werden hierbei weder aus der Wirklichkeit heraus gefunden, noch in sie hinein erfunden. Wir können höchstens von einer Wechselbeziehung ausgehen, die sich am besten mit der Formulierung »Wirklichkeit finden« beschreiben lässt.

Die Wechselbeziehung von Erkennendem und Erkanntem deutet bereits darauf hin, dass Menschen sich nicht an das Wesentliche eines anderen Menschen oder einer Sache anschließen können, ohne dabei selbst wesentlich zu sein. Wenn ich anwesend bin, wenn ich daran angeschlossen bin, was meine

»Wenn Menschen in der Beziehung,
in der sie sich gerade befinden, nicht aufscheinen,
kann auch keine Wesensbeziehung entstehen«

Seele interessieren könnte, dann heißt »das Wesentliche finden« eine Wesensbeziehung zu meinem Gegenüber aufzubauen. Das Wesen der Dinge zu erforschen, ist deswegen interessant, weil auch ich dabei Wesentliches in mir entdecken kann.

Eine hilfreiche Metapher zu diesem Thema stammt von Peter Schellenbaum. Er weist darauf hin, dass Menschen das Sakrale oft in der Qualität der Gegenstände suchen. Ein Kruzifix hat beispielsweise vordergründig etwas Sakrales, ein Schraubenzieher dagegen erscheint profan. Diese Beschreibung geht allerdings fehl, indem sie Sakrales in den Eigenschaften der Objekte zu finden glaubt. Schellenbaum unterscheidet dagegen Wirk- und Dingbilder. Wirkbilder sind solche, die in der eigenen Seele etwas bewirken, wenn ich mich zu ihnen in Beziehung setze. In diesem Sinne kann auch ein Schraubenzieher ein sakrales Objekt sein. Ich erkenne beispielsweise mein eigenes Schicksal in dem Schraubenzieher, der so unermüdlich seinen Dienst tut, ohne dass jemals ein Mensch ein Gedicht über ihn geschrieben hätte. Ich begreife in diesem Objekt die Rolle einer Mutter, die an Krebs gestorben ist, nachdem sie nie aufschien und doch ein Leben lang gedient hat. Ein Kruzifix kann dagegen ein Dingbild sein, das zwar zu einem religiösen Kult gehört, aber die Seele trotzdem nicht bewegt.

Wird eine Wesensbeziehung zu einseitig, besteht allerdings die Gefahr, sich zu verlieren in dem, was dort ist. Die Jungsche Psychologie hat hierfür den Begriff der »Blendung« eingeführt: Ich suche das Wesentliche, indem ich mich beiseite lasse und mich zum Abbild von dem mache, was ich faszinierend finde. Wenn Menschen in der Beziehung, in der sie sich gerade befinden, nicht aufscheinen, kann auch keine Wesensbeziehung entstehen, und das Wesentliche geht verloren. Ich leuchte nicht mit in der Beziehung, sondern beginne geblendet zu sein von dem scheinbar höherwertigen Menschen.

Wenn man einen Menschen trifft, der vieles von dem verkörpert, was in einem selbst angelegt ist, besteht die Schwierigkeit darin, sich vom Anderen berühren zu lassen, ohne sich dabei im Anderen zu verlieren. Das Jonglieren mit dem Abstand macht die Sache wesentlich. Dieser Abstand kann durchaus auch variieren. Für eine Zeit kann es auch sinnvoll sein, voll identifiziert zu sein. Wie beim Verdauungsvorgang gilt es dann, darauf zu achten, dasjenige von einem abfallen zu lassen, was nicht das Eigene werden kann.

Anwesenheit und Kraftfelder

Die Frage nach der Bedeutung von Anwesenheit und Kraftfeldern für professionelles Handeln verdichtet sich in der praktischen Frage: Was muss ein Trainer, ein systemischer Berater können?

Anwesenheit und der Aufbau von Kraftfeldern sind zwei wichtige Parameter professionellen Handelns. Mit Anwesenheit ist gemeint, mit seinem Wesen da zu sein und Energie und Lust zu haben, das eigene Wesen zu verströmen. Anwesenheit meint in unserem Verständnis nicht die Verherrlichung

des Wesens an sich, sondern Anwesenheit bezogen auf die Rolle, in der man anwesend ist.

Der zweite bedeutsame Parameter ist der Aufbau eines Kraftfeldes. Mit Hilfe von Kraftfeldern kann die Vielfalt möglicher Prozesse in einer Gruppe geordnet werden. Wenn zu wenig Kraftfeld durch den Trainer erzeugt wird, versuchen die Seminarteilnehmer etwa mit ihrem eigenen Kraftfeld zusammenzuwirken und die Prozesse zu steuern. Das kann sehr gut gehen und zu einem tollen Gruppenerlebnis werden. Wenn die Beziehungsverhältnisse aber nicht genügend geregelt sind oder sich selbst organisieren, um einem der Kraftfelder Vorfahrt zu geben, kommt es oft zu Misserfolgen: Keiner hat ein genügend großes Kraftfeld aufbauen können, um die Prozesse zu ordnen.

»Natürliche« Autorität

Auf die Frage, wie man ein eigenes Kraftfeld aufbauen kann, gibt es keine einfache Antwort. Der Aufbau von Kraftfeldern ist so vielfältig, wie Menschen vielfältig sind. Der Begriff verweist darauf, dass über die Anwesenheit hinaus im sozialen Raum eine ordnende Kraft entsteht. Der Begriff der »natürlichen« Autorität weist vielleicht eine Verwandtschaft zu dem des Kraftfeldes auf. Viele Menschen kennen das Phänomen, von der Ausstrahlung eines Lehrenden ergriffen zu sein, ohne genau zu wissen, wovon man ergriffen wird. Ohne Kraftfeld würde dem Lehrenden vielleicht vorgeworfen, unverständliches Fachchinesisch zu reden. Mit Kraftfeld vertraut man sich jemandem an, lässt sich von etwas bewegen, was noch nicht das Eigene ist.

Manchen Menschen gelingt es, ein großes Kraftfeld aufzubauen. Dadurch vermitteln sie eine seelische Vielschichtigkeit und Dichte, die den anderen helfen kann, den eigenen Such- und Findungsprozess über Monate, vielleicht Jahre hinaus zu strukturieren. Es gibt Lehrer, die man in einem einzigen Seminar erlebt hat, die aber lebenslang die eigene Organisation mitprägen.

Die Gefahr von großen Kraftfeldern besteht darin, dass man sich darin nicht spiegelt, nicht standhält und kollabiert. Ein Beispiel: Die Menschen, die an einem Institut als Lehrtrainer arbeiten, finden das Kraftfeld eines Lehrenden gut und wollen mitwirken. Wenn sie in anderen Kontexten ihr Kraftfeld aufbauen, sind sie sehr erfolgreich. In diesem Institut aber entsteht das Problem, dass ihr Kraftfeld kollabiert. Sie fühlen sich hin- und hergerissen zwischen »Ich will der Kultur hier entsprechen« und der Gefahr, zu kopieren und nicht das Eigene zu finden. So entsteht ein Haltungsdilemma: »Ich will mir entsprechen, aber ich kann dieses Kraftfeld nicht richtig entfalten, weil hier ein anderes Kraftfeld herrscht, das ich gut finde und unterstützen will.«

In dieser Interferenz einen Weg zu finden, dauert selbst bei sehr gut ausgebildeten Leuten manchmal Monate. Erst dann wird ihnen möglich, in dem Kraftfeld hier das eigene Kraftfeld voll zu entfalten – mit einem eigenen Stil und komplettär zur Kultur des betreffenden Instituts. Manche schaf-

»Wenn mich ein Mensch mit einem Sektglas erwartet, ich ihm aber einen Eimer voll eingießen möchte, entstehen für uns beide Frustrationen«

fen es nicht. Diese Menschen merken, dass sie ihr Kraftfeld nicht entfalten können. Das Kraftfeld lediglich zu imitieren, funktioniert auch nicht, weil die Umgebung dies als Nicht-Anwesenheit bemerkt und sanktioniert.

Der Aufbau von Kraftfeldern

Entscheidend für den Aufbau eines Kraftfeldes ist, zu welcher Qualität von Kraft man sich eignet. Ist es meine Bühne? Passt meine Art, ein Kraftfeld aufzubauen, zu dem Ort und den Menschen, die sich dort bewegen? Bin ich dort mit meinen Lebensthemen zu Gange? Hier gilt es, sich immer wieder zu prüfen. Hängt mein Misserfolg damit zusammen, dass ich schlecht vorbereitet bin und mit meinen unleserlichen Flipcharts die Teilnehmer verprelle, oder damit, dass ich mich nicht auf der richtigen Bühne be-
wege? Passen die Arten, wie diese Menschen Kraftfelder aufbauen und Sinn suchen, mit meiner Art – noch nicht, nicht mehr, im Prinzip – nicht zusammen? Es ist also eine Frage des Selbstmanagements, sich über geeignete Bühnen klar zu werden und sich mit den Themen zu verbinden, die dem Holz, aus dem man geschnitzt ist, angemessen sind. Wenn mich ein Mensch mit einem

Sektglas erwartet, ich ihm aber einen Eimer voll eingießen möchte, entstehen für uns beide Frustrationen.

Daneben gibt es Variationen über die Lebensphasen. In späteren Lebensphasen lässt die notwendige Willenskraft, um Kraftfelder zu errichten, nach. Dinge, die leicht gehen, werden bevorzugt. Den Kutschbock zu verlassen und diesen den Jüngeren zu überlassen, mehr nebenher zu reiten und hie und da zu schauen, ob der Tross noch auf dem richtigen Weg ist, gehört zu Lebensphasen gemäßer Kraftfeldentwicklung.

Nietzsche hat in seinem Zarathustra für diese Formen menschlicher Entwicklung drei Bilder gefunden: das Kamel, den Löwe und das Kind.

- *Das Kamel* ist ein Bild für den, der sich Dinge auflädt, Pflichten übernimmt, Durchhaltevermögen entwickelt und dadurch viel in der Welt bewegt.

- Daraus entsteht die Kraft der *Löwen*, sich ein Revier herrschaftlich zu Eigen zu machen und diesem den eigenen Willen aufzudrängen.

- Danach kommt die Phase des *Kindes*, in der man weder Lust hat das Kamel noch den Löwen zu spielen. Man neigt vielmehr dazu, unbefangen und spielerisch zu leben, und verweigert dabei die Pflichten, um sich ein Stück weit zu verliehen und selbst neu zu finden.

Loslassen können

In unserer Gesellschaft tun sich die, die mal Kamel und Löwe waren, oft schwer damit, Kind zu werden, auch wenn sie es eigentlich wollen, weil sie dann ihre Löwenposten räumen müssten – mit den entsprechenden Veränderungen der Einkommensverhältnisse. Für Organisationen wäre es aber sinnvoll, wenn diese Übergänge schneller und fließender stattfinden könnten, damit die Menschen, die eigentlich keine Lust

mehr haben, den Karren zu ziehen, in begleitende »Beipferdpositionen« gehen können und die Jungen den Kutschbock erklimmen und mit ihren Muskeln spielen können.

Eine Organisation sollte alle drei Qualitäten integrieren. Das geht vermutlich um so besser, je mehr es eine Würdigungskultur gibt, in der durch Kontakt an den anderen Qualitäten Anteil genommen werden kann. Menschen können

dann auch an Qualitäten, die sie noch nicht aufweisen, partizipieren, sie miterleben und sich darin spiegeln, so dass die Impulse wach und lebendig bleiben. Wenn Weiterentwicklung ansteht, haben sie dann einen leichteren Weg, sich auf die neue Qualität zu beziehen. Sie müssen z. B. nicht weiter als Löwe auftreten, Konkurrenten vertreiben oder ein weiteres Revier erobern, wenn sie eigentlich nur spielen wollen.

Zur Kernkompetenz von Beratern gehört wohl, solche Lebensweisheiten zu sammeln und zum Gegenstand zu machen. Es tut uns und unseren Kunden gut, wenn diese Qualitäten in unserer professionellen Arbeit zumindest mit hindurchtönen. ■

Literatur

Bernd Schmid: *Wo ist der Wind, wenn er nicht weht* – Professionalität und Transaktionsanalyse aus systemischer Sicht, Junfermann, Paderborn 1994



Foto: David D. Luczyn