



[Home](#) > [Artikel](#) > [Wie wollen wir leben?](#)

Artikel

Wie wollen wir leben?

In unserer Welt wird wenig Rücksicht auf die Bedürfnisse vieler Menschen genommen wird. Dies sind wir so gewohnt, dass es uns meist gar nicht auffällt. Oder hat Sie mal Ihr Chef gefragt, "Wie geht es Ihnen eigentlich wirklich hier?" - oder ein Lehrer an Ihrer Schule, ein Professor an Ihrer Universität, Ihr Bürgermeister - schon die Vorstellung ist fast komisch, oder?

Wie es Menschen geht, interessiert nicht wirklich. Oft wird das Wohl der Minderheit einer Mehrheit geopfert oder umgekehrt. Oder es bestimmen gleich einzelne / wenige Menschen in Machtpositionen, was für die meisten Menschen gut ist. Derartige Strukturen werden auch als dominanzorientiert bezeichnet.

Wir sind überzeugt, dass dieses Modell des Zusammenlebens nicht notwendig ist und es eine lebenswertere Alternative gibt. Immer mehr Menschen möchten in ihren Lebens- und Arbeitsbereichen ein partnerschaftliches Modell leben, in dem die Bedürfnisse aller Menschen gleich wichtig genommen werden, unabhängig von Titeln oder Positionen.

Wenn wir Organisationen und Strukturen verändern wollen, brauchen wir klare Merkmale, an denen wir einen Übergang vom Dominanz- zum Partnerschaftssystem festmachen können. Dazu dient die folgende Aufstellung. Sie ist entstanden aus unserer Arbeit mit der Gewaltfreien Kommunikation, vieles davon wurde durch die Autoren Marshall Rosenberg ("Gewaltfreie Kommunikation") und Riane Eisler ("Kelch und Schwert") angeregt.

Merkmale von partnerschaftlich orientierten Systemen	Merkmale von dominanzorientierten Systemen
Sinn und Zweck von Organisationen ist die Erfüllung von Bedürfnissen.	Sinn und Zweck von Organisationen liegt in externen Zielen (Geld, Macht, Güter etc.).
Führung wird als (delegierte) Unterstützungsaufgabe gesehen.	Führung wird als Mittel gesehen, um Macht auszuüben und Privilegien zu erhalten
Führung durch „Macht-mit-Menschen“	Führung durch „Macht-über-Menschen“
Schützender Einsatz von Macht	Strafender Einsatz von Macht
Respekt vor Autorität	Angst vor Autorität
Motivation aus Einsicht (Erfüllung von Bedürfnissen)	Motivation durch Einsatz von Belohnung oder Strafe
Entscheidungen im Konsens (jeder kann mit der Entscheidung leben)	Autokratische Entscheidungsfindung
Regeln werden als Strategien verstanden, um Bedürfnisse zu erfüllen.	Regeln werden als Bewertungssystem („richtiges Verhalten“) verstanden.
Regelverletzungen und Fehler werden als wichtiges Feedback verstanden, um das Funktionieren der Organisation zu verbessern.	Regelverletzungen und Fehler werden als Ausdruck menschlichen Versagens verstanden, die eine Bestrafung verdienen.