

Marco Bettoni

## Teaminteraktionen aus radikal-konstruktivistischer Sicht

### AUSZUG

#### 4. Empfehlungen für erfolgreiche Teaminteraktionen

Die Frage ist dann: Wie schaffen wir erfolgreiche Teaminteraktionen?

Wenn wir uns darauf einigen, dass wir einen Ausgleich zwischen Humanität und Effektivität anstreben, wie verwirklichen wir ihn und wie kann der Radikale Konstruktivismus etwas dazu beitragen? Ich habe den Beitrag des Radikalen Konstruktivismus in der Form von Empfehlungen zusammengefasst, die aus den eingangs entwickelten Grundlagen abgeleitet werden können. Inspiriert wurde ich dabei auch von den Reflexionen über konstruktivistische Theoriegrundlagen die Sonja Radatz (Radatz, 2000: 32-55) für das Systemische Coaching entwickelt hat:

1. *Eine Übereinkunft darüber, wie die Dinge wirklich sind, ist eine Illusion*
2. *Wir können nicht wissen wie Menschen sind, nur wie wir sie erleben*
3. *Um ein Was zu kommunizieren muss ich über das Wie reden*
4. *Auch wenn wir objektiv Erleben, sind wir Teil unserer Erlebnisse => {Objektivität} in Klammern*
5. *Gemeinsame Bedeutungen (bzw. Modelle) setzen Anerkennung, Akzeptanz und Wertschätzung individueller Bedeutungen voraus*
6. *Gemeinsame Bedeutungen erfordern Beteiligung in einem kooperativen, kreativen Prozess*
7. *Hinter einer expliziten Aussage die Substanz des stillen Wissens nicht vergessen*

#### 4.1 Eine Übereinkunft darüber, wie die Dinge wirklich sind, ist eine Illusion

Eine Übereinkunft ist etwas, was man in einem Team immer wieder anstrebt oder anstreben sollte. Aber wenn man eine Übereinkunft in irgendeiner Sache anstrebt, so sollte man immer bedenken, dass sie nicht darüber sein kann wie die Dinge an sich sind. Es kann also niemals eine Übereinkunft über das Sein geben; das wäre illusorisch. Und wenn wir diese Illusion nicht aufgeben, dann ist es, wie wenn wir in der Wüste Wasser sehen und dahin in diese Richtung laufen um uns zu erfrischen. Beim Näherkommen erst sehen wir, dass diese Wahrnehmung eine Fata Morgana ist und sich das Wasser nicht erreichen lässt, sodass wir unseren Durst nicht stillen können.

Das ist das Problem mit der Illusion: Wir können zwar versuchen, die Übereinkunft darauf aufzubauen wie die Dinge wirklich sind, aber es wird schwierig sein. Was ich weiß beschreibt nicht die Dinge so wie sie an sich sind, es beschreibt lediglich die Dinge wie ich sie erlebe, wie ich sie also mental konstruiere. Objektiv ist die Wirklichkeit nur für mich – und sie ist dann das System meiner validierten (also nicht willkürlichen) Vorstellungen, das System der Vorstellungen, die sich in meinem Erleben bewährt haben. Wir können uns also nicht auf eine Wirklichkeit berufen, die für alle gleich sein sollte, sondern nur viele objektive Wirklichkeiten berücksichtigen. In einem Team sind also immer viele Wirklichkeiten gleichzeitig vorhanden.

Dabei handelt es sich für jeden Einzelnen stets um eine Objektivität in Klammern. Wenn nun im Team eine Übereinkunft gesucht wird, so sollte berücksichtigt werden, dass sie nicht darüber sein kann, wie die Dinge an sich sind. Gesucht werden sollte eher eine Übereinkunft darüber, wie die objektiven Wirklichkeiten der Teammitglieder kollektiv aufgenommen werden können, also kollektiv Sinn machen können: Es geht um einen Prozess der Abstimmung. Ich kann also nie davon ausgehen oder erwarten, dass alle Teammitglieder die Dinge so sehen, wie ich sie sehe. Wenn ich aber die Illusion habe, dass es so sein sollte, dann werde ich viele Enttäuschungen, Irritationen, Frustrationen, usw. in meinen Teaminteraktionen erleben.