



## Heike Pourian

Autorin und Wandelforscherin mit Heimat im improvisatorischen Contact-Tanz, den ich als Inspiration und Experimentierfeld für transformative Prozesse betrachte. Mit meiner Arbeit möchte ich dazu beitragen, dass sich die Ahnung in der Welt verbreitet, dem Sinnlichen, Lustvollen, Spielerischen könne unsere stärkste politische Kraft innewohnen: Was ändert sich, wenn wir uns der Vorstellung öffnen, das was uns wirklich nährt und lebendig macht, könne der Urboden für die Gestaltung unserer Gesellschaft sein? Aus dieser Haltung heraus habe ich das somatisch-politische Netzwerk *Sensing the Change* mitgegründet und die Praxis *Standing with the Earth* ins Leben gerufen.

<https://beruehrbarewelt.de>

<https://wahrnehmen.org/>

### 1. In welcher Situation und wem gegenüber hast Du dich das letzte Mal verletzlich gezeigt?

Das ist schwer zu beantworten – weil es für mich so selbstverständlich ist, das zu tun. Ich versuche in meinem Alltag eine Kultur der Verletzlichkeit zu leben, mit den Menschen, mit denen ich zusammenlebe.

Die letzte Situation war heute Morgen, als ich zu meinem Mitbewohner gesagt habe, „hey, sorry, ich war glaube ich gestern Abend ein bisschen motzig zu dir, weil mich das Chaos in unserer Küche angestrengt hat.“ Das ist schon Verletzlichkeit, wenn ich mein emotionales Zeug zu mir nehme. In dem Moment, wo ich sage, „Hey, sorry, da hast Du von mir eine Ladung abgekriegt, die Du nicht hättest abkriegen sollen“, mache ich einen inneren Vorgang von mir transparent. Bei Verletzlichkeit geht es darum, Dinge zu mir zu nehmen.

In unserem Team, in dem wir das „Wenn wir wieder Wahrnehmen“-Buch erarbeiten, fragen wir uns ständig, wie diese neue Kultur funktionieren kann: Natürlich entsteht dabei auch Reibung in Miteinander, wenn man eine neue Kultur im Umgang mit Buchvertrieb und Geld leben möchte. Der Raum zwischen den Systemzuständen ist ein anstrengender Ort – wo Reibung, Ungeduld und Projektionen entstehen können. Da ist es wichtig, sich selbst in diesem Raum anderen gegenüber verletzlich zu zeigen. Zum Beispiel, wenn ich bemerke, dass ich meine Wut über den ausbeuterischen Kapitalismus auf ein Teammitglied projiziert habe. Ich mache mich verletzlich, wenn ich mich nun daraufhin den Anderen damit und mit meiner Ohnmacht dem Finanzsystem gegenüber zeige. Wenn ich mich selbst als Lernende in einem Transformationsprozesse zeige –

mache ich mich verletzlich – nehme mein Zeug zu mir – und im Team gibt es einen großen Moment von Erleichterung.

## 2. Was bedeutet “Verletzlichkeit” (“Vulnerabilität”) für Dich?

**Ich unterscheide zwischen Verletzlichkeit und Verletztheit. Wir sind alle Verletzte – denn dieses ausbeuterische System hat uns alle an der ein oder anderen Stelle verletzt. Wenn ich mich verletzlich zeige, mache ich sichtbar, an welchem Punkt dieses System mich verletzt hat.** Das können gängige Dinge, sein wie Rassismus, Sexismus, Patriarchat - eigentlich alle „-ismen“. Es können aber auch andere Dinge sein, z.B. das Anerkennen, dass ich Kriegsenkelin bin – das Kind einer Frau, die Krieg miterlebt hat.

Ich darf anerkennen, dass die Tatsache, dass Krieg Teil meiner Geschichte ist, dazu geführt hat, dass meine Mutter an einer bestimmten Stelle nicht für mich da sein konnte. Diese Beziehungs- bzw. Bindungswunde hat mich geprägt. Das zeigt sich heute so, dass ich erlebe, wie in mir etwas wackelig wird, immer dann, wenn es Unsicherheit in einer Beziehung zu anderen gibt. Dies transparent zu machen - „so bin ich“ oder „so ist meine Art und Weise, wie ich einen Weg gefunden habe mit emotionalem Mangel in meinem Leben umzugehen“ – das ist Verletzlichkeit.

Ich zeige mich in meinem Geworden sein, und wie diese Kultur mich verletzt hat. Gleichzeitig setze ich voraus, dass mein Gegenüber in der Lage ist, oder bereit ist, sich auf diese Ebene einzulassen – also unser beider Geworden-Sein in dieser Kultur ebenfalls anzuerkennen. Ich muss achtsam sein, dass ich meinen Gegenüber da nicht überfordere. Wie weit geht denn diese Person mit?

## 3. Welche Voraussetzungen (in Dir, von Anderen, von außen, welche Art von Prozess) brauchst Du, damit Du dich in einer Gruppe / sozialen Situation (z.B. in einem Team) mit deiner Verletzlichkeit zeigen kannst?

Wichtig ist zunächst einmal zu verstehen, dass ich Verletzlichkeit nicht einfordern kann, ohne dass die Bereitschaft von der anderen Seite dazu auch da ist. Es gibt zwar die These: **Wenn ich mich verletzlich zeige, dann öffne ich auch die Tür für die Verletzlichkeit anderer. Das stimmt auch. Aber Verletzlichkeit kann auch zur Waffe werden, wenn ich mich Menschen gegenüber verletzlich zeige, die das noch überfordert, weil ihre Überlebensstrategie vorsieht, sich eher vor starken Gefühlen zu schützen** (z.B., weil ihr Nervensystem nicht in der Lage wäre, mit dem, was da innerlich hochkommt umzugehen). Unser Nervensystem ist intuitiv sehr klug. Wenn ich nicht anerkenne, dass andere Menschen eventuell (aus ihrem Geworden-sein) nicht in der Lage sind, sich der Verletzlichkeit zu öffnen, dann kann Verletzlichkeit auch überfordernd oder sogar verletzen wirken. Menschen – z.B. verschiedener Generationen oder sozialer Prägung sind da unterschiedlich offen.

Es ist was anderes, wenn Du in eine Kultur der Verletzlichkeit hineingewachsen bist. Das kann jemand kaum nachholen, der die meiste Zeit seines Lebens außerhalb eines solchen Feldes unterwegs war. Und auch ich – nach nun fast 30 Jahren Forschung in diesem Feld – bin nicht fertig damit.

Ich persönlich brauche vielleicht etwas andere Voraussetzungen, um mich verletzlich zu zeigen als andere Menschen. Zum Beispiel merke ich tatsächlich, dass es mir gegenüber Frauen leichter fällt, mich verletzlich zu zeigen, als mit Männern. Ich sehe da ein tiefes Geschlechterthema. Und ich merke, dass es mir mit jüngeren Menschen leichter fällt – weil ich den Eindruck habe, dass ich da mehr Kultur teilen kann.

Ich brauche eigentlich nicht sehr viel dafür, mich verletzlich zu zeigen. Weil es ein tiefes Bedürfnis von mir ist- eine große Sehnsucht. Und ich habe auch keine innere Checkliste von Bedingungen, die für mich erfüllt sein müssen – vielmehr ist es ein intuitives Gespür von Stimmigkeit, das mir sagt, ob in einer sozialen Situation der Boden für Verletzlichkeit da ist. Und wenn ich das spüre, dann kann ich auch recht schnell sein und mich auch wirklich seelisch nackt zeigen:

In meinem Buch „Wenn wir wieder Wahrnehmen“ zum Beispiel, da habe ich mich sehr verletzlich gezeigt. Das ging, weil ich beim Buchschreiben geborgen in meinem Kämmerchen saß, und während dessen nicht drüber nachgedacht habe, dass es vielleicht Menschen gibt, die mir und meiner Verletzlichkeit ablehnend begegnen würden. Und bisher ist es auch erst einmal geschehen, dass jemand meine gezeigte Verletzlichkeit gegen mich gerichtet hat. Das mag daran liegen, dass das Buch bisher überwiegend in einer recht achtsamen Subkultur gelesen wurde. Aber auch das ändert sich gerade. Und ein Freund sagte mir: „Heike, wenn das Buch jetzt in die Breite geht, zieh dich warm an...“.

Den Impuls mich nicht verletzlich zu zeigen habe ich eher in Räumen, wo mir Misstrauen oder eine gewissen Süffisanz entgegenkommt. Wenn Machtspiele und Statusspiele im Raum sind, werde ich sehr zurückhaltend.

Was es allgemein braucht, um Räume für Verletzlichkeit zu öffnen: Da bin ich sehr am forschen. Meine Seminare beginne ich meist mit einem Zettel, den ich an die Wand hänge, auf dem steht: **„Was brauche ich, um mich sicher zu fühlen?“. Dabei geht es nicht um eine durch Regeln gemachte Sicherheit, sondern um die von jedem Teilnehmenden individuell empfundene Sicherheit.** Denn ob ein Raum von unserem Nervensystem als sicher empfunden wird, kann individuell unterschiedlich sein. Und dann bitte ich alle Teilnehmenden auf diesen Zettel aufzuschreiben, für welche ihrer Sicherheitsbedürfnisse sie selbst sorgen wollen und was sie sich von den anderen Teilnehmenden wünschen (nicht erwarten!). Und wir diskutieren dann nicht, was aufgeschrieben wurde – sondern wir schreiben im Vertrauen, dass dadurch, dass diese Bedürfnisse transparent gemacht werden, im Raum eine höhere Achtsamkeit entsteht. **Es ist Teil der alten Geschichte, dass wir Sicherheit mit Regeln erzeugen können, die für alle gelten. Das geht nicht.** Denn die einen brauchen vielleicht, damit sie sich sicher fühlen, dass sie in einem Raum brüllen dürfen, während die anderen sich

wünschen das der Raum eher Stille hält. In so einem Fall können wir nicht mit pauschalen Regeln arbeiten- sondern müssen achtsam im Moment schauen, was geht und sinnvoll ist. **Sicherheit entsteht nicht dadurch, dass wir einheitliche Regeln finden, die jeder Eventualität vorbeugen – sondern dadurch, dass wir einander unsere Sicherheits-Bedürfnisse transparent machen.**

Und natürlich ist auch meine eigene Verletzlichkeit als Seminarleiterin, ein wesentlicher Beitrag dazu, wie der Raum sich dahingehend öffnet. Was zum Beispiel hilft, ist zu Beginn einer Gruppenarbeit schon direkt anzusprechen „hey, es kann sein, dass Du dich grade unsicher fühlst, hier mit so vielen Fremden Menschen – das ist Ok“... Je mehr Angebote ausgesprochen werden, weswegen man sich grade unsicher fühlen könnte – je Transparenz da hinein kommt - desto mehr können sich unsere Nervensysteme entspannen, weil sie begreifen, dass sie mit dem, was grade ist, da sein dürfen.

#### 4. Was schenkt bzw. ermöglicht es Dir, wenn Du in einer Gruppe / sozialen Situation mit deiner Verletzlichkeit da sein kannst?

Entspannung. Wenn ich spüre, dass ich alles sagen und zeigen darf, was in mir grade wirklich ist, dann hört mein System auf den Raum zu scannen und all die tausend Gedankenschleifen zu machen. Und dann entspanne ich mich – denn ich kann nun noch ein Stück weit mehr so hier sein, wie ich wirklich bin. Und muss nicht mehr darauf achten, dass ich so bin, wie ich mir vorstelle, dass die anderen mich haben wollen. Ich kann jetzt wahrhaftig anwesend sein – im Gegensatz zu dissoziiert – oder in einer Rolle, von der ich annehme, dass ich sie für andere spielen muss.

Wir nehmen in Unternehmen oft Rollen ein, die eigentlich gar nicht zu der Jobbeschreibung gehören, für die wir eingestellt wurden – sondern, weil wir davon ausgehen, dass wir diese Rolle in der vorhandenen Unternehmenskultur auch spielen müssen. Weil die Arbeits- und Unternehmenskultur oftmals sehr männlich geprägt ist, verbiegen sich leider viele Frauen in Führungspersonen – und meinen sie müssen taffer sein als sie sind. Dabei müssen wir keine Rollen ausfüllen, die nicht teil der Jobbeschreibung sind – tun es aber aus falschen Annahmen heraus. Oftmals fühlen Frauen in Führungspositionen sich genötigt, sich unverletzlicher zu zeigen, als sie es von ihrer Natur aus wollen. **In der Unternehmenswelt herrscht vielerorts noch der Fehlglaube, dass Professionalität unverletzlich und unemotional sei. Was wäre das für eine Kultur, in der emotionale Kompetenz ein Attribut von Professionalität wäre?**

#### 5. Welche Ansätze, Methoden und Übungen kennst Du, die Räume für Verletzlichkeit in sozialen Kontexten eröffnen und halten können? Worauf ist besonders zu achten?

Für mich entscheidend ist der Zugang über den Körper – der somatische Zugang: In meinen Workshops lade ich die Menschen immer wieder zu körperlichem Gewahrsein ein – gebe immer wieder Zeit, innezuhalten: „Spüre ich noch den Stuhl unter meinem Po?“

Ich sage seit 10 Jahren, dass das Somatische – dass wir unsere Körperlichkeit wieder wahrnehmen - in alle Wandelkontexte gehört. Mein Zugang war da der Contact-Tanz. Wenn ich das früher in wirtschaftlichen Zusammenhängen, zum Beispiel gegenüber Unternehmen äußerte, sagten noch viele „Nee, mit meinem Chef möchte ich nicht *Contact Improvisation*<sup>1</sup> tanzen...“.

Das wirft in mir die Frage auf: **Wieso denken, wir dass wir uns im „professionellen Kontext“ nicht berühren und anfassen dürfen?**

Nun verändert sich das. Es kommt immer häufiger vor, dass mich Unternehmen einladen. Gerade heute früh hatte ich ein Gespräch mit einem Geschäftsführer, der mir sagte, dass er sich für seinen Betrieb einen somatischen Input wünscht.

Das ist ein Wandelschritt, wenn sich Führende und Mitarbeitende in meinen Workshops auf Berührungen einlassen – z.B. am Anfang einfachen „Hand-an-Hand-Kontakt“. Und schon dabei können wir wertvolle Erfahrungen machen: **„Wie ist das denn, wenn wir damit aufhören, dass eine Person führt und die andere folgt? Wie ist das, wenn wir wirklich im Kontakt miteinander sind und beide wahrnehmen, wohin die Bewegung gehen will?“** Dabei merken Menschen: **Wir können Veränderung nicht rein kognitiv vollziehen.**

Es gibt in diese Richtung 1000 Spiele und Übungen, die uns ermöglichen in die körperliche Ebene einzutauchen. Dabei können wir aus den kognitiven Rollen, von denen wir meinen sie Ausfüllen zu müssen, herausschlüpfen. Das geschieht automatisch, wenn wir beginnen, wieder als die körperlichen Wesen, die wir sind, anwesend zu sein. Und eben dies fördert eine Kultur der Verletzlichkeit.

Das Wesentliche ist, dass wir dabei ein weites Gewahrsein entwickeln – und nicht, wie bisher, mit fokussiertem Blick auf eine Person schauen – sondern achtsam für das Ganze werden. Auch als Workshopleiterin brauche ich dieses Gewahrsein für die Gruppe: Was geht mit dieser Gruppe bzw. was geht nicht mehr? Wo sind Grenzen – und wo ist Scham im Raum?

Ich möchte also nicht pauschal für alle Unternehmen und alle Gruppen sagen: „Lasst uns alle miteinander Contact tanzen, dann wird das schon.“ Und – manchmal braucht es eben doch genau den Mut, genau das zu tun.

Wir haben neulich im Organisationsentwicklungsprozess einer Firma unseren „getanzten Vortrag“ aufgeführt. Bei diesem Format beschreibenden die Zuschauer, was

---

<sup>1</sup> Contact Improvisation ist ein zeitgenössischer Tanzstil, bei dem es um die aktive Entdeckung aller Bewegungsmöglichkeiten geht, die zwei oder mehr menschliche Körper im direkten Kontakt miteinander ausführen können.

sie im Tanz sehen – und sagen, was das mit ihrer Organisationskultur zu tun hat. Wenn man den Contact-Tanz vergleicht mit dem Miteinander in einem Unternehmen, kann man zu sehr spannenden Erkenntnissen kommen. Wir hörten von den Mitarbeitenden des Unternehmens, die zugeschaut haben, danach Sätze wie: „Dann müssten wir einander ja wirklich vertrauen – aber das macht mir Angst!“. Oder „Es hat mich so traurig gemacht, zu sehen, wie weit weg wir mit unserer Unternehmenskultur davon noch sind“. Und ja - der Weg ist für viele Unternehmen noch weit - aber nicht zu weit. Und ich erlebe in diesen Transformationsprozessen immer wieder Wunder.

**Für die Rolle der Prozessbegleitung ist noch wichtig, dass ich immer wieder transparent benenne, was grade in der Gruppe geschieht. Für den Kulturwandel brauchen wir diese Menschen, die in der Lage sind, die inneren Blockaden, die der Prozess mit sich bringt – transparent zu machen. Es braucht Prozessbegleiter, die in der Lage sind zu benennen – und auch transparent machen, was dieser Wandel ihnen selbst abverlangt hat. Es braucht Menschen, die in diesem Kulturübergang in Kontakt mit sich geblieben sind und nichts dabei von sich abgespalten haben – und deshalb den Übergang bei anderen auch spüren können.**

Für mich persönlich heißt das z.B., dass ich mich verletzlich zeige, in dem ich transparent mache, dass ich auch nach 35 Jahren Contact-Erfahrung noch immer Situationen habe, in denen ich wie am Anfang am Rand sitze und mich nicht zugehörig fühle, gar nicht reinkomme in den Tanz. Wenn ich mich als erfahrene Kursleiterin damit zeige – was geschieht dann?

**Es braucht eine ältere Generation, die Verletzlichkeit vormacht. Da sehe ich meine Rolle in dieser Gesellschaft.**

## 6. Welche Potentiale & Risiken siehst Du darin, Räume für Verletzlichkeit z.B. in Unternehmen oder am Arbeitsplatz zu schaffen?

**Potentiale:**

**Das größte Potential sehe ich in der Selbstermächtigung der Mitarbeitenden: Wenn ich beginne transparent zu machen, wie ich wirklich da bin, wenn ich aufhöre, so zu tun, als würde ich grade gut performend meine Stelle besetze, dann traue ich mich auch zu sagen und dafür einzustehen, wofür ich wirklich brenne: Und wie arbeiten wir denn, wenn wir wirklich tun, wofür wir brennen?**

Ich persönlich habe mir in meiner bisherigen Biografie immer wieder die Frage stellen dürfen: „Was ist mir wichtig?“ Das ist ein Privileg, das ich mir selbst geschaffen habe. Die meisten Menschen haben diese Freiheit und Herausforderung in ihrem Arbeitsleben nicht, sich wirklich zu fragen: „Wem und was möchte ich dienen, mit meiner Lebenszeit?“ Das werden Menschen eher tun, wenn sie ein Verletzlichkeits-offenes Arbeitsklima haben. Denn dann trauen sie sich.



**Das wird zu Umstrukturierung führen. Denn dann kommen die Menschen auch in ihr Strahlen, ihre Visionskraft, ihr Feuer: Denn dann sind Menschen mit ihrem Brennen – also mit dem, wofür sie hier (auf der Erde) sind – im Unternehmen, anstelle einer Rolle zu spielen. Das ist ein großes Potential, dass Menschen sich plötzlich mit ihrem Wesensgrund - „Weswegen bin ich wirklich hier?“ - im Unternehmen zeigen können.**

**Risiken:**

Ganz ehrlich glaube ich, dass es Unternehmen, so wie wir sie jetzt haben, nicht mehr geben wird, sobald wir eine Kultur der Verletzlichkeit hineinwachsen. Denn, in dem Moment, wo ich wirklich verletztlich werde, werde ich auch empfindsam für die Gewalt des kapitalistischen Wirtschaftssystems, das ausbeuterisch ist. Und es gibt im Moment kaum Unternehmen (auch nicht in der anthroposophischen Bewegung), die nicht irgendwo ausbeuterisch tätig sind – weil sie sonst nicht marktfähig wären. In dem Moment, wo ich mich verletztlich mache – öffne ich mein Empfinden für die Ungerechtigkeit und Grausamkeit der ausbeuterischen Systeme - und kann dann irgendwo nicht mehr mitgehen. Denn ich kann ja nicht mich selbst verletztlich machen ohne empfänglich zu werden für die Verletzlichkeit der Erde. Und so werden wir sehr schnell dahin kommen, dass Menschen beginnen Dinge zu hinterfragen, die im Moment noch normale Unternehmenspraxis sind. Und dies wird dann dazu führen, dass Unternehmen von innen heraus „regenerativ“ werden müssen.

Mit „regenerativ“ meine ich, dass sie mehr als nur „nachhaltig“ sind, also mehr als langanhaltend beständig. Nachhaltig reicht nicht mehr – die Zeit der Nachhaltigkeit ist vorbei. Wir brauchen jetzt eine regenerative Kultur. Eine Kultur, die anerkennt, wie ausbeuterisch unser Lebensstil war - und jetzt heilsam unterwegs ist. Der Fokus schwenkt also von der Ertragsmaximierung auf den Humusaufbau. Von der Nutzung hin zu Heilung der von uns ausgenutzten sozialen, ökologischen und kulturellen Systeme. Damit das möglich wird, braucht es die Bereitschaft anzuerkennen, was wir zerstört haben durch unsere bisherige Lebens- bzw. Wirtschaftsweise. Und wenn in einem Unternehmen ein solches Bewusstsein entsteht, wird das eine einen krassen Transformationsprozess auslösen. Und eben dies könnte jemand, der eine Firma leitet und in ihrer alten Form und Gewinnorientierung erhalten soll - als Gefahr sehen.

7. Welche Menschen/Autoren/Werke waren/sind für Dich inspirierend, was den Umgang mit Verletzlichkeit angeht? An wen sollten wir diese Fragen auch noch stellen? (gerne Kontaktdaten nennen).

- Gewaltfreie Kommunikation nach M.M. Rosenberg
- Christina Svane, <http://sarma.be/docs/3266>
- Marica Bodrozic: „Die Arbeit der Vögel“
- <https://www.ndr.de/kultur/buch/tipps/Die-Arbeit-der-Voegel-Literarischer-Schatz-von-Marica-Bodroi.arbeitdervoegel100.html>

- Die Botschaft der Kogi
- Miki Kashtan <https://mikikashtan.org/>
- Dolores Richter: Buch „Liebe als Soziales Kunstwerk“:  
<https://www.youtube.com/watch?v=rwf5yPSqyjg>
- Angela von Rotz – Empfindungssprache / Traumasensible Arbeit in Gruppen  
<https://www.angelavonrotz.ch/>