

Trainertreffen Niederkaufungen 09. - 10.10.2014: Die Zukunft des CNVC

Wie können wir uns als GFK-Trainer organisieren?

Ein selbstorganisierter Prozess in Selbstorganisation

Mein ganz persönlicher Versuch einer Reflexion

Vom 9 bis 10. Oktober 2014 trafen sich in Niederkaufungen geschätzte 40 GFK-TrainerInnen zum Austausch über die Frage: Wie sieht die lebendige GFK-Organisation aus, die wir uns wünschen? Wie kann es mit dem CNVC weiter gehen?

Entwicklung des CNVC von Anfang bis heute

Monika Flörchinger gab einen kurzen Rückblick über die Entwicklung des CNVC vom Anfang bis heute: Marshall zog hinaus in die Welt und hat so viel Energie verbreitet, dass die Strukturen nicht hinterher gekommen sind. Überall auf der Welt wollten Menschen GFK lernen. Irgendwann hat Marshall Geld geschenkt bekommen und damit das CNVC gegründet.



Das CNVC war dann einerseits Verwaltungsbüro für Marshalls Aktivitäten und andererseits weltweite Organisations- und Zertifizierungszentrale. Die ersten Zertifizierungen liefen sehr einfach ab. In Eigenregie hat Marshall die Zertifizierung an Menschen verteilt, die er von der persönlichen Zusammenarbeit her kannte: dich kenne ich, du arbeitest in meinem Sinn, du bist jetzt zertifiziert.

Er wollte gewährleisten, dass zertifizierte Trainer nicht nur die 4 Schritte, sondern auch die Haltung der GFK lehrten. Zertifizierte Trainer sollten keine „Giraffenpuppen“ trainieren. Qualitätssicherung durch Prüfung durch den Erfinder.

Die GFK-Trainergemeinde wuchs und wuchs und wuchs. Und Marshall wurde bewusst, dass sein persönlicher Wirkungskreis endlich war und er wollte sicher sein, dass die Qualität von Trainings mit dem Namen „Gewaltfreie Kommunikation“ weiterhin gewahrt war. Also wurden „Assessorinnen“ ins Leben gerufen, die unabhängig von seiner Person den Prozess der Zertifizierung begleiten und beurteilen sollten. Qualitätssicherung durch Delegation.

Marshall ist mittlerweile nicht mehr aktiv tätig und es stellt sich die Frage, wie es mit dem CNVC weiter gehen kann.

Deswegen hat die 3 bzw. 4-köpfige Verwaltung („Board“) in Albuquerque einen computergestützten Prozess initiiert, der weltweit durchgeführt wird (synamin), um alle Menschen mit einzubeziehen und anders – als Marshall es tat – die Legitimation von unten zu haben. Einhellige Meinung in Niederkaufungen war, dass die Intention dieses Prozesses zwar anerkennenswert ist, die Durchführung aber computertechnische Schwächen aufweist. Die TeilnehmerInnen sind mit ihren Möglichkeiten der Beteiligung sehr unzufrieden. Qualitätssicherung durch Legitimation durch die Basis.

Ein selbstorganisierter Prozess in Selbstorganisation

40 TeilnehmerInnen inklusive Organisationsteam in Niederkaufungen standen also vor der Frage: Wie kann sich eine amorphe Gruppe von mehreren TeilnehmerInnen strukturieren, ohne dass die Struktur von oben bestimmt ist? Das strukturelle Ergebnis sollte Verbindung ermöglichen, den Informationsfluss gewährleisten, Klarheit und Orientierung bieten etc.

40 TeilnehmerInnen schienen ausreichend, um die Antwort auf diese Frage nicht nur theoretisch zu erörtern, sondern induktiv, experimentell und exemplarisch anzugehen.

Das Kaufunger Orga-Team begleitete also 40 TeilnehmerInnen bei der Durchführung eines bis dato einmaligen Experiments in Selbstorganisation. Wir versuchten die Quadratur des Kreises. Wir wollten mittels eines selbstorganisierten Prozesses herausfinden, wie sich eine Gruppe selbst organisieren kann.



Zweidimensionale intuitive Herangehensweise

Der Prozess begann – wie in unserer Branche nicht unüblich: in Kleingruppen – mittels Tun – mit Stiften und Papier – und mittels Selbstüberwindung.

Das Orgateam lud die TeilnehmerInnen dazu ein, in Kleingruppen ein Bild zu malen, welches folgende Fragen beantwortet:

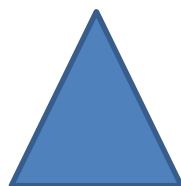
1. Wie sieht die lebendige GFK-Organisation aus, die ich mir wünsche?
2. Was ist dann möglich?
3. Wo sehe ich mich?

Herausgekommen sind schöne bunte Bilder, zum großen Teil abstrakt, mit Spiralen, Linien, Kreisen, Netzen und andere geometrische Figuren zeigen. Eine Art Gustav Klimt –nicht ganz so eckig und verschlungener.



Nach Vorstellung der Bilder im Plenum erhielten wir Grundlagenwissen über menschliche Strukturen.

Gabriel Fritsch malte ein Dreieck.



Dazu erhielten die TeilnehmerInnen folgenden theoretischen Input:

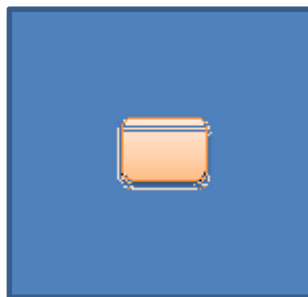
Wir leben uns in einer Dominanzkultur. Die Gesellschaft und ihre Gruppen sind hierarchisch organisiert. Dort werden Funktionsrollen vergeben.

Oben gibt es wenige Plätze. Da sitzt die Führung. Es gibt auch oft Gerangel. Unten ist die Basis. Da sind die, die weniger zu sagen haben oder zu sagen haben wollen.

Es gibt welche, die befinden sich am Rand des Dreiecks. Das sind die sogenannten Randgruppen. Die wollen das System abschaffen. Doch Rebellion gegen das System bestätigt das System.

Wir sind in diesem System aufgewachsen und tragen das Modell dieser Art der Organisationsstruktur in uns.

Gabriel Fritsch malte ein Viereck und in das Viereck ein weiteres Viereck:



Die TeilnehmerInnen erhielten folgenden theoretischen Input:

Es gibt einen räumlichen Raum und einen sinnlichen Raum. Räumlicher Raum ist die Anordnung der Strukturen. Sinnlicher Raum sind die Eigenschaften der Personen, die sich im Raum befinden. Es braucht beide Räume, damit Entfaltung möglich ist.

In einer Dominanzkultur werden Funktionsplätze vergeben. Ich bin der Direktor und du machst das Marketing, du das Controlling und du den Verkauf. Ich bin das Orga-Team bzw. die ModeratorIn und strukturiere zeitlich und räumlich unseren Tag. Wenn wir die Raumstruktur kennen, kennen wir auch unsere Rolle.

Es gibt also ein

1. Pseudoteam mit Funktionsrollen

Wird die Raumstruktur aufgelöst, dann gibt es

2. Chaos
3. Leere, Stille
4. Team mit Inspiration

Ob wir das alle wirklich verstanden haben und ob ich hier das widergebe, was Gabriel gesagt und gemeint hat, lasse ich offen. Ich habe das geschrieben, was ich verstanden bzw. in Erinnerung habe.

Erfahrung, wie Räume Erfahrungen schaffen

Die vielen Fragezeichen der TeilnehmerInnen wurden dann mittels Tun beantwortet. Wir gingen zur dreidimensionalen Darstellung der aktuellen herrschenden Dominanzkultur über.

Alle TeilnehmerInnen saßen am Rand des Raumes an den 4 Wänden platziert. In die Mitte des Raumes stellte Gabriel 4 Stühle, mit der Sitzfläche zueinander gewandt. Die Stühle standen stellvertretend für die 4 Mitarbeiter, die aktuell die Funktionsrollen des Boards in Albuquerque repräsentieren.

Jeweils 4 TeilnehmerInnen setzten sich in die Mitte und teilten uns ihre Gefühle mit:

Die TeilnehmerInnen in der Mitte fühlten sich stark und arbeitsfähig, da sie einander zugewandt waren. Sie hatten aber keinen Kontakt zu den restlichen 36 bzw 40 TeilnehmerInnen, die immer noch auf ihren Stühlen an der Wand saßen.

Die TeilnehmerInnen im Außenkreis fühlten sich ausgegrenzt, lustlos, unbeteiligt, schlaff, uninteressiert.

Wir experimentierten mit der Sitzanordnung:

Wir drehten die Stühle mit der Sitzfläche nach außen zu den anderen TeilnehmerInnen. Dies schaffte Verbindung, hinderte aber die TeilnehmerInnen in der Mitte an ihrer Arbeitsfähigkeit.

TeilnehmerInnen gingen von außen dazu und setzten sich bei den 4 mittigen Stühlen auf den Boden. Das fühlte sich für einige stimmig an. Manche fühlten sich bedrängt, manche ausgeschlossen.

Das Resümee dieser Einheit war:

Der Raum und dessen Inventarisierung gestalten Prozesse. Lebendige Räume haben keine Statik. Lebendige Räume haben eine Dynamik.



Jeder TeilnehmerIn war klar: Solange wir die Raumstrukturen nicht ändern, gibt es keine zufrieden stellende Lösung für eine gute Selbstorganisation.

Wir wussten also, dass es SO nicht gehen kann, nicht in hierarchisch angeordneten Strukturen. Wir hatten keine Ahnung, wie es ANDERS gehen könnte, eine lebensdienliche Raumstruktur zu schaffen.



Ein selbstorganisierter Prozess herauszufinden, wie Selbst-Organisation funktionieren kann

Am Freitagmorgen startete dann das Live-Experiment.

Die Organisatoren luden die TeilnehmerInnen ein, folgende Thematik zu bearbeiten: was wünsche ich mir von einer lebensdienlichen Struktur? Diese Frage sollte zuerst in Kleingruppen zu dritt beantwortet werden, dann zu 6. indem sich jeweils 2 Kleingruppen zusammenschlossen. Darüber hinaus gab es keinen inhaltlichen Input, was die TeilnehmerInnen tun bzw. wie sich gruppieren sollten. Die Organisatoren erklärten ausdrücklich, dass sie die Rolle des Organisationsleiters ablegten und die Verantwortung für das weitere Prozedere auf die TeilnehmerInnen übertrugen.

Das einzige Fixum war 13:00 Uhr Mittagspause. Bis dahin galt es immerhin fast eineinhalb Stunden (90 Minuten!) Zeit und Raum zu füllen.

Das Arbeiten in Kleingruppen zu dritt und zu sechst verlief prima. Ergebnisse wurden auf Moderationskarten notiert, weiter getragen und diskutiert. Dann lösten sich die Kleingruppen auf. Es gab zwei Gruppen zu ca. 8 Menschen, die intensiv am Thema arbeiteten und mehrere Menschen, die zu zweit, zu dritt zusammen standen – und auch über andere Themen sprachen. Manche Menschen blieben die ganze Zeit an ihrem Standort, manche wechselten ihn. Manche schlossen sich erst der einen Gruppe an, dann der anderen oder beobachteten einfach.

Dieses muntere Treiben ging tatsächlich 90 Minuten bis zur Mittagspause. Am Nachmittag starteten wir mit einer frei moderierten Feedbackrunde zum Vormittag. Danach galt es wieder eineinhalb Stunden (90 Minuten!) ohne Moderation zu füllen. Das Orga-Team immer noch als TeilnehmerInnen unter uns gemischt.

Einige TeilnehmerInnen waren genervt und fanden es blöd, einfach nur rumzusitzen, ohne dass jemand Raum und Inhalt vorgab. Einige TeilnehmerInnen waren aufgeregt und neugierig und wollten

wissen, wie es weiter gehen könnte. Aber uns allen war unwohl. Denn – das hatte uns Gabriel mit auf dem Weg gegeben:

Wen wir den Raum des Sicherer verlassen, fühlen wir uns unwohl. Wenn wir in den Möglichkeitsraum gehen, fühlen wir uns ängstlich, weil wir nicht wissen, wie es weiter gehen kann.

Einige TeilnehmerInnen fanden die Situation so beängstigend, dass sie drauf und dran waren, den Raum einfach zu verlassen.

Im Rückblick frage ich mich: Hatten wir zu diesem Zeitpunkt noch die Aufgabe parat? Wussten wir überhaupt noch, um was es ging?

Wir waren Astronauten der Selbstorganisation, die schwerelos im luftleeren Raum schwebten.



Eine rief: „Ich hätte große Lust, da weiter zu machen, wo wir vormittags aufgehört haben.“

Aber keine ging, um dort weiterzumachen, wo wir aufgehört hatten.

Eine andere rief: „Ich möchte gern noch mal ein paar andere Stellungen mit den Stühlen ausprobieren!“

Aber sie lud die TeilnehmerInnen nicht zum Ausprobieren ein.

Eine andere rief: „Ich würde gern den Raum zusperren, den Schlüssel wegwerfen und schauen, was passiert.“

Ein aufgeregtes Gemurmel ging durch den Saal. Aber niemand stand nicht auf, um den Raum abzusperren.

Eine andere rief: „Wir brauchen einen Moderator!“

Doch keine war bereit, Moderator zu sein.

Eine andere rief: „Das entscheiden wir jetzt mal mit Systemischem Konsensieren!“

Die Gruppe konsensierte, sie möchte mit Moderator weitermachen. Aber niemand moderierte.

Eine andere rief: „Orga-Team. Jetzt ist Schluss! Ihr seht doch, dass wir hier nicht weiterkommen. Das bringt doch alles nichts. Wir beenden den Prozess und geben ihn an Euch zurück. Wir brauchen eine Führung! Bitte übernehmt das sinkende Schiff!“

Wo kämen wir hin, wenn jeder sagte, wo kämen wir hin und keiner ginge, um zu sehen, wohin wir kämen, wenn wir gingen.

Kurt Marti

Wir erlebten an Haut und Haaren, wie hilflos wir es sich anfühlte, wenn keiner wusste und keiner sagte, wie es weiter geht. Für viele war es kaum auszuhalten.

Doch wir alle waren uns bewusst:

Wir fordern Dinge heraus, indem wir Dinge tun, die wir nicht tun mögen. Es entsteht Reibung, wenn wir etwas Neues versuchen, was wir nicht kennen. Wenn wir den Schmerz aushalten, nicht zu wissen, wie es weiter geht, dann geschieht Wachstum.

Gabriel Fritsch

Da sagte Irmtraud Kauschat, die reell Mitarbeiterin im Board in Albuquerque war und wohl die größte Betroffenheit hatte: „Also, ich setze mich jetzt in die Mitte und schaue, was passiert.“

Irmtraud setzte sich in dem Raum auf den Boden. Dann geschah etwas, womit niemand gerechnet hatte und was niemand hätte planen können. Innerhalb von wenigen Sekunden (!) hatten sich die restlichen TeilnehmerInnen im Raum formatiert: zu Kleingruppen, zu zweit oder zu dritt. Alle TeilnehmerInnen hatten einen Platz gefunden, der ihrer aktuellen Befindlichkeit entsprach. TeilnehmerInnen verließen eine Gruppe, gesellten sich zur anderen, übermittelten Informationen oder luden zur Selbstreflexion ein.

Es entstand räumlich ein ähnliches Bild, wie wir es am Anfang des Prozesses mit Stiften auf Papier gemalt hatten: frei, fließend, dynamisch, lebendig.



Mir war von Anfang an klar, dass letztendlich räumlich eine ähnliche Struktur entstehen musste, wie wir sie bereits zweidimensional gemalt hatten. Ich hätte diese Struktur gern mittels Moderation geschaffen. Jetzt wurde mir klar, dass ich damit einem Denkfehler unterlag. Ich trug das traditionelle Bild einer hierarchisch geführten Struktur in mir. Ich hatte ein lebendiges System mit Hilfe des alten Systems hierarchisch schaffen wollen. Doch lebendiges Wachstum lässt sich nicht von oben schaffen.

Es hätte auch anders gehen können

Wenn eine andere TeilnehmerIn mehr Energie gehabt hätte, dann hätte unser Live-Experiment auch anders ausgehen können. Wenn eine TeilnehmerIn die Energie zur Moderation gehabt hätte, dann hätte sie mit Sicherheit moderiert. Welche Themen hätte sie moderiert? Zu welchem Ergebnis wäre sie mit der Moderation gekommen? Hätte sich die Gruppe mittels Moderation auch in die Haare kriegen können? Hätte es dann Konflikte gegeben?

Was waren die Ursachen, dass sich auf einmal alle frei formatierten, wie sie es bereits am Vormittag getan hatten?

Mein ganz persönliches Resümee ist: Die Person mit der größten Energie ist losgegangen ist und hat einen Impuls gesetzt. Andere mit weniger Energie haben sich frei formatiert. Sie haben sich ihren Platz in dem System gesucht, der nicht von „Funktionsrollen“ bestimmt war, aber ihrer inneren Energie entsprach.

Alle TeilnehmerInnen, die sich im abendlichen Feedback geäußert haben, waren mit dem Ergebnis des Nachmittages zufrieden und erleichtert.

Was sagt uns das für die Wirklichkeit?

Vieles, was ich im Seminarraum „4 Jahreszeiten“ in Niederkaufungen an Selbstorganisation erlebt habe, erlebe ich auch in der wirklichen Organisation der GFK-Trainer.

Es gibt kleinere und größere Netzwerke deutschlandweit, mit Sicherheit auch in anderen Nationen und weltweit (ohne es zu wissen, gehe ich davon aus). Zwei deutsche Gruppen organisieren jeweils einmal jährlich ein Trainer-Treffen. In jüngster Zeit kommen Fachverbandstagung und GFK-Kongress hinzu. Dazu kommen unzählige regionale Trainertreffen. All diese Treffen sind nicht von oben angeordnet. Sie sind selbstinspiert und freiwillig aus Bedürfnissen der GFK-Trainer entstanden. Genauso wie die Teilnehmer selbstinspiert und freiwillig daran teilnehmen (soweit ich es weiß).

Menschen, die die Energie haben, stellen den Raum zur Verfügung, laden zum Treffen ein (setzen sich wie Irmtraud in die Mitte) und erzeugen einen Sog, der dankbar von anderen angenommen wird – oder auch nicht. Letztere Menschen haben gerade eine andere Priorität (Dynamik der Selbstorganisation).

Wir tauschen uns aus, untereinander, mit anderen Professionen, national und international. Ich denke z.B. an die Weiterentwicklung der Gewaltfreien Kommunikation durch Robert Gonzales. Allerorten kombinieren GFK-Trainer die GFK mit Elementen aus der Systemischen Therapie. Im Mai kommen GFK-Trainer aus den U.S.A. nach München und geben ein Seminar. Sie verbinden GFK und Neurobiologie miteinander.

Ich finde, unsere GFK Organisation trägt wunderschöne Blüten.



Was ich noch – voller Wertschätzung - gedacht habe: schaut Euch diese Menschen an! Welche andere Berufsgruppe, z.B. Psychologen, Therapeuten, Coaches, Mediatoren etc. macht sich solche Gedanken und lässt sich in EIGENVERANTWORTUNG auf einen solchen Prozess ein, wie wir es diese zwei Tage in Niederkaufungen getan haben? Welche andere Berufsgruppe ist bereit, die Quadratur des Kreises zu versuchen? Und welche andere Berufsgruppe ist so wie wir daran interessiert, Austausch, Vernetzung, Verbindung und Gemeinsamkeit weltweit zu pflegen?

Offene Fragen

Meine Erfahrungen in Niederkaufungen haben mich nicht unberührt gelassen. Seitdem trage ich einige Fragen mit mir herum?

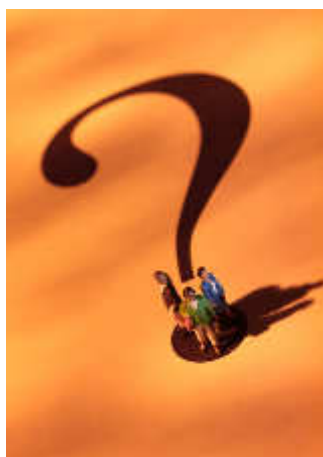
Brauchen wir überhaupt ein Zentrum in Albuquerque? Wenn ja, wozu? Welche Bedürfnisse erfüllen sich, wenn es ein Board/Verwaltungszentrum gibt, das weltweit organisiert und zertifiziert?

Kann Informationsfluss, Verbindung, Vernetzung, Lernen nicht auch selbstorganisiert stattfinden? So wie es jetzt auch schon stattfindet? Können wir dieses Vertrauen in die Eigenverantwortung und Integrität des einzelnen haben? Wie gehen wir damit um, wenn es dann tatsächlich passiert, dass Trainer nicht in unserem Sinn von Integrität verhalten?

Welchen Sinn hat die Zertifizierung?

Brauche ich von jemanden – vom wem? – einen Stempel, der mich als GFK-Trainerin zertifiziert? Begebe ich mich nicht dadurch wieder in ein hierarchisch organisiertes System, indem andere Menschen über meine Rolle, meine Funktion, meine Fähigkeiten als GFK-Trainerin entscheiden? Lege ich dadurch nicht ein Stück Eigenverantwortung ab?

Nach welchen Richtlinien kann und soll zertifiziert werden? Wer legt die Richtlinien fest – jetzt, da der Erfinder nicht mehr aktiv ist. Die einfachste Antwort wäre: so wie bisher. Aber entspricht ist das nicht wieder traditionell und statisch?



Kann man überhaupt an Richtlinien festmachen, ob jemand die GFK-Haltung trägt oder Giraffenpuppe ist?

Sollte man positive Richtlinien bestimmen, die die GFK-Trainer-Qualität festlegen? Oder genügt es, mit negativen Kriterien festzulegen, wann sich ein Trainer von unserem Verständnis von GFK zu weit entfernt?

Ist es notwendig - wie bei jedem organischem Wachstum – den Wildwuchs zu verhindern und regelmäßig Unkraut zu rupfen?

Können wir auf den gesunden „Menschenverstand“ und die Gesetze des freien Marktes vertrauen und den Teilnehmern die Eigenverantwortung überlassen? Können wir darauf vertrauen, dass die Teilnehmer selbst erkennen, wer wirklich Haltungsveränderung lehrt und ihre Seele nährt?

Brauche ich Qualitätssicherung von oben oder kann ich auf die Integrität und dem Bedürfnis nach Weiterentwicklung jedes Menschen vertrauen?

Braucht das amorphe System der GFK-Trainer den Blick nach Albuquerque wie in Kaufungen die TeilnehmerInnen zu den 4 mittigen Stühlen? Oder können wir uns dynamisch wie „freie Elemente“ binden und trennen?

Brauche ich ein geregeltes Fortbildungsinstrument oder vertraue ich auf das Bedürfnis nach Fortbildung und Weiterentwicklung der einzelnen TeilnehmerInnen?

Abschluss

Irmgard Kauschat hat in Niederkaufungen - mit ihren eigenen Worten - das getan, was sie gut kann: den Raum halten. Ich habe hiermit das getan, was ich – nach meiner eigenen Meinung - gut kann: schreiben.

Es ist mein ganz persönlicher Versuch einer Reflektion und gibt meine Sicht der Dinge wieder. Gleichzeitig möchte ich unsere Erfahrung und meine offenen Fragen allen Menschen zur Verfügung stellen, die es interessieren könnte und einladen, diese Erfahrung weiter zu diskutieren.

Ich möchte unsere Erfahrungen in Niederkaufungen hinaustragen in die Welt – auf das sie wirksam werden können.

Deshalb: teilt diesen Artikel, ladet ihn auf Eure Homepages, gebt ihn in Eure Verteiler, wann immer Ihr es für sinnvoll und nützlich erachtet.

Zu finden auch auf meiner Homepage:

<http://www.wiedel-training.de/informationen/veroeffentlichungen-1/>

Andrea Wiedel
Bayreuth, 24.10.2014