Fürsorgliches Miteinanderin Politik und Gesellschaft

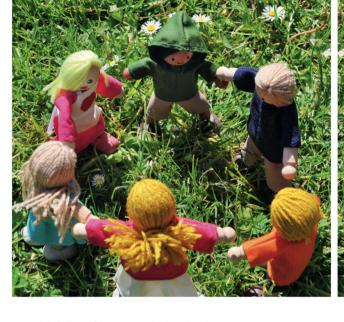
GFK-plus

Susanne Kühn beschreibt, wie eine gemeinsame Vision lebensdienliches Zusammenleben und Zusammenarbeiten ermöglichen

Dominanz, Macht und Funktionalität bestimmen gesellschaftliche Strukturen im Großen und Kleinen. Offensichtlich hat uns das nicht weitergebracht. Das momentane Miteinander scheint eine Sackgasse zu sein und die alte Struktur führt nicht zu einem neuen Miteinander. Neue Initiativen klingen inspirierend, entpuppen sich aber oft als wirkungslos, kurzlebig oder schwerfällig. Wo finden wir als Einzelne einen Wirkungskreis, der uns entspricht? Wo können wir zum "social change", der allerorten herbeigesehnt wird, beitragen? Können neue Methoden wie beispielsweise GFK-plus dabei eine Lösung sein?

Wenn ich die Zeitungen aufschlage, wundere ich mich immer mehr, bin wütend oder enttäuscht. Von Protestwählern ist die Rede und von Establishment und Lobbys, die viel Einfluss nehmen. Statements und Entscheidungen in Politik und Gesellschaft deuten entsprechend auf verzweifelte Versuche hin, zukunftstaugliche Schritte zu machen, die gleichzeitig niemandem wehtun und keine Wählerstimmen/
Sympathien kosten. Alle scheinen sich einig, dass sich etwas ändern muss. Aber da hört die Einigkeit dann auch schon auf.

Auch in der Fachliteratur zu meinen Themenfeldern Pädagogik und Coaching lese ich viele Parolen, die Veränderungen herbeirufen sollen. Fachkräfte müssen ihre Haltungen verändern. Teams sollen agiler werden und dabei auch die nötige Achtsamkeit an den Tag legen. Selbstorganisation verspricht mehr Effizienz. Teilhabe, Inklusion und Partizipation sollen gesellschaft.



lichen Zusammenhalt fördern und das Miteinander gelingen lassen.

In meinem Freundes- und Bekanntenkreis wird währenddessen viel über Strukturen, Regeln und die allgemeine Lage im Kleinen und im Großen gemeckert. Die "Fridays for future" werden anerkennend wahrgenommen, tut sich da etwas Neues auf? Dass sich etwas ändert, wird auch in privaten Kreisen erhofft, aber nicht konsequent in Angriff genommen.

So scheint auf allen Ebenen Veränderung im Sinne von Verbesserung der heutigen Situation erwünscht. Gleichzeitig führen die derzeitigen Wege und Strukturen einer demokratischen Entscheidungsfindung zu endlosen strategischen Debatten aber nicht zu geeinten synergetischen Lösungen. Parteien wollen ihre Machtposition sichern, Einzelne oder Lobbys möchten ihren Profit festigen und nur schnelle, publikumswirksame Erfolge zählen. Konstruktive Kooperation fehlt.

Wer an der Macht ist, will diese Dominanzposition behalten.

Wer Einfluss hat, will ihn ausüben.

Wer Privilegien hat, will sie nicht verlieren.

Und gleichzeitig wollen alle ihre Profite vermehren

Also frage ich mich:

Wo werden Entscheidungen mit Weitblick getroffen? Wie könnten gesellschaftliche Prozesse aussehen, die langfristige Planung und Nachhaltigkeit im Blick haben?

Mache ich mich auf die Suche nach Antworten auf diese drängenden Fragen, dann ist "social change" in aller Munde. Aber was steckt dahinter und was ändert sich wirklich?

Wohnprojekte

An vielen Orten machen sich Menschen auf, um gemeinschaftlich zu wohnen. Sie verbindet der Wunsch nach Nachhaltigkeit, einem neuen, generationenübergreifenden Miteinander, geteilten Kosten, Unterstützung im Alltag und Wohlbefinden im Zuhause. Und wenn ich dann die BewohnerInnen von solchen Projekten frage, wie sich die Gemeinschaft entwickelt, höre ich viel zu oft, dass die Realität nicht der Vorstellung entspricht. Schwerwiegende Konflikte drohen Gruppen zu zerreißen. Es gelingt nicht, Strukturen zu finden, die den Rahmen für ein wertschätzendes Miteinander bilden. Und immer wieder wird deutlich, wie schwer es ist, gemeinschaftlich Entscheidungen zu treffen.

• Start-ups, die GFK einführen

Es gibt zahlreiche Beispiele von Unternehmen, die ihre Unternehmenskultur verändern wollen und dabei unter anderem Kommunikationsstrukturen in den Blick nehmen. Beispielsweise ist ein Berliner Start-up in den Medien aufgetaucht, in dem Chefs die Kultur radikal verändern wollen. "Man trifft bessere Entscheidungen, wenn alle im Unternehmen alle Informationen haben und wissen, wo man gerade steht. (...) Es zahlt sich aus, wenn man seinen Mitarbeitern Verantwortung gibt", sagen sie¹. Und sie haben im Team GFK eingeführt, um besser miteinander kommunizieren zu können. Wie es weitergeht und ob sie damit dauerhaft konfliktfrei zusammenarbeiten können, auch wenn das Unternehmen größer wird, muss sich in der Zukunft zeigen. Auch bei ihnen scheint es noch genug Spannungen zu geben.

● 17 Nachhaltigkeits-Ziele

Die Vereinten Nationen haben 2016 in "Transformation unserer Welt: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung" für alle Länder der Welt geltende Nachhaltigkeits-Ziele verabschiedet. Sie sind als "17 Nachhaltigkeits-Ziele in Deutschland bekannt geworden und bilden einen Rahmen für politische Entscheidungen. Es bleibt aber fraglich, wie Entscheidungsträger diese Ziele umsetzen, ob und wie sie die Lösungen an diesen Zielen messen.

Dies sind einige Beispiele, die meinen Eindruck verfestigen, dass gute Initiativen nicht immer mit durchdachten, synergetischen Strategien verfolgt werden und somit auf Dauer nur ins Leere zu laufen scheinen. Ich sehe nicht, dass sie sich zu einer vereinten Vision verbinden, der Menschen sich gemeinsam verpflichtet fühlen können und zu der sie gerne einen Beitrag leisten. Denn diesen Wunsch hege ich, wie viele andere, die den "social change" von einer Worthülse zur Realität werden lassen möchten.

Also bin ich weiter auf der Suche, wo ich mich engagieren und meine Qualitäten einbringen kann, ohne früher oder später frustriert von Grabenkämpfen, Machtgerangel und Beliebigkeit auf der Strecke zu bleiben, wie es mir an vielen Stellen und Projekten passierte.

Was fehlt, wird mir immer klarer: Wir brauchen im Zusammenleben und Zusammenarbeiten nicht nur visionäre Impulse, Motivation und wertschätzende Kommunikation. Grundlegend sind eine gute Regelung und zuverlässige Strukturen, die lebendig genug sind und sich an die schnellen Veränderungen unserer Zeit und die Lebendigkeit der TeilnehmerInnen anpassen können. Ein strukturiertes, aber flexibles Mitei-

nander, das uns alle zusammen aufnehmen kann und mit uns umgehen kann.

Als ich mich fragte, wie ein fürsorgliches Miteinander in großem Maßstab entstehen kann und wie ein Zusammenleben möglich wird, in dem auf die Bedürfnisse aller geachtet wird, traf ich auf den Begriff "lebensdienlich" und auf GFK-plus. Diese Methode verspricht die Möglichkeit, ein lebensdien-

liches, organisches Miteinander zu etablieren.

"Das lebendige Miteinander, das wir mit GFK-plus anstreben, braucht ein gewisses Zusammenspiel von Herz, Kopf und Bauch. Ohne den Bauch fehlt die impulsive Lebendigkeit, ohne den Kopf der Überblick und die Logik und ohne das Herz die achtsame Verbindung und die Verbundenheit." Und: "Indem sich die Lebendigkeit der Menschen herzintelligent und selbstorganisiert vernetzt, beginnt die Transformation."

Mit GFK-plus kann es gelingen, organische, lebensdienliche und selbstorganisierende Gemeinschaften auf Augenhöhe zu gestalten. Der zugrundeliegende einfache Plan ist ein 4-Schritte-Kreis, den Paare, Gruppen oder Teams immer wieder – selbstorganisiert! – beschreiten können. Ausgangspunkt sind dabei die geteilten Utopien oder Zukunftsbilder, die sich zu einer gemeinsamen Vision verschränken.

Durch die "interaktive Sensitivität" entsteht eine tragende Energie bzw. "Synergie", aus der sich dann die gemeinsame Umsetzung gestaltet.

Nun hat es etwas gedauert, bis ich verstanden habe, dass GFK-plus funktionieren kann. Geholfen haben dabei der Online-Kurs und die regelmäßigen Videokonferenzen. Aber das Wichtigste war das Üben im "Home-Team" mit meinem Partner. Gemeinsam üben wir uns schon lange – mal mehr, mal weniger erfolgreich – in der Gewaltfreien Kommunikation.

The grant of the state of the s

Und vor allem in unserem Haus-Projekt haben wir das Zusammenarbeiten geübt.

Dennoch fehlte etwas, das wir mit GFK-plus gelernt haben: das bewusste Verschränken unserer jeweiligen Utopien und das bereitwillige freundliche Respektieren der Rahmenbedingungen des Partners/der Partnerin.

Genau das verstärkt unseren Zusammenklang (im Sinne von: aufeinander achten und sich aufeinander beziehen). Neu war uns auch, immer wieder darauf zu achten, ob es ausreichen-den Frieden im System gibt. Manchmal muss der eine oder die andere erst noch eigene Themen, Dramen oder Bedürfnisse bearbeiten, die im Team nicht gelöst werden können. Danach können wir wieder im konstruktiv gestaltenden Team zusammenwirken.

Und so ist inzwischen eine kleine Geschichte' entstanden, die zeigt, wie die ersten Schritte getan werden können, die "social change" ermöglichen. Die positive Zukunftsausrichtung von GFK-plus zeigen wir hier für das Miteinander in einer Familie und Nachbarschaft. Wir hoffen, dass mit GFK-plus an vielen Stellen ein neues, fürsorgliches Miteinander entsteht und den "social change" voranbringt!

Quellen: https://www.zeit.de/karriere/2016-09/ mitbestimmung-betrieb-urlaub-gehalteinhorn-condoms-waldemar-zeiler. 2 und 3: https://www.gfk-plus.net/ https://www.gfk-plus.net/ gfk-plus%20praxis.htm

84 EMPATHISCHE ZEIT 03 | 2019 EMPATHISCHE ZEIT 03 | 2019