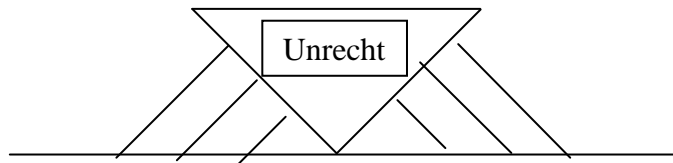


Kurzreferat: Social Change in Organisationen

Verschiedenes

- * Passivität – Gegengewalt – aktive Gewaltfreiheit (Stufenleiter)
- * auf der Basis der Aktiven Gewaltfreiheit/ GFK – den Gegner schön sehen, in Dialog treten und Glauben, dass es einen Weg gibt, wo die Bedürfnisse aller Beteiligten erfüllt werden
- * Formen der Nicht-Zusammenarbeit + Öffentlichkeit schaffen (GFK und Macht), um in einen Dialog treten zu können
- * Für sich klären, wieweit man gehen möchte (konstruktives Leiden)

Analyse der Situation



- * positive Alternativen anbieten
- * Miteinander – Unterstützungsgruppen/ Gleichgesinnte als Support
- * spirituelle Grundlagen/ Basis stärkt den Weg/ die Arbeit - in Kontakt mit der eigenen Gütekraft kommen, d.h. es geht nicht anders, ich muss so handeln, wenn ich mir treu sein möchte
- * Soziokratische Zirkel und Konsensentscheidungen als Gegenentwurf für eine Organisation
- * Wir haben die Kraft der Veränderung in uns!
- * Verzweigungsarbeit nach Joanna Macy als Hilfe gegen die eigene Ohnmacht bei dem vielen Leid in der Welt
- * andere Alternative: kleinen Bereich auswählen, den ich verändern, wo ich mitwirken möchte und dabei bleiben („einer großer Schritt für mich, ein kleiner für die Menschheit“)

Probleme

- * es dauert ggf. lange
- * es kann einige Nachteile mit sich bringen (Entlassung/ Verspottung/ Mobbing...)
- * es gibt keine Garantie für den Erfolg

Übungen

- * Rollenspiel mit Vorgesetzten/ Entscheidungsträger (Empathie geben)
- * Beispiele für erfolgreichen Social Change sammeln: Martin Luther King, Ghandi, die Frauen von Mende..., Fall der Mauer, Globalisierungsgegner/ Attac,

Literatur

- * Bläsi, Burkhard: Konflikttransformation durch Gütekraft. Interpersonale Veränderungsprozesse, Münster: LIT, 2001.
- * Goss-Mayr, Hildegard/ Goss, Jean: Evangelium und Ringen um den Frieden, Einüben in die Gewaltfreiheit des Evangeliums und die Methoden zum Engagement (erhältlich beim Internationalen Versöhnungsbuch, österreichischer Zweig, www.versoehnungsbund.at)
- * Macy, Joanna/ Brown, Molly Young: Die Reise ins lebendige Leben. Strategien zum Aufbau einer zukunftsfähigen Welt, Paderborn: Junfermann, 2003.

Übung: Social Change in Organisationen

1. Selbstklärung und Analyse der Situation

* Was genau stört mich? (Wahrnehmung beschreiben – Was ist der Auslöser, die bisherige Strategie?)

* Welche Bedürfnisse sind bei mir nicht erfüllt? Welche Bedürfnisse sind ggf. bei anderen nicht erfüllt?

* Welche Bedürfnisse sind durch die bisherige Strategie erfüllt (z.B. beim Chef, anderen Mitarbeitern, der Organisation als Ganzes)?
Welche Bedürfnisse würden durch eine Veränderung in Mangel kommen?

* Was wäre eine konkrete Strategie, die alle Bedürfnisse berücksichtigt (Kooperationsbitte)?

* Wer kann die Veränderung in der Organisation durchführen? Wer hat die Macht?

* Wie bekomme ich Zugang zu der Person? Wer kann mich dabei unterstützen?

2. Giraffentanz mit der Person, die die Veränderung herbeiführen kann:

- * Eröffnungssatz mit den 4-Schritten,
- * ggf. auf Nachfragen mehr Infos geben
- * Empathie für Zweifel/ Sorgen des Ggü. Geben

mögliche Bedürfnisse des Chefs:

- * Verstehen
- * Kongruenz – wirklich hinter einer Entscheidung stehen wollen
- * Harmonie
- * gute Zusammenarbeit, dass die Bedürfnisse aller Beteiligten erfüllt werden
- * Autonomie, selbst entscheiden in welchem Tempo eine Veränderung durchgeführt wird
- * Verständnis für all die Mühe, die das Chefsein ausmacht

Kurzreferat: GFK und Macht

In der GFK gibt es meines Wissens **zwei Konzepte vom lebensförderndem Gebrauch von Macht:**

- * Macht mit jemandem (Kooperation)
- * Schützender Einsatz von Macht

Macht mit jemandem	Macht über jemanden
Bedürfnis nach Kooperation und Freiwilligkeit	Bedürfnis nach Selbstbehauptung, Wunsch, eine Sache so durchzudrücken
Versuch die Bedürfnisse aller zu berücksichtigen; Bedürfnisse von mir und den Anderen sind gleichrangig	Die eigenen Bedürfnisse haben eine höhere Priorität, die Anderen werden kaum berücksichtigt
Partnerschaftlich	Hierarchisch
Ausgleich im Geben und Nehmen	Ungleichgewicht im Geben und Nehmen
Alle Beteiligten sind zufrieden mit der Lösung	Löst ein Gefühl von Zwang/ Schuld oder Scham aus, einige sind unzufrieden

Schützender Einsatz von Macht	Bestrafender Einsatz von Macht
Wertschätzung des Gegenüber	Gegenüber wird abgewertet, ist Feind
In Kontakt mit meinen Bedürfnissen	In Kontakt mit meinen moralischen Urteilen
Dient einem dringenden Bedürfnis von mir oder dem Schutz meines Gegenübers	Dient dem Durchsetzen einer bestimmten Strategie, indirektes Bedürfnis Respekt
Fördert die Beziehung	Belastet die Beziehung, Versöhnung tw. notwendig
Eher Notfallsituation	Eher Normalfall
Handlung, die im Nachhinein besprochen werden kann	Handlung, die so steht und eher nicht im Nachhinein besprochen wird (Furcht vor Autoritätsverlust)
Prinzipiell erst Gespräch, dann Konsequenz (Versuch Konsens/ Kooperation/ Macht mit jemandem zu erreichen)	Einseitig, Macht über

Beispiele für Notfallsituationen

- * Kind rennt auf die Strasse – Festhalten
- * Jemand ist selbstmordgefährdet – Bei ihm/ ihr bleiben bzw. Hilfe holen

Gefahr

“*Ich will ja nur dein Bestes!*“ – eigenes Bedürfnis, den anderen zu unterstützen/ zu helfen wird ohne Zustimmung und ausdrücklichen Wunsch erfüllt

weitere Aspekte zum Gebrauch von Macht in der GFK

- * Macht wird erstmal grundsätzlich **neutral oder positiv** gesehen als die Möglichkeit, etwas zu gestalten.
- * Prinzipiell wird versucht, in der GFK einen partnerschaftlichen **Konsens** zu finden,

wo die **Bedürfnisse aller Beteiligten gleichberechtigt** nebeneinander stehen und berücksichtigt werden.

- * Macht wird **mit Liebe/ Wertschätzung** ausgedrückt
- * Ziel ist es, miteinander ins Gespräch zu kommen, einen **Giraffentanz** zu ermöglichen (tw. erst nach dem Gebrauch von schützender Macht möglich)
- * Gebrauch von Macht ist **konsequent, angekündigt und verhältnismäßig**

Schützender Einsatz von Macht dient dem eigenen Schutz, der Erfüllung dringender oder wichtiger Bedürfnisse.

Mögliche Strategien können sein (vgl. Methoden der gewaltfreien Aktion):

- * Empathie geben (vor allem mit dem „Aggressor“)
- * Klärungshilfe geben
- * Selbstaussdruck (wie es mir mit dem Verhalten geht)
- * den Wolf am Ohr zupfen („*Kannst du mir sagen, was du von dem verstanden hast?*“)
- * konkret um eine Handlung bitten
- * Beharrlichkeit, d.h. die konkrete Lösungsbitte immer wieder vortragen, nicht aus dem Kontakt gehen, dabei giraffisch tanzen
- * auf Giraffisch schreien
- * die Moderation in einer Gruppe übernehmen
- * sich Unterstützung holen, Solidarität
- * Kooperation verweigern = das Spiel nicht mitmachen (Boycott/ ziviler Ungehorsam)
- * aus der Situation gehen
- * auf Konsequenzen hinweisen, wenn ein bestimmtes Verhalten nicht eintritt und diese auch ausführen (dienen dabei einem größeren Bedürfnis/ Wert)
- * unter Zeitdruck etwas Bestimmtes tun und im Nachhinein mit den Beteiligten darüber reden, neue Strategien suchen, wie in Zukunft solche Probleme anders gelöst werden können

Schwierigkeit

Menschen in Machtpositionen haben ein starkes Bedürfnis, dem Wohlergehen des Unternehmens/ der Partei/ der Organisation zu dienen. Dabei verführt die strukturelle Macht leicht dazu, nicht in den Dialog mit allen Betroffenen zu gehen bzw. es entsteht leicht die Angst vor Autoritätsverlust. Daneben können auch bestimmte Bedürfnisse wie die nach finanzieller Sicherheit, sozialer Akzeptanz (Aktionäre/ bessere Kreise), Bequemlichkeit deutlicher im Vordergrund stehen, als sie nach außen kommuniziert werden.

Das ist imho (in my humble opinion) kein schützender Gebrauch von Macht, da die konkreten, vielleicht eher sekundären Bedürfnisse einer Person höher bewertet werden, als die existenziellen vieler anderer (ebs. Schulsystem).

vgl. Schlüsselunterscheidung: Respekt vor der Autorität/ Angst vor der Autorität

Grundsätzlich geht es um die folgenden **zwei Fragen:**

- * *Was hätte ich gerne, dass diese Person tut?*
- * *Aus welchen Gründen hätte ich gerne, dass diese Person das macht, worum ich sie bitte?*

Die Stärke der Giraffe

Empathie

- * sehr machtvoll, da es dem anderen hilft, aus dem Gefängnis der Wut auszubrechen

Forderung innerlich zur Bitte machen

- * „Und wenn jemand dich bittet eine Meile mit dir zu gehen, dann geh zwei Meilen!“
- * Forderung übererfüllen aus dem Bewusstsein heraus, dass damit ein wirklich sehr dringendes Bedürfnis erfüllt wird
- * Einfühlung für meinen inneren Teil, dem Autonomie wichtig ist
- * Einfühlung für den Anderen, dessen Bedürfnisse da nicht erfüllt sind und Bewusstsein dafür, dass sie im Moment sehr, sehr hungrig sind

Giraffisch schreien

- * nicht bereit, jetzt das Geschenk der Empathie zu machen
- * Abgrenzung/ Distanz wichtig
- * Sich erleichtern, besser verstanden werden
- * 4-Schritte laut und echt
- * sich dem anderen zumuten

schützender Einsatz von Macht

1) Konsequenzen setzen

- * eher innerlich, denn äußerlich (da es sonst als Ultimatum/ Erpressung gedeutet werden könnte – Ausnahme Kindeserziehung)
- * natürliche und logische Konsequenzen
- * kühl Handeln, ohne auf die Spielchen des anderen einzugehen – deshalb wertschätzend
- * liegt im eigenen Machtbereich

2) Rückzug

- * Abkühlen, indem die Angriffsfläche genommen wird
- * Sich selbst Empathie geben und innere Klarheit schaffen
- * Rückzug ist nicht Flucht!!
- * „Ich möchte erstmal für mich klären, was mir wichtig ist und ich möchte nichts sagen, was ich im Nachhinein bedauern werde oder unsere Beziehung belasten könnte!“

3) gewaltfreie Aktionen

- * Standhaft den eigenen Standpunkt wiederholen
- * Umstehende Passanten/ andere Menschen ansprechen und ihren Standpunkt herauskitzeln: „Was meinen Sie dazu?“ – „Versetzen Sie sich mal in die und die Lage, was würden Sie tun?“
- * den Konflikt analysieren (vgl. Hildegard Goss-Mayr)
- * Kooperationspartner finden/ Gleichgesinnte, die etwas gegen die Handlung und für die eigenen Bedürfnisse tun möchten
- * Nicht Kooperieren/ Ziviler Ungehorsam
- * Boykott
- * Demonstrieren
- * Mahnwachen/ Handzettel verteilen/ im Internet ne Homepage erstellen