




DIE KUNST DER VERBINDUNG

Community Building / Gemeinschaftsbildung

Integrale Teamentwicklung

Inhalt

1. Hintergrund (Woher kommt Community Building / Gemeinschaftsbildung?)
2. Warum Gemeinschaftsbildung (Integrale Teamentwicklung)?
3. Was ist Gemeinschaftsbildung (Definition, Vision & Ziele)?
4. Wie funktioniert Gemeinschaftsbildung?
5. Wie können wir das konkret in unserer Gruppe angehen?
 - ➔ eine erste konkrete Übung
 - ➔ Reflexion 

1. Hintergrund

Dieses Dokument soll keine vollständige Beschreibung der „Methode“ oder „der Workshopformate“ zur Integralen Kommunikation oder zu Gemeinschaftsbildung sein. Es handelt sich lediglich um eine **erste Einführung** und bündelt die wichtigsten Rahmenbedingungen und Prozesse, Regeln und Empfehlungen. Wenn du tiefer einsteigen möchtest, findest du einführende und weiterführende Infos (4-Phasen-Prozess, alle Grundsätze und Regeln, ... - kurze und längere Texte, Auszüge aus dem wesentlichen Büchern von Dr. M. Scott Peck und anderen Autoren) unter www.bewusstwie.org/CB.

Community Building wurde von **Dr. M. Scott Peck (1936-2005)**, US-amerikanischer Psychiater, Psychotherapeut, Schriftsteller und **Bestsellerautor** von «*The Road Less Traveled*» (1978) (auf deutsch: «*Der wunderbare Weg*» (2005)) und «*The Different Drum - Community Making and Peace*» (1987) (auf deutsch: «*Gemeinschaftsbildung - Der Weg zu authentischer Gemeinschaft*» (2007)) als Reaktion auf den dramatischen Verlust von echter Gemeinschaft und Zivilisation in der Welt und die dramatische Zunahme von Isolation, Einsamkeit und Polarisierung entwickelt.

Zusammen mit vielen anderen Vordenkern betrachten wir diesen Verlust an Gemeinschaft als ein grundlegendes Leiden und die Ursache für viele Missstände in der Welt. **Seit den 90er Jahren** hält diese Methode oder die Grundlagen davon zunehmend Einzug in Gemeinschaften auf der ganzen Welt. Gemeinsam mit dem **Institut CBI (Community Building International, USA - Hauptsitz in Knoxville, Tennessee)** haben wir uns zur Aufgabe gemacht, den positiven Wandel durch den Geist der Gemeinschaft zu beschleunigen. Wir stützen unsere Arbeit auf Studien die belegen, dass authentische Beziehungen das Mittel für echte und dauerhafte Veränderungen sind. In Zusammenarbeit mit dem CBI bieten wir **Workshops** zum Aufbau von Gemeinschaft an, die mit Pecks ursprünglichen Methoden übereinstimmen. Dazu gehören **Schulungen und Coachings für Unternehmen, Behörden, soziale Dienstleistungen und Organisationen in den unterschiedlichsten Bereichen**: Anti-Rassismus-Programmen, Personalentwicklungsprogrammen, Weiterentwicklung von Organisationskulturen, Führungskräften und Teams, Wiedereingliederungsprogrammen von Strafgefangenen, bei gemeinschaftlichen Wohnprojekten, in Nachbarschaftsprojekten, in Achtsamkeitstrainings für persönliches und spirituelles Wachstum in Partnerschaft und Familie und vieles mehr.

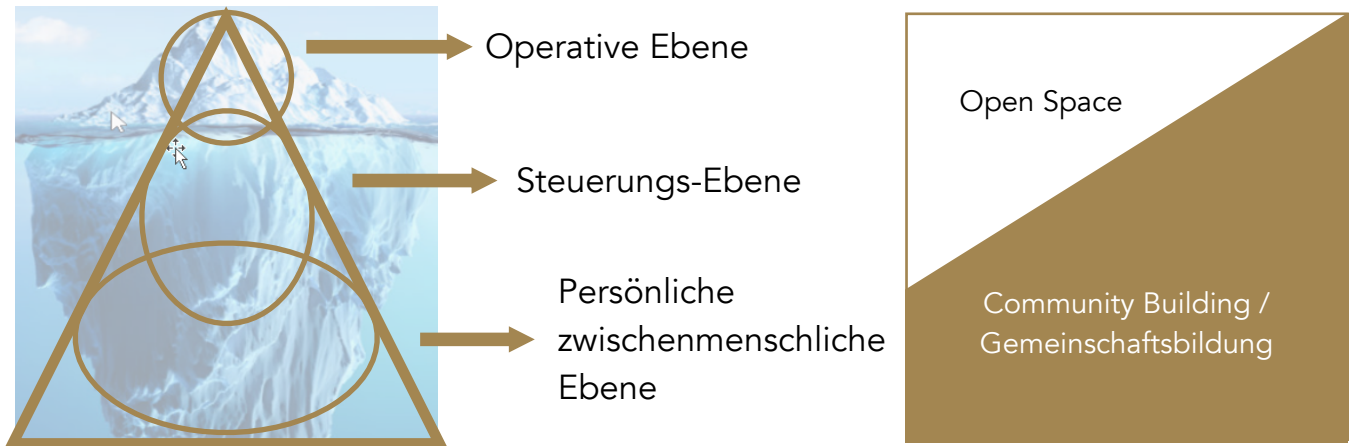
Das Bedürfnis nach Verbundenheit und authentischen Kontakt in Gemeinschaft ist gross. Das **Interesse am Community-Building nimmt aktuell (2020 - 2022)** sowohl in den USA als auch in Europa (Slowakei, Tschechische Republik, Ungarn, Deutschland, Österreich, Polen, Schweiz, Luxemburg) rasch zu.

«Gemeinschaft ist das Fundament aller menschlichen Beziehungen – es sollte letztlich dazu dienen, die Kommunikationsschranken, die uns Menschen zu Unrecht voneinander trennen, deutlich herabzusenken oder ganz zu beseitigen.» - Dr. M. Scott Peck

2. Warum Integrale Gemeinschaftsbildung (Integrale Teamentwicklung)?

Tiefe Verbindung als Basis wirkungsvollen Handelns

Verschiedene Ebenen der Zusammenarbeit in Organisationen und Unternehmen:



Operative Ebene

- ➔ Effizienz, Effektivität, bessere Leistungen und Resultate
- ➔ Arbeiten **im** Team
- ➔ Alltägliches Geschäft, Projekte planen und entwickeln, Innovation,

Steuerungs-Ebene

- ➔ Optimale Abläufe und Prozess
- ➔ Arbeiten **am** Team
- ➔ Rollen, Teamstrategie, Teamstruktur & Kultur, Umgang mit Erfolgen und Misserfolgen

Persönliche zwischenmenschliche Ebene

- ➔ Kultur der Selbstverantwortung & Eigenorganisation - **Vertrauen, Sicherheit, Respekt**
- ➔ Arbeiten **mit** Menschen und Beziehungen
- ➔ Wohlbefinden und persönliche Entwicklung, Verbesserung der Kommunikation, Umgang mit Konflikten, zwischenmenschliche Beziehungen, Integrale Teamentwicklung / Gemeinschaftsbildung

Nutzen der Integralen Teamentwicklung / Gemeinschaftsbildung

Persönlichkeitsentwicklung

- ➔ Schulung der Fähigkeit des tiefgehenden Zuhörens und der Aufmerksamkeit für Andere.
- ➔ Schärfung von Selbstbewusstsein und emotionaler Intelligenz.
- ➔ Erhöht die persönliche Zufriedenheit und hilft die Quellen für Angst und Zweifel loszulassen.
- ➔ Erhöhung der Fähigkeit Mehrdeutigkeit und Ungewissheit zu tolerieren, mit anspruchsvollen Herausforderungen umzugehen, und Veränderungen zu begrüßen.
- ➔ Hilft bei der Überwindung von „Burnout“ und „Emotionaler Überlastung“.
- ➔ Fördert die soziale Kompetenz.
- ➔ Verbessert persönliche Achtsamkeit und kontemplative Praxis.
- ➔ Bietet Möglichkeiten zur Heilung von Traumata.
- ➔ Trainiert die Fähigkeiten Problemlösung, Ärger-Management, Selbstkontrolle, Empathie uvm.

Teamentwicklung und Gemeinschaftsbildung

- ➔ Fördert das Verständnis von Gruppenprozessen und der persönlichen Rolle darin.
- ➔ Fördert einen gesunden und produktiven Dialog und Diskurs.
- ➔ Beseitigt Hindernisse für eine effektive Kommunikation.
- ➔ Erstellt hochwirksame Lernumgebungen.
- ➔ Die Kommunikation im Team wird sozialer.
- ➔ Verbessert die Teamarbeit an der Basis und stärkt damit die Organisations- und Unternehmenskultur.
- ➔ Erhöht das Bewusstsein für den Wert von Vielfalt, Gerechtigkeit und Fairness.
- ➔ Verbessert die Ergebnisse in diversen Integrationsprogrammen, z.B. von sozialen Diensten und sogar in der Strafjustiz.
- ➔ Ermutigt die persönliche Verantwortung (Selbstverantwortung) gegenüber des Teams (Commitment; d.h. Selbstverpflichtung und Verantwortung gegenüber der Gruppe)
- ➔ Hilft der gesamten Gruppe gegenseitig die Urteile über sich selbst und andere loszulassen.

3. Was ist Gemeinschaftsbildung?

DEFINITION

«Eine Gemeinschaft ist eine Gruppe von zwei oder mehr Menschen, die ungeachtet ihrer unterschiedlichen Herkunft in der Lage sind, ihre Unterschiede zu akzeptieren und zu überwinden, so dass sie offen und effektiv kommunizieren können und dabei ein Gefühl von ungewöhnlicher Sicherheit und ausserordentlichem Respekt füreinander haben.» - Dr. M. Scott Peck

VISION

«Im Herzen gibt es eine Sehnsucht nach Frieden. Durch Verletzungen und Zurückweisungen, die wir in vergangenen Beziehungen erfahren haben, fürchten wir uns vor erneuten Risiken. In unserer Angst entwerten wir die Vision von authentischer Gemeinschaft als Träumerei. Doch es gibt einen Rahmen mit Empfehlungen, durch welche die Menschen wieder zusammenkommen und alte Wunden heilen können. Die Absicht der Gemeinschaftsbildung ist es, diesen Rahmen mit diesen Empfehlungen weiterzugeben - und Hoffnung wieder lebendig werden zu lassen - und um den Traum von Gemeinschaft in einer Welt zu verwirklichen, die fast schon die Schönheit vergessen hat, was es bedeutet Mensch zu sein.» - Dr. M. Scott Peck

ZIELE der Integralen Teamentwicklung / Gemeinschaftsbildung

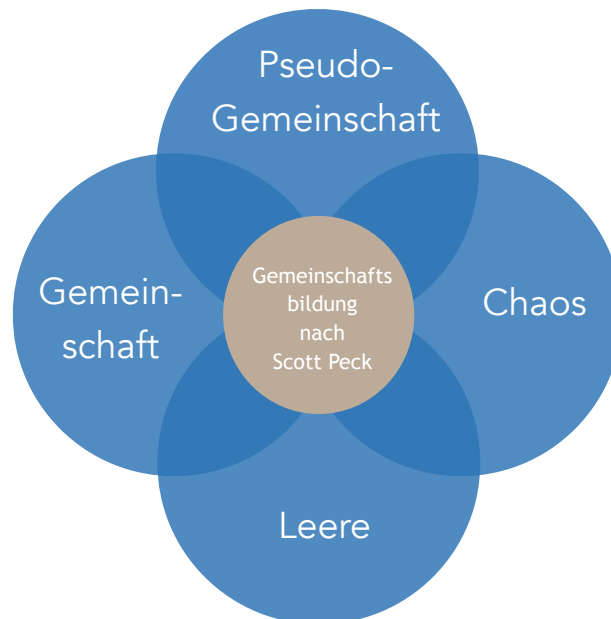
1. Echte Beziehungen zu den anderen Teilnehmern aufbauen.
2. Persönliche Hindernisse, die einer wahren, freien, liebevollen, sowie authentischen und effektiven Kommunikation im Wege stehen, zu erkennen und lernen loszulassen.
3. Die Phase «echter Gemeinschaft» zu erleben, bzw. die Erfahrung von «unüblicher Sicherheit» und «ausserordentlichem Respekt» zu machen.
4. Gemeinschaft verstehen und erfahren.

Community Building Workshops

Community Building ist ein 4 Phasen Gruppenprozess zur Bildung von authentischen zwischenmenschlichen Verbindungen mit aussergewöhnlicher Sicherheit und ungewöhnlich tiefen Respekt. Die Workshops sind für Einzelpersonen, Teams und Organisationen.

4. Wie funktioniert Gemeinschaftsbildung?

Die Integrale Teamentwicklung (Gemeinschaftsbildung) ist ein **4 Schritte Gruppenprozess** zur Bildung von authentischen Verbindungen und Beziehungen mit aussergewöhnlicher Sicherheit und ungewöhnlich tiefen Respekt für alle Beteiligten, das ganze Team, die gesamte Organisation.



mehr dazu:

www.bewusstwie.org/CB

Pseudo-Gemeinschaft

Kennenlernen, freundlich und höflicher Umgang, oberflächliche Gespräche, das Vermeiden von Meinungsverschiedenheiten und schwierigen Themen, Ignorieren von Unterschieden, ...

Fokus der Gruppe: „Wir haben alle dasselbe Ziel, wir sind alle gleich.“

Chaos

Die Unterschiede kommen endlich ans Licht, kein wirkliches Zuhören und gegenseitiges Unterbrechen, das Bedürfnis u. der Versuch sich gegenseitig zu belehren, zu korrigieren, zu kontrollieren oder zu heilen, ggf. auch Konflikte, unrealistische Erwartungen und Urteile, ...

Fokus der Gruppe: „Ich weiss, wie es geht!“

Leere

Loslassen auf allen Ebenen, insbes. Erwartungen und Blockaden, völlige Unvoreingenommenheit sich selbst und anderen gegenüber, sich wirklich authentisch und ehrlich mitteilen, sich verletzlich zeigen, Risiken eingehen, Hindernisse (Vorurteile, Ideologien, Angst ...) überwinden, ...

Fokus der Gruppe: die Vorstellung loslassen, die Antwort zu haben; zu wissen, wie es geht.

Gemeinschaft

Verbindung mit mir selbst und den Anderen, Raum für Unterschiede, ungewöhnliche Sicherheit und ausserordentlicher Respekt, Raum u. Tempo ist ausgeglichen u. harmonisch, Verspieltheit, wie Musik, Schmerz u. Freude, dynamische Führung, spürbarer Sinn für den Geist der Gemeinschaft, ...

Fokus der Gruppe: Präsenz und Verbindung, Zuhören, Raum für Einzigartigkeit!

.....

Um diesen Weg schneller und konstruktiv zu gehen gibt einige wenige Regeln, Grundsätze und Empfehlungen. **DAS HERZ der Arbeit** sind die sog. *Leitsätze der Integralen Kommunikation* ...

Leitsätze der Integralen Kommunikation

Werkzeuge der Verbindung (die sog. «Kommunikationsempfehlungen»)

Jeder Leitsatz ist für sich genommen wertvoll. Die Leitsätze sind jedoch auch dynamisch miteinander verbunden. Zusammen praktiziert, ist die Summe grösser als die einzelnen Teile. Die Leitsätze verkürzen die Zeit, die es braucht, um Vertrauen und Verbindung aufzubauen, indem sie den Raum sicher machen Risiken einzugehen und sich authentisch und auch verletzlich zu zeigen.

1. Sag deinen Namen bevor du sprichst.

Hole die Aufmerksamkeit zu dir. Eröffne und schaffe damit den Raum, selbst in die integrale Präsenz zu kommen und den anderen Teilnehmern dir zuzuhören, dir wirklich zuzuhören.

2. Sprich persönlich und spezifisch, verwende Ich-Aussagen.

Sprich persönlich und spezifisch über dich selbst, indem du 100%-"Ich"-Aussagen verwendest. Beachte den Unterschied zwischen "Ich"-, "Du" und „Wir“- Aussagen.

3. Sprich nur, wenn du dazu bewegt bist; sprich nicht, wenn du nicht dazu bewegt bist.

Entdecke, was es für dich bedeutet, zum Sprechen bewegt zu sein. Jede Person hat ihre eigene Art zu wissen, ob sie bewegt ist zu sprechen oder nicht.

4. Gehe ein Risiko ein.

Verletzlichkeit, nicht das Erteilen von Ratschlägen oder zu korrigieren, ist das grösste Geschenk, das du der Gruppe auf dem Weg zur Gemeinschaft geben kannst.

5. Teile deinen Unmut der gesamten Gruppe mit, nicht ausserhalb des Kreises.

Das Risiko einzugehen, seinen Unmut zu äussern, hilft der Gruppe, die 4 Phasen zu durchlaufen. Wende die "Feedback-Formel" an, wenn es passend ist.

6. Sei präsent auf allen Ebenen.

Sei ganz da und im Augenblick präsent. Achte auf deine Körperempfindungen, Gefühle und Gedanken. Achte auf die Körpersprache der Anderen.

7. Beziehe dich und andere mit ein, vermeide es auszugrenzen.

Der grösste Feind der Gemeinschaft ist es, andere oder sich selbst auszuschliessen. Es geht um die Gleichzeitigkeit von maximaler Inklusion bei maximaler Diversität.

8. Sei beteiligt - mit oder ohne Worte.

Sprechen ist in der Circle-Time nicht notwendig. Personen können anwesend, beteiligt und engagiert sein, ohne bewegt zum sprechen zu sein.

9. Sei verantwortlich für deinen Erfolg und den Erfolg der Gruppe.

Trage deinen Teil so gut du kannst bei. Erkenne deine Hindernisse auf dem Weg zu Authentizität und wahren Austausch. Deine uneingeschränkte Teilnahme kann der Gruppe in einer Weise helfen, die du nicht kennst.

10. Verpflichte dich »dranzubleiben«.

Vertraue dem Prozess.

11. Unvollkommenheit ist Willkommen.

Lernen und Wachsen sind eng mit Versuch und Irrtum verbunden. Wir bewegen uns in diesem Rahmen wie in einem Labor, um Kommunikation, Authentizität und Verbindung zu üben. Gib anderen - und dir selbst - einen Vertrauensvorschuss.

12. Bewahre absolute Vertraulichkeit.

Vertraulichkeit ist ein entscheidender Massstab für den Respekt, den du dir selbst und anderen Teilnehmern gegenüber aufbringst. Berichte bei Bedarf nur von deinen individuellen Erfahrungen und lasse die Geschichten anderer Teilnehmer aussen vor.

Grundregeln für der Arbeit im Kreis (Circling)

Neben dem HERZ der Arbeit, der Leitlinien der Integralen Kommunikation, verwenden wir für die Arbeit im Kreis, im sog. CIRCLING, weitere Grundregeln:

Die 3 zentralen Regeln

1. Trage ein Namensschild.
2. Sage deinen Namen, bevor du sprichst.
3. Sei pünktlich zu jedem Circling.

Weitere Regeln

- ➔ Handys und andere elektrische Geräte während der Übungen und der Circletime bitte ausschalten.
- ➔ Während der Übungen und der Circletime nicht schreiben.
- ➔ Während der Übungen und der Circletime nicht essen, Trinken ist okay.
- ➔ Stell dich hinter deinen Stuhl, wenn du müde wirst.
- ➔ Sorge für dich. Richtige dich bequem ein. Nutze die Pausen.

Was wir euch über den Prozess sagen können und was nicht

Was wir euch sagen können

- ➔ Üblicherweise gibt es vier Phasen:
 1. Pseudo-Gemeinschaft, 2. Chaos, 3. Leere und 4. Gemeinschaft.
- ➔ Die Facilitatoren können Anregungen geben und coachen, sind aber in erster Linie Raumhalter.
- ➔ Zeiten der Stille sind gewollt. Stille ist eine achtsame / kontemplative Methode, um die Selbstwahrnehmung zu verbessern – und um Hindernisse und Schranken zugunsten einer authentischen Kommunikation loszulassen.
- ➔ Community Building ist eine Abenteuerreise ins Ungewisse.

Was wir euch nicht sagen können

- ➔ Auf welche Weise diese Gruppe durch den Prozess geht. Jede Gruppe begibt sich auf ihren ganz eigenen Weg hin zu Gemeinschaft.
- ➔ Welche Phase und welche Tiefe diese Gruppe in den jeweiligen Prozessphasen erreichen wird bzw. was diese Gruppe werden wird.
- ➔ Wir können euch nichts zum Unbekannten sagen, zu dem Geheimnis, wie es funktioniert - wie der «Geist der Gemeinschaft» das Geschenk von Gemeinschaft verleiht.

«Stille ist die erste Sprache Gottes. – Thomas Keating»

5. Wie können wir das in unserer Gruppe angehen?

Der Einstieg in die Welt der Integralen Teamentwicklung kann auf verschiedene Weisen erfolgen. Von einem allmählichen Einstieg über die Lektüre von Artikeln oder Büchern, das sukzessive kennenlernen über Einführungen und Übungen bis hin zu einem direkten Einstieg in einen vollständigen 2.5 Tages CB-Workshop (Community Building Workshop) ist natürlich alles möglich.

1. Gemeinschaftsbildung in den laufenden regelmässigen Meetings / Treffen kennenlernen

Jede Gruppe kann angeleitet durch deinen zertifizierten CB-Facilitator oder auch selbstständig mit direkter Unterstützung oder Anleitung durch einen CB-Facilitator (Coaching) erste Erfahrungen zum Kennenlernen in ihre regelmässigen Meetings / Treffen einfließen lassen. Dies geschieht durch:

- ➔ Regelmässiges Durchführen von **Übungen** im Rahmen der regelmässigen Meetings / Treffen
- ➔ **Erstes Circling** nach der 3ten Runde mit jeweils einer Übung (nach den ersten 3 Leitsätzen): Erstes Kennenlernen und Erfahren von Community Building im **CIRCLE** in den regelm. Treffen

2. Vollständige Einführung

Um einen Überblick in das gesamte Spektrum zu bekommen empfiehlt sich die Teilnahme an einem sog. 1 Tages Workshop zur Integralen Kommunikation. Hier werden alle notwendigen Skills überblicksartig vermittelt (Verstehen und beginnen zu Erfahren).

- ➔ **1 Tages Workshop (CBST)** zur Integralen Kommunikation
(CBST = *Community Building Skill Training*)

3. Teilnahme Community Building Workshop (CBW)

Ähnlich wie beim Erlernen des Fahrradfahrens können die besten theoretischen Anweisungen im Vorfeld die eigene Erfahrung nicht ersetzen. Auch während des Workshops werden die Begleiter (Facilitator) zwar Hinweise geben und die Gruppe unterstützen, sie werden aber nicht wie in den meisten Ausbildungen oder Seminaren unterrichten oder auf traditionelle Weise moderieren oder anleiten. Stattdessen geht es ums „**Learning by Doing**“ in einem **experimentellen Raum**. Im Prozess finden die Teilnehmer heraus, was sie daran hindert, anderen offen und ehrlich zu begegnen und wie sie diese Blockaden überwinden können (**nicht nur Verstehen, sondern Erfahren und Erleben**).

- ➔ **Vollständiger 2.5 Tages Workshop (CBW)**

4. Vertiefung

Nach dem Besuch eines vollständigen 2.5-Tages CB-Workshops bietet sich die Teilnahme an regelmässigen Circlings an. Die Teilnahme an laufenden Regelmässigen Gruppen ist nur möglich, nachdem man einen vollständigen 2.5 Tages Workshop besucht hat. Diese Regeltreffen finden in der verschiedenen Formaten statt (Frequenz, Dauer, Inhalt). Mehr dazu sieht unter

- ➔ **Regelmässige Teilnahme** an verschiedenen Gruppen oder regelmässigen Treffen
- ➔ www.bewusstwie.org/termine

Praktische Übungen

Es gibt eine Reihe von Übungen, mit denen man sich die *Leitsätze der Integralen Kommunikation* (Kommunikationsempfehlungen) inhaltlich Stück für Stück erarbeiten kann.

Hier ein erstes Beispiel:

1. Zuhören, einfach nur Zuhören



«Die meisten Menschen hören nicht zu, um zu verstehen, sondern um zu antworten.»
- Stephen Covey

«Je leiser du wirst, desto mehr wirst du hören.» - Ram Dass

Rollenspiel: «Ich bin hier, um zuzuhören»

Was ist hier los? Was passiert gerade?

Es gibt zwei entscheidende Dynamiken beim Rollenspiel, die ein effektives Zuhören verhindern.

Welche Dynamiken sind das?

Notiere dies hier direkt nach dem Rollenspiel oder im Nachgang beim Lesen dieses Textes aus deiner Erinnerung:

A) _____

B) _____

Übung 1

Partnerarbeit mit jeweils 2 Personen (A & B)

Suche dir einen Partner; möglichst eine Person, die du nicht kennst. Person A fängt an.

1. Person A: Mit welcher Herausforderung oder schwierigen Situation bist du gerade in deinem Leben, zu Hause oder bei der Arbeit konfrontiert?

- ➔ Person B hört zu, hört nur zu. *Sprich nicht. Höre nur zu!* Lass Raum und Stille zu. Es ist in Ordnung, wenn es Zeiten der Stille gibt. Selbst wenn es scheint, dass Person A mit dem Erzählen fertig ist, bleib still.
- ➔ Wenn Person A fertig ist (6 Minuten), kehrt ihr für eine Nachbesprechung in die Gruppe zurück. Der Facilitator gibt euch Bescheid, wenn die Zeit um ist.

2. Person B: Mit welcher Herausforderung ...

- ➔ Person A hört nur zu, hört nur zu ...
- ➔ Wenn Person B fertig ist (6 Minuten), kehrt ihr für eine Nachbesprechung in die Gruppe zurück. Der Facilitator gibt euch Bescheid, wenn die Zeit um ist.

3. Teilen und Reflexion in der Gruppe

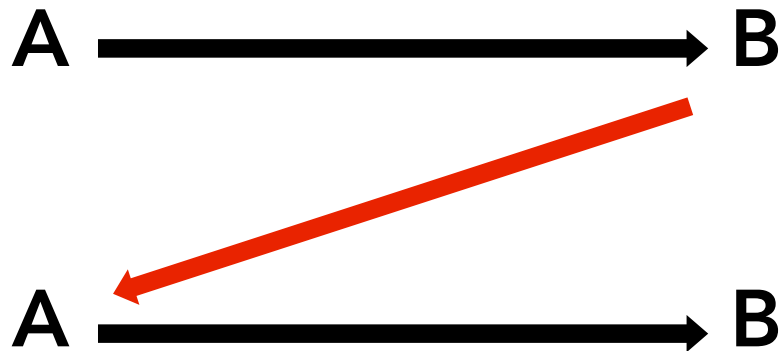


Reflexion: Was wir mitnehmen ...

1. **Zwei gängige Muster, die echtem Zuhören im Wege stehen:**
 - ➔ Den Fokus auf sich selbst verschieben. Echtes Zuhören bedeutet, den Fokus auf die andere Person zu richten und ohne Agenda präsent zu sein. Es geht nur darum für die andere Person da zu sein.
 - ➔ Korrigieren, einschliesslich dem Erteilen von Ratschlägen und Anregungen, belehren, predigen, Aussagen wie «alles wird gut» oder «immer positiv denken», bekehren, Fragen stellen. Erlaube der Person, die spricht, die Richtung zu bestimmen, ohne von anderen gelenkt oder unterbrochen zu werden. Sei still, biete eine «stille Umarmung» an.
2. Echtes Zuhören bedeutet: «Zuhören, nur zuhören», «Zuhören aus der Leere heraus», «Zuhören ohne Agenda».
3. Echtes Zuhören ist selten. Es wird oft dadurch verhindert, dass wir mit unseren eigenen Bedürfnissen und Problemen beschäftigt, also **simpel gesagt** «voll» sind. Dieses «Vollsein» hält uns davon ab, wirklich präsent zu sein. Dieses «Vollsein» führt dazu, «den Fokus zu verschieben» oder «zu korrigieren».
4. **Ratschläge, Feedback oder Ermutigungen** können später hilfreich sein – aber *nicht* im Moment des tiefen Austauschs. Beim Zuhören ist das richtige Timing genauso wichtig wie die Aufmerksamkeit.
5. **Frag die andere Person**, bevor du einen Rat erteilst oder Feedback gibst oder eine Berührung oder Umarmung anbietest.
6. Der gesunde Menschenverstand sagt uns, dass **Zuhörtechniken** wie Augenkontakt, Nicken, Körpersprache usw. hilfreich sind – aber sie sind nicht der Schlüssel zum echten Zuhören. Kopfnicken ist in Ordnung, wenn es nicht ablenkt.
7. **Fragen zu stellen**, ist eine Art von Korrigieren. Fragen lenken die Person in eine bestimmte Richtung. Es gibt Situationen, in denen Fragen hilfreich sein können. Es ist besser zu warten, bis die Person fertig erzählt hat, bevor man eine Frage stellt. Frag die Person vorher, ob du eine Frage stellen darfst.
8. Wenn du wirklich zuhörst, **spüren und wissen** das die Menschen, auch ohne Worte oder übliche Unterbrechungen.
9. Vielleicht musst du anfangs **Menschen wissen lassen**, dass du auf eine neue Art zuhörst.
10. Konzentriere dich darauf, **die andere Person in Stille zu empfangen**, zu halten, wertzuschätzen und zu respektieren. Gib eine «stille Umarmung». Das erlaubt der Person häufig, sich sicherer zu fühlen und tiefer zu gehen, auch wenn sie das selbst nicht erwartet hätte.
11. «**Klammere**» **Gedanken und Gefühle**, die dich ablenken, «aus». Das ist sicherlich etwas, was sich erst entwickeln muss (siehe Illustration auf der Folgeseite).
12. Wenn es Gedanken oder Umständen gibt, die dich ablenken und du sie nicht ausklammern kannst, ist es in der Regel besser, zu sagen: «**Ich kann gerade nicht so gut zuhören, können wir später reden**» – anstatt schlecht zuzuhören.
13. Entwickle eine tägliche **Achtsamkeits-, Meditations- oder kontemplative Praxis**, um dir selbst Gutes zu tun und «leer» zu bleiben, um besser zuhören zu können.
14. **Vernetze dich mit anderen Personen** die an dieser Arbeit interessiert sind. Baue Beziehungen auf oder tritt einem Community Circle bei, um dich regelmässig auszutauschen und leer zu werden.

ZUHÖREN

Status Quo



ZUHÖREN und AUSKLAMMERN



ZUHÖREN aus der LEERE



Anhang

Das ganze Potenzial der menschlichen Begegnung mittels dem Zuhören hat aus meiner Sicht Rudolf Steiner geschildert. Er beschreibt dies in Form einer sehr ganzheitlichen Darstellung des **Sozialimpulses** anhand von vielen verschiedenen Texten über das von Rudolf Steiner so bezeichnete **Soziale Urphänomen**.

Aus dem Buch „Der Anthroposophische Sozialimpuls“ von Dieter Brüll

„Der Sozialimpuls ist der Impuls der Mitte. Er entspringt aus dem, was wir im täglichen Leben «Herzenstakt» nennen, und der darum Takt» ist, weil er das Wesen des anderen in sich aufnimmt und dadurch die richtige Gebärde findet, die, weiterentwickelt, bis hin zu einem Insich-Hineinnehmen der ganzen Menschheit führt.“

Dieter Brüll

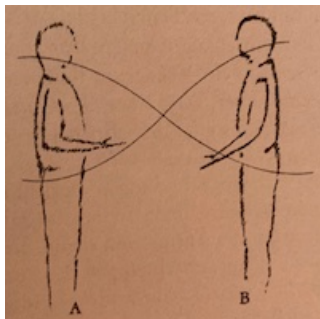


Abb. 1: Das soziale Urphänomen im Zweiergespräch – die eigentliche Begegnung

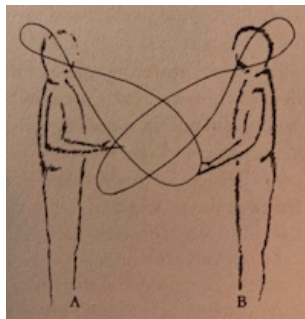


Abb. 2: Die Gesprächspartner «kommen bei den anderen nicht an».

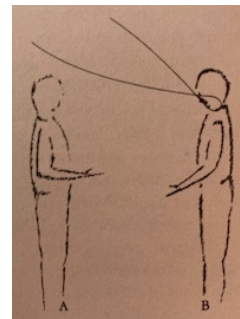


Abb. 3: B redet «über A hinweg».

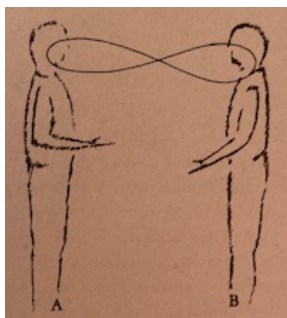


Abb. 4: Intellektuelles Geplänkel – von einem Einschläfern kann nicht die Rede sein.

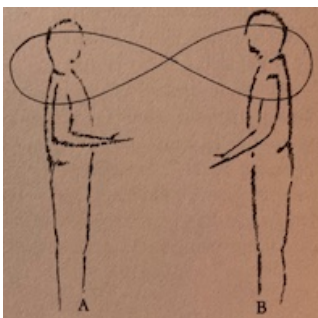


Abb. 5: Man richtet sich an die Emotion des Gegenüber.

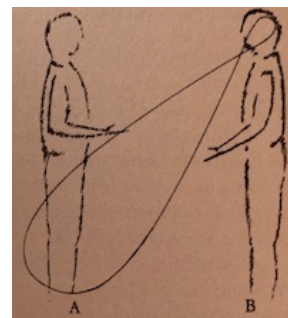


Abb. 6: Hypnose – der Zuhörer wird zum Instrument.

Download

Der Anthroposophische Sozialimpuls - Aus dem Buch „Der Anthroposophische Sozialimpuls“ von Dieter Brüll
KAPITEL V – DAS SOZIALE URPHÄNOMEN, gesamtes Kapitel als Download: (PDF – 18 Seiten)
siehe: www.bewusstwie.org/rudolf-steiner-und-gemeinschaft-2

Notizen

Mehr Infos / Fragen / Dialog:

Andreas Reese

Ernst-Schüler-Strasse 76

Biel/Bienne

+41 79 695 42 64

andreas@bewusstwie.org

www.bewusstwie.org/CB