

# Kommentar zum Prozess für eine neue Zukunft

## Begründung für die Verwendung von Synanim zum Erarbeiten der Vision

Es wäre schön, eine Vision als Zielvorgabe zu haben, die den meisten Menschen in der GFK-Gemeinschaft etwas bedeutet. Diese Vision kann zur Orientierung dienen, wenn wir entscheiden wollen, wie wir im Einzelnen vorgehen wollen.

Wir wollen unseren Prozess auf eine Art beginnen, die größtmögliche Teilhabe und Offenheit ermöglicht. Gleichzeitig haben wir den Eindruck, dass es wichtig ist, relativ schnell an einen Punkt zu kommen, an dem wir konkrete Maßnahmen ergreifen können. Wir wollen das Vertrauen von denen wieder aufbauen, die tief entmutigt sind und nicht mehr glauben können, dass es möglich ist, im CNVC bedeutende Veränderungen durchzuführen. Wir sehnen uns ebenso sehr danach, den Einfluss, den die GFK in der Welt hat, deutlich wachsen zu sehen. Daher finden wir es ganz wunderbar, einen etablierten, getesteten Prozess entdeckt zu haben, der von einer Software unterstützt ist und speziell dafür konzipiert wurde, dass eine Gruppe effizient kollektive Antworten auf offene Fragen entwickeln kann.

Indem wir Synanim nutzen, erwarten wir, (1) dass alle, die teilnehmen wollen, dabei sein können, (2) dass die Beiträge von allen innerhalb von etwa einem Monat in ein zusammenfassendes Ergebnis einfließen, und (3) dass dies mit minimalem logistischen Aufwand erfolgt (d.h. ohne viele OrganisatorInnen, ModeratorInnen und Sitzungen). Wir kennen kein anderes Verfahren, das diese Vorteile bietet.

Synanim ist bereits verwendet worden, um Stellungnahmen zu verfassen, die von bis zu 13.000 Menschen gemeinschaftlich erstellt wurden. Diejenigen, die dieses System genutzt haben, waren offenbar sehr zufrieden mit den Ergebnissen und empfanden den Prozess als belebend. Manche TeilnehmerInnen gaben an, dass sie sich tief mit dem Ergebnis identifizierten und es sie gut repräsentierte, auch wenn sie persönlich nur in frühen Stadien des Prozesses teilgenommen hatten.

Während wir geprüft haben, ob Synanim für unsere Zwecke nützlich sein kann, hatten wir intensiven Kontakt zu dem Erfinder des Prozesses, Brian Sarrazin. Brian ist mit der GFK vertraut und hat sich gefreut, das CNVC unterstützen zu können. Wir haben über mehrere Monate über Synanim gesprochen, wie das System funktioniert und welche Erfahrungen andere damit gemacht haben. Brian hat uns Coaching angeboten, damit das CNVC diese Software effizient nutzen kann.

Brian sagt: "Synanim wurde aufgrund der Forschung, wie wir denken und wie wir lernen, entwickelt. Sein Lernaspekt entlockt die tiefste Weisheit der Gruppe, indem es in einem gesellschaftlichen Umfeld, das Aufgeschlossenheit unterstützt, die besten Ideen fördert."

Synanim bietet ein Verfahren, das getestet wurde und das zu Ergebnissen zu führen scheint, mit denen die TeilnehmerInnen zufrieden sind (basierend auf unseren Gesprächen mit Brian und dem NutzerInnen-Feedback auf <http://www.synanim.com> und <http://www.faithvoices.org/programs/comments.html>).

Wir erwarten nicht, dass der Synanim-basierte Prozess perfekt ist. Zum Beispiel haben wir erkannt, dass diejenigen ausgeschlossen werden, die nicht in der Lage oder bereit sind, sich an einem Online-Prozess zu beteiligen, oder die zu den angebotenen Zeiten nicht teilnehmen können. Und es kann sein, dass wir die Stärken und Schwächen dieses Ansatzes erst voll einschätzen können, nachdem wir den Prozess als Gemeinschaft durchlaufen haben. Aus diesem Grund ist es sinnvoll, dass die nächsten Schritte sowohl auf dem Endergebnis des Synanim-Prozesses *als auch* auf dem gemeinschaftlichen Feedback des Netzwerks zu diesem Ergebnis beruhen werden.

Alles zusammen genommen (die Zweckmäßigkeit der effizienten Formulierung einer Vision (1), das Netzwerk als Ganzes zu hören (2) sowie angesichts der offensichtlichen Vorteile von Synanim (3)) scheint dies ein wirklich lohnenswerter Ansatz zu sein, und wir freuen uns, ihn auszuprobieren.

## Themenbereiche

Für welche Themenbereiche Arbeitsgruppen eingerichtet werden, wird entschieden, wenn Ergebnisse aus der Phase „Die Vision formulieren“ vorliegen. Basierend auf den Diskussionen im Netzwerk über die letzten Jahre könnte eine Liste von Themen in etwa so aussehen:

- *Organisationsstruktur und Leitung* - Welche Organisationen wollen wir? Oder welche Unterorganisationen wollen wir in einer Dachorganisation, und wie möchten wir, dass ihre Beziehungen untereinander sind? Wie wollen wir EntscheidungsträgerInnen wählen oder auswählen und welche Entscheidungsprozesse stellen wir uns vor?
- *Zertifizierung und Mitgliedschaft* - Wenn wir Persönlichkeitsentwicklungen anerkennen wollen, die durch die Gewaltfreie Kommunikation eingeleitet wurden, wie wollen wir das tun? Welche Art der Mitgliedschaft und Würdigung könnten wir dafür anbieten? Welche Wechselwirkungen von Einzelpersonen und Gruppen möchten wir?
- *Lernen* - Welche Art Lernumgebung und Strukturen (z.B. IITs, Online-Trainings, gezielte Projekte etc.) möchten wir über eine zentrale Organisation angeboten sehen, und wie möchten wir, dass sie ablaufen? Wie möchten wir, dass Wünsche und Ideen in Bezug auf Lernen und Weiterentwicklung gehandhabt werden?
- *Unterstützung für TrainerInnen / Mitglieder* - Auf welche Art möchten wir, dass die zentralen Organisationen diejenigen, die die GFK weitergeben, und die größere GFK-Gemeinschaft, unterstützen?
- *Gemeinschaft im Einklang mit der GFK* - Wie wollen wir die Realisierung der Ideale der GFK in der GFK-Gemeinschaft unterstützen? Wie möchten wir, dass unsere eigenen Konflikte angegangen werden?

- *Breitere Wirksamkeit* - Wie können wir jenen Gruppen in der Gesellschaft, die wir noch nicht erreichen, den Zugang zu unserer Arbeit ermöglichen? Wie können wir überhaupt unsere Wirksamkeit darin erhöhen, Menschen zu erreichen? Wie wollen wir mit Gruppen/Organisationen in Beziehung treten?
- *Unterstützung von Großprojekten und Innovation* - Wie könnten wir dazu beitragen, dass große Dinge passieren? Wie möchten wir die fortlaufenden Innovationsbestrebungen unterstützen, um die Wirksamkeit in Bezug auf unsere Ziele zu erhöhen?
- *Herausforderungen bezüglich Kultur/Sprache* - Was wollen wir tun, um unterschiedliche Kulturen, Sprachen und Praktiken zu unterstützen und gegenseitige Befruchtung anzuregen?

## **Begründung für den Auswahlprozess für die Mitglieder der Arbeitsgruppen**

Die Strategie, dass die Board-Mitglieder die Mitglieder der Arbeitsgruppen aussucht, ist Ergebnis von eigenen tiefen Suchprozessen („soul searching“). Eine Reihe von Überlegungen hat dazu beigetragen, dass wir diese Strategie gewählt haben.

- In unserem Netzwerk gibt es einige, die tiefergehende Erfahrungen als andere darin haben, Dinge zu durchdenken und die GFK auf Systeme anzuwenden. Das sind oft diejenigen, die über umfangreiche Erfahrungen als TrainerInn verfügen, deren Arbeit aber auf der Anwendung in bestimmten gesellschaftlichen Bereichen jenseits von Workshops beruht. Wir wollen die Chancen maximieren, dass die Arbeitsgruppen Entscheidungen treffen, die die radikalen Möglichkeiten widerspiegeln, die die Gewaltfreie Kommunikation hat. Wir möchten, dass dies sowohl für die gegenwärtige GFK-Gemeinschaft Sinn macht als auch weit darüber hinaus, indem wir das Zusammentreffen von Einzelnen und Gruppen unterstützen, die weltweit die effizienteste, am meisten ermächtigende, friedensschaffende Arbeit tun. Wir streben kleine, bewegliche Arbeitsgruppen an, die unsere tiefste Weisheit darüber ausdrückt, wie eine solide Grundlage gelegt werden kann für das, was folgen wird.
- Es ist unsere Erfahrung, dass ein Commitment zur GFK nicht notwendigerweise dazu führt, in Gruppen zu effektiven Entscheidungen zu kommen, geschweige denn zu Entscheidungen, die kraftvolle Transformationen einleiten. Wir wollen unser Bestes tun, die Arbeitsgruppen so zu besetzen, dass die Chancen für solche kraftvollen Entscheidungen optimiert werden.
- Angesichts des Fehlens eines befriedigenden Mechanismus für Entscheidungsfindungen innerhalb der Gemeinschaft und unserer speziellen Vorstellung davon, wie wir die Arbeitsgruppen zusammengesetzt haben wollen (siehe oben), scheint es uns sinnvoll, dass wir die Mitglieder der Arbeitsgruppen aussuchen, und zwar jene, bei denen wir erwarten, dass sie zu tiefgehender Einsicht, Visionen und kraftvollen Entscheidungen beitragen, nach denen wir uns sehnen.

Wir sind uns bewusst, dass manche Menschen diese Strategie enttäuschend finden könnten und sich einen Prozess wünschen würden, den sie als horizontaler empfinden. Wir hoffen, dass ihr versteht, warum wir uns in diesem speziellen Fall so entschieden haben. Und dass diese Energie für immer größere Offenheit in den Prozess selbst einfließen kann, so dass wir als Ergebnis Entscheidungsverfahren bekommen, die uns ermöglichen, immer mehr Macht auf der Ebene der Gemeinschaft zu teilen.

Durch den gesamten Prozess, Themen für die Arbeitsgruppen zu entwickeln und die Mitglieder der Arbeitsgruppen einzuladen, werden die Board-Mitglieder ihre Überlegungen offenlegen und Feedback anhören, um möglichst breiten Konsens während dieser entscheidenden Phase des Prozesses zu erreichen.

## **Begründung für die Begrenzung der Anzahl der Entscheidungen pro Arbeitsgruppe**

Die Arbeitsgruppen sind als beratende Gremien gedacht, die Entscheidungen treffen, nicht nur Vorschläge machen. Daher ist es nötig, dass ihre Ergebnisse konkrete, umsetzbare Entscheidungen enthalten.

Wir möchten die Anzahl solcher Entscheidungen begrenzen, um:

- die Arbeitsgruppen darin zu unterstützen, sich auf das zu konzentrieren, was ihnen am meisten bedeutet
- beizutragen, dass Entscheidungen in dem vorgesehenen Zeitraum gefällt werden
- die Arbeitsgruppen zu ermutigen, Entscheidungen auf so hohem Niveau zu treffen, dass es eine gewisse Flexibilität gibt, wenn bei der Umsetzung neue Erfahrungen gemacht werden.

## **Übersetzung in mehrere Sprachen**

Für unsere Vorstellung einer gesunden internationalen GFK-Gemeinschaft ist es wichtig, den Informationsfluss und Dialog zwischen Menschen, die verschiedene Sprachen sprechen, zu unterstützen und zu vergrößern. Bei der Gestaltung dieses Prozesses und den Diskussionen, die ihn begleiten, möchten wir Fortschritte in Richtung auf mehrsprachige Teilhabe gehen. Dafür haben wir die Synanim-Software so erweitert, dass sie verschiedene Sprachen weitgehend unterstützt. Weitere Verbesserungen, Menschen unterschiedlicher Sprachen noch besser unterstützen zu können, werden sich als ein Ergebnis des Prozesses vermutlich noch zeigen, und wir bedauern, dass dies am Anfang des Prozesses noch nicht vollständig bereit steht.