

SPARK 151

(Matrix Code: **SPARK151.00** for StartOver.xyz game.)

UNTERSCHIEDUNG: Führung ist ein Schattenprinzip. Kreisförmige Organisationen erfordern Raumhalten.

VERTIEFUNG: Führungsgeschick in der modernen Kultur passt zu den Werten hierarchischer Organisationen. In dem Moment, wo du einer galaktischen, spiralförmigen oder kreisringförmigen (toroidalen) Organisation Führung zur Verfügung stellst, zwingst du das Machtgefüge eines Kreises wieder zurück in eine Hierarchie. Selbst ohne es zu wollen erschaffen Führungspersonen Nachfolger. Das macht Führung zu einem Schattenprinzip.

Derzeit verwendet jeder Mitgliedstaat der Vereinten Nationen eine Machtstruktur, die einen vorgegebenen und verhängnisvollen Entwurfsfehler hat: Sie fördert Psychopathen. Wie? In Hierarchien werden Machtpositionen von jenen bezogen, die alles daransetzen, um „auf der Leiter nach oben zu kommen“. Die Menschen, die sich am besten dazu eignen, *alles zu tun, was nötig ist, um Macht zu erlangen*, sind das 1% der menschlichen Bevölkerung, die ohne Gewissen geboren wurden, ohne eine Verbindung zwischen ihrem Verstand und ihrem Herzen, mit anderen Worten, die Soziopathen und Psychopathen.

Aus diesem Grund bringen Petitionen gegen irgendwelche aktuellen globalen (oder lokalen) Hierarchien, um eine leuchtende Zukunft für die Menschheit auf der Erde zu schaffen, keine positiven Ergebnisse. Eine leuchtende Zukunft für die Menschheit zu erschaffen steht nicht auf der Agenda eines Psychopathen. In den vergangenen fünfzig Jahren wurden globale Hierarchien von der psychopathischen Agenda beschlagnahmt – hauptsächlich damit weiter Kontrolle ausgeübt und noch mehr Macht und Geld für den Versuch angehäuft werden kann, ihre unersättliche Leere zu füllen. Die Machtstrukturen der modernen Kultur werden nicht korrigiert werden. Stattdessen werden sie zurückgelassen werden für etwas, das weniger langweilig und weniger anfällig für die Machtübernahme durch Psychopathen ist: für den Kreis.

Es gibt riesige Unterschiede zwischen hierarchischer Führung und kreisförmigem Raumhalten. Hierarchische Führung degeneriert zum Beispiel zu angst-basierter und ego-getriebener Kontrolle und Manipulation, um das Territorium in der Hierarchie zu verteidigen. Führungspersonen führen subtil (und nicht so subtil...) Krieg gegen andere Führungspersonen und umgeben sich mit Nachfolgern, wobei sie mannigfaltige Ressourcen mit Top-down-Entscheidungen verschwenden. Die Angestellten dienen der Führungsperson, welche die Vaterfigur in einer Nicht-Feedback-Kultur ist, wo konkurrierende, konfliktreiche „Ich gewinne – du verlierst“ Meetings hungrige Gremlins füttern. Die Arbeit wird für Geld getan. Die Firmenphilosophie ist reines Marketing. Wer am effektivsten Verantwortung vermeidet, gewinnt. Führung ist ein Schattenprinzip, das die Werte der kapitalistischen patriarchalen Herrschaft erfüllt, welche die Umwelt verschlingt und Sklaven und Drohnen-Anhänger erschafft.

Im Gegensatz dazu ist das Raumhalten in einem Kreis ein rotierender Job, bei dem nichtlineare Technologien zur Entscheidungsfindung navigiert werden. Das Ego hat

keinen Standort, weil die Mitte des Kreises leer ist. Raumhalter nutzen unsichtbar ein Schwert der Klarheit, um dem Team zu dienen und die Intelligenz aller vier Körper freizusetzen: physisch, intellektuell, emotional und energetisch – nicht nur den Verstand. Kreise sind ein Umfeld für schnelles Lernen, in welchem sich Kontexthalter gegenseitig ermächtigen, Feedback und Coaching austauschen und durch Entdeckungssprechen, Drachensprechen und radikale Verantwortung hohes Drama erzeugen. Gremlins werden bewusst genutzt, um nichtlineare Räume zu halten und zu navigieren und um archetypische Gefühle abzurufen. Raumhalten ist ein helles Prinzip, das die Werte des *Archearchats* erfüllt – jener Kultur, die nach dem *Matriarchat* und dem *Patriarchat* kommt, wo archetypisch initiierte Frauen und Männer Spielwelten erschaffen, in denen Gewinnen geschieht.

In einem Kreis können der Raumhalter und der Kontexthalter dieselbe Person sein, was sie aber häufig nicht sind. Das Ziel in Kreisen besteht darin, so viele Kontexthalter wie möglich hervorzubringen. Es gibt keine Machtpositionen in einem Kreis, weil ein Kreis kein Ende hat. Das einzige, was du in einem Kreis sein kannst, ist du selbst.

Neben den drei traditionellen Verfahren zur Entscheidungsfindung (einstimmig, autokratisch und Mehrheitsbeschluss) bringen Kreise mindestens 13 nichtlineare Verfahren zum Einsatz, um Entscheidungen zu treffen. Konsens ist keines der 13, denn direkter Konsens funktioniert nicht sehr gut. Es ist zu leicht, sein Ergebnis mit der Formulierung der Frage zu manipulieren. Wenn die Frage zum Beispiel lautet: „Sollte der Baum gefällt werden?“, dann lässt ein Veto den Baum stehen. Aber wenn die Frage lautet: „Sollte der Baum stehenbleiben?“, dann wird der Baum mit einem Veto gefällt.

Stattdessen wählt oder erfindet der Kreis denjenigen Prozess, der den aktuellen Bedürfnissen am besten dient, zum Beispiel: *Bratpfanne*, *Phönix Prozess*, *M.E.S.S. (Mayan Extraordinary Synergy System)*, *Herrschaft des Widerstands*, *Das Problem ist die Lösung*, *Kaitiakitanga*, *Tickende Fragen*, *Folge deinen Füßen*, *Push-Pull*, *Notwendigkeitsprozess*, *Bauchweh*, *Reise in die Erde* und *Die Ausnahme bestätigt die Regel*. Nach einiger Praxis wird deutlich, dass nichtlineare Technologien zur Entscheidungsfindung unerwartet intelligente Ergebnisse entwickeln, die eine neue Zukunft prägen, indem sie eine Erweiterung oder eine Veränderung des Bewusstseins mit integrieren statt einfach nur die Vergangenheit Stückchen für Stückchen zu ändern.

Kristallisationskeime von nächsten Kulturen, deren Schwerpunkt auf Initiationen ins Erwachsensein liegt, übersäen bereits die Erde und machen es dem Rest von uns leichter, mit anderen Augen zu sehen, was wirklich vor sich geht, und zu erkennen, was sonst noch möglich ist.

Der Wunsch und das Vermögen reifer Menschen, vielfältige Kulturräume zu schaffen und zu erleben, werden größer. Mobile, temporäre und permanente autonome Zonen (http://en.wikipedia.org/wiki/Permanent_autonomous_zone) florieren bereits und dehnen sich rasch in Vielfalt, Anzahl und Dauer über die ganze Welt aus. Um dem Griff der kapitalistisch-patriarchalen Herrschaft zu entkommen, kann für dich eine der

effektivsten Handlungen darin bestehen, dich raumhaltenden Rollen in deinen lokalen autonomen Zonen stärker zu verpflichten.

EXPERIMENTE:

SPARK151.01 Denke intensiv diese Woche über deine subtilen Verhaltensweisen bei persönlichen und professionellen Interaktionen nach. Merke, wenn du dich aus Gewohnheit wie eine Führungsperson verhältst statt wie ein Raumhalter, speziell in Situationen, wo es nicht angesagt ist oder vielleicht sogar destruktiv gegenüber egalitäreren und gemeinschaftlichen Arten der Beziehung. Falls das schwierig zu sein scheint oder falls dir dein Führungsverhalten entschlüpft, dann bitte eine oder zwei anwesende Personen, dir zu helfen, dich darauf aufmerksam zu machen. Es geht nicht darum, dich fertigzumachen oder gar zu ändern, was du tust. Es geht darum, dir einfach über die allgegenwärtigen Arten und Weisen bewusst zu werden, wie „Führung“ als positive Eigenschaft in dein Leben eingedrungen ist und was sie für dich und deinen Gremlin als Schattenprinzip bewirken könnte – im Gegensatz zum Marketing, das sie aus der modernen Kultur erhält.

SPARK151.02 Wähle eine der Gruppen, mit denen du dich triffst, die sich in einem hierarchischen Meeting-Format immer noch um einen rechteckigen Tisch herum versammelt, wo die Führungsperson am Kopfende sitzt, aus einer vorbereiteten Tagesordnung abliest und über Entscheidungen berichtet, die bereits getroffen wurden. Um mit deinem Experiment zu starten, sprich im richtigen Moment unter Verwendung eines angemessenen Protokolls und mache einen formellen Vorschlag, in einem anderen Meeting-Format bzw. mit einer anderen Meeting-Technologie zu experimentieren, z. B. mit einem Kreis und einem Raumhalter statt einer Führungsperson, um die Gruppenintelligenz wirksamer zu optimieren.

Die Quadratur kreisförmig zu machen ist eine starke alchemistische Transformation, die auf erheblichen, obgleich vielleicht unbewussten Widerstand stoßen könnte. Falls dein Vorschlag zunächst abgelehnt wird, gib nicht auf. Mache einfach einen ähnlichen Vorschlag bei einem der nächsten Meetings. Wenn du beharrlich statt bössartig bist, wird dein Vorschlag letztendlich angenommen werden.

Wenn der Meeting Tag heranrückt, erkläre den Unterschied zwischen Führung in Hierarchien und Raumhalten in Kreisen. Stelle die *Landkarte des schnellen Lernens* vor und füge eine Aufwärmübung in Dreiergruppen an, bei der die erste Person eine ein-minütige Präsentation über den Zweck und den Status ihres aktuellen Projektes gibt, die zweite Person ihr gegenüber als potentieller Kunde sitzt und die dritte Person an der Seite des Präsentators sitzt und ihm schnelles Lern-Feedback und Coaching in Form von Beep! Shift! Go! liefert. Wiederhole die Übung zwei weitere Male, wobei jede Person eine andere Rolle einnimmt. Danach bitte um einen Freiwilligen, der für euer Meeting der erste Raumhalter sein will. Du solltest es nicht sein. Du wirst als Kontexthalter gebraucht, damit das Ganze nicht in eine Gremlinfütterungs-Session abrutscht, und damit du den Raumhaltern klares und nützliches Feedback geben kannst.

Schlage nach etwa 7 Minuten vor, dass die Position des Raumhalters im Uhrzeigersinn zur nächsten Person im Kreis wechselt, mit laufendem Feedback und Coaching von jedem. Fahre mit dem Meeting fort, bis jeder weiß, was er als nächstes

zu tun hat. Das könnte zwischen fünf Minuten und fünf Stunden dauern. Am Ende des Meetings beendet der letzte Raumhalter das Meeting, indem er sich verpflichtet, den Raum für das Team bis zum nächsten Meeting zu halten, bei welchem er oder sie aufsteht und dem neuen Raumhalter die Hand schüttelt und damit den Job formell übergibt.

SPARK151.03 Wähle eine der Gruppen, mit denen du dich regelmäßig triffst, und arrangiere ein kreisförmiges Gespräch, in welchem die Gruppe den Kontext der Organisation darlegt. Der Kontext wird aus den Kernunterscheidungen aufgebaut, die erklären, wie die Spielwelt der Organisation funktioniert. Der Kontext reflektiert die Werte und die hellen Prinzipien, denen die Organisation dient. Liste eure Kernunterscheidungen deutlich auf. Das könnte einige Monate dauern. Die Unterscheidungen werden die Verhaltensregeln in eurer Spielwelt enthüllen. Zum Beispiel: Unterscheidet eure Organisation zwischen Führungspersonen und Raumhaltern? Box und Sein? Hohem Drama und niederem Drama? Verantwortlichen Geschichten und Opfergeschichten? Achte sorgfältig darauf, was dieser Prozess mit der Zeit in der Qualität eurer Meetings, im Umgang der Beteiligten untereinander und in den Ergebnissen des Projektes verändert.