

In Gemeinschaft für den Wandel



Das Filmteam, v. links n. rechts: Masayo Oda, Floriana Wörndle, Hanni Welter, Oliver Sachs, u. r.: Pius Neumaier

In den Siebziger Jahren verfasste Michael Ende seinen berühmten Roman über die kleine Heldin Momo. Hinter einer Märchen-Fassade birgt die Geschichte eine tiefe Beschäftigung mit dem Finanzsystem und seinem Einfluss auf menschliches Verhalten. In diesen Monaten bereiten fünf Menschen einen Dokumentarfilm vor, der Michael Endes Kritik an einer wachstumsbesessenen Gesellschaft aufgreift und die Notwendigkeit für einen Wandel unseres Geldsystems verdeutlichen soll^[1]. Zu diesem Wandel gehört auch die Erprobung neuer Formen der Zusammenarbeit. Mit den Methoden der Gemeinschaftsbildung und des Dragon Dreaming geht das Filmteam erste Schritte in eine Postwachstumsgesellschaft.

Die meisten Filme entstehen so: Ein Autor geht mit einer Drehbuch-Idee auf die Suche nach einem Produzenten. Hält ein Produzent die Idee für vielversprechend, übernimmt dieser das Steuer, engagiert einen Regisseur, ein Team und alles, was bis zum fertig produzierten Film gebraucht wird. Dazu sind große Mengen Geld nötig. Achtstellige Dollarzahlen sind in Hollywood nicht ungewöhnlich. Dabei hält oft das Geld die vielen Mitwirkenden zusammen. Was aber macht nun ein Filmteam, das den lebensschädigenden Umgang mit Geld zum Thema seines Films ernannt hat? Es blendet das Geld zunächst aus

und versucht etwas anderes zu finden, das die Mitwirkenden verbindet. Für diese Suche nahmen sich Hanni Welter, Masayo Oda, Floriana Wörndle, Oliver Sachs und Pius Neumaier im vergangenen Herbst viel Zeit. Zurückgezogen, in einer Gemeinschaft am Bodensee, verbrachten sie acht Tage mit intensiver Gemeinschaftsbildung und gemeinsamer Projektgestaltung. Dabei sprachen sie bewusst lange Zeit nicht konkret über den Dokumentarfilm, für dessen Schaffung sie zusammengekommen sind.

„Erst eine Gruppe, in der authentische Gemeinschaft entstanden ist, ist eine arbeitsfähige Gruppe.“

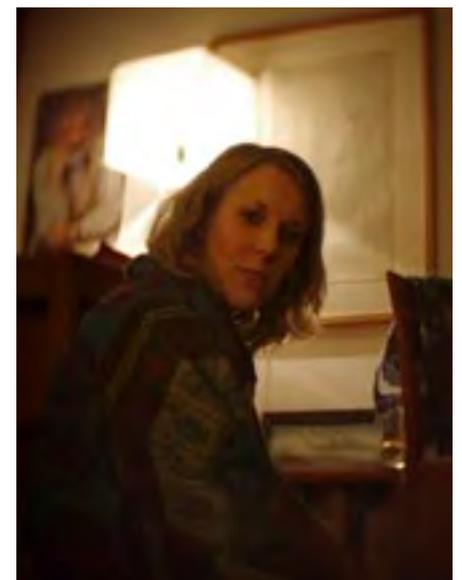
(Morgan Scott Peck)

Eine Ursache dafür, dass viele Menschen sich heutzutage nicht mit persönlichen Konflikten in ihren Arbeitsverhältnissen beschäftigen, sieht Oliver Sachs in der mangelnden Zeit: „Im Arbeitsalltag gibt es viele Konflikte, aber man hat keine Möglichkeit, sie zu lösen, weil man unter Zeitdruck Ergebnisse produzieren muss.“ Das fünfköpfige Filmteam weiß: Wenn persönliche Konflikte ungeklärt sind, dann verlagern sich Auseinandersetzungen oft auf die Sachebene und erzeugen große Reibungsverluste oder sogar Blockaden. „Die meisten der heutigen Arbeitsverhältnisse werden vor allem durch Geld zusammengehalten“, sagt Oliver Sachs. „Geld motiviert die Mitarbeiter, auch wenn Konflikte an den Kräften zehren, oder der Inhalt der Arbeit nicht mehr dem eigenen Anlie-

Leonie Sontheimer

gen entspricht. Da wir uns von Geld oft existentiell abhängig fühlen, unterdrücken wir den emotionalen Teil unserer Kommunikation.“ Fehle aber das Geld als strukturierendes Medium, dann kämen unterdrückte Konflikte an die Oberfläche. Um daran nicht zu zerbrechen, bräuchten ehrenamtlich arbeitende Gruppen Methoden, mit denen sie solchen Konflikten begegnen können.

Eines der Werkzeuge des Momo-Dokumentarfilm-Teams ist der Gemeinschaftsbildungsprozess nach dem amerikanischen Psychologen Morgan Scott Peck. In diesem Prozess können Konflikte einer Gruppe offen gelegt werden, sodass sie später, im Arbeitsprozess keine Reibungsverluste erzeugen. „Natürlich ist so ein Prozess sehr anstrengend“, erzählt Hanni Welter. „Man MUSS sich öffnen und bei sich selbst hinschauen, sonst bleibt der Prozess ergebnislos.“ Dadurch lerne man sich selbst und die anderen sehr tief kennen. „So eine Basis hatte ich noch nie in einem anderen Arbeitsverhältnis, auch wenn ich mit manchen Kollegen viele Jahre zusammengearbeitet habe.“



Hanni Welter

Zentral für die Gemeinschaftsbildung ist es, sich bewusst zuzuhören, und hier besteht eine besondere Verbindung zwischen der Entstehungsweise des Dokumentarfilms und seiner litera-

1 HUMANE WIRTSCHAFT, Ausgabe 6-2014

rischen Vorlage. Denn diese Fähigkeit des Zuhörens ist es, welche die kleine Momo zur Heldin machte und mit der sie die grauen Herren besiegen konnte. Momo konnte Menschen durch ihre besondere Art zuzuhören heilen und ihnen helfen, das Wesentliche in ihrem Leben zu erkennen.

Im Gemeinschaftsbildungsprozess entsteht kollektive Kraft



In dem mehrtägigen Prozess gibt es kein vorgegebenes Thema und keinen Lehrer oder Leiter, jedoch einige Kommunikationsempfehlungen zur Orientierung wie „Schließe ein, vermeide, jemanden auszuschließen.“, „Doziere nicht, bleibe bei dir.“ oder „Erkenne den Wert von Stille in Gemeinschaft.“, welche das Filmteam bereits verinnerlicht hat. Die Methode eignet sich, um die persönlichen Beziehungen innerhalb einer Gruppe zu klären und sich auf einer tieferen Ebene zu begegnen. Während Hanni, Masayo, Floriana und Oliver die vier Phasen des Wir-Prozesses schildern, ist zu spüren, dass sie einen solchen gerade durchgemacht haben. Sie ergänzen sich harmonisch und lachen immer wieder herzlich miteinander.

In dem Prozess durchlaufen die Teilnehmer vier Phasen. Die erste Phase ist die **Pseudoharmonie**, eine Art Verliebtheitsphase, in der sich eine Gruppe vor allem über ihre Inhalte verbunden fühlt. Alle haben Großes vor und freuen sich, über das gemeinsame Ziel. Es gibt eine starke Tendenz, dieses Gefühl zu bewahren und Konflikte zu vermeiden, die es gefährden könnten. Nach einer Weile wird diese Phase allerdings langweilig und geht ins **Chaos** über. Diese zweite Phase beschreibt das Team als sehr anstrengend. „Wir schauen wie mit einer Lupe auf Themen, für die wir im Alltag keine Zeit haben“, erzählt Oliver. Jetzt zählt der Mut, auszudrücken, was einen an der Situation oder auch an einem anderen Teilnehmer stört. Im Alltag sind wir gewohnt solche Konflikte zu übergehen oder durch Diskussionen und Mehrheitsentscheidungen wieder in die Pseudoharmonie zurückzukehren. Besonders im Chaos benötigen unerfahrene Gruppen daher eine Begleitung, die den Prozess beobachtet, an die Empfehlungen erinnert und der Gruppe den Übergang in die nächste Phase erleichtert.

Die **Leere** ist die Phase, in der wir unsere Konzepte loslassen und die Erwartung, dass die anderen sich ändern müssen, damit es uns selbst besser geht. Das fühle sich oftmals an, als würde die Gruppe auseinanderbrechen. „In der Leere macht man viel mit sich selbst aus oder denkt gar nicht“, erzählt Hanni. „Ich selbst fühle mich oft wie gelähmt im Kopf.“

Doch auch diese Phase geht in eine nächste über: die **Authentizität**. Oft beginnt sie mit der Erzählung eines Teilnehmers aus seinem Innersten. Er ebnet den Weg dafür, dass auch andere Teilnehmende sich öffnen können. Die Gruppe bekommt eine Chance, sich selbst zu erkennen. „Da zeige ich meinen tiefen Schmerz. Das ist das Intensivste, was ich tun kann, meine Schwächen zu zeigen“, erinnert sich Hanni. Diese Phase erinnert Oliver an eine Schlüsselszene in Michael Endes Geschichte. Der graue Herr versucht Momo mit rationalen Argumenten davon zu überzeugen, dass sie ihren Freunden schadet, weil sie deren Zeit verschwendet. Momo enttarnt ihn indem sie ihn fragt, ob ihn denn keiner lieb habe. „So erlebe ich den Übergang in die Authentizität, in der es den Teilnehmern möglich wird, sich auf einer ganz neuen Ebene zu begegnen“, sagt Oliver. „Das Gefühl in der Gruppe ist dann fast mit einem Rausch zu vergleichen, mit dem Unterschied allerdings, dass jegliche Lust auf Konsum verschwindet und alle Herr ihrer Sinne bleiben.“ Er vermutet, dass wir Menschen eigentlich für eine solche Form von Verbindung geschaffen sind, diese aber in unserem konkurrenzbasierten Wirtschaftssystem nicht möglich ist. „Wenn wir auf dieser Ebene jedoch nicht erfüllt sind“, sagt er, „dann suchen wir nach Ersatzbefriedigungen, meist in Form von Konsum und bestätigen damit wiederum das System.“

Mauern der Konkurrenz stürzen ein



Sich in einem solchen Prozess der Gemeinschaftsbildung erst mal nur auf das **Wir** zu konzentrieren und sich nicht von Produktivität, Zeit oder Geld unter Druck setzen zu lassen, fällt den fünf Filmemachern immer wieder schwer, auch wenn sie schon viel Erfahrung mit dem Prozess haben. „Obwohl wir davon überzeugt sind, dass unsere heutige Wirtschaft destruktiv und

gemeinschaftszerstörend wirkt, haben wir sie doch verinnerlicht.“ Die fünf Filmschaffenden sehen, dass die Atmosphäre der Angst in unserem Wirtschaftssystem auch Menschen ergreift, die sich in Projekten für Nachhaltigkeit engagieren. „Wir konkurrieren dann mit Worten und Meinungen und finden nicht in eine kollektive Intelligenz, die völlig neue Problemlösungen ermöglichen würde“, erzählt Oliver. „Der Gruppenprozess hilft, die Mauern der Konkurrenz einzureißen, die wir ein Leben lang aufbauen mussten.“ Die authentische emotionale Verbindung zwischen Menschen sei ein Raum, aus dem heraus Gruppen mit ruhiger Kraft und klarem Bewusstsein Projekte umsetzen können.



Dragon Dreaming – Traumphase

Im Anschluss an die Gemeinschaftsbildung verbrachte das Team weitere fünf Tage intensiven Austauschs miteinander. Mit Hilfe des Dragon Dreaming, einer besonderen Arbeitsmethode, fand das Filmprojekt so auch inhaltlich und organisatorisch seinen Auftakt.

Dragon Dreaming ist eine von dem Australier John Croft entwickelte Projektgestaltungsmethode mit Wurzeln in der Kultur der Aborigines. Hier sind es die Projekte, die sich durch vier Phasen bewegen. Das „Träumen“, das „Planen“, das „Handeln“ und das „Feiern“. Besonders die letzte Phase, die der Kontemplation, wird in unserer Welt meist vergessen, weil sie nicht auf den ersten Blick produktiv ist. Jedoch bewahrt sie uns vor dem Burnout. Jede Phase des Dragon Dreaming bietet eine Fülle von Werkzeugen, welche eine Gruppe befähigen, aus einer kollektiven Intelligenz heraus in die einzelnen Aktivitäten des Projekts zu gehen. Während am Anfang der meisten Filme die Vision einer einzelnen Person steht, welche sich alle weiteren Mitarbeiter einkauft, haben Hanni, Masayo, Floriana, Oliver und Pius die Vision in die Mitte der Grup-

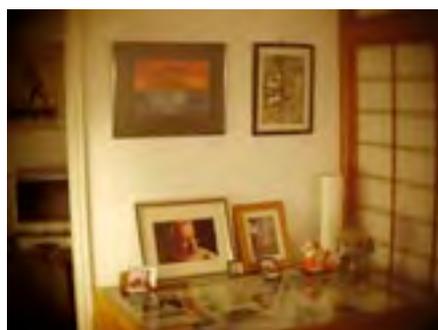


Dragon Dreaming - Visualisierung des gesamten Projektes

pe gelegt, sodass jeder Einzelne sich und sein Anliegen wiederfinden kann. Dem Dragon Dreaming liegt ein non-linearer Ansatz zugrunde. „Die Dinge kommen in Fluss, wir ergänzen uns plötzlich wie von selbst“, erzählt Hanni. Sie vertraut darauf, dass das konkrete Konzept zum Film von selbst eine Form annehmen wird, die sich für alle stimmig anfühlt. Zugleich ist das Dragon Dreaming eine Einladung mit den eigenen Ängsten, den Drachen, zu tanzen und dabei die persönlichen Fähigkeiten zu erweitern. Masayo konnte durch das Dragon Dreaming ein Trauma aus der Schulzeit lösen. Sie genießt es sehr, in diesem Projekt jetzt etwas tun zu können, was sie von Herzen gerne macht.

Auch Oliver, von dem die Idee zum Film ursprünglich ausging, fühlt sich befreit, seit im Dragon Dreaming die Vision in der Gruppe aufgegangen ist. „Ich muss jetzt nicht mehr ziehen. Das Projekt wird sich durch die gemeinsame Vision tragen.“ Auch hier gibt es eine Verbindung zwischen den Arbeitsmethoden

des Filmteams und den Veränderungen, die es in unserem Geldsystem anstrebt: Eine Dezentralisierung von Macht, die Auflösung von Hierarchien und die Bereitschaft zum Loslassen. Die Werkzeuge basieren auf denselben Prinzipien, wie die Idee der Geldreform und ermöglichen dem Team, bereits jetzt die Veränderung zu leben, die es langfristig mit neuen Geldsystemen erfüllt sehen will.



Arbeitsraum in München

Ein paar Wochen nach diesen Vorbereitungen traf sich das Team erneut, dieses Mal in München. Hier konnten die Fünf dank bemerkenswerter Verflechtungen inmitten persönlicher Gegen-

stände von Michael Ende arbeiten; in der unbewohnten Wohnung Endes zweiter Frau. Besonders Floriana, die gerade über den Schriftsteller und Philosophen promoviert, war begeistert von der inspirierenden Arbeitsatmosphäre. Zwischen den Büchern, die Ende gelesen und geschrieben hat, fand das Team einen inspirierten Einstieg in das inhaltliche Arbeiten^[2].

So wie die Gruppe neue zwischenmenschliche Methoden benutzt, um dieses Projekt umzusetzen, so wird sie auch auf der ökonomischen Ebene anders arbeiten. Finanziert werden soll das Projekt im Frühjahr beispielsweise durch ein Crowdfunding. So können sich alle, die die Vision der fünf Filmemacher unterstützen wollen, an ihrer Umsetzung beteiligen.

² Siehe dazu die zukünftigen Ausgaben dieser Zeitschrift

Zur Autorin

Leonie Sontheimer



22 Jahre, studiert Philosophie und Biologie in Berlin. Der Roman „MOMO“ war eines ihrer Lieblingsbücher aus der Kindheit. Dem Momo-Filmprojekt hat sie sich journalistisch verschrieben. In der Zusammenarbeit mit dem Filmteam genießt sie vor allem die besonderen Formen der Kommunikation.

Medienempfehlungen

Buch: **Morgan Scott Peck** – „Gemeinschaftsbildung – Der Weg zu authentischer Gemeinschaft“

Internet:
www.dragondreaming.org

Mehr Informationen zu dem Momo-Dokumentarfilmprojekt finden sie unter:

<http://40jahremomo.de>

Die **HUMANE WIRTSCHAFT** wird dieses Projekt bis zur Veröffentlichung des Filmes begleiten.



Dragon Dreaming – Biographische Arbeit