

Ein Versprechen an Co-LeiterInnen gegen das Opfersein

Von Mac Parker

Rational Island Publishers (Hg.): Present Time. April 1988, Seattle.
Übersetzt von Uta Allers

Für den Erfolg unserer Arbeit als Befreiungsgemeinschaft ist es entscheidend, dass wir ein neues, rücksichtsvolles und funktionsfähiges Modell für den Umgang der Co-LeiterInnen miteinander entwickeln.

Jede/r, die oder der eine leitende Rolle in menschlicher Befreiung übernimmt, bietet sich als lebender Widerspruch an zu all den unterschiedlichen Verletzungen von Menschen. Wenn du dich hinstellst und sagst: „Hey, Leute, es geht auch anders!“, dann eröffnest du den Menschen eine Möglichkeit Klient zu werden und sich counseln zu lassen. Die Unterdrückung und die Misshandlung, die ursprünglich dazu geführt haben, dass sie ihre Visionen und ihr positives Selbstgefühl verloren haben, können nun Thema des Counseln werden.

Wir haben schon viel geleistet, indem wir dieses im NC erkennen. Ein/e LeiterIn oder ein/e Counselerin bietet ein Stück der Realität oder eine positive Richtung an. Wir wissen, dass die Menschen in diesem Fall einen Teil ihrer Schmerzerfahrungen entlasten müssen, wenn sie den Teil der Realität oder diesen Teil ihrem Selbst wieder für sich in Anspruch nehmen wollen. In Anbetracht der enormen Unterdrückung des Einzelnen durch die Gesellschaft ist es klar, dass wir gleichzeitig brillante CounselorInnen sein müssen, wenn wir vollkommen kompetente LeiterInnen sein wollen.

Es gibt aber ein entscheidendes und bis jetzt noch nicht gelöstes Problem bei unserem Leitungsmodell und beim Umgang der Co-LeiterInnen miteinander.

Wir sind alle in dieser Gesellschaft aufgewachsen und niemand ist von den Auswirkungen eines unterdrückenden Systems auf seine Menschlichkeit und seine Handlungsfähigkeit vollständig verschont geblieben. Eigentlich könnte niemand von uns in einer Art leiten, die vollständig außerhalb jener Schmerzerfahrungen und jener Rigidität steht. Wir haben einfach noch nicht die entsprechenden Vorbilder, die Ressourcen oder die Gelegenheiten gehabt, um einen Leitungsstil zu entwickeln, der völlig frei von den gesellschaftlich geprägten Schmerzerfahrungen ist, an deren Veränderung wir hart arbeiten.

Jede/r LeiterIn ist noch dabei sich zu entfalten und zu entwickeln, aber wir haben noch nicht herausgefunden, wie wir entsprechend miteinander umgehen können. Jede/r LeiterIn ist ein wiederauftauchender Mensch, aber es gibt beim Durcharbeiten von Schmerzerfahrungen ein so dringendes Bedürfnis nach einem stabilen Gegenüber, dass LeiterInnen oft überfordert sind: sie werden gezwungen mit den auf sie zukommenden Schmerzerfahrungen umzugehen, sind aber in ihrem eigenen Wiederauftauchen noch nicht so weit, das schaffen zu können.

Jede nur denkbare Gruppe wird auf eine spezifische Weise durch die gesellschaftliche Struktur unterdrückt, so dass überall tiefe und chronische Gefühle von Opfersein vorhanden sind. Diese Opfergefühle hängen sich leicht an alle an, die eine Leitungsrolle übernehmen, ob offiziell oder inoffiziell. Diese Gefühle nehmen oft die Form von unbewusst verletzender Kritik,

Vorwürfen, Enttäuschung oder Attacken an. Die Menschen hoffen, dass der oder die LeiterIn nicht verwirrt wird und der Person helfen kann diese Schmerzerfahrungen zu entlasten.

Wenn dieses Phänomen erkannt und kompetent von dem oder der LeiterIn angegangen wird, dann bietet das die Chance, den Schmerzerfahrungen zu widersprechen, sie zu entlasten und hinter sich zu lassen. Das Problem macht sich bemerkbar, wenn der oder die LeiterIn selber, auf Grund seiner oder ihrer eigenen unentlasteten Schmerzerfahrungen, verwundbar ist.

Ein/e LeiterIn wird möglicherweise mit unbewusstem Verhalten konfrontiert, sie wird attackiert oder es wird von ihm/r erwartet, etwas in Ordnung zu bringen in einem Bereich, in dem sie noch angreifbar ist, und deshalb kann er oder sie nicht gut mit der Sache umgehen. Dann passieren mehrere Dinge: Erstens bekommt der „Klient“ keine Hilfe, um aus den Schmerzerfahrungen hinauszukommen. Das legt eine zusätzliche Schicht von Schmerzen und Scham auf, gerade da, wo die Person stecken geblieben ist.

Schwerwiegender aber ist, dass die leitende Person eine zusätzliche Dosis von Misshandlung genau da zugefügt bekommt, wo die tiefsten Schmerzen liegen. Sie steht dann oft hinterher mit Gefühlen von Verlassenheit und Vernachlässigung da. Sie hat das Gefühl, dass sich niemand für sie interessiert, und sie fragt sich: „Wenn ich beim Leiten so behandelt werde, warum, verdammt nochmal, mache ich das überhaupt?“

Wir müssen jetzt erkennen, dass alle LeiterInnen *auf allen Ebenen* unsere Liebe, unseren Respekt und unsere Wertschätzung brauchen. Wir müssen ihnen kompetentes Counseln bereitzustellen, an beliebigen Punkten, wo ein/e LeiterIn noch Hilfe bei seinem oder ihrem Wiederauftauchen braucht. Das ist besser als unbewusste Misshandlungen.

Für die langfristige Wirksamkeit unserer Arbeit ist es entscheidend, dass Leitung ein Bereich ist, in dem Menschen geschätzt und geliebt werden und in dem ihnen geholfen wird. Wir brauchen das Wissen, dass wir unsere Co-LeiterInnen hinter uns haben, dass sie sich für uns einsetzen, *gerade da*, wo es für uns als LeiterInnen noch schwierig ist und sogar, wo wir Fehler machen.

Bei der jüngsten Regionalkonferenz hier in der Vermont-New Hampshire Region haben einige von uns ein „Versprechen an Co-LeiterInnen“ entworfen und haben dann ausgiebig am Wochenende daran gearbeitet. Wir empfinden es äußerst wichtig, da es genau den Kern von vielen chronischen Schmerzerfahrungen trifft, und einen ganz neuartigen Umgang der LeiterInnen miteinander postuliert.

Ich biete der internationalen NC-Gemeinschaft dieses Versprechen an, als Werkzeug mit der unbewusste Misshandlung aufzuräumen, die es gegenüber der Leitung auf allen Ebenen gegeben hat. Ich schlage vor, dass in unseren Gemeinschaften flächendeckend mit diesem Versprechen gearbeitet wird, dass es in Workshopmappen, in Klassenunterlagen, usw. enthalten ist, und dass wir einander dieses Versprechen in der ...ffentlichkeit geben. Lasst es uns einander geben, unseren internationalen LeiterInnen, unseren AssistentInnen, und all denen, die den Mut und das Herz haben, welche Leitungsaufgaben auch immer auf welchen Ebenen auch immer anzunehmen. Unsere Erfahrung auf dieser Konferenz weist darauf hin, dass dieses Versprechen einen großen Unterschied macht und ich vermute, dass es das auch auf der internationalen Ebene tun wird.

Ein letzter Punkt – eine der häufigsten Reaktionen (Restimulation) auf dieses Versprechen ist: „Was meinst du damit, soll ich eine/n LeiterIn nicht kritisieren? Was wenn sie oder er was falsch macht?“ Natürlich lassen wir etwas Schiefgegangenes nicht einfach weiterlaufen, aber wir müssen *persönlich* Verantwortung dafür übernehmen es wieder in Ordnung zu bringen. Anklagende Kritik ist nicht hilfreich, es ist nur ein anderer Ausdruck von Opfersein. Wie soll jemand aus seinem Muster herauskommen, wenn man sagt: „Du machst was falsch. Bring es in Ordnung!“? Es gibt einfach keinen Grund, daran zu zweifeln, dass jede/r von uns genau die richtige Person ist, um die Dinge in Ordnung zu bringen oder die nötige Unterstützung anzubieten, es spielt keine Rolle in welcher Situation oder wer der oder die jeweilige LeiterIn ist. Wenn wir etwas anderes tun, geben wir uns mit weniger zufrieden als mit unserer vollen Kraft und unserer vollen Größe als LeiterInnen und Menschen.

Und nun das Versprechen. Ich freue mich auf Kommentare, Reaktionen und eure Erfolge damit.

Versprechen an unsere GefährInnen im Übernehmen von Führung

Von Mac Parker

Rational Island Publishers (Hg.): Present Time. April 1988, Seattle.

Übersetzt von Eve Abraham

Mein Gefährte/meine Gefährtin im Übernehmen von Führung, ich verspreche dich zu lieben, schätzen, und dir bei deinem mutigen Voranschreiten in dieser wichtigen Arbeit unterstützend zur Seite zu stehen. Ich verspreche mich stets zu erinnern, dass ich für dich unendlichen Respekt, bedachte Rücksichtnahme, Geduld und Dankbarkeit habe, und dass ich dich immer dementsprechend behandeln werde.

Ich erkenne meine eigene Wichtigkeit in unserer Partnerschaft und in der Welt. Ich erkenne auch, dass was immer ich wähle zu tun oder zu lassen, eine bedeutende Wirkung auf dich und deine Führung hat. In Anbetracht dieses Verständnisses verspreche ich dir, dich niemals in irgendeiner Weise gedankenlos zu behandeln, dich anzugreifen, zu kritisieren, im Stich zu lassen oder deine mutige Führung auf irgend erdenklicher Weise zu unterminieren. Noch werde ich dabei mitspielen oder es zulassen, wenn dies von irgend einer anderen Person betrieben wird, sei es in deiner Gegenwart oder wenn du nicht da bist.

Ich verspreche, dass wenn ich sehe wie du von Schmerzaufzeichnungen oder Fehlinformation zurückgehalten wirst, oder sie deine Bemühungen verzerren, ich dir *persönlich* Information oder liebe-, gedanken- und *wirkungsvolle* Counseling-Unterstützung geben oder sicherstellen werde. Ich verspreche, mich immer daran zu erinnern, dass ich dein/e *Gleichgestellte/r* und dein/e Lehrer/in bin, und dass jegliches Machtlosigkeits- oder Opfergefühl, das bei mir durch Dich geweckt werden könnte, eine Schmerzaufzeichnung ist.

Ich verspreche, jegliches Gefühl von Konkurrenz zu entlasten oder hinter mir zu lassen, und Gedächtnis zu behalten, dass wir tatsächlich PartnerInnen sind, mit Kurs auf ein gemeinsames menschliches Ziel und eine gemeinsame Vision. Ich werde dich standhaft verteidigen, mich für dich einsetzen und dir Hilfestellung geben, so dass du in Sicherheit bist, tief geachtet und geliebt wirst, und so in deiner Führung im vollen Umfang die Freiheit deiner Kraft und Brillanz hast.