Ein Arbeitsbeispiel aus der Beratungsarbeit.
Memetische Betrachtung eines Konfliktes

Die Anfrage an die Beraterinnen: Konfliktmoderation in einer Kirchengemeinde
Wie sich die Sache für die Beraterinnen darstellt:
An der Oberfläche: ein Konflikt, der durch eine Personalentscheidung des Leitungsgremiums zu einem heißen Konflikt wurde, welcher aber schon Jahre zuvor schwelte.
Es hat schon einige ergebnislose Versuche gegeben, den Konflikt einzudämmen.

Bei der memetischen Betrachtung des Konfliktes ergibt sich folgendes Bild:

Die Ebene BEIGE scheint nicht in Frage zu stehen. Jedenfalls gibt es derzeit keine Äußerungen, dass im Hintergrund des Konfliktes finanzielle oder andere Überlebensfragen eine Rolle spielen.

PURPUR wirkt sehr getriggert. Immer wieder ist die Rede von mangelndem Zugehörigkeitsgefühl. Immer wieder wird betont, dass Vertrauen missbraucht wurde. Dieses stellt sich bei näherem Nachfragen auch als ein Muster heraus, das die Gemeinde in Jahrzehnten durchzog.

ROT ist sehr an der Oberfläche. Zwei Gruppen konkurrieren um die Vormachtstellung in der Gemeinde. Das Thema Respekt wird immer wieder lautstark eingefordert. Die Mittel, mit denen die Menschen „kämpfen“, sind oft sehr verletzend und gewinnen ab und zu verleumderische Züge. Die Ebene Rot wird vor allem von der negativen Seite her besetzt. Kraftvoll strahlendes Rot ist nicht zu finden. Der Konflikt wird von beiden Seiten her als persönlicher Angriff erlebt.

BLAU ist die Ebene, auf die die Menschen sich verbal zurückziehen. Beklagt wird die Beschädigung der christlichen Botschaft sowie eine angemessene Ausübung des Amtes. Das Einfordern von Regeln und Strukturen ist das Thema schlechthin. Aber eben nur das Thema. In der Art, wie darum gestritten wird, kommt Blau nicht zum Tragen.
Zwischen den miteinander ringenden Gruppen gibt es kein greifbar gemeinsames WIR.
Eine alle miteinander verbindende Ethik ist vielleicht gewollt, findet aber keinen Ausdruck.

ORANGE prägt das strategische Handeln einiger Menschen in diesem Konflikt. Die Suche nach der Lücke im Gesetz ist deutlich zu spüren. Die Menschen nutzen die moderne Technologie, die in Orange entstand, um damit auf ihre Belange aufmerksam zu machen. Aber orange triggert in keinem Falle das Handeln.

GRÜN ist als Thema immer wieder anzutreffen. Es gibt eine Sehnsucht nach grünen Inhalten und der Mitmenschlichkeit. Die Selbstdarstellung lebt von den Angeboten der Multioptionsgesellschaft. Doch in diesem Kontext, in dem es vor allem um Positionierung geht, hat all das keine Chance, das gemeindliche Miteinander zu prägen.

Bewertung und erste Schritte:
Der Konflikt lebt von der Polarisierung und den Verunglimpfungen all derer, die nicht auf der eigenen Seite stehen. Dieses ist typisch für heiße Konflikte, die aus der Sichtweise des Assimilation-Contrast-Effectes nur Polarisierungen kennen im Sinne von: bist du nicht für mich, bist du gegen mich. Gemäßigte Stimmen und Moderatoren haben hier nur wenig Spielraum für ein erfolgreiches Arbeiten.
Auf diesem Hintergrund und mit dem schmalen Grat des Arbeiten-Könnens im Hinterkopf beginnen die Beraterinnen ihre Arbeit.
Als ersten Schritt erscheint es dringend geboten, in diesem Konflikt beim Aufbau einer gesunden Ebene Purpur zu beginnen. Da dort schon die ersten Brüche auftauchen und ohne

ein gesundes Purpur und gesundes Rot die Bedürfnisse der darüber liegenden Ebenen nicht befriedigt werden können, muss die Arbeit der Beratenden sich zunächst auf diese grundlegenden Ebenen richten. Purpur aufbauen bedeutet aber nicht nur zwischen den beteiligten streitenden Parteien sondern eben auch von den Beratenden zum Klientensystem.

Darum werden als erster Einstieg Gesprächsformen geplant, in denen die Menschen miteinander unter Beteiligung der Beraterinnen ins Gespräch kommen. Dieses bedeutet einen wirklichen Bruch des Musters, denn in den letzten Jahren wurde in der Regel nicht miteinander, sondern übereinander geredet.
In diesen Gesprächen werden Regeln für den Umgang des Miteinanders aufgestellt, aber auch geschaut, was jeder einzelne braucht, um sich wirklich gesehen und wahrgenommen zu fühlen.
Da Vertrauen Zeit braucht um zu wachsen, erstreckt sich der Prozess über einen längeren Zeitraum und wird von den Beraterinnen engmaschig begleitet und immer wieder ausgewertet.
Nach etwa einem Jahr gemeinsamen Arbeitens kann mit den Beteiligten eine Verständigung auf ein gemeinsames Zukunftskonzept erreicht werden.

Ingrid Schneider
kontakt@humanemergence.de
www.humanemergence.de
www.spiraldyanmics-integral.de