



IT'S ENOUGH TO
BE JUST HUMAN.

Bore-out: Langweilen Sie sich auch so?

von Gwendolin

Seite 4-6

New Work im Interview

mit Naomi Ryland

Seite 7-17

Urvertrauen versus Angst

von Martin Buchner

Seite 18-25

Orte und Bewusstsein, eine Denkpause

zum Wahrnehmen von Dilan Kısaoğlu

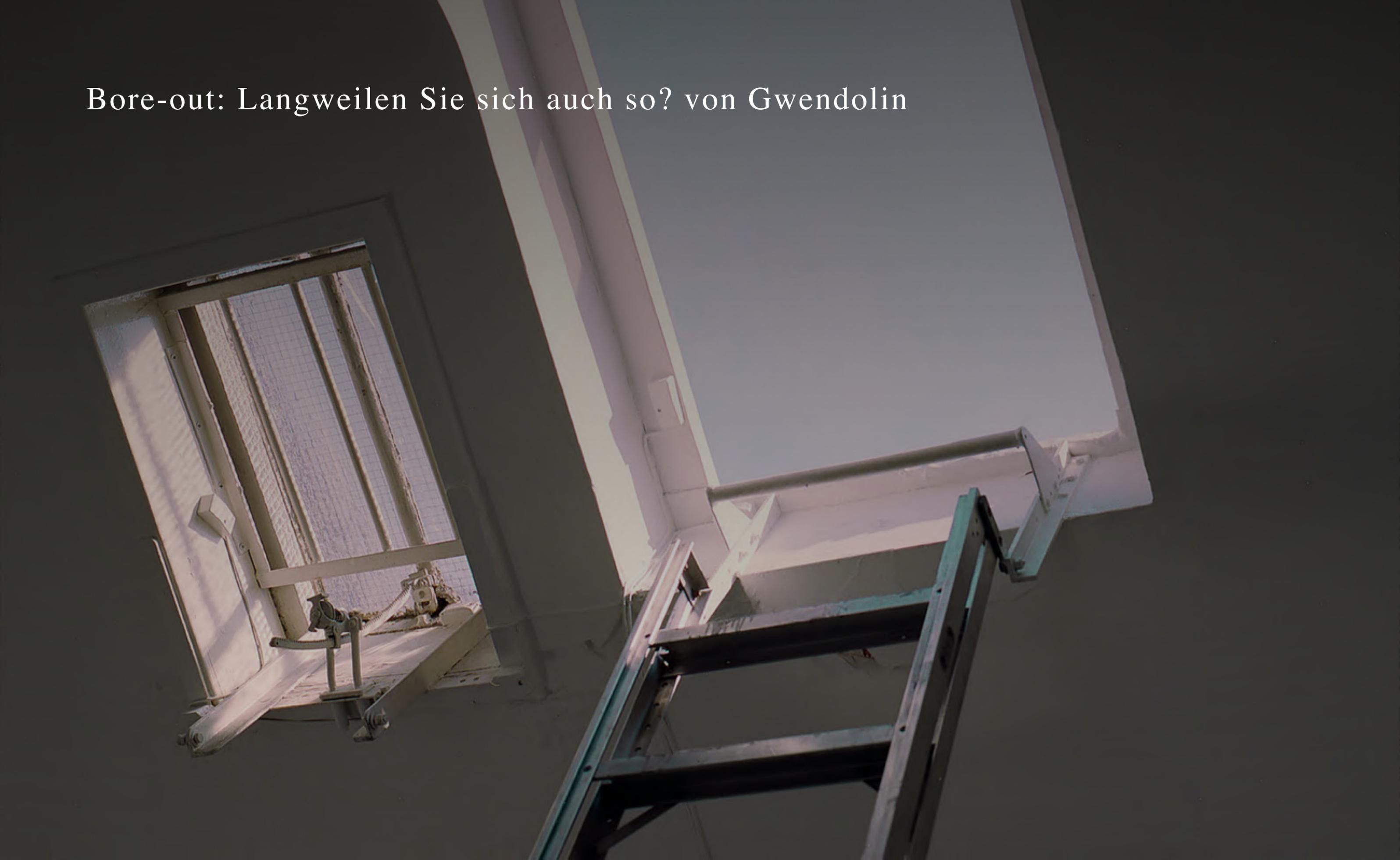
Seite 26-29

An Interview with

George Voronov

Seite 30-34

Bore-out: Langweilen Sie sich auch so? von Gwendolin



Ich weiß ja nicht, wie es Ihnen ergeht, aber ich langweile mich so.

Ich langweile mich in endlosen Meetings und seit Covid-19 in Video-Calls, in Gesprächen, auf Konferenzen, bei Empfängen, bei der Arbeit, beim Lesen der meisten E-Mails. Bei Podiumsdiskussionen langweile ich mich besonders.

Bei PowerPoint-Präsentationen habe ich geradezu Schmerzen.

Ich langweile mich mit Menschen, die mir immer und immer ihre Probleme schildern (ich bin ja Berater und muss zuhören ...) und an keiner Lösung interessiert sind und mir auf jeden Vorschlag, den ich habe, mit: „ja, aber“ antworten und mir erklären, warum sie ihr Problem unbedingt behalten wollen.

Und denke mir immer: Ich gehe jetzt. Aber ich gehe nie. Warum nicht?

Wie kommt das Neue in die Welt.

Kampf der Langeweile im Job.

Leute, lacht mehr! Seid lustiger! Präsentiert und redet kürzer. Sagt etwas Neues oder haltet einfach mal den Mund. Geht nach Hause oder spazieren und macht Euch einen schönen (Frei-) Tag, wenn es langweilig wird. Überrascht mich.

Beendet die Meetings und überlegt Euch, ob und warum Ihr eine E-Mail schreibt, wenn Ihr nichts zu sagen habt. Schont nicht nur die Bäume. Schont mich. BITTE.

Und: Unterfordert Eure Mitarbeiter und Kollegen nicht! Denen geht es genauso wie mir. Glaub mir: Bore-out ist die schmerzhafteste Vergeudung unserer Zeit!

Eure

Gwendolin

New Work im Interview mit Naomi Ryland

Mitgründerin tbd / Co-Autorin Starting a Revolution



Was ist für Dich Neue Arbeit?

Für mich ist es ein menschenzentriertes Arbeiten. Das heißt, sein eigenes Wohl und das Wohl von allen anderen Stakeholdern im Blick zu haben und nicht nach reiner Profitmaximierung und alten Business-Weisheiten zu arbeiten. Das heißt aber auch, es geht nicht darum, die MitarbeiterInnen möglichst produktiv zu machen, wie New Work in manchen Umsetzungsformen verstanden wird. Es geht um grundlegende Veränderungen, systemische Veränderungen in der Arbeitswelt. Es geht nicht um eine Tischtennisplatte im Büro oder ein bisschen mehr Flexibilität hier und da.

Warum macht es Sinn New Work einzuführen?

Aus vielen Gründen. Gesellschaftlich sind wir an einem Punkt, an dem wir neue Modi der Zusammenarbeit, des Schaffens, des Arbeitens brauchen. Modi, die nicht dazu führen, dass wir Unmengen an Ressourcen nutzen und Menschen ausbeuten, was zu den Krisen führt, die wir gerade erleben. Wir merken einfach, dass wir in einem Hamsterrad stecken. Viele Menschen sind unglücklich, inklusive der Menschen, die theoretisch die Möglichkeit hätten, das anders zu gestalten. Weil wir in Konzepten und Vorstellungen gefangen sind, wie die Arbeit aussehen soll und wie Leistung aussieht und wie Erfolg aussieht. Für Veränderung brauchen wir ganz viele neue Muster und Vorbilder.

Kannst Du uns von positiven Erfahrungen in Veränderungsprozessen berichten?

Im letzten Jahr, seitdem wir selbstorganisiert arbeiten, haben zwei MitarbeiterInnen im Feedback-Gespräch angemerkt, dass sie zum ersten Mal das Gefühl haben zu verstehen, was es wirklich bedeutet, sich mit der eigenen Firma zu identifizieren. Dass sie so ein viel höheres Engagement mitbringen und mehr dafür brennen als zuvor. Das ist natürlich superschön zu beobachten. Dadurch, dass man an Stärken orientiert arbeitet, wird in bestimmten Projekten mehr Verantwortung und Selbstverantwortung übernommen. Eine Mitarbeiterin ist sehr aufgegangen in einem Thema, das eigentlich ganz anders gelagert war, als das, was sie früher gemacht hat, aber ein wesentliches Thema für unser Unternehmen ist. Nun sieht man, mit welcher Leidenschaft sie dafür brennt und wie großartig es sich für sie und für uns entwickelt hat. Dadurch, dass sie selbst bestimmen konnte, was sie macht und wo sie ihre Zeit investiert, natürlich in Korrelation zu dem, was wir brauchen als Unternehmen, sind ganz neue Projekte und Bereiche entstanden, die es sonst einfach nicht gegeben hätte.

Wie sieht die Welt aus, wenn die Arbeit revolutioniert ist?

Die Welt würde so aussehen, dass alle wirklich an sinnvollen Jobs arbeiten. Und dass Arbeitgeber quasi dazu gezwungen werden, ihre Jobs sinnvoll zu gestalten, um die Menschen zu halten. Dass wir innerhalb unserer planetaren Grenzen arbeiten würden, dass niemand ausgebeutet würde. Es gibt jetzt den Unterschied zwischen Work und Job. Dann würden alle ihre Jobs als Arbeit, als Work ansehen. Als eine erfüllende Aufgabe, die auf ihre Lebensvorstellungen und einen Lebenssinn zugeschnitten ist. Im Gegenzug führt das dazu, dass weniger konsumiert wird, weil wir nicht in dieser negativen Spirale gefangen wären. Weil die Menschen total unzufrieden sind mit ihrer Arbeit haben sie das Bedürfnis, immer mehr zu konsumieren, als Ausgleich und kurzfristiges Glückserlebnis am Wochenende. Wenn wir nicht in unseren Jobs gefangen wären, wo wir unnötige Sachen produzieren, die wir gar nicht brauchen. Mit der Menschenzentrierung als Kern der Wirtschaft könnten wir die ganze Lieferkette im Blick haben. Wenn wir konsumieren und dabei die Menschen, die z.B. unsere Kleidung oder unsere Handys herstellen, auch als Menschen sehen, würden wir uns nicht mehr zufrieden geben mit unfairen Arbeitsbedingungen in anderen Ländern.

Hast Du Veränderungsprozesse begleitet? Was ist ein häufig aufgetretener Fehler?

Wir haben uns im Unternehmen Selbstorganisation und kollektive Führung als Ziel gesetzt. In der Vergangenheit waren wir auch nicht klassisch hierarchisch organisiert. Wir dachten immer, wir hätten New Work verstanden. Erst als wir uns wirklich damit auseinandergesetzt haben, haben wir gemerkt, dass das nicht so war. Und dass man wirklich lange braucht, viel Input von Coaches benötigt und sich vor allem viel mit sich selbst beschäftigen muss. Dass man auch sich selbst kritisch hinterfragen und sozusagen die eigenen Annahmen über Führung ablegen muss. Und sich außerdem ziemlich viel mit dem eigenen Ego auseinandersetzen muss. Darin lag mein größtes Learning. Einzusehen, dass man schon sehr viel gesteuert wird, von Schutzmechanismen, die selbst vor persönlichen Veränderungen im positiven Sinne schützen. Aber wenn man sich darauf einlässt, sich öffnet und Feedback zulässt und nicht direkt reagiert, defensiv wird oder gleich ablehnt. Wenn man den Input sich erstmal setzen lässt und als die Perspektive von jemand anderen versteht, dann kann man dem auch etwas abgewinnen, dann kann man selbst schon krasse Entwicklungen machen. Sich selbst auch viel verändern im positiven Sinne. Das ist natürlich wahnsinnig schwierig, ein Prozess, der häufig in zwei Schritten vorwärts und einem Schritt rückwärts verläuft. Aber es lohnt sich auf jeden Fall, diesen Raum mit Coaching allen MitarbeiterInnen zu ermöglichen und diesen Weg auch selbst zu gehen.

Denkst Du, dass es im breiten Spektrum von Unternehmen möglich ist, dass Menschen mehr sie selber sein können im Unternehmen? Menschsein zulassen, Mensch sein während der Arbeit?

Klar! Es passiert auch immer mehr. Diesbezügliches Coaching ist mehr etabliert und weniger tabuisiert, als es einmal war. Insbesondere auf dem exekutiven Level findet das häufig statt, nur in der breiten Belegschaft nicht so viel. Und oft kommt dann die Frage: Kann man sich das leisten? Oder ist es Zeitverschwendung? Ich sage immer, dass Nichtstun noch viel teurer und zeitraubender ist! Weil so viel Zeit darauf verschwendet wird, dass Menschen Konflikte provozieren, die nicht notwendig sind. Oder Konflikte nicht lösen können. Weil kein offenes Gespräch mit anderen gesucht wird oder man sich gegenseitig nicht zuhört. Wir wissen, dass 80 Prozent der Menschen, die ihren Job verlassen, das nicht tun, weil sie inhaltlich unzufrieden sind, sondern weil sie mit Führungskräften oder mit Kollegen nicht klarkommen. Dass sie während der Arbeit ihre Zeit absitzen, sich nicht trauen, dem Chef zu sagen, dass sie eigentlich nicht genug zu tun haben oder nicht herausgefordert sind. So rutschen sie häufig entweder ins Bore-out oder ins Burn-out, weil es keine offenen Feedback-Kanäle gibt und weil Chefs die Trigger der MitarbeiterInnen nicht gut genug verstehen, nicht erkennen, wo sie gerade Unterstützung oder Input bräuchten. Es läuft zurzeit nicht so gut, würde ich sagen, verbessern kann man aber eigentlich nur etwas, indem man andere Verhaltensweisen ausprobiert.

Welche Ängste lösen diese Veränderungsprozesse aus?

Sicherheit und Stabilität sind große Problempunkte. Wenn man Menschen mehr Verantwortung gibt, dann heißt das natürlich einerseits, dass sie Entscheidungen treffen können, aber wenn dann irgendetwas schief läuft oder wenn eine Krise auftritt, müssen sie dies bis zu einem gewissen Punkt mittragen, Verantwortung übernehmen und das Problem meistern. In einer hierarchischen Struktur ist man es gewohnt, dass es einen Chef oder eine Chefin gibt und diese Person dann vorgibt: Okay, so machen wir das, oder so machen wir das nicht.

Johanna Breidenbach, die wir für unser Buch interviewt haben, sagt immer: Wenn die Sicherheit wegfällt, die durch die Chefin oder den Chef gewährleistet wird, muss man innere Sicherheit bei den MitarbeiterInnen herstellen. Durchs Coachen, durch Arbeit in Teams, um innere Strukturen für die Person herzustellen, die außerhalb nicht mehr da sind. Bei uns erwies sich ebenfalls, dass im Inneren Sicherheit zu schaffen, eine der größten Herausforderungen ist. Wenn das gelingt, können die Menschen dann trotz äußerer Krisen oder trotz Unsicherheiten, schwierige Situationen navigieren oder Entscheidungen treffen und müssen Verantwortung nicht wieder abgeben.

Glaubst Du, dass mit mehr Freiheit und weniger Kontrolle, die MitarbeiterInnen weniger arbeiten, „faul“ werden könnten?

Ich glaube, dass es zum absoluten Gegenteil führt. Je mehr Verantwortung oder je mehr Vertrauen man den MitarbeiterInnen schenkt, desto mehr nehmen sie das an und nehmen ihre Selbstverantwortung wirklich auch wahr. Immer wenn es jemanden gibt, der kommt und sagt: Hast du wirklich darüber nachgedacht? Oder: Ich würde es jetzt anders machen. Dann haben MitarbeiterInnen gar nicht das Gefühl, dass sie alles zu Ende denken müssen. Weil dann kommt derjenige sowieso und macht am Ende alles sauber.

Andersrum denken sie alles zu Ende und erzielen häufig viel bessere Ergebnisse, als wenn der Chef kommt und ein paar schlaue Ideen verkündet, sich aber nicht wirklich so intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt hat, wie die MitarbeiterInnen es tun. So kommt man am Ende zu schlechteren Ergebnissen. Ich glaube, auf vielen Ebenen bedeutet das das absolute Gegenteil, was zu unmotivierten MitarbeiterInnen führt.

Ist New Work in der Lehre, an Universitäten angekommen?

Um ehrlich zu sein, sehe ich das nicht so wirklich an den Unis. Ich glaube zum Beispiel, dass Business Schools noch sehr traditionell denken. Ich glaube, die bekommen erst langsam mit, was social entrepreneurship ist. Das ist zwar ein Fortschritt, hat aber auch zwei Dekaden gedauert. Die Menschen zu stärken, selbst Entscheidungen zu treffen, so funktioniert die Schule auf jeden Fall nicht. Und die Uni? Ich glaube nicht, dass Menschen mit dem Gefühl da rauskommen, dass sie selbstorganisiert arbeiten könnten. Stattdessen sind sie noch von dieser hierarchischen Struktur geprägt. Obwohl unsere Generation jetzt viel besser darin ist, sich für sich selbst einzusetzen. Sich nicht zufrieden zu stellen einfach damit, was schon immer gewesen ist.

Zum Beispiel habe ich neulich mit jemanden von Airbus geredet, der Mitte dreißig ist. Erst seitdem dort eine Generation arbeitet, die Mitte bis Ende 20 ist, haben die angefangen remote work einzuführen, schon vor der Krise. Nur deshalb, weil Leute unter dreißig gesagt haben, ich mache nicht mit, wenn ich jeden Tag ins Office muss. Dann sind sogar große Konzerne wie Airbus gezwungen, sich anzupassen. Das ist schon eine positive Bewegung.

Wo können Menschen lernen diese Veränderungsprozesse einzuleiten?

Es gibt viele Coaches und Coachingformate, die in Unternehmen manchmal angeboten werden. Wenn man die Möglichkeit erhält, sich coachen zu lassen, dann würde ich sie sofort ergreifen. Ich glaube, dass ist einer der wichtigsten Schritte, den man als Führungskraft oder Mitarbeiter machen kann.

Wir haben bei tbd ein Programm, das heißt the purpose fellowship. Hier lernt man, sich selbst und andere zu coachen. Um auf diesem Wege zu identifizieren, was einen selbst zurückhält, eigene Ziele zu erreichen im Job und Beruf, und auf diese Ziele hinzuarbeiten. Es ist eine superschöne Erfahrung für Menschen, die bisher nicht so viel mit Coaching zu tun hatten und dadurch plötzlich merken, wie wichtig es ist und wie gut man die dort gelernten Techniken auf sich selbst und andere anwenden kann. Im Alltag oder im Berufsleben. Ich glaube, peer coaching ist ganz wichtig und wird auch wichtiger im Arbeitsleben.

Sind diese Ziele in unserem Wirtschaftssystem erreichbar?

Ich glaube, es muss noch ziemlich viel passieren. Ich glaube nicht, dass der Kapitalismus, in dem wir jetzt leben, die einzige und die sinnvollste Form von Kapitalismus ist. Ich glaube aber, innerhalb des Systems Veränderungen anzufangen, geht deutlich besser. Mit mehr Regulierungen und Eingriffen vom Staat, der nicht nur reiche Menschen bevorzugt, sondern alle fördert. Allerdings würde ich nicht ausschließen, dass die Entwicklung in ein anderes Wirtschaftssystem übergeht. Wenn man eine Bewegung anschaut wie Degrowth, die gerade sehr viel mehr Mainstream wird, wird es schwierig, sich vorzustellen, dass solche Entwicklungen innerhalb eines Systems stattfinden, das auf Wachstum basiert. Aber ich glaube, man muss sich nicht in Grundsatzdiskussionen aufhalten, dabei werden die Menschen total abgetörnt, weil sehr viel Angst vor so etwas herrscht. Es geht erst einmal um inkrementelle Veränderungen im Alltag, die jeder umsetzen kann und die sich eigentlich für jeden besser anfühlen, da sie eher zu unseren Werten passen, als die Form, in der wir bisher arbeiten.

just Human empfiehlt:

<https://www.tbd.community/de>

<https://starting-a-revolution.com/>

Naomi Ryland, Lisa Jaspers: Starting a Revolution: Was wir von Unternehmerinnen über die Zukunft der Arbeitswelt lernen können. Econ, 2020.

Urvertrauen versus Angst von Martin Buchner



Wir erleben, dass wir in unserer Zeit mit sehr starken Veränderungen in vielen Lebensbereichen konfrontiert werden. Unser Vertrauen in Gesellschaft, in die verschiedensten Systeme, letztlich in das Leben selbst wird erschüttert. Dem Urvertrauen in das Leben und in die Schöpfung steht in unserer Zeit eine Vielzahl von Ängsten gegenüber.

Welche Wandlungsprozesse durchleben wir?

Diese Wandlungsprozesse werden unserer Meinung nach durch sehr starke Evolutionsprozesse des elektromagnetischen Feldes unseres Planeten angestoßen, welche durch die unterschiedlichsten kosmischen Einflüsse impulsiviert werden, die auf unseren Planeten einwirken. Das elektromagnetische Feld unseres Planeten ist das Spielfeld für unser Leben, es ist die Grundlage für all unser Tun und Handeln. Alle Möglichkeiten unserer irdischen Existenz werden hierdurch definiert. Verändert sich also dieses Spielfeld, so verändern sich eben auch die Spielregeln für unser Sein in dieser Realität. In dem Augenblick, in dem wir nicht die Gelegenheit bekommen zu verstehen, was da konkret aus welchen Gründen passiert, treten verständlicherweise große Unsicherheiten und Ängste auf.

In diesem Kontext sprechen wir – und viele andere – von einer Frequenzerhöhung der Erde, die sich in unserer Zeit vollzieht. Im Zentrum dieses Wandlungsprozesses steht die Entwicklung aus einer dreidimensionalen – oder wir könnten auch sagen aus einer fünfdimensionalen Realität, wenn wir die Zeit miteinbeziehen – in eine fünfdimensionale Realität. Es geht darum, sich kollektiv und planetar in die 5. Bewusstseinsdimension hineinzubewegen. Das verursacht einen tiefgreifenden Transformations- und Entwicklungsprozess.

Diesbezüglich leben wir augenblicklich in einer Übergangsphase. Es scheint so, als würden die niederfrequenten Felder (3D) und die höherfrequenten Felder (5D) gleichzeitig innerhalb einer polaren Systematik existieren. Diese durchaus sehr unterschiedlichen Welten existieren immer noch innerhalb des gleichen Raums. Das bedeutet für uns, dass wir erst einmal die Wahl haben, zwischen ihnen hin- und herzuspringen, bzw. in der 3. Dimension zu verbleiben oder in die 5. Dimension hinüberzugehen. Verbleiben wir in der 3. Dimension, werden wir sehr stark in der Identifikation mit ihren Paradigmen und Charakteristika bleiben, zu denen eben auch schon die Ängste an sich gehören. Bewegen wir uns jedoch in die 5. Dimension, so werden wir uns mit den neuen Paradigmen und Charakteristika verbinden, zu denen die Liebe und die Verbundenheit zählen.

Es ist wichtig zu verstehen, dass zu der Dramaturgie des Wandels eben auch die diesjährige Corona-Krise gehört, die uns den Raum für einen inneren Rückzug, für ein Überdenken unserer Lebensformen, für ein sich Rückverbinden mit uns selbst und unserem Lebensraum verschafft, um so auf der persönlichen und kollektiven Ebene die notwendigen Entwicklungsschritte gehen zu können.

Was macht das mit uns persönlich?

Unabhängig von unserer diesbezüglichen Entscheidung wirken die Wandlungsimpulse nicht nur auf unser planetares, sondern auch auf unser physisches System. Das bedeutet, dass die Kräfte der Wandlung auf einer energetischen Ebene bis in die Zellen unseres Körpers hinein und tiefer bis in die atomare und subatomare Struktur unserer Zellen vordringen. Hierdurch wird ein tiefgehender Reinigungs- und Transformationsprozess ausgelöst.

Das Feld erhöht also seine Schwingung, wird dadurch weniger dicht und weniger polar ausgeprägt. Das verursacht in uns, dass dichtere und unbalanzierte Energien in uns getriggert werden und zum Vorschein kommen, mit dem Ziel der Transformation. Es findet eine Art innerer Umbau statt, in dessen Verlauf ungewohnte oder ungeliebte Gefühle oder unverarbeitete Erinnerungen in uns aufsteigen können, Wahrnehmungsveränderungen, erhöhte Sensitivität, Vergesslichkeit oder starke Traurigkeit unsere Wegbegleiter sein können oder eben auch physische Phänomene wie unterschiedlichste Schmerzen (z.B. Kopfschmerzen), Schwindel, Müdigkeit, Erschöpfung oder andere Phänomene auftreten können.

Eine weitere Möglichkeit ist, dass diese Veränderungen zu Angstzuständen in verschiedensten Intensitäten führen können, die weit über rational nachvollziehbare Prozesse hinausgehen können. Auch wenn sie nur in schwacher Form auftreten sollten, so werden sie uns in unserem Empfinden und Handeln prägen.

Wichtig ist es zu wissen, dass es bei all diesen Phänomenen zum einen um einen Umstellungsprozess unserer Physis geht, aber eben auch um einen Heilungsprozess, der durchaus auch zuweilen medizinischer und professioneller Hilfe bedarf.

Was ist genau die 5. Dimension?

Was passiert denn nun genau in diesem Aufstiegsprozess von der 3. in die 5. Dimension bzw. wie sind denn genauer die 3. und die 5. Dimension charakterisiert?

Die 3. Dimension können wir als eine analog-lineare Welt charakterisieren, in der Raum und Zeit sehr linear funktionieren, mit der die Modelle der klassischen Physik eher verbunden sind, die sehr männlich geprägt ist, stärker polar ausgeprägt ist (im Sinne von schwarz und weiß) und mehr von Kontrolle, Konkurrenz, Konfrontation, Limitation, Misstrauen und Angst geprägt ist.

In der 5. Dimension hingegen geht es um Gleichzeitigkeit (weil alles zur gleichen Zeit existiert), Koexistenz, Authentizität, Wahrhaftigkeit, Verbundensein oder auch Allverbundensein (oneness), Unbegrenztheit, die Modelle der Quantenphysik, die Kombination von weiblichem und männlichem Prinzip, Gleichheit, Kooperation, Miteinander und doch auch Einzigartigkeit, Vertrauen und Liebe als ein uns führendes Prinzip.

So schwierig diese Reise in diese neue Welt sein mag, so sehr birgt sie auch Chancen für Entwicklung und Wachstum in sich, wie z.B. darauf, der Autor seines eigenen Lebens werden zu können.

Wo liegen die Herausforderungen?

Der Weg dorthin wird begleitet werden von der Veränderung und Evolution von jedem einzelnen System und Feld, die auf dieser Erde existieren. Viele dieser Wandlungsfelder kennen wir bereits, wie z.B. Kommunikation, Mobilität, Energie, Ernährung, Erziehung und Bildung, religiöse Strukturen, Finanzsysteme, politische Systeme, Umgang mit unserer Umwelt etc. Manche dieser Felder durchleben bereits tiefe Wandlungsprozesse, andere verharren noch weitgehend im Alten oder schnalzen sogar zurück in längst vergangen geglaubte Welten. In diesen Feldern wird es vermutlich eines Kollapses bedürfen, damit sie sich wirklich in Bewegung zu setzen.

Ein solcher Kollaps kann aber auch auf der persönlichen Ebene notwendig werden, wenn die Beharrungskräfte zu stark sind. Es geht darum, dass wir uns von alten Paradigmen lösen und wir uns für diese neue Realität öffnen. Jeder von uns hat die Kraft und die Kapazität dafür sich mit dieser neuen Realität zu verbinden.

Worin liegt die Lösung und was kann uns unterstützen?

> Erst einmal ist es wichtig, ein Bewusstsein für diesen Wandel, seine Themen und Qualitäten zu entwickeln. Was aber auch hilft, ist zu wissen, dass es hier um sehr bewusste Entscheidungen geht und um den Geist, die Schwingung, die hinter jeder Entscheidung steht. Werden diese Entscheidungen aus Angst oder aus Liebe getroffen? Und das gilt für jede einzelne, kleine Entscheidung. Treffen wir eine Entscheidung aus dem Gefühl einer Verpflichtung, einer fremden Erwartungshaltung heraus oder um jemandem einen Gefallen zu tun, so werden wir uns unserer eigenen Kraft berauben. Sind wir jedoch weise und treffen unsere Entscheidung aus einer Freude und Liebe heraus, so werden wir uns dadurch selbst in dieser neuen Schwingung empoweren.

> Wenden wir uns der Co-Creation mit der Intelligenz der Natur, mit der Intelligenz unseres Planeten zu, gehen wir in eine dienende Funktion gegenüber Mutter Erde, verbinden wir uns mit der Kraft der Elemente, mit den natürlichen Kräften unserer irdischen Existenz, gehen wir in die Allverbundenheit (oneness) mit allem, was ist und jemals sein wird, so werden wir unser Urvertrauen wieder nähren. Urvertrauen ist Verbundenheit mit der Schöpfung. Diese tiefe Verankerung wird in der Lage sein, uns die Ängste vor der Zukunft zu nehmen.

> Gehen wir kollektiv online und das nicht nur via Zoom ..., gehen wir in die globale Vernetzung, gehen wir in den orts- und zeitunabhängigen Raum der Allverbundenheit. Die 5. Dimension ist eine Dimension des höheren „Wir“, in der wir alle miteinander verbunden sind. Wenn wir uns zusammentun, werden wir dadurch unsere Kraft, Energie und Möglichkeiten erweitern. Es wird eine Potenzierung in wirklichen Verbindungen sein. Stellen wir uns vor, wir würden uns gegenseitig ständig Chancen anbieten und ermöglichen, um uns so gemeinsam weiter zu entwickeln. Wie wäre das?

> Wir sind gesegnet, dass wir an dem größten Transformationsprozess der Gegenwartsgeschichte teilnehmen dürfen. Entscheidend ist, sich intuitiv mit der Vision einer neuen Welt zu verbinden, die hier entstehen möchte.

> Wir sind eingeladen, uns mit den Fragen auseinanderzusetzen „was will ich aus meinem Leben machen“ oder auch „was ist wichtig für mich“ und alte Identifikationen aufzugeben. So können wir uns Schritt für Schritt zu dem wieder hinbewegen, was wir wirklich sind.

> Mit großem Spaß haben wir uns dem Materiellen, der Form, dem Genuss, dem Konsum und leider auch dem Egoismus hingegeben. Was für eine alte Welt. Wie wäre es, wenn wir uns nun mit ebenso großer Freude der Bewusstseinsentwicklung und der Vision von dieser neuen, wunderbaren Welt hingeben würden. Je mehr wir in diese neue Dimension unseres irdischen Daseins eintreten würden, umso leichter und einfacher würde und wird sich unser Leben gestalten.

Martin Buchner, Baujahr 1960, Architekt und Geomant, Büro in Berlin, arbeitet mit dem Bewusstsein und den feinstofflichen Feldern von Orten, für Immobilien in der Vermarktung, Projektentwicklungen, Stadt- und Landschaftsräume und Unternehmen.

Orte und Bewusstsein, ein Tea-Break, eine Denkpause zum Wahrnehmen
von Dilan Kısaoğlu



Wie nimmt man einen Ort wahr und wie nimmt der Ort uns auf und wahr?

Der Tea-Break „Orte und Bewusstsein“ mit Martin Buchner lud uns dazu ein wahrzunehmen, was wir selbstverständlich annehmen: unser Dasein auf der Erde und mit der Erde. Nur, wie kann man Wahrnehmung mitteilen? Dieser Text wird ein Versuch dessen sein, das Wahrnehmen zu schreiben.

Wahrnehmen, wo wir gerade sind, wie wir gerade hier atmen und leben, die Welt ändern mit jedem Atemzug und mit jedem Atemzug auch uns ändern. Verweilen, veralten, auf dem guten Weg sein, Geschichte zu werden oder zu schreiben.

Fangen wir mit der Überschrift an.

Was sind Orte?

Plätze, Gebäude, Straßen. Was sind Orte auf der Erde?

Gibt es Orte ohne Menschen?

Eine Erde ohne Menschen ist möglich. Andersrum nicht.

Wir müssen eine Gleichung klarstellen. Wir brauchen die Erde, die Erde braucht uns nicht. Nicht zum Überleben. Nicht zum Existieren. Überleben und Existieren sind an sich Begriffe, die dem menschlichen Verstand und der menschlichen Begrenztheit zugleich Möglichkeit entspringen. Die Erde ist da. War Milliarden von Jahren vor dem ersten Menschen schon da. Und auch wenn kein Mensch mehr existiert, der seinen Maßstab von Jahren anwendet, wird die Erde existieren. Mit neuem Klima und neuen Lebensmöglichkeiten, aber nicht mehr erlebbar für den Menschen.

Die Erde, wie wir sie kennen, wie sie für uns als Lebensraum dient, gerät in Gefahr durch den kurzsichtigen, schnellen, irreversiblen Verbrauch der Ressourcen, durch die die Menschen auf der Erde leben können.

Wir müssen eine Gleichung klarstellen. Was wir vermeintlich der Erde antun, tun wir uns an. Unserem Lebensraum auf der Erde. Wir verbrauchen die Energien, die dazu geführt haben, dass menschliche Existenz auf der Erde möglich wurde. Wir sind eins mit der Erde, die es für uns gibt. Wenn wir die Erde angreifen, greifen wir unseren Lebensraum an.

Es ist eine komplizierte Beziehung zwischen Welt und den Menschen, die Species, die die Erde für den eigenen Nutzen formt. Ressourcen einsetzt, Welten schafft, Gold zum Wert erklärt. Aber gleichzeitig vergisst, dass die Erde mehr ist, als das, was wir von ihr brauchen. Die Erde, wie wir sie kennen und auf der wir leben, besteht auch nur weiterhin, wenn wir uns dessen bewusst werden, wie wir auf ihr leben und was wir ihr nehmen, und wenn wir der Erde wiedergeben, damit sie auch weiterhin so besteht, dass wir leben können.

Was ist Bewusstsein?

Bewusstsein ist die Vorstellung dessen, dass eine Selbsterfahrung möglich ist. Eine Selbstsinnschaffung.

Was ist das Ziel des Seins, was für ein Ziel meinen wir, dem Sein zuzuschreiben?

Was ist das Sein der Erde? Hat die Erde ein Bewusstsein?

Wir können nicht erkennen und wissen, was die Erde außerhalb unseres Selbst ist. Wir können aber wissen, was die Erde für uns ist. In Beziehung miteinander können wir uns ein wechselseitiges Bewusstsein voneinander vorstellen. Ein wechselseitiges Dasein. Ein Geben und Nehmen. Bis jetzt nehmen wir. Ohne Ende und ohne Gedanken darüber, dass das einseitige Nehmen endlich ist. Wir wissen, dass das einseitige Nehmen nicht das Miteinander fördert, zuletzt zum Bruch, zu Katastrophen auf der Erde führt.

„Katastrophen kennt allein der Mensch.“ Max Frisch

Für die Erde ist es keine Katastrophe, wenn es keine Menschen mehr gibt, für die Menschen schon.

Ich bin mir bewusst, dass ich überleben will. Bin ich mir auch bewusst, wie ich leben möchte, wie mein Lebensraum weiterhin bestehen kann und was ich dafür machen kann?

Nehmen wir uns eine Denkpause, eine Minute zum Wahrnehmen, was ist und was wir machen können, vielleicht bei einem nächsten Tea-Break.

An Interview with George Voronov



How did you become a photographer and why did you become a photographer?

Me becoming a photographer was more of a gradual process than a specific decision. I was lucky enough to win a competition when I was fifteen years old and as a result I got to go on an expedition to the arctic circle with other teenagers from all over the world. We were mentored by a team of scientists and artists. The photographer on board, Robert VanWaarden, gave a workshop on photography and I remember being instantly hooked. Robert was incredibly patient and encouraging. Over the course of the trip I must have asked him to critique over 2,000 images - almost all of them were absolutely awful but he just sat through everything and managed to give me constructive feedback on pretty much every single image. I know for a fact I wouldn't be doing what I am doing if it wasn't for his help. After that moment, I had always felt that being a photographer was the only thing that I could see myself doing.

How do you work?

With this project, the first step was getting access to the groups that I wanted to spend time with and gaining their trust. I would often not bring my camera the first several times I would meet the people in the images. It was very important that people related to me as a person, an acquaintance, or a friend as opposed to a photographer who was only there to take their picture and move on. It was crucial to form real emotional bonds with the people that I photographed. However, that came at a price. When you try to make yourself vulnerable with every person you meet, eventually you run out of energy. I found that I was experiencing so many visceral emotional experiences in such a short amount of time that I ended up burning myself out. It has been really difficult to actually finish this body of work for that reason. Any time I pick up my camera, I begin to feel a kind of fear or exhaustion. At the moment the project has somewhat become about overcoming that fear and actually finishing it and putting it to rest. That process is still ongoing.

What is important to you in photography, in your photos?

I say all the time that my work is about what something feels like as opposed to what it looks like. I'm not interested in providing a kind of factual documentation of spiritual practices - though if that happens I suppose that's a bonus. What's of real interest to me is trying to convey the perplexing nature of spiritual experiences, the feeling of wonder or ecstasy or even fear that comes with them. Beyond that, the project is about the people that search out these peak experiences and the feelings that go along with that. The project is about people looking for answers. I found that the more I worked on the project the more that I realised that I was looking for answers as well.

Where did you take the photographs?

Most of the images were taken at religious retreats or spiritual gatherings all across Ireland. The images were primarily shot during the course of a summer and I pretty much spent every weekend at a different retreat. It was a crazy time because, being a bit of an idiot, I didn't have my driving license (still don't; still an idiot) so I had to hitch-hike and get rural buses to all of these far-flung retreats with all my camera and camping gear on my back. That summer was so intense and the gruelling schedule definitely contributed to my burnout. However, that was also the first time that I felt like I was really doing meaningful work as a photographer.

What importance does photography have for you in today's society?

It's probably an unpopular opinion but I think discussions about photography having the power to change the world are a bit overblown. Being a fine-art photographer I obviously believe in photographs' power to inspire. Similarly, I think as an art medium it has a very special way of communicating ideas. There is an ambiguity and magic to photography that is particular to the medium. However, the thing that I keep going back to is a much more banal conception of photography. It's just all about memories. It's about having a record of what it felt like to go for that sunset swim on the last day of summer, or to remember the smile on your best friend's face on her son's first birthday. The importance of photography is in being able to make those everyday moments of magic live forever.



ALLES IST ENERGIE!
GLEICHE DICH DER FREQUENZ DER
REALITÄT AN, DIE DU MÖCHTEST
UND DU KREIERST DIESE REALITÄT.
DAS IST KEINE PHILOSOPHIE. DAS
IST PHYSIK!