

Das Sommertreffen der *Movement Group* fand statt in Delrow vom 10. bis 14 Juni 2013 mit dem Thema:

*Camphill in einer Zeit des Übergangs – Gemeinschaften als Dienstleister.*

Wir hatten das Sommertreffen in die Englisch/Walisische Region gelegt wegen der Aktualität des Themas, das sich momentan besonders in England/Wales zeigt- obwohl die Fragen überall in der Welt dieselben sind. Wir hofften, dass wir im Laufe des Treffens imstande sein würden, diese *höhere Ebene* zu sehen und vielleicht in der Lage sein würden, sie deshalb auf eine passendere Art und Weise anzugehen, indem wir einander helfen mit unseren unterschiedlichen Erfahrungen über den Paradigmenwechsel.

Am Montagnachmittag eröffneten Oliver Gordon und Michael Greene das Treffen. Oliver Gordon gab einen Überblick der nächsten Tage aus einer qualitativen Perspektive heraus, indem er die Notwendigkeit für eine von Ethos geleitete Dienstleistung aufzeigte, die einen Zweiwege-Fluß zwischen dem Dienstleister und dem Empfänger einschließen würde. Michael Greene sprach besonders über Delrow und seine Geschichte im Licht seines 50. Geburtstags. Delrow hat bis zum heutigen Tag seine Arbeit mit Menschen mit Doppeldiagnosen oder geistigen Gesundheitsfragen aufrecht gehalten, indem es den Schwerpunkt der Arbeit mit dem Schwerpunkt der Erziehung kombinierte, besonders durch die Kreativen Künste.

Der Abend-Schwerpunkt lag bei der Englisch/Walisischen Region, beschrieben von Michael Luxford, was zu zusätzlichen Beiträgen von Mitgliedern aus der Region, wie auch der *Movement- Group* Teilnehmern, führte.

Michael Luxford beschrieb die Arbeit in dieser Region mit der Dreigliederung, die von drei starken Gruppen getragen wurde. Als der Versuch unternommen wurde, diese drei Gruppen in einer zusammenzubringen, erwies es sich nicht so erfolgreich als erhofft, die zu einer Lenkgruppe führte, die sich 2011 formte, welche wiederum zu Koordinations-Treffen führte. Die Koordinations-Gruppe arbeitete an:

1. Prinzipien
2. Welche sind die gemeinsamen Hauptsachen trotz Gegensätzlichkeit?
3. Ethos
4. wie auch eine Zusammenfassung herauszugeben.

Diese Arbeit führte zu regionalen *Hauptsachen Klausuren*, die gehalten wurden.

In dem folgenden Gespräch unterstrichen die Mitglieder der Region einige Fragen, die den Camphill - Impuls in Gemeinschaften des CVT (Camphill Village Trust) betreffen. Von diesen Fragen wurden folgende in den nächsten Tagen bearbeitet:

- Welche Art von Unterscheidung besteht zwischen Mitarbeitern und Angestellten?

- Kann ich ein Mitglied der Gemeinschaft werden, wenn ich angestellt bin oder ich ein angestellter Manager bin?

Fragen, die sich aus der Intensität des regionalen Zusammenhalts und ob wieder mit der Dreigliederung gearbeitet wird entwickelten, sind wahrscheinlich nicht besonders wichtig zur Zeit.

Es sollte erwähnt werden, dass die Englisch/Walisische Region momentan niemanden in der Kerngruppe hat und auch nicht durch einen Delegierten vertreten wurde.

## Gäste

Die Kern-Gruppe hatte sich bemüht, Mitglieder des CVT einzuladen und dieser wurde durch insgesamt vier Leute während des Treffens repräsentiert; nicht alle waren jederzeit anwesend: David Knowles, Huw John, Francis Wright und Philip Gibson.

Geoffrey Weir war auch für einige Zeit anwesend. Geoffrey trägt eine Reihe von Aufgaben: darunter auch als Mitglied des AoCC (Association of Camphill Communities), die vier Nachbarschaften in drei Regionen verbindet. Geoffrey selbst ist mit vier Regionen verbunden: England/Wales, Schottland, Irland und Afrika. Vivian Griffith war als ehemaliger Mitarbeiter und CVT Mitglied eingeladen.

Mary Pearson, Präsidentin der *Camphill Familien und Freunde*.

Peter Bateson kam am Ende für zwei Tage dazu.

## Vorträge

Wir hatten insgesamt 5 Sprecher: Richard Steel, der mit *Individualisierung in Biographie und Gesellschaft* einführte; Vivian Griffith und Geoffrey Weir teilten sich einen Tag mit *Initiative und Verantwortlichkeit*; und Michael Luxford und Peter Beier folgten am dritten Tag mit: *Mitarbeit und Anstellung*. Alle Vorträge warfen ein Licht auf die gegenwärtigen Bedingungen und Herausforderungen und ermunterten uns, unser Verständnis des Camphill Impulses zu entwickeln und schlugen vor, wie er heute zum Ausdruck kommen könnte.

Richard Steel sprach über Karl König, der bei der Eröffnung Bottons im Jahre 1954 über die *Drei großen Irrtümer* sprach: 1. Agnostizismus, 2. Messbare Intelligenz, 3. Darwinismus

Er schlug vor, dass das *Neue Camphill* seine Antwort neu finden muss darüber, wie diese drei Irrtümer in unserer Zeit überwunden werden können. Vielleicht müssen wir – um diese drei Irrtümer, besonders die Auswirkungen des Darwinismus, mit denen wir auf allen Ebenen leben, zu überwinden – eine neue Form des Manichäismus entwickeln, die eine spirituelle Ebene der *Inklusion* ist und die auf die Notwendigkeit deutet, das zu finden, was noch nicht irdisch ist und jenseits der *Asche* das *Feuer* (Pfad der Liebe) zu entdecken.

Vivian Griffith sprach über die Verantwortung, die nicht von *oben nach unten*, sondern von *unten nach oben* wirkt. Er gab eine herrliche Darstellung, indem er viele schwierige Dinge in einer herausfordernden, jedoch respektvollen Art und Weise vorschlug, dass die Kunst (Vorgänge der Wahrnehmung, Verständnis) das Zentrum der Gemeinschaft sein müsse. Geoffrey Weir nahm das Thema der Verantwortlichkeit auf: *Leute müssen verantwortlich sein wollen* und schlug vor, dass wir unsere Arme der Veränderung öffnen können, aber an unseren Werten festhalten müssen.

Peter Beier bot einen Weg an, die Gruppierungen von Mitarbeitern und Angestellten näher zusammen zu bringen, durch den das Beste beider Welten unter: *Arbeiter* verbindet.

### Mitarbeiter

### Angestellte

- |  |  |
|--|--|
| 1. Keinen Arbeitsvertrag   | 1. Arbeitsvertrag existiert; Arbeit angewiesen; dirigiert. |
| 2. Keine Arbeitsbeschreibung   | 2. Arbeitsbeschreibung                                     |
| 3. Selbstverwaltung; Selbstbestimmung; Selbstführung   | 3. Anweisung bestimmt durch Andere                         |
| 4. Keine abgegrenzte Arbeitsstunden  | 4. Bestimmte Arbeitsstunden                                |
| 5. Gemeinsam leben   | 5. Nicht-Einwohner   |
| 6. Kein Gehalt; Lebensausgaben von Gemeinschaftseinnahmen; -> Kontrolle: gegenseitiges Bedürfnis erkennen. | 6. Gehalt nach gesetzlichem System                         |
| 7. Überprüfung auf der Basis der freien Verpflichtung  | 7. Verpflichtung zu einer jährlichen Überprüfung           |
| 8. <i>Kenntnis der inneren Werte</i> -> Camphill Kenntnis vorausgesetzt; Anthroposophie                    | 8. Keine Verbindung zu inneren Werten                      |
- 

### Der Arbeiter

1. Durchlässigkeit: zu wissen, zu sprechen, zu handeln
2. Arbeitsbeschreibung als Basis verpflichteter Arbeit mit individueller Verantwortung und Verantwortlichkeit.
3. Gewisse Arbeitsstunden plus freiem Engagement über die bestimmten Werkstunden hinaus; Wohnung nach Wunsch
4. Gehaltsteilung auf freier, individueller Basis
5. Kultur der gegenseitigen Spiegelung
6. Kollegiale Schulung: Lernen über Werte, die Organisation

Michael Luxford benutze ein Bild des Ersten Goetheanums, das der künstlerische Ausdruck der Erd-Entwicklung war, um zu zeigen welche Perspektive wir nehmen könnten, unsere Situation des Übergangs zu verstehen, indem wir es besonders sehen als zwischen den Säulen des Mars und des Merkurs. Er schlägt vor, dass wir unsere Aufgabe in der Perspektive sehen, was die Zukunft von uns will, nicht nur im Kontext dessen, was sich aus der Vergangenheit heraus entwickelt hat und die Gegenwart schwierig macht. Dies könnte gesehen werden als ein Übergang von der Marssäule (*Ich*) zu der Merkur-Säule (*Vom Ich*), das zu einem neuen Fühlen und Verstehen des Anderen einlädt.

## **Movement-Angelegenheiten**

Drei Hauptthemen wurden angesprochen:

1. Mary Pearson sprach über ***Camphill Familien und Freunde*** (300 Mitglieder, bald auch Schottland eingeschlossen) – und brachte einen abschließenden und persönlichen Rechenschaftsbericht der Ansicht der Eltern und wie sehr sie wünschen, Camphill in die Zukunft zu helfen. Sie beginnen, erst jetzt zu verstehen, was das bedeuten könnte. Sie bezog sich auf die wichtige Aufrechthaltung der Tugenden, wie: Schönheit, die Pflege der Entwicklung des Innenlebens und das Bildes des Menschen im Lichte der Anthroposophie. Es war wichtig für sie, in diesem internationalen Movement -Treffen gewesen zu sein. Dies wurde durch den Kreis der Teilnehmer bestätigt und der Wunsch geäußert, dass man die vielen, wichtigen und berührenden persönlichen Berichte unserer Eltern sammeln könnte.
2. **Interregionales Forum (IRF)**: Ludwig Kraus brachte noch einmal die Intentionen des IRF dem Kreis/Delegierten zu Gehör als eine Initiative, die verschiedene inter-regionale Bedürfnisse unterstützen könnte. Die Kern-Gruppe plante, sich nach dem Ende des Sommer-Treffens mit dem IRF zu treffen.
3. **Karl-König-Archive**: Richard Steel berichtete von den augenblicklichen Aktivitäten. Ein sehr lebendiges Treffen wurde im April in Pennsylvania gehalten, um zu sehen, wie das Archiv und die Regionen aufeinander einwirken können. Verschiedene Projekte des Karl-König-Instituts wurden eingeführt und wir schauten auf die Aufgabe des Camphill Archivs, das nun offiziell eingerichtet werden muss. Arbeit ist schon im Gange. Ein ähnliches regionales Treffen wird am 9. November in Schottland stattfinden und eine offene Einladung wurde ausgesprochen.

## **Gesprächs-Gruppen**

Wir hatten vier Gesprächs-Gruppen, von denen jede eines der folgenden Themen bearbeitete (fünf Sitzungen angeregt durch die Vorträge): Vielfalt der Provision/Auswahl; Krisen-Management; Übergang/Paradigma; Arbeit/Entgelt. Am Ende dieses Prozesses war jede Gruppe gebeten zum Plenum zu kommen mit *Arbeits-Fragen* und/oder Einsichten, gewonnen durch diesen Prozess.

## Abschließendes Plenum und Folgerung

Vier Fragen (eine pro Gesprächsgruppe), um uns weiterzubringen, wurden formuliert und vermittelt:

1. Unterschiedlichkeit von Bereitstellung und Auswahl: Können wir uns bewegen von: *Wir in Camphill* zu: *Ich rufe Camphill mit ins Leben aus Freiheit und Verantwortung heraus*?
2. Krisenmanagement: Kann eine Krise Teil dieses Übergangs sein und uns vorwärts bringen zum nächsten Schritt? (offene Kulturen schaffen).
3. Übergang/Paradigmenwechsel: Können wir verschiedenartiger werden und dadurch inklusiver, in dem wir andere Leute mit unterschiedlichen Bedürfnissen hereinnehmen oder auf sie zugehen?
4. Arbeit/Entgelt: Wie kann Zusammenarbeit verstanden werden als individuelle Tat, die auf den Bedarf (des Anderen) antwortet aus Liebe und im Licht von gemeinsamen Werten?

Ein wichtiges Thema, das immer wieder während des Movement -Treffens erschien, war die Erkenntnis einer ständigen Spannung zwischen dem Praktischen (Dienstleister Aspekte) und dem Geistigen (geteilte Werte, Ideale). Viel Vertrauen und Mut, wie auch das Forschen in tiefere Perspektiven ist nötig, um Beides zusammen zu bringen.

Obleich wir viele schwierige und schmerzliche Situationen in unseren Gemeinschaften antreffen, wurde die Frage aufgeworfen: Können wir erkennen, dass wir Teil der schöpferischen und sozialen Bedingungen sind, die uns umgeben und uns entgegenkommen auf solche Art und Weise, dass wir entdecken, dass wir sie als Anforderungen und Gelegenheiten sehen können, die Zukunft zu schaffen?

Viele Leute brachten zum Ausdruck, dass die Erfahrung des Geistes der Bewegung durch dieses Treffen ermutigend und hilfreich ist bei der Bewältigung von Einsamkeit und Herausforderungen, die man in seiner eigenen Region erlebt. Wir brauchen eine ständige Beziehung zueinander, die uns eine Hilfe sein wird, den Anderen wahrzunehmen und über unsere eigene Region hinaus zu gehen (Prozess des Atmens).

Wie können wir wieder *Pioniere* werden, indem wir unsere Gewohnheiten durchbrechen und neue Formen und Wege aus Begeisterung heraus finden? Wo sind die Projekte und Initiativen heute und wie können Quellen gefunden werden, die sie nähren?

## Zuletzt

Wir würden gern allen in Delrow für die wohlwollende Aufnahme danken – es war ein Vergnügen, die Zeit in der Gemeinschaft zu verbringen und so viele wunderbare Menschen zu treffen, ihre Wärme und Gastlichkeit! (Wenn immer Sie die Chance

haben, Delrow zu besuchen, versäumen Sie nicht Peter DeGruchy zu treffen und fragen Sie ihn nach der Geschichte der *Two Sisty Uglers* – es war der Höhepunkt des *Lustigen Abends!*)

**Blick nach vorn:**

**Movement Group Sommer-Treffen 2014**

Die Kern-Gruppe spürte, dass ein neues Thema im Anschluss an das diesjährige Treffen uns entgegen kommt, das zusammengefasst/formuliert werden könnte als:

***Gemeinschaften für Morgen* (Ort und Daten: Loch Arthur, Schottland, 16. bis 18. Juni 2014)**

Natürlich wird Vieles des kommenden Jahresprogramms davon abhängen, wie die Regionen mit den Rückmeldungen/ Folgerungen des diesjährigen Treffens arbeiten werden, und was das Nach-Bild uns bringen wird. Es wäre sehr wichtig für die Kern-Gruppe, Rückmeldungen von den Teilnehmern, Delegierten und Gesprächsgruppen zu erhalten über die Art und Weise, wie Ihr weiter die obigen Themen und Fragen in Euren Regionen angesprochen habt und was sich daraus entwickelt hat.

Die Kern-Gruppe möchte besonders den weiteren regionalen Zusammenhalt für die Englisch-Walisische Region ermutigen und bietet an, in Kontakt zu bleiben und Gespräche zu führen mit verschiedenen Organen, wie dem CVT, AoCC wie auch mit der Movement- Unterstützungs-Gruppe.

**Info:** Es wird eine Movement - Groupe Seite auf der Karl-König-Institut-Website geben. Ihr könnt sie erreichen unter: [http://www.karl-koenig-institute.net/camphill\\_movement\\_worldwide.htm](http://www.karl-koenig-institute.net/camphill_movement_worldwide.htm)

Die Movement Kern-Gruppe