



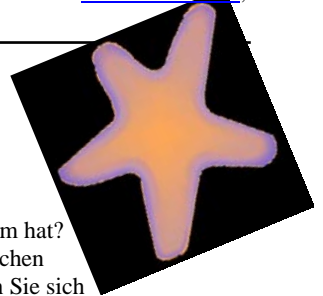
# FREITAGSFAX2

Ausgabe 3 vom 1. Dez. 2006

News-Bulletin mit aktuellen, ermutigenden Nachrichten von Gottes Wirken in aller Welt und inspirierenden Insider-Informationen, die den revolutionär-reformatorischen Umbruch dokumentieren, der derzeit das weltweite Christentum verändert. **Herausgeber:** Wolfgang Simson. Jahresabo: €30.- bzw. CHF 50.- als Email-Version. Email [info@ffax2.com](mailto:info@ffax2.com); website: [www.ffax2.com](http://www.ffax2.com). © Dawn Europa e.V. 22 Ausgaben pro Jahr, erscheint in Deutsch und Englisch.



## Spinne oder Seestern?



Haben Sie sich je gefragt, was das berühmte Internetforum craigslist mit Al Qaeda gemeinsam hat? Was die Verbindung ist zwischen Skype und dem Stamm der Apachen? Oder weshalb Menschen heute viel lieber bei Wikipedia nachsehen als in der Encyclopaedia Britannica? Und erinnern Sie sich an die sogenannte „Open Source“ Bewegung? Im Jahre 1998 geboren, hatten immer mehr Computer Software-Programmierer sich entschlossen – ganz anders als etwa Microsoft, die um Profit und Marktdominanz willen die Karten eng an der Brust hielten – ihren Quellcode zu veröffentlichen, sodaß jeder den ansonsten „heiligen“ Entwickler-Code kopieren, modifizieren und verbreiten konnte, ohne Lizenzen zu bezahlen? Diese neue Denkweise bescherte uns allen Linux, Apache oder Mozilla Firefox und viel andere exzellente Programme. Und was hat diese ganze Entwicklung mit der globalen Reformation zu tun, die derzeit große Teile des Christentums erfaßt – und verändert?

Denn daß eine Revolution im Gange ist, daran läßt wenigstens TIME Magazine in einem aktuellen Artikel über YouTube keinen Zweifel. YouTube? Sie haben möglicherweise in den Nachrichten gehört, daß zwei junge Männer, Steve Chen und Chad Hurley, eine Internetplattform dafür erfunden haben, daß ganz gewöhnliche Menschen dort ihre selbstgemachten Videos zeigen können – und nach anderen Videos suchen, diese sehen und sogar bewerten können (selbst ich bin dort, zusammen mit einigen Freunden, zu finden: gehen Sie auf [www.youtube.com](http://www.youtube.com) und sehen sich das kleine Filmchen namens „Simple Church Interviews“ an). Das war im Jahr 2004. Am 16. Oktober 2006 wurde ihre kleine Firma für 1,65 Milliarden US-Dollar von Google gekauft, eine phänomenale Erfolgsstory, ein modernes Märchen, wie einige es nannten. Grund für das Märchen sind gleich drei verschiedene Revolutionen, die hier zusammenspielen, berichtet TIMES: eine **technologische Revolution**, die uns immer bessere und billigere Hardware und Software bringt; eine **soziale Revolution**, die Beobachter längst Web 2.0 genannt haben, wobei Menschen Informationen gemeinsam erarbeiten und miteinander teilen; und eine **kulturelle Revolution**, in der sich die Menschen immer mehr von den allmächtigen Medien und seinen hochnäsigen „Experten“ abwenden, die passiven Zuschauern ihrer Sicht der Welt mit dem Teelöffel verfüttern, und stattdessen lieber ungefilterte, rohe, dafür aber glaubwürdige Stories von Ihresgleichen hören.

## Die Dezentralisierungs-Revolution

Alles hängt mit dem fundamentalen Unterschied zwischen Spinnen und Seesternen zusammen, sagen Rod A. Beckstrom und Ori Brafman, zwei erfinderische junge Pioniere, die beide einen MBA von Stanford in der Tasche haben. Am 5. Oktober 2006 haben die beiden ein neues Buch veröffentlicht mit dem Titel **The Starfish and the Spider: The unstoppable power of leaderless organizations** (eingedeutscht etwa: Seestern oder Spinne? *Warum kopflose Organisationen unaufhaltsam sind*). „Wenn man einer Spinne den Kopf abschneidet, stirbt sie. Aber wenn man einem Seestern ein Bein abschneidet, dann kann sich das Bein zu einem komplett neuen Seestern bilden. Traditionelle, hierarchisch aufgebaute Organisationen sind wie Spinnen, aber immer mehr Seestern-artige Organisationen verändern die Wirtschaft und damit der Welt“, sagen sie. Sie berichten in ihrem Buch von Grokster, Napster, Emule, Skype, Ebay, Wikipedia und anderen phänomenal-erfolgreichen Stories, verbinden das mit neuen Einsichten über die „Anonymen Alkoholiker“ (AA), der Geschichte der Abschaffung der Sklaverei in England oder selbst dem Urchristentum, und „nehmen dem Topf den Deckel ab, indem eine derart massive Revolution kocht, daß sie mit Sicherheit jede Organisation auf dem Planeten, vom Bridge-Klub bis zu Weltregierung, verändern wird“, so Paul Saffo, Direktor des „Institute for the Future“ in einem Kommentar. Klaus Schwab, Vorsitzender des Weltwirtschaftsforums Davos, schlug flugs zehn Veränderungen für seine eigene Organisation vor, nachdem er das Buch gelesen hatte. Aber um was geht es in dieser Dezentralisierungs-Revolution (das war der ursprüngliche Titel des Buches) eigentlich?



Eine Spinne ist eine Kreatur mit einem Kopf und acht Beinen. Sie ist ein Symbol einer zentralisierten, pyramidal verlaufenden, hierarchisch-aufgebauten Struktur. In einer Spinnen-Struktur gibt es immer einen König, jemanden der das Sagen hat. Und es gibt „Beine“: Leute, die die Arbeit verrichten, ohne daß von ihnen verlangt wird, daß sie denken. Im Vergleich dazu haben Seesterne keinen Kopf; sie sind „flache Hierarchien“, ein dezentrales Netzwerk von Zellen. Wenn man einen Seestern zerschneidet, kann sich das Tier aus einem einzigen Teilstück wieder heraufbilden. Und so wie ein Seestern fünf Arme hat, sagen Beckstrom und Brafman, stehen Seestern-Organisationen auf fünf fundamentalen Grundlagen:

**1) Kreise.** Kreise sind selbstorganisierende Gruppen von Menschen mit einem gemeinsamen Interesse, die ohne Bewilligung oder Genehmigung „von oben“ entstehen, sich ausbreiten, multiplizieren oder wieder eingehen können. Kreis sind keineswegs gesetzlos. Sie haben zwar keine Regeln (verstanden als Vorschriften von jemanden, der uns sagt was wie zu tun haben), sondern bauen auf gemeinsamen Normen auf (Werte, Ethik, Code), die das Rückgrat der Kreise sind. Diejenigen, die sich einem Kreis anschließen, machen sich diese Normen zu eigen, vertreten sie und verteidigen sie sogar gegen andere. Das ist beispielsweise ein Grund, weshalb Normen wirkungsvoller sind als Regeln. Ein typischer Kreis wäre etwa eine Gruppe von anonymen Alkoholikern, eine Gruppe von Internet-Usern, die Musik miteinander tauscht (peer to peer), eine Gruppe von Quäkern (oder eine Hauskirche). „Gewöhnliche Menschen gewinnen ganz enorm an Einfluß, wenn sie sich in Kreisen organisieren“, so Beckstrom und Brafman.

**2) Katalysatoren.** Ein Katalysator ist ein Element, das eine Reaktion bei anderen Elementen hervorruft oder diese beschleunigt, ohne selbst im Prozeß verbraucht zu werden. Katalysatoren in Seestern-Organisationen sind die Erfinder, Chef-Ideologen, die Inspiratoren, die es aber ausdrücklich ablehnen, die von ihnen inspirierten Prozesse zu kontrollieren. Sie sind wie ein Architekt, der zwar ein Haus baut, aber dann nicht selbst dort einzieht. Sie funktionieren völlig anders als ein klassischer Firmenchef (CEO; siehe Kasten). Katalysatoren, die zu lange an einem Ort bleiben, werden von ihrer eigenen Schöpfung aufgesogen und beginnen, den ganzen Prozeß Kraft ihrer normalerweise starken Persönlichkeit zu zentralisieren, bewirken also das genaue Gegenteil dessen, was sie eigentlich erreichen wollen!

<b>Firmenchef/CEO</b>	<b>Katalysator</b>
Der Boss	A Peer
Befehlen, Kontrolle	Vertrauen
Rational	Emotionale Intelligenz
Mächtig	Inspirierend
Elitärer Direktor	Kollege
Im Rampenlicht	Hinter den Kulissen
Ordnung	Flexibilität
Organisiert	Verbindet

**3) Ideologie.** Eine Seestern-Organisation braucht eine zündende Idee, eine Gründungsvision. Für die Anonymen Alkoholiker ist die etwa: „Wenn du ein Alkoholproblem hast, dann vergiß die Experten, und tue dich mit Betroffenen zu einer Selbsthilfegruppe zusammen und folge den 12 Schritten zur Besserung“. Für Skype lautet die Idee ganz einfach: „Warum fürs Telefonieren bezahlen, wenn es doch kostenlos geht?“

**4) Bestehendes Startgerüst.** Eine Rakete kann nur schlecht auf der grünen Wiese starten, sondern braucht eine Startrampe. Genauso braucht eine neue Idee eine existierende Plattform, von der aus sie startet. William Griffith Wilson, besser bekannt als „Bill W.“, Gründer der AA, arbeitete dazu mit der „Oxford Gruppe“ zusammen, einer unabhängigen Gruppe von Christen, die von einem abtrünnigen lutherischen Pastor gegründet wurde. Ein weiteres historisches Beispiel ist die Rolle der Quäker bei der Abschaffung der Sklaverei in England. Dabei war Granville Sharp der Katalysator, Thomas Clarkson der Champion, und das Netzwerk von ca. 20.000 Quäkern wurde zur Bühne, auf der diese landesweite und schließlich erfolgreiche Bewegung auftrat. Es ist interessant zu beobachten, daß gerade deswegen, weil viele den Einfluß von seesternartigen Bewegungen nicht verstanden haben, für lange Zeit der Politiker William Wilberforce, ein Verbündeter der Idee und ihr Sprecher im Parlament, als wichtigste Figur der Abschaffung der englischen Sklaverei galt. Zentralisiert aufgebaute Organisationsen eignen sich allerdings nicht, dezentralisierte Bewegungen hervorzubringen. Heute ist es hauptsächlich das Internet, das als Tummelplatz und Brutstätte für viele Seestern-Organisationen fungiert.

**5) Champions.** Die Katalysatoren sind die Visionäre, die Champions sind die Umsetzer. Champions übernehmen die Vision eines anderen, setzen sie um und vertreten sie nach außen - und verleihen damit der Idee Flügel. Indem sie zum Echo der Stimme eines anderen werden, wird die Vision wahr und die Idee des Katalysators nimmt konkrete Formen an. Sowohl Katalysatoren als auch die Champions sind sehr verschieden; doch beide sind engstens aufeinander angewiesen. Mit ihrer Zusammenarbeit steht oder fällt die ganze Sache.

## Die Arbeitsweise von Katalysatoren

Wenn ein klassischer Firmenchef das Sagen hat und die Spitzenposition in einem Unternehmen einnimmt, wird von ihm erwartet, daß er dazu nüchtern und rational ist. Katalysatoren sind da anders. Ihre Aufgabe besteht darin, persönliche Verbindungen und Netzwerke aufzubauen, und statt nur am Profit orientiert zu sein geht es ihnen um die Erfüllung einer Mission. Ein guter Katalysator schlägt meisterhafte Steilpässe für andere, die dann die Tore schießen. Er versteht es, die Vision selbst immer wieder durch inspirierende Stories ins Zentrum zu stellen, und Menschen zu mobilisieren, Dinge zu wagen, die sie sich selber nie hätten träumen lassen. „Katalysatoren arbeiten auf mysteriöse Weise effektiv“, sagen Brafman and Beckstrom. Doch wenn man genauer hinsieht, sind ihre Methoden einander ganz ähnlich. Hier einige der Arbeitsweisen von Katalysatoren, die geradezu typisch sind:

**Echtes Interesse an Menschen.** Für einen Katalysator sind andere Menschen wandelnde Romane. Da sie selber eine Leidenschaft für andere Menschen haben, schaffen sie es, binnen kürzester Zeit deren innerste Leidenschaft zu wecken und dabei wertvollste Informationen und Einsichten zutage zu fördern.

**Lockerer Beziehungsnetz.** Während die meisten Menschen wenige enge Freunde haben, können Katalysatoren tatsächlich echte Beziehungen mit tausenden von Menschen pflegen. Sie leben buchstäblich davon, ständig neue Leute kennenzulernen.

**Mapping.** Wenn der normale Mensch eine gewisse Vorstellung der eigenen Wohngegend oder seiner Stadt hat, befindet sich im Kopf des Katalysators die detaillierte Landkarte eines ganzen Landes. Katalysatoren kennen eben nicht nur mehr Menschen; sie sind pausenlos damit beschäftigt zu überlegen, welche Rolle diese Menschen in ihrer Landkarte spielen - wie sie in's große Bild passen.

**Vertrauen.** Flache Hierarchien sind unvorhersehbar, und erfordern daher eine große Portion Vertrauen. Katalysatoren können nicht Ergebnisse kontrollieren, aber sie können „dem Netzwerk vertrauen“. Und diese Netzwerke von Menschen wiederum vertrauen den Katalysatoren, gerade weil sie spüren oder wissen, daß diese wiederum ihnen vertrauen.

**Gesunde Distanz.** Das wahrscheinlich erstaunlichste Element eines Katalysators ist – weil es gegen die natürliche, instinktive Reaktion eines Menschen zu sein scheint – daß er Menschen aus dem Weg gehen kann und damit Platz für andere macht. Statt zu einer „Spinne im Netz“, zu einem ewigen Beantworter von Fragen aus der Kategorie „und was sollen wir jetzt genau tun?“ zu werden, müssen Menschen es lernen, solche Fragen selbst zu beantworten. Dort, wo sie selber kreative Lösungen für Probleme finden, verschweigt sie das je länger desto enger mit der Grundidee der Seestern-Organisation, und die Vision geht ihnen in Fleisch und Blut über.

**Zeitiger Abgang.** Nachdem ein Katalysator seine Arbeit getan hat, was tut er dann? Er verschwindet. Wenn ein Katalysator zu lange an einem Ort bleibt, kann er das dezentralisierte Wachstum der Organisation blockieren. Nur wenn der Katalysator nicht mehr da ist, werden Menschen die Dinge in die eigenen Hände nehmen und die weitere Entwicklung selber vorantreiben.

## Was könnte geschehen, wenn es im Christentum keinen Boss gibt?

Offiziell hat das Christentum keinen menschlichen Boss. Jesus ist das einzige „Haupt“, das es braucht. Das gab auch dem Christentum seine erste Gestalt, und das ist auch der Grund, weshalb auf der Internetseite von Brafman und Beckstrom

([www.starfishandspider.com](http://www.starfishandspider.com)) das frühe Christentum als Modell einer Seestern-Organisationsstruktur aufgeführt ist. Wie würde ein „seesternartiges Christentum“ aussehen? Ich würde Sie bitten, in einem einzigen Paragraphen Ihre Antwort auf diese Frage

zusammenzufassen und uns zu senden. Im nächsten Freitagfax, das Anfang Januar 2007 erscheinen wird, werden wir einige der Antworten veröffentlichen. Im Januar 2007 wird zudem das neue Buch von Wolfgang Simson („The Starfish Manifesto“; zunächst auf Englisch) erscheinen, welches Sie auf der Webseite [www.thestarfishpartnership.net](http://www.thestarfishpartnership.net) herunterladen können.

Und: wenn Sie reisefreudig sind, besuchen Sie eine aufregende Tagung unter dem Namen „Organic Church Movements Conference“ in Los Angeles/USA vom 26.- 28. Januar 2007. Ori Brafman wird dort zum Thema der „führungslosen Seesternorganisationen“ sprechen. Mit dabei sind Alan und Debrah Hirsch, Neil Cole, Tony und Felicity Dale, Wolfgang Simson und viele andere. Sie können sich auf der Webseite [www.cmaresources.org](http://www.cmaresources.org) noch anmelden.