



Worldwork – Transformation von Organisationen, Kollektiven, Unternehmen und in der Öffentlichkeit

Dr. Max Schubach

Was ist Worldwork?

Worldwork – Weltarbeit – ist ein neues Paradigma, das Wandel im gesamten Spektrum von Organisationen und im öffentlichen Leben vorantreibt.

Eine prozess-orientierte Sichtweise führt neue, universell anwendbare Kriterien ein, um Veränderungen und Strömungen in Organisationen und dem menschlichen Kollektiv in seiner Gesamtheit zu beschreiben und mit ihnen zu arbeiten. Sie betrachtet jeden Menschen gleichzeitig als Beobachter, Mitwirkenden, Moderator, Geführten und Führenden, obwohl wir zeitweise nur mit einer oder einigen dieser Rollen identifiziert sind.

Worldwork ermöglicht die Analyse und Moderation von Gruppen in unterschiedlichsten Größenordnungen und Zusammensetzungen - von globalen Prozessen bis zu lokalen Ereignissen - im öffentlichen Leben ebenso wie in den verschiedenen organisatorischen Formen von Unternehmen, gemeinnützigen Organisationen, Regierungsorganen oder Glaubensgemeinschaften.

Auf diesen Seiten möchten wir zeigen wie Diversität (Mannigfaltigkeit), Tiefe Demokratie (Deep Democracy), Systemtheorie, Quanten Denken und Bewusstseinsforschung untrennbar verbunden sind und ein neues Paradigma bilden - ein Paradigma, das zwar rational und wissenschaftlich ist, aber auch nicht-linear und poetisch ist. Es verkörpert exakte wissenschaftliche Theorie ebenso wie das pulsierende Herz von Gemeinschaften. Es beinhaltet tiefen Respekt für die unterschiedlichen Selbstverwirklichungsprozesse der einzelnen Beteiligten, den individuellen kollektive Mythos von Organisation und Gemeinschaften, und die unverzichtbaren Notwendigkeiten eines positiven Saldos.

Genau diese Kombination erlaubt die Unterstützung der kreativen, überraschenden und oft heftigen organisatorischen Entstehungsprozesse – die zusammen eine Weltsymphonie bilden, von allen mitgeschöpft, im Rhythmus des unsichtbaren Dirigenten.

Vielen Dank für Ihr Interesse an Worldwork. Ich hoffe, es macht Ihnen Freude auf diesen Seiten zu surfen, in denen ich mein Verständnis der Theorie und Praxis von Worldwork zusammenfasse. Anhand einiger Projekte, an denen ich zurzeit arbeite, werde ich beispielhaft versuchen darzustellen, worum es sich bei Worldwork handelt.

Messbare und nicht-messbare Aspekte der Realität

In **Worldwork**, dem Modell das von Arnold und Amy Mindell mit Hilfe ihres Teams entwickelt wurde, sind messbare und nicht messbare Aspekte der Realität gleichermaßen wichtig. Die beiden Teilrealitäten zusammen ermöglichen ein umfassenderes und vollständigeres Bild einer Organisation.

Dieses scheinbar einfache Konzept kann auf ein weites Feld vielfältigster Situationen angewendet werden. Die „messbaren“ und „nicht messbaren“ Kategorien sind vergleichbar mit sichtbar und unsichtbar oder greifbar und nicht greifbar. Arbeiten wir

zum Beispiel mit Themen der Diversität, sind messbare Komponenten wie Geschlecht, Rasse, Alter, Klasse, sexuelle Orientierung usw. genau so wichtig wie die nicht messbaren Diversitätsfaktoren, zum Beispiel Ideen, Hoffnungen, Talente, Träume, Gefühle, und andere Begabungen. Ähnlich sind zum Beispiel im Allgemeinen Aspekte der Macht, die auf einer bestimmten sozialen Position innerhalb einer Hierarchie oder auf dem jeweiligen sozioökonomischen Rang beruhen, messbar. Andere nicht messbare Aspekte von Macht wie „Ältestenweisheit“, „moralische Überzeugung“ oder „street power“ sind für die Bewertung der Machtverhältnisse jedoch genauso bedeutsam. Auf einem anderen Gebiet, z.B. im Bereich von Unternehmen, kann die Gleichwertigkeit von messbaren und nicht messbaren Aspekten beinhalten, dass die faktische Bedeutung der Wertekette und der in Zahlen erscheinenden Aspekte des Kostenmanagements untrennbar mit Hoffnungen, Ängsten, Haltungen und Konflikten verbunden sind, die die Mitarbeiter der verschiedenen Abteilungen hegen. All diese Facetten bilden aus der Quantensichtweise eine einheitliche miteinander verbundene Realität. Einzelne Teile als bedeutsamer als andere herauszustellen, wird unweigerlich Problembereiche schaffen, die von denjenigen Aspekten ausgehen, die an den Rand gedrängt werden. In diesem Zusammenhang erscheinen Tiefe Demokratie und Diversität als Prinzipien, die weit über soziale Gerechtigkeit, political correctness oder zahlenmäßige Gleichstellung hinausgehen, wie zum Beispiel die Repräsentation von Männern und Frauen in gleicher Anzahl in einem Ausschuss. Wir legen mehr Gewicht darauf, jeden einzelnen Menschen so wie alle organisatorischen Trends, Erfahrungen und Bewusstseinszustände zu respektieren. Dieses Prinzip ist für uns unerlässlich, um im jeweiligen System die notwendigen Informationen zu finden und zu nutzen.

In diesem Sinne verbindet das Worldwork Paradigma Natur- und Geisteswissenschaften, indem es einen Rahmen einführt, der beides beinhaltet und fördert. Im Zentrum des philosophischen Rahmens von Worldwork stehen Gewahrsein und die Erforschung von Bewusstsein. Von diesem Kern aus verbindet Worldwork drei Hauptgebiete auf neue Weise:

- **sie stellt eine Verbindung zwischen den Entdeckungen der Quantenmechanik, Chaostheorie und Netzwerktheorie her**
- **sie integriert und nutzt postmoderne Konzepte aus der Soziologie, Politologie, Psychologie und Anthropologie**
- **sie umfasst viele der Konzepte und Weisheiten indigener und schamanischer Kulturen und ihr Verständnis über die Bedeutung von Gemeinschaftsleben und Beziehungen.**

Die Theorie von Worldwork zeigt wie die Erforschung von Bewusstsein diese verschiedenen Ansätze vereint.

Mehr Details darüber wie diese Theorien zusammenhängen finden Sie im Menü unter Paradigma oben auf dieser Seite.

Wo wird Worldwork angewendet?

Worldwork ist zwar hauptsächlich für die Transzendierung des Mehrheitsprinzips und der „political correctness“ bekannt, ist aber in seinem Anwendungsgebiet im Grunde genommen unbegrenzt. Tiefe Demokratie ist eine neue Betrachtungsweise, die alle Einzelpersonen, Trends und Bewusstseinszustände respektiert. Sie umfasst das

Bewusstsein, dass die Welt nicht vollständig verstanden werden kann und dass jeder Mensch und jeder Bewusstseinszustand unerlässlich ist, um Wirklichkeit zu erfassen. Auf einer persönlichen Ebene bedeutet das, uns dahin zu entwickeln, dass wir alle unsere inneren Erfahrungen bemerken, während wir in der äußeren Welt agieren, und uns der im jeweiligen Augenblick vorhandenen Gefühle, Träume und gesellschaftlichen Kräfte bewusst sind. Das hat viele Konsequenzen für die Entwicklung der Organisation, des Gruppenlebens, der Politik und der persönlichen Entfaltung.

Hier folgen einige Bereiche, in denen wir Worldwork anwenden. In jedem Bereich führt Worldwork zu einem völlig neuen Ansatz. Um Ihr Interesse zu wecken, gebe ich für jeden Punkt ein Beispiel dafür, was Worldwork Neues bringt. Wenn Sie in den anderen Seiten surfen, werden Sie merken, dass die ausgewählten Beispiele nur einen sehr kleinen Teil der fundamentalen Unterschiede aufzeigen, die diese Sicht- und Arbeitsweise auf jedem dieser Gebiete bewirkt.

- **Prozessorientierte Transformation von Organisationen: organisatorische Entwicklung und Transformationsprogramme für Gruppen, Unternehmen, gemeinnützige Organisationen, Netzwerke und Bürgerinitiativen.** Innovationsbeispiel: Wir zeigen wie selbst die größten Schwierigkeiten ihre eigenen eingebauten multiplen Lösungen beinhalten, die der Gruppe für tragfähigen Wandel von innen heraus zur Verfügung stehen.
- **Moderation Offener Foren für Gruppen von bis zu 1000 Teilnehmern in Stadtversammlungen über verschiedene die Öffentlichkeit betreffende Themen.** Innovationsbeispiel: Wir decken die verborgenen, von allen gemiedenen Themen auf, besprechen sie und demonstrieren ihren Wert für die Festigung von Gemeinschaft.
- **Moderation Offener Foren innerhalb von Organisationen, wie Beziehungen zwischen Aufsichtsrat und Vorstand oder Vorstand und Aktionären.** Innovationsbeispiel: Wir fördern Bewusstheit über Rang und Macht und ihren bewussten Einsatz, um versteckte, chronisch verhärtete Langzeitstörungen im Personal- und Abteilungsbereich zu lösen.
- **Prozessorientierte Strategieentwicklung und -implementierung auf allen organisatorischen Ebenen unter Einsatz eines vielschichtigen Diversitäts orientierten Ansatzes.** Innovationsbeispiel: Wir benutzen einen Prozess der Visionsfindung, der alle organisatorischen Ebenen einschließt und der den Kernmythos entdecken hilft: den einzigartigen und zeitlosen Charakter einer Organisation, der ihr größtes Potential und ihre größte Kraftquelle darstellt.
- **Programmentwicklung für individuelle und kollektive Führungsqualitäten, so wie Coaching auf Führungsebene in den Bereichen von Unternehmen, Politik, Regierung, gemeinnützigen Organisationen, sozioökonomischen Reforminitiativen, Jugendgruppen usw.** Innovationsbeispiel: Wir verbinden Bewusstheit und das Konzept parallel existierender Universen aus der Physik, um Führungskräften zu ermöglichen, komplexe Situationen zu verstehen und störungsfrei mit ihnen umgehen zu können.
- **Teamaufbau und -förderung.** Innovationsbeispiel: Wir haben eine Methodik, die den Teilnehmern erlaubt, die selbst regulierenden Aspekte von Krisen zu erfahren und sie zu nutzen, um eine neue Ebene der Zusammenarbeit zu erreichen.

- **Stadtplanung.** Innovationsbeispiel: Wir nutzen messbare und nicht-messbare Aspekte des öffentlichen Raums, um die Entstehung neuer Beziehungen zwischen Stadtverwaltung, Unternehmen, politischen Kräften und Randgruppen zu fördern. Ein Beispiel dafür ist das Projekt „Citywork – Therapie für die Stadt“.
- **Programme für sozioökonomische Veränderung.** Innovationsbeispiel: Wir machen die versteckten individuellen Talente, die während persönlicher Krisen auftauchen, sichtbar und nutzen sie als Schlüsselkonzept in „Leaders of Tomorrow“, einem Entwicklungsprogramm für Arbeits- und/oder Obdachlose.
- **Konfliktlösung auf unterschiedlichen Ebenen in Konfliktgebieten wie dem Mittleren Osten, dem Balkan und Irland.** Innovationsbeispiel: Wir verstehen, dass Konflikt und selbst Krieg oft der erste Schritt sind, um die Beziehungen zwischen Gruppen zu verbessern, und wir können allen beteiligten Parteien mit einer unterstützenden Haltung begegnen.
- **Konfliktlösung innerhalb von Organisationen, z.B. bei Firmenzusammenschlüssen, bei Konflikten zwischen Abteilungen und in Tarifaueinandersetzungen.** Innovationsbeispiel: Wir zeigen wie diese Konflikte von dem „Geist“ oder dem sich selbst organisierenden Feld der Organisation ausgehen und genutzt werden können, um die Sichtweise der Beteiligten hinsichtlich der Kraft und der Möglichkeiten der Organisation zu erweitern.
- **Modelle der Gesundheitsversorgung.** Innovationsbeispiel: Wir zeigen wie multikulturelle Aspekte, die Beziehungen zwischen Patient – Pflegepersonal – Anbietern von Gesundheitsversorgung und die Diversität medizinischer Versorgungsmodelle als Teil einer einzigen Realität verstanden werden können, die Vorschläge und Mitarbeit aller beteiligten Parteien braucht, um eine tragfähige Zukunft zu gestalten.
- **Neue Modelle zur Mitarbeit in Bildungsprogrammen.** Innovationsbeispiel: Durch Rollentausch zwischen Lehrern, Schülern und Moderatoren, können Bildungsprogramme geschaffen werden, in denen gemeinschaftliches Arbeiten, persönliche Entwicklung und inhaltliches Lernen ein integriertes Ganzes bilden..
- **Konfliktlösung am Arbeitsplatz.** Innovationsbeispiel: Wir zeigen wie Beziehungskonflikte zwischen einzelnen Personen einen lokalen Charakter haben und einen nicht-lokalen innerhalb der Organisation. Diese Erkenntnis kann anfänglich genutzt werden, um die Spannung zwischen den beteiligten Personen zu verringern und später, um die zukünftige Entwicklung der Organisation als Ganzes zu unterstützen. Die Konfliktparteien können aktiv an diesem Prozess auf allen Ebenen teilnehmen.
- **Neuen Ideen über Online - Moderation und Aufbau von E - Communities.** Innovationsbeispiel: Wir zeigen wie Konzepte aus der Netzwerktheorie, wie z.B. das ‚small world phenomenon‘, ausgedehnt werden kann, indem wir es im dem Worldwork Konzept der drei Ebenen verbinden.
- **Täter – Opfer - Mediation.** Innovationsbeispiel: Wir machen die Prozesse, die sich hinter Rache und Schuld verbergen, sichtbar, um sie als Antrieb für die Schaffung einer heilenden Rechtsprechung zu nutzen.

Die Pfeiler des Worldwork Paradigmas – eine Perspektive, eine Methodik und ein Weg zu persönlicher Inspiration

Die Worldwork Perspektive

Aus der Sichtweise von Worldwork ist jeder Mensch, jede Gruppe und jedes Ereignis gleichermaßen bedeutsam für die aufkeimende Zukunft des Kollektivs und unserer globalen Heimat. Sie unterscheidet drei Ebenen, die wir als Parallelwelten betrachten.

Die ersten zwei Ebenen sind definiert als die messbaren und nicht messbaren Aspekte von Gruppen und Organisationen. Die messbare Ebene erschafft die Konsensusrealität (allgemein anerkannte Realität, oder Alltagsrealität), die u. a. Bestandteile wie das Faktenmaterial der Organisation, aber auch Organisationsstrukturen, strategische Ziele und die besten technischen Lösungen sie zu erreichen, enthält. Die nicht messbaren Aspekte umfassen kreative Spannungen und Impulse wie Begeisterung, Eifersucht, Machtkämpfe und anderes. Die dritte Ebene der Worldwork Perspektive beinhaltet ein bewusstes Empfinden darüber, dass alle und alles auf einem nicht dualistischen gemeinsamen Fundament ruhen, auf dem beunruhigende Gegensätze nicht länger existieren.

Diese drei Ebenen werden als gleich gewichtete Perspektiven betrachtet. Sie sind Parallelwelten, die nur von einem Newtonschen Blickwinkel aus miteinander in Konflikt zu stehen oder irrational scheinen. Quantum Mind – Quantengeist – ist unter anderem ein Ausdruck für die sich selbst reflektierende Tendenz des Universums, die wir mit wechselndem Fokus zwischen diesen Ebenen erfahren können. Diese Sichtweise, zusammen mit der Worldwork Methodik, kann zum Beispiel dazu genutzt werden, Konflikte zu lösen, und zwischen einer rational und Fakten orientierten Partei innerhalb der Organisation und dem empfindenden beziehungsorientierten Teil einer Gruppe Synergie zu schaffen. Diese scheinbar exklusiven Realitäten können dann als parallele Welten einer ungeteilten grösseren Realität erfahren werden.

Alle drei Ebenen beziehen sich aufeinander. Sie ergeben ein Bild, das einen Prozess darstellt, der letztendlich kreativ und bedeutsam ist und von der Zukunft ebenso angezogen wie von der Vergangenheit angetrieben *wird*. Diesen inneren Sinn aufzudecken, erlaubt uns, die sich entfaltende Zukunft mitzugestalten und zu beobachten, wie scheinbar unverbundene oder sogar beunruhigende Ereignisse einen gemeinsamen Sinn ergeben. Daraus wiederum entsteht ein erweiterter Überblick. Aus dieser Perspektive erfahren wir, dass die meisten Probleme ihre eigene Lösung in sich tragen.

Die Worldwork Methodik

Die Worldwork Methodik umfasst Konzepte, Methoden und Interventionen, um die sich entfaltenden Prozesse auf diesen drei Ebenen zu unterstützen und Organisationen beizustehen, bewusst einen Wandel herbei zu führen, der ihre Zukunft mitgestalten hilft. Anstatt daran zu arbeiten Hindernisse zu überwinden, die sich zwischen uns und unseren Zielen auf türmen, entdecken und verfolgen wir die selbst organisierenden Strömungen, die in Gruppen existieren und nutzen sie als Pforten in die Parallelwelten.

Manche der Worldwork Konzepte haben ihren Ursprung in der modernen Wissenschaft, wie die Vorstellung von Feldern in der Physik. Sie erfassen ein Phänomen, bei dem wir

die Wirkung einer die Realität strukturierenden Kraft bemerken, ohne dass diese Realität in direktem physischem Kontakt mit ihrem Ursprung ist. Ein Beispiel dafür ist die Schwerkraft, bei der das Kraftfeld, das einen Körper von bestimmter Masse umgibt, auf andere Körper einwirkt, ohne sie zu berühren. Vergleichbar damit ist das uralte chinesische Konzept des Tao. Das Tao, das nicht benannt werden kann, wird als ein die Wirklichkeit organisierendes Prinzip gesehen. Obwohl es weder gesehen noch ausgedrückt werden kann, beeinflusst es alles. Felder organisieren das Leben der Organisationen und geben uns oft das Gefühl, dass wir nicht die Macht haben, auf Gruppen einzuwirken, denen wir angehören oder die wir sogar leiten.

Andere Worldwork Konzepte werden seit Jahrtausenden in spirituellen und indigenen Traditionen auf dem gesamten Globus benutzt. Zum Beispiel, das Konzept des **Träumens** – wie wir es in Worldwork einsetzen – finden wir auch bei den australischen Ureinwohnern. Es beinhaltet einen Prozess kreativer Imagination, bei dem wir uns selbst als einen Teil erleben, mit oder ohne bewusste Absicht. Oder, um es anders auszudrücken, es verbindet die Vorstellung von den selbst organisierenden Strömungen eines Systems in Richtung Ausgleich mit einem Empfinden von Gewahrsein und sinnvoller Ausrichtung.

Die Idee, dass wir das „Träumen“ einer Organisation betrachten können, legt nahe, dass in Zeiten, in denen wir bemerken, dass die Organisation sich verhält als sei sie autonom, wir sie nicht wie einen außer Kontrolle geratenen fahrerlosen Wagen betrachten sollten, sondern wie einen verzauberten Organismus, der seinen eigenen intelligenten, möglicherweise nichtlinearen, jedoch sinnvollen Impulsen folgt – eine Erkenntnis, die sich dem linearen Denken der Teilnehmer nicht immer sofort erschließt.

Ein weiteres Worldwork Konzept - die **Geisterrolle (Ghostrole)** - differenziert das Ausmaß, in dem eine Gruppe sich damit identifiziert, an einem bestimmten Geschehen beteiligt zu sein. Zum Beispiel benutzen einige Mitglieder der Organisation das Wort „wir“, wenn sie von etwas sprechen, mit dem sie sich identifizieren, aber das Wort „Organisation“ wenn sie sich auf etwas beziehen, auf das sie keinen Einfluss zu haben meinen. Die Aussage: „*Wir* alle arbeiten hart, doch *die Organisation* gibt uns keine Anerkennung dafür“, ist ein einfaches Beispiel für dieses Phänomen. In diesem Fall wird „die Organisation“ wie eine „geistähnliche“ nichtmaterielle Figur präsentiert, die die Arbeit aller nicht anzuerkennen scheint – ein nicht lokales Wesen, das einige Mitglieder beunruhigt. Wenn wir diesen „Geistern“ eine Stimme verleihen, können die Gruppen ihre verborgenen kreativen Möglichkeiten und Bedeutungen entdecken. In diesem Fall zum Beispiel könnten Mitglieder den Geist der Organisation in einem Rollenspiel darstellen und durch diesen Prozess entdecken, dass sie die Organisation ändern müssen, indem sie einander mehr wertschätzen.

Worldwork definiert als **Grenze** den Punkt, an dem die Gruppe sich in ihrem Entwicklungsprozess mit einer Idee oder einer Erfahrung identifizieren muss, die ihr neu ist. In dem obigen Beispiel ist die Grenze für diese Teilnehmer, sich damit zu identifizieren, dass sie selbst tatsächlich die Organisation sind, von der sie sich schikaniert fühlen. Wenn ihnen das gelingt, kann der Organisationswandel im selben Moment während der Sitzung unter den Anwesenden stattfinden, indem sie sich gegenseitig wertschätzen.

Da die Grenze der Brennpunkt ist, der das größte Potential für Wandlung beinhaltet und der selbst organisierenden Strömung der Organisation am nächsten ist, wird sie oft als der Bereich wahrgenommen, bei dem die Situation außer Kontrolle zu geraten scheint.

Worldwork beinhaltet einen Strauß von Techniken und Interventionen, die den vielschichtigen Prozess der beteiligten Parteien aufspüren. Da die Interventionen direkt mit der tatsächlichen Erfahrung verknüpft sind, müssen die Gruppenmitglieder keine Anhänger des Worldwork Paradigmas sein. Dieser Gedanke ist besonders für das Gebiet der Konfliktlösung bedeutsam, wo wir oft mit Gruppen arbeiten, die keinen Konsens über irgendwelche Gemeinsamkeiten haben, nicht einmal darüber, dass Konfliktarbeit nützlich sein könnte.

Worldwork als ein Weg der Inspiration und der persönlichen Entwicklung.

Die Entscheidung eines Menschen, zu führen, zu moderieren und aktiv in einer Organisation oder einem Kollektiv mitzuwirken, beruht auf einer tiefen Inspiration. Der innere Ruf, der die Entscheidung, im Außen auf diesem Gebiet tätig zu werden, initiiert, organisiert und unterstützt den Weg des Lernens eines Menschen und die Richtung seiner persönlichen Entwicklung. Aus unserer Sicht lernen wir hauptsächlich dadurch, dass wir mit diesem inneren Prozess verbunden sind und entdecken, wie der eigene persönliche Mythos mit der Welt als Ganzem und mit einer bestimmten Organisation zusammenwirkt. Lehren ist die Unterstützung der Verbindung zwischen dem Lernenden und seinem Weg. Dieser inspirierte Weg bindet das Paradigma, die Methodik und die Persönlichkeit des Moderators/Leitenden/Ältesten in ein nahtloses Ganzes und ist die Quelle der Haltungen und Empfindungen, die jeder von uns in seine Arbeit einfließen lässt.

Indem wir Gewährsein ins Zentrum unserer Beobachtungen, Forschungen und *von* unserem zwischenmenschlichem Austausch stellen, lernen wir, an die uns tatsächlich innewohnenden Möglichkeiten zu glauben und können auf natürliche Weise die Authentizität und emotionale Intelligenz entwickeln, die Methodik und Perspektive zu einer gelebten und gefühlten menschlichen Erfahrung verbindet. Die außergewöhnliche Art, in der wir arbeiten, unterstützen und leiten, kann nicht von unseren ureigensten inneren Werten getrennt werden, mit denen wir dem Leben, dem Kollektiv, unserer Rolle darin und der Welt als Ganzem begegnen.

Die Geschichte der Entwicklung von Worldwork

Worldwork ist ein Tochterparadigma der Prozessarbeit. In beiden Paradigmen spielt das Gewährsein darüber, welchen Wert wir den messbaren und nicht messbaren Aspekten der Realität geben, die zentrale Rolle.

Prozessarbeit wurde von Arnold und Amy Mindell und ihren Kollegen entwickelt und erweiterte sich während der vergangenen 30 Jahre zu einem umfassenden Paradigma, das der Pionierarbeit in der Bewusstseinsforschung einen modernen Rahmen gibt, indem es neue Impulse aus der Physik, Mathematik, Medizin, Psychologie und der Erforschung des Kollektivverhaltens einführt. Prozessarbeit ist hauptsächlich als umfassendes psychotherapeutisches Modell für persönliche Entwicklung bekannt. Es wird jedoch auf einer Vielzahl von Gebieten angewendet, wie der Arbeit mit Körpersymptomen und komatösen Zuständen, genau so wie im Theater, beim Film und künstlerischen Performances.

Worldwork entstand aus dem Prozessarbeitsmodell vor ungefähr 15 Jahren und ist seitdem von Arnold und Amy Mindell und dem Worldwork Team erforscht, beschrieben, angewendet, getestet und entwickelt worden. Sowohl Prozessarbeit wie auch Worldwork sind entstehende Paradigmen, die ständig diskutiert werden und sich fortlaufend wandeln. Sie sind eingeladen, an einigen der Diskussionsgruppen im Internet teilzunehmen und an ihrer Entwicklung mit zu wirken.

Weitere Informationen und Ausbildung

Viel Freude beim Surfen auf diesen Seiten. Für einen umfassenderen Einblick in Worldwork nutzen Sie bitte die Bibliothek und die Netzwerk Links zu Büchern und Artikeln über dieses Thema und zu anderen Websites – darunter die Homepage der Begründer. Sie können sich auch Diskussionsgruppen anschließen, die sich mit Worldwork und Prozessarbeit befassen. Weitere Links auf diesen Seiten werden Sie zu einer Reihe von Ausbildungsprogrammen und Kursen mit akademischem Abschluss leiten.