

Einleitung

Alle Kulturen besitzen Wertesysteme und haben Regeln, um diese zu schützen. Bei der Bildung von Gruppen sind bestimmte Prozesse und Mechanismen zu beobachten, die das Zusammenleben organisieren und Prinzipien für das Verhalten ihrer Mitglieder ergeben. Ethische Richtlinien sind für die beteiligten Gruppen/Initiativen und ihre Individuen aus verschiedenen Gründen relevant:

Sie erleichtern unser Zusammenleben. Standards, Werte oder moralische Kriterien führen uns in Beziehungen mit anderen Menschen und rechtfertigen Erwartungen an uns und unser Verhalten.

Sie helfen uns, Konflikte zu vermeiden. Wenn Bewegungen Werte teilen und eine gemeinsame Vision haben, werden viele Konflikte vermieden. Und falls sie dennoch auftauchen, können sie in einer effizienten und friedlichen Art und Weise gelöst werden.

Größere Effizienz. In Bewegungen, in denen Menschen Werte teilen und die gemeinsamen Regeln anerkennen, wird weniger Kraft und Zeit für die Umsetzung der Tätigkeiten aufgewandt, und es ist wahrscheinlicher, dass alle „in die gleiche Richtung streben“.

Weniger Hierarchie. Ethisches Bewusstsein und das daraus folgende Verhalten beugen einer unverhältnismäßigen Vorteilnahme vor und fördern die Loyalität zur Bewegung und zum Gemeinwohl.

Größere persönliche Zufriedenheit. Eine der Erfahrungen, die die Würde, das Glück und die Motivation des/der Einzelnen am meisten untergräbt, ist eine unfaire oder ungerechte Behandlung oder das Erleiden von Gewalt.

Größeres Vertrauen. Wenn eine Bewegung Werte und Prinzipien teilt, können Erwartungen auf einem klar definierten, gemeinsamen Grund aufgebaut werden. Das Gemeinschaftsleben wird einfacher, wenn die Mitglieder Sicherheit haben, dass die gemeinsamen Werte und Regeln beachtet werden.

Zweck der Umgangskultur

Dieses Dokument enthält unsere Werte und Prinzipien der Zusammenarbeit. Es geht um die Haltung gegenüber den Anderen, wie wir kommunizieren und wie wir Entscheidungen treffen. Es kann nicht die innere (intrinsische) Motivation ersetzen, sich in kooperativer, empathischer, gewaltfreier und wohlwollender Art und Weise gegenüber Anderen zu verhalten. Es hilft uns, uns daran zu erinnern, worauf wir uns verbindlich geeinigt haben und wozu wir uns im ZukunftsDorf22 verpflichten. Es hilft, unsere Werte zu würdigen.

Diese Umgangskultur soll ...

... uns alle einladen, unsere Vereinbarungen regelmäßig zu reflektieren. Unsere Umgangskultur stellt die Vereinbarungen der Gruppe Schwarz auf Weiß dar. Sie hilft uns, unseren Weg zu gehen und erinnert uns an unsere Werte und Prinzipien. Sie hilft uns, Fehler und unverhältnismäßige Erwartungen zu vermeiden.

... das Vertrauen innerhalb der Gruppe und der Gesellschaft erhöhen. Öffentlich eine Verpflichtung einzugehen erhöht das Vertrauen in die Gruppe und ihrer Teile, da alle, die mit der Gruppe zu tun haben, wissen was sie erwartet. Wenn ich weder eine Idee noch eine Anleitung habe, wie die Gruppe funktioniert, ist der Grad des Misstrauens höher. Die Unsicherheit darüber, wie die Anderen in einem Konflikt reagiert, wird höher sein, als wenn ich weiß, was die vereinbarte Haltung und Vorgehensweise ist. Dies fördert sowohl diejenigen, die sich in die Gruppe integrieren – weil sie wissen, was sie von den anderen erwarten können – als auch die Gesellschaft allgemein, die klarere Informationen über die Gruppe, ihre Funktionsweise sowie ihre Regeln und Werte hat.

Werte und Prinzipien der Zusammenarbeit

Grundhaltung:

- Ich will das Beste für das Dorf22 und gehe davon aus, dass jede*r andere dies auch will. Den Menschen in der Gruppe begegne ich daher wohlwollend und offen. Jede*r Aktive bekommt einen Vertrauensvorschuss.
- Gleichzeitig bleibe ich im Interesse der gesamten Gruppe achtsam. Wenn ich das Gefühl habe, dass gewisse Dinge falsch laufen, äußere ich meine Bedenken und versuche diese im Rahmen einer konstruktiven Debatte, gemeinsam mit den anderen Betroffenen, auszuräumen. Ich werde auch helfen, eine Lösung zu finden.
- Wenn ich gern hätte, dass in Zukunft bestimmte Dinge passieren, dann bringe ich mich selbst ein und stelle nicht nur Forderungen auf. Wenn ich mich aus irgendwelchen Gründen nicht mehr einbringen kann, kann ich trotzdem jederzeit konstruktives Feedback geben oder neue Ideen in den Raum stellen. Ich darf jedoch nicht davon ausgehen, dass meine Ideen auch umgesetzt werden.
- Ich bringe mich genau dort ein, wo ich eine starke innere Motivation verspüre. Ich informiere mich, ob an diesem Thema schon gearbeitet wird. Falls es dafür schon Aktive gibt, schließe ich mich mit ihnen zusammen.
- Habe ich ein neues Thema, kommuniziere ich es mit der Gruppe. Bei Zustimmung beginne ich in diesem Bereich etwas aufzubauen.
Es ist okay, wenn sich nicht um bestimmte Dinge kümmert wird oder niemand die Motivation oder Fähigkeiten hat, diese Aufgaben zu übernehmen.
- Vereinbarungen sind verbindlich. Sollte sich zeigen, dass die Einhaltung einer getroffenen Vereinbarung aus irgendwelchen Gründen nicht möglich ist, setze ich davon all diejenigen, mit denen die Vereinbarung getroffen wurde, in Kenntnis, und suche gemeinsam mit ihnen eine Lösung.
- Wenn ich die Verantwortung für eine Tätigkeit übernehme, gebe ich mein Bestes, um meine Arbeit innerhalb der vereinbarten Zeit in einer verlässlichen Form fertigzustellen.
- Bevor ich die Verantwortung für eine Tätigkeit übernehme, Sorge ich dafür, dass sie klar definiert ist. Kommt es im Laufe des Prozesses zu Unstimmigkeiten in Bezug auf die Zuständigkeiten, führe ich eine Nachklärung herbei.
- Wenn ich die Verantwortung für eine Tätigkeit zurückgeben möchte, teile ich dies zu einem Zeitpunkt mit, der es anderen erlaubt, eine/n geeignete/n Nachfolger/in zu finden, und helfe auch aktiv bei der Suche mit. Ich Sorge auch für eine sorgfältige Übergabe aller Informationen, Dokumente, Zugangscodes etc. und kümmere mich darum, dass ich nicht mehr als Kontakt- oder Koordinationsperson im Internet erscheine.
- Wenn ich merke, dass ich im Dorf22 keinen breiten Rückhalt mehr habe, stelle ich meine Position zur Disposition.

Wie kommunizieren wir?

Vertrauensvolle, wertschätzende Kommunikation

- Ich begegne allen anderen Aktiven mit Wertschätzung, Respekt und auf Augenhöhe. Ich gebe mein Bestes, um offen und ehrlich zu sein sowie Transparenz – und damit Vertrauen – zu schaffen.
- Ich anerkenne, dass ich Mitverantwortung für eine gelungene Kommunikation trage.
- Ich sage meine Meinung, akzeptiere aber auch die Meinung der anderen. Wenn ich die Sichtweise einer anderen Person nicht verstehe, frage ich nach, bis ich Klarheit erlange.

Wenn ich bemerke, dass zentrale Begriffe unterschiedlich verstanden werden, führe ich ein gemeinsames Verständnis herbei.

- Erfolgreiche Kommunikation ist wichtig für mich und ich helfe dabei, sie zu erreichen (z.B. mit einem „Danke“ oder durch die Nutzung der Methoden gewaltfreier Kommunikation).
- Ich strebe persönliche Gespräche und Treffen an. Ist dies nicht möglich, gebe ich Telefon- und Zoom-Gesprächen den Vorzug gegenüber Schriftverkehr. Mails dienen in der Regel nur dem sachlichen Informationsaustausch. Sobald die Sache emotional wird, suche ich persönlichere Formen der Kommunikation.
- Ich unterstelle allen anderen stets positive Absichten. Dabei darf ich auch Emotionen zeigen und bemühe mich, niemanden zu demütigen. Ich warte auf einen geeigneten Moment, um mein Problem anzusprechen. Wenn das nicht möglich ist, wende ich mich an die Moderator*innen der Gruppe oder den Ad-Hoc-Kreis (sobald er gegründet ist).
- In Gesprächsrunden verwende ich vereinbarte Handzeichen, zB. Hände-Wedeln für Zustimmung. (siehe separates Dokument)
- In Diskussionen überlege ich mir gut, was ich konstruktiv beitragen kann, um ein gutes Ergebnis zu erzielen. Ich versuche mich kurz zu fassen und beim Thema zu bleiben. Alles, was nicht weiser ist als die Stille, darf unausgesprochen bleiben.

Was und wie entscheide ich?

Entscheidungen auf Ebene der AGs, Initiativen und Einzelpersonen

- Grundsätzlich handle ich eigenständig. Alles wird im kleinstmöglichen Kreis der Betroffenen entschieden.
- Die Freiheit des/der Einzelne*n endet dort, wo die Freiheit der/des Andere*n beginnt: Keiner hat das Recht, ohne Mandat über die Köpfe der Betroffenen hinweg zu entscheiden.
- Wenn ich mir sicher bin, dass von meinem Vorhaben kein*e andere*r Aktive*r betroffen ist, entscheide ich selbst.
- Wenn hingegen andere Aktive betroffen sein könnten, kläre ich sie über mein Vorhaben auf und wir entscheiden gemeinsam über die weitere Vorgehensweise.
- Ausgenommen davon ist der Fall, dass eine Person oder eine Gruppe demokratisch legitimiert wurde Entscheidungen zu treffen, die andere Personen oder Gruppen betreffen. Dies kann vom Dorf-Plenum, dem Dorf-Rat oder dem Ad-Hoc-Kreis erfolgen.
- Grundsätzlich können legitimierte Gruppen im Rahmen ihrer Spielräume autonom entscheiden. Sind mehrere Arbeitsgruppen oder Initiativen betroffen, entscheiden sie gemeinsam.
- Eine Entscheidung ist solange gültig, bis eine neue Entscheidung getroffen wird.
- Parteipolitische Arbeit sollte nur außerhalb des Dorfes stattfinden.

Wie entschieden wir?

Entscheidungen auf Dorf22-Ebene

Im ZukunftsDorf22 wird grundsätzlich im Konsens entschieden.

Wir streben an, alle Aktiven im ZukunftsDorf22 zu Wort kommen zu lassen und Teil des Entscheidungsprozesses zu sein. Mehrheitsentscheidungen beziehen dies i.d.R. nur bedingt ein und sind daher nicht unser Grundprinzip.

Entscheidungen treffen (siehe ausführliches Dokument „Entscheidungen treffen“)

I. Konsens, (flott)

Ein Thema oder ein Vorschlag wird eingebracht, Fragen und Bedenken besprochen und wenn es keine Widerstände gibt, beschlossen.

II. Konsens, (ausführlich)

Stehen verschiedene Vorschläge im Raum und konnte kein „flotter“ Konsens getroffen werden, wird ein Stimmungsbild gemacht.

6 Stufen werden abgefragt: Zustimmung / leichte Bedenken / Enthaltung / Beiseite stehen / schwere Bedenken („Ich habe diesen Vorschlag: ...“) / Veto (Ich bin bereit an einer Lösung mitzuwirken.)

III. Systemisches Konsensieren

Kann erforderlich werden, wenn zuvor keine Lösung gefunden wurde („festgefahrene Situation“) oder unterschiedliche Lösungsansätze auf dem Tisch liegen .

- Die Moderation sammelt Vorschläge aus der Gruppe, notiert sie sichtbar und fragt nacheinander die Widerstände ab: mit 0-2 Armen oben (oder 0-10 Fingern).

Der Vorschlag mit den wenigsten Widerständen wird angenommen.

#####

To-do vom WE 30. Jan. 2022

- Gibt es eine Vertrauensperson/Kummerkasten?
- Bei Konflikten braucht es noch Verantwortlichkeit! (die AG Entscheidungen erarbeitet etwas zum Umgang mit Konflikten)