

## **Die ersten 8 Schritte zu einem Leben in Gemeinschaft ... von Diana Leafe Christian**

.... kommentiert von Barbara Strauch

Mit diesen ersten 8 (von 19) Schritten erreicht man gewöhnlich sehr verlässlich das gemeinsame Ziel "Leben in Gemeinschaft"!

Diana Leafe Christian, die das Buch "Creating a Life Together" geschrieben hat, hat bereits vor 30 Jahren begonnen, die strukturellen Gegebenheiten funktionierender Ökodörfer und Gemeinschaften zu erforschen, und infolgedessen systematisch für InitiatorInnen zur Verfügung zu stellen.

Ihre wichtigstes Dokument ist "Die 19 Schritte: Wie Menschen üblicherweise ein Ökodorf beginnen". Das 20-Seitige Dokument kann ich dir gerne auch zusenden. Die ersten 8 dieser 19 Schritte haben aus meiner persönlichen langjährigen Erfahrung Relevanz für jede Form des gemeinschaftlichen Wohnens das über die Kleinfamilie hinaus geht. Darum empfehle und lehre ich (mit persönlicher Erlaubnis von Diana) diese 8 Schritte und gebe sie, angereichert durch meine eigenen Erfahrungen gerne an alle weiter, die ein Leben in Gemeinschaft initiieren und organisieren möchten.

Darüber hinaus hat sich in der Praxis gezeigt, dass die ersten 8 der 19 Schritte für jede Organisationsgründung wichtig sind, also auch für Unternehmensgründungen, Vereine aller Art und Projekte aller Art, in denen ein konkretes Ziel gemeinschaftlich umgesetzt werden soll.

Diana hat bei ihrem Workshop 2011 für Austrotopia auch den Satz gesagt: "Es gibt nur strukturelle Konflikte". Damit meinte sie, dass Konflikte großteils das Ergebnis von fehlender oder ungeeigneter Strukturierung der Projekte und ihrer Prozesse sind. Wie sehr strukturierte Kommunikation dabei hilft, sich in einer Gruppe von Menschen besser zu verständigen und dadurch besser zu verstehen,

können wir heute in den diversen Büchern von Vertretern indigener Kulturen, aber auch in der neueren Literatur mit Schwerpunkt partizipativer Organisationsstrukturen wiederfinden.

Manitonguat Medicine Story mit "Der Weg des Kreises", "Rückkehr zur Schöpfung" und "Die Ursprünglichen Weisungen", Sobonfu Somé mit "Die Gabe des Glücks", "In unserer Mitte – Kinder in der Gemeinschaft" und "Mut zum Misserfolg"

u.v.m.

Unser 20. Jahrhundert hat uns – aufbauend auf das indigene Wissen – viele neue Methoden und Werkzeuge geschenkt, die uns heute helfen, das Zusammenleben und -arbeiten kooperierend gestalten zu können. Z.B. Joanna Macy (Welt im Wandel), Marshall Rosenberg (GFK-Gewaltfreie Kommunikation) , John Croft (Dragon Dreaming), Gerard Endenburg (Soziokratie), David Bohm (Dialog), Scott Peck (CommunityBuilding), und aktuell Frederique Laloux mit „Reinventing Organizations“ und Otto Scharmer mit "Theorie U", und viele mehr.

Ich nenne alle diese Methoden gerne "Ritualisierte Kommunikation", um die Nähe zu den indigenen Wurzeln auszudrücken. Nur mithilfe von "ritualisierter" Kommunikation konnten Stämme über Jahrtausende friedliche Kulturen erschaffen.

## **Hier nun die ersten 8 Schritte zum Erfolg deines Wohnprojektes:**

1. Die allgemeine Lokalisation und grundlegende finanzielle Struktur wählen.
2. Sich auf den von der Gruppe geteilten Sinn und Zweck einigen und diesen aufschreiben.
3. Eine gerechte und auf Mitbestimmung beruhende Methode zur Entscheidungsfindung und Selbstorganisation wählen und benutzen (*fortlaufend*).
4. Alle Protokolle von Treffen, Entscheidungen, Richtlinien und Vereinbarungen organisieren und für die Mitglieder bereitstellen (*fortlaufend*).
5. Einen klaren, sorgfältigen Prozess der Mitgliedschaft entwerfen und umsetzen (*fortlaufend*).
6. Andere für den Sinn und Zweck der Gruppe werben und mehr Leute animieren, mitzumachen (*fortlaufend*).
7. Gute Kommunikationsfertigkeiten und Methoden zur Gemeinschaftsbildung, sowie einen effektiven Konfliktlösungsprozess, erlernen und benutzen (*fortlaufend*).
8. Wege finden, um Mitgliedern zu helfen, der Gruppe gegenüber verantwortlich zu bleiben (*fortlaufend*).

## **1. Die allgemeine Lokalisation und grundlegende finanzielle Struktur wählen.**

*Punkt 1 bedeutet, die InitiatorInnen haben sich a) für die gewünschte Lage des Grundstücks, b) für die Art der Finanzierung des Projektes und c) die Art der Ökonomie, sowohl betreffend den Landbesitz und Hausbesitz, als auch betreffend das Vermögen und die täglichen Haushaltskosten, entschieden.*

*Zu 1.a) **die gewünschte Lage des Grundstücks** zB. in der Stadt, auf dem Land, Alleinlage, im Dorfverbund, mind. 10ha Grünland oder 2 ha Bauland mit zusätzlichen Pachtflächen, Nähe Dortmund, an der Autobahn oder einer Bahnstation, usw.. Die Kriterien sollten erfüllbar sein. Am besten ist es, wenn die InitiatorInnen bereits das gewünschte Grundstück gefunden haben und dieses mit einer Kaufoption für 1-2 Jahre, oder mit einem sog. „Baurecht“ gesichert werden konnte. Kann man erst nach der Bildung der Gruppe das Grundstück „nehmen“ müssen zahlreiche Aufs und Abs gemeinsam durchgegangen werden. Kein Grundstück am Beginn zu haben, das wirklich vertraglich gesichert ist, birgt die Gefahr, sich wieder zu zerstreuen im Falle diese Möglichkeit nicht aufgeht. Viele Menschen haben bis zu 10 Jahre in ständig wechselnden Gruppenbildungen verbracht, weil die 5 – 10 möglichen Grundstücke alle nicht baureif gemacht werden konnten. Verliert man ein Grundstück, dann verliert sich auch wieder der Großteil der Gruppe, denn Menschen binden sich immer auch an Regionalitäten die für sie passen oder eben nicht passen.*

### **Zu 1.b) die Art der Finanzierung des Projektes**

*Viele Variationen sind denkbar, zB. bauen mit einer Wohnungsgenossenschaft, Eigentum, Mietwohnungen, das Gebäude gehört dem Verein (Wohnheim) und alle sind Mieter, oder jeder bekommt ein eigenes Zimmer (Kommune), das Land wird auf 99 Jahre gepachtet, es gibt einen Baurechtsvertrag mit dem Besitzer, es wird sofort gekauft, das Land*

*ist erschlossen (bebaubar lt. Gemeinde), alle behördlichen Auflagen sind gut recherchiert, die Art des Planungsprozesses ist festgelegt, etc. Hier ist es wichtig für das bereits festgelegte Grundstück und den bereits angedachten Bau ein Finanzierungskonzept zu erstellen. So weiß man wieviel Geld jedes Mitglied einbringen muss um mitmachen zu können. Hier muss auch bereits an das nötige „Eintrittsgeld“ gedacht werden, denn nicht nur für die bauliche Architektur braucht man Professionisten, sondern auch die soziale Architektur in Form von Prozessbegleitung für die Gemeinschaftsbildung und Entscheidungsstrukturen muss finanziert werden.*

*zu 1.c) **die Art der Ökonomie (einzeln oder gemeinsam)**, Variationen können sein, zB. gemeinsame oder getrennte Kassa für die Lebenshaltungskosten, Vermögen wird ins Projekt geschenkt, oder geliehen so lange jemand drin ist (Vermögenspool), jeder Haushalt wirtschaftet allein und bezahlt seine Miete, jede/r bringt eine festgelegte Anzahl von Stunden ins Projekt ein, etc.*

## **2. Sich auf den von der Gruppe geteilten Sinn und Zweck einigen und diesen aufschreiben.**

*Der Punkt 2 sollte parallel mit Punkt 1 erfolgen, weil davon abhängt wie groß das Land sein soll (zB. für private Kleingärten oder Ernährungssouveränität), wieviele Menschen Platz haben sollen, wo es liegen soll (Stadt, Land) und wie es genutzt werden soll. Einige wenige Ziele, die klar und eindeutig sind, jedes mit zwei Zeilen an denen man sich wirklich orientieren kann, das hilft allen InteressentInnen zu erkennen, ob sie hier richtig sind. (Lies dazu auch die 19 Schritte von Diana im Original!)*

*Natürlich kann man auch diese beiden ersten Punkte schon mit einer bestimmten Entscheidungsfindungsmethode festlegen, da würde ich aber*

*nicht die Soziokratie dafür benutzen sondern das Mehrheitswahlrecht, da es am Beginn des Klärungsprozesses ja noch kein gemeinsames Ziel gibt. Bei den Punkten 1 und 2 sollte noch die Möglichkeit bestehen, dass man sich auch wieder voneinander verabschiedet, wenn man nicht die selbe Vision teilt. Die InitiatorInnen müssen bei 1. und 2. jedenfalls ihre Vision beibehalten, sonst werden sie kraftlos beginnen nur für andere zu arbeiten und nicht für sich selbst! Wer anderer Meinung ist, sollte wieder gehen und seine eigene Vision verwirklichen. Das erspart oft jahrelanges Tauziehen und erhöht gleichzeitig die Vielfalt der Projekte.*

### **3. Eine gerechte und auf Mitbestimmung beruhende Methode zur Entscheidungsfindung und Selbstorganisation wählen und benutzen (fortlaufend).**

*Ab Punkt 3 kommt die SKM (Soziokratische Kreisorganisationsmethode nach Gerard Endenburg) ins Spiel, die auch Diana L. Christian sehr empfiehlt. Diana ist inzwischen (2016) selbst Expertin für Soziokratie geworden und verbreitet mit viel Kraft und Freude die SKM weltweit im gesamten GEN-Netzwerk. Mit der SKM können die weiteren Punkte sehr gut umgesetzt werden. Aber auch die Entscheidungen der Kerngruppe dürfen schon im soziokratischen "Konsent" gefällt werden (wenn man das selbe Ziel verfolgt).*

*Die Soziokratie sollte man mithilfe externer Experten-Begleitung erlernen. Sie sorgt für die Verteilung der Arbeit auf alle Mitglieder und ermöglicht sehr rasch das Vertrauen aller Beteiligten zueinander zu stärken. Leitung wird positiv bewertet, Gleichwertigkeit bei der Beschlussfassung ermöglicht es, Mitverantwortung zu übernehmen sobald man Vollmitglied ist. Sich für die Soziokratie als Methode zur Entscheidungsfindung und Selbstorganisation zu entscheiden, verhilft allen Neuzugängen zu optimaler Orientierung, von den Zielen über die Pläne bis zur Ausführung und*

*Messung der Ergebnisse. Wer gerne gemeinschaftlich lernt, findet hier ein geschütztes Feld, das von Wertschätzung getragen ist und allen Beteiligten hilft, ihre Potentiale einzubringen. Eine Alternative zur SKM ist die, auf die SKM aufbauende „Holacracy“, die laut Francois Wiesmann, der die Holacracy im ZEGG 2012 eingeführt hatte, diese nicht mehr für Gemeinschaften empfehlen würde (lt. persönlicher Mitteilung). Das ZEGG ist 2016 auf die SKM umgestiegen. Die Soziokratie ist der Konsens-Methode weit überlegen und ist, angeführt von Diana Leafe Christian, auch im „Global-Ecovillage-Network“, [www.GEN-europe.org](http://www.GEN-europe.org) schon weit verbreitet.*

#### **4. Alle Protokolle von Treffen, Entscheidungen, Richtlinien und Vereinbarungen organisieren und für die Mitglieder bereitstellen (fortlaufend).**

*Die Soziokratie enthält u.a. auch ein brauchbares Werkzeug für Punkt 4, wo es darum geht, alle Entscheidungen, Regelungen, Vereinbarungen für alle Mitglieder wirklich jederzeit verfügbar zu halten. Das kann eine Dropbox sein, ein Google.drive-Ordner oder eine Anleitung, wie alle Protokolle auf der eigenen Festplatte abzuspeichern sind. Die SKM verwendet das "Logbuch". Dort wird für jeden Kreis eine Seite angelegt, auf der alle Grundsatzbeschlüsse des Kreises eingetragen werden. Viele dieser Beschlüsse werden als "Geschäftsordnung", "Einstiegskriterien" oder "Werte" öffentlich auf der Webseite stehen, einiges darf aber auch intern bleiben – nur für Mitglieder.*

#### **5. Einen klaren, sorgfältigen Prozess der Mitgliedschaft entwerfen und umsetzen (fortlaufend).**

*Nachdem nun also 1. die Finanzielle Struktur und der Ort, 2. der Sinn&Zweck (Vision-Mission-Ziele), 3. die Organisationsstruktur und*

*Entscheidungsfindungsmethode festgelegt sind und es 4. eine transparente Sammlung der Beschlüsse gibt, kann nun innerhalb der ersten, wahrscheinlich noch kleinen Organisationsstrukturen auch der Punkt 5 Mitgliedschaftsprozess ("Ein- und Austritt") ausgearbeitet werden. Jetzt erst gibt es ausreichend Informationen für InteressentInnen, an denen sie sich wirklich orientieren können. Es ist nun klar ob sie hier ein veganes Leben, alkoholfrei, nachhaltig, mit gemeinsamer oder getrennter Kassa, als Cohousing, Ökodorf oder Hofgemeinschaft vorfinden. Sie können sich also gut orientieren ob sie hier richtig sind.*

*Bevor aber neue Menschen eingeladen werden können, sich in einen sozialen Prozess der Gemeinschaftsbildung mit den InitiatorInnen einzulassen, muss auch der Ein- und Ausstieg klar geregelt sein. Neue Leute sollten bereits einen ausgearbeiteten Prozess der Mitgliedschaft vorfinden, wenn sie die Kennenlernphase starten.*

*Welche Kriterien müssen EinsteigerInnen erfüllen? Abgesehen davon dass sie die bereits beschlossene finanzielle Struktur, den Ort, die Organisationsstruktur und alle bisher getroffenen Regelungen wirklich mögen sollten, brauchen sie auch eine Orientierung darüber, wie lange das Kennenlernen dauern soll, und wo und wie sie bis dahin in der Gruppe mitwirken und sich einbringen können.*

*Die Aufnahme von Menschen sollte von diesen, zeitlich aufeinanderfolgenden Hauptkriterien abhängen:*

- a) Hat die Person die selben Ziele wie wir?*
- b) Bringt die Person etwas ein, das wir hier gut brauchen können?*
- c) Gibt es genügend Menschen in der bestehenden Gruppe, die die neue Person ausreichend attraktiv finden, um mit ihr eine Freundschaft aufbauen zu wollen?*
- d) Hat man in genügend gemeinsamer Zeit (6-12 Monate) herausgefunden, dass man wirklich gut miteinander kann und niemand überfordert wird durch die neue Person?*



## **„Die vier Eintrittspforten“**

### **5a) Hat die Person die selben Ziele wie wir?**

Nur wer in diesen ersten 4 Schritten (Schritt 1-4) sein "optimales" eigenes Projekt hier findet, sollte durch die **erste "Eintrittspforte"** hinein gelassen werden. Ein Fragebogen oder ein Gespräch über die Eckpunkte kann dafür nützlich sein. Scheut euch nicht, Menschen wieder weg zu schicken, wenn sich herausstellt, dass sie doch in einigen Punkten etwas anderes wollen. Wer eigentlich in eine andere Richtung gehen will, sollte sofort losgelassen werden, damit er sein Ziel auch erreichen kann. Bindet man ihn aber hier an das Projekt, das andere Ziele verfolgt als er, wird man damit ein dauerndes konfliktreiches Gezerre auslösen, das nur enden wird, wenn man sich wieder trennt. Jeder Mensch sollte die Möglichkeit bekommen seine eigenen Ziele zu verfolgen. Darum sollten Menschen mit unterschiedlichen Zielen auch unterschiedliche Projekte aufbauen. Es erhöht die Vielfalt der Projekte, wenn man sich trennt damit jeder seinen Traum verwirklichen kann.

### **5b) Hat die Person die benötigten Kompetenzen und Professionen?**

Wichtig ist es zu wissen, welche Kompetenzen und Professionen für den Aufbau des Projektes gebraucht werden, wenn man die Gruppe vergrößern will. Was man nicht selber kann, sollte im Budget als "Kosten für Fremdleistungen" berücksichtigt sein. Die **zweite "Eintrittspforte"** betrifft also die dringend benötigten Kompetenzen für den Aufbau eures Projektes. Jede/r NeueinsteigerIn sollte da etwas zu bieten haben. Nur wenn jemand sich mit seinen Kompetenzen aktiv in den Aufbau des Projektes einbringen kann, wird man eine Freude an diesem Menschen haben. Jemanden in der Aufbauphase „mitzuschleppen“ der mehr braucht als er gibt, wird alle Prozesse mühsam und langsam erscheinen lassen.

### **5c) Gibt es ausreichend Sympathie und Anziehung?**

*Damit wir eine gegenseitige Resonanz und Anziehung feststellen können, ist es gut, schöne Dinge miteinander zu tun. ZB. Scott-Peck-Prozesse, Circleway-Camps, GFK-Workshops oder einfach selbst kreierte Gemeinschaftswochenenden, wo gespielt, gelacht, gewandert oder erzählt wird. Die **dritte "Eintrittspforte"** kann also erst nach einer gewissen Anzahl von gemeinsam verbrachten Tagen durchschritten werden. Überprüft in eurer Kerngruppe, ob die Neuen für einige von euch "attraktiv" und anziehend genug sind, um sich weiter gerne mit ihnen zu beschäftigen. Aus einer Begegnung mit mehr Energie heraus zu kommen als man hinein gegangen ist, kann ein Kriterium sein, jemanden durch die dritte Pforte hereinkommen zu lassen.*

*Diana hat uns 2011, als sie mit uns beim Austrotopia-Gemeinschaftsforum drei Tage ihre Erfahrungen geteilt hat, ans Herz gelegt, uns in der Anfangsphase davor zu hüten, Menschen in den Erweiterungsprozess aufzunehmen, die persönliche Probleme oder einen außerordentlichen Unterstützungsbedarf haben. Viele Menschen mit besonderen Bedürfnissen wünschen sich Halt und Heimat in gemeinschaftlichen Wohnformen und fühlen sich von jedem neuen Projekt wieder aufs Neue angezogen. Leider ist euer Projekt aber erst ein kleiner Keimling und noch lange kein großer Baum, unter dessen breiter Krone einsame, ausgeschlossene oder psychisch angeschlagene Menschen Schutz finden könnten. Auch ich habe viele junge Projekte vor allem damit beschäftigt gesehen, "die Geister die sie riefen" wieder los zu werden. Viele tolle Leute laufen ganz schnell wieder davon, wenn die Energie sich auf wenige "schwierige" konzentriert die ,80% der Aufmerksamkeit aller auf sich ziehen. "Wenn ihr 10 Jahre lang besteht, und es Teil eures Konzeptes ist, sich um Randgruppen zu kümmern, dann findet geordnete Wege, auch solchen Menschen einen Platz in eurer sicheren Umgebung anzubieten," meinte Diana. Außer natürlich, ihr habt das Ziel, ein Sozialprojekt mit Betreuung zu sein, was ein schönes Ziel ist*

*und zum Beispiel von den Camphill-Gemeinschaften und den Emmaus-Projekten schon erfolgreich praktiziert wird.*

### **5d) Gibt es 100% Vertrauen bzgl. Führungsrollen und Verantwortung?**

*Es tut gut, die Menschen vorher ein Jahr lang beim Mitarbeiten erlebt zu haben, bevor sie eingeladen werden auch die **vierte "Eintrittspforte"** zu durchschreiten, um nun auch im Vorstand oder Leitungskreis in voller Verantwortung für die Zielerreichung mitzuentcheiden. Wer durch diese Tür hereingelassen wird, ist danach gleichwertiges Mitglied und kann bei allen Entscheidungen seinen Konsent verweigern. An dieser Stelle muss man sich gegenseitig voll vertrauen weil man voneinander auch rechtlich abhängig ist.*

## **6. Andere für den Sinn und Zweck der Gruppe werben und mehr Leute animieren, mitzumachen (fortlaufend).**

*Was Diana unter diesem Punkt schreibt, bitte lesen!*

*Wenn die Gruppe nun aus 20 bis 30 Erwachsenen besteht, die alle durch die ersten drei Eintrittspforten herein gekommen sind (gemeinsames Ziel, richtige Kompetenz, ausreichend Sympathie), ist es gut, den weiteren Prozess der Verantwortungsübernahme mit Dragon Dreaming zu begehen. John Croft sagt, die Vision der InitiatorInnen muss an einem bestimmten Punkt sterben damit eine gemeinsame Vision entstehen kann. Das bedeutet nicht, dass es die Vision der Gründer danach nicht mehr gibt! Nur sollen die Gründer die Bereitschaft haben, sich für Weiterentwicklungen zu öffnen und sich mit den Visionen der Neuen zu verbinden, wenn sie damit nicht sich selbst verleugnen. Die Gründer müssen als „Quelle des Projektes“ weiterhin ihre Kraft und Liebe für die Umsetzung ihrer Vision einbringen und die Gruppe tut gut daran, ihre „Quelle“ zu nähren um sie am Fließen zu halten.*

*Manitonguat sagt: „Die Führer muss man gut unterstützen, damit das Ziel erreicht werden kann“. Durch die soziokratische Entscheidungsstruktur läuft man nicht Gefahr, autokratische Anführer zu züchten.*

*Die Kerngruppe hat nun viele neue Menschen aufgenommen, die alle zusammen jetzt "ihr" Projekt gemeinsam kreieren wollen. Alle sollen in die Vision, die Ziele und die Aufgabenverteilung miteinbezogen werden, auch wenn sie noch keine "Vollmitglieder" sind. Alle brauchen diese Mitwirkung um ihr Commitment und ihre Fähigkeiten zeigen zu können und Messungen zu bekommen im Testen der Zusammenarbeit.*

*Sind die erweiterten Strukturen mithilfe des Dragon-Dreaming-Prozesses errichtet, dann kann die soziokratische Kreisorganisation implementiert werden. Dazu wird mit Begleitung zertifizierter Soziokratie-ExpertInnen von einer intelligent zusammengesetzten Projektgruppe ein Implementierungsplan entworfen und umgesetzt. Dieser regelt die Schritte die gegangen werden müssen, um allen Mitgliedern ihren "richtigen Platz" in der Organisation zu ermöglichen. Die Schulung eines jeden Kreises soll in 6 moderierten Sitzungen erfolgen. Nach 1 - 1,5 Jahren sollten alle fit in der Methode sein, sodass die Selbstorganisation der Großgruppe nachhaltig funktioniert.*

## **7. Gute Kommunikationsfertigkeiten und Methoden zur Gemeinschaftsbildung, sowie einen effektiven Konfliktlösungsprozess erlernen und benutzen (fortlaufend).**

*Zusätzlich zu organisierenden Methoden braucht eine Gemeinschaft natürlich auch gemeinschaftsbildende Werkzeuge.*

*Kommunikationsfertigkeiten können im "Indianischen Redekreis", im "Co-Counseling" oder "Supportiv Listening", im „Comunity-Building-Prozess" nach Scott Peck, mit Virginia Satir (kongruente Kommunikation), David Bohm (Dialog) oder Clinton Callahan (Expand the Box) erlernt werden. Alle*

*beinhalten sie die drei Grundregeln: Respekt, Authentizität und Empathie. Es geht in allen diesen Methoden um den Ausdruck von Gefühlen, um Wertschätzung und das Aussprechen der eigenen Bedürfnisse. Alte Muster dürfen erkannt und aufgelöst werden. In Gemeinschaft findet man viel rascher als sonst seine eigenen Grenzen und lernt, sie zu erweitern. Durch die vielen Prozesse gewinnt man Freunde, mit denen man viele neue Erfahrungen machen kann.*

*Wenn Diana von Konfliktlösungsprozessen spricht, fallen mir die "Restorativ Circles" ein, oder die GFK- Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg. Grundsätzlich zeigt die Erfahrung, dass die klassischen Konfliktlösungsmethoden nur selten gebraucht werden, wenn eine Gruppe soziokratische Entscheidungen trifft und zusätzlich regelmäßig, also wöchentlich, die gemeinschaftsbildenden Kommunikationsmethoden anwendet (Redekreis, CB nach Scott Peck oder Dialog). "Es gibt nur strukturelle Konflikte" hat Diana bei ihrem Workshop 2011 im Lebensraum Gänserndorf gesagt. Ich teile diese Erfahrung. Mit regelmäßig praktizierter "ritualisierter Kommunikation" bleiben Konflikte überraschenderweise meistens aus, weil Spannungen immer sofort bearbeitet werden können ohne sich lange aufzustauen. Das wussten auch schon die indigenen Kulturen!*

## **8. Wege finden, um Mitgliedern zu helfen, der Gruppe gegenüber verantwortlich zu bleiben (fortlaufend).**

*Für Punkt 8 braucht es gute Ideen, wie zB. eine verbindliche Teilnahme an Arbeitskreisen und Ausführung der Arbeit, oder ein festgelegtes Stundenkontingent, das jedes Mitglied pro Monat für das Projekt leistet, oder ein Eintrittsgeld mit dem die ersten Beratungskosten gedeckt werden, oder ein monatlicher Mitgliedsbeitrag, u.ä.*

*Diana hat eine "Reihe von Konsequenzen" entworfen, mit denen Mitglieder*

*erinnert werden sollen, ihren zugesagten Verpflichtungen nachzugehen. Wer in Pkt. 8 keine Vorkehrungen trifft, läuft Gefahr, dass wieder nur wenige die ganze Arbeit machen und es kein Geld gibt, die Planungs- und Beratungskosten, Marketing und Webseite zu finanzieren. Wie in gewöhnlichen Vereinsvorständen führt das leider oft dazu, dass die inaktiven Mitglieder mit der Arbeit des Vorstands zusätzlich auch noch unzufrieden sind! Um allen Mitgliedern die Möglichkeit zu geben sich verantwortungsvoll einzubringen, ist der Punkt 8 - last but not least - ein weiteres Must-have zum Gelingen des Projektes!*

*So, und nun kann eigentlich nichts mehr schief gehen! Ruf mich an, wenn du einen Rat brauchst! +43-(0) 664-5418618*

*Alle Gute! Barbara*