

Struktureller Konflikt in Gemeinschaften und zehn Wege ihn zu verringern

1. Lernt zwischen „strukturellem Konflikt“ und zwischenmenschlichem Konflikt zu unterscheiden. (Sie sehen gleich aus.)
2. Findet das Gemeinsame an Werten, Vision, Zielsetzung und Absichten heraus und schafft Dokumente der gemeinsamen Vision.
3. Benutzt einen gerechten, auf Mitbestimmung beruhenden Entscheidungsprozess. Wenn das Konsens sein soll, lasst Euch darin zuerst schulen.
4. Bei der Auswahl von Mitbegründern und neuen Mitgliedern der Gruppe, wählt nach Möglichkeit aus nach Resonanz zu Eurer Mission und Zielsetzung, und nach der gezeigten Fähigkeit, in Gruppen gut klarzukommen.
5. Tut von Anfang an etwas zum Aufbau von Vertrauen, Verbindung und „Gemeinschaftsgefühl“.
6. Schafft klare Vereinbarungen, und zwar schriftlich.
7. Helft einander, der Gruppe und Vereinbarungen gegenüber verantwortlich zu bleiben.
8. Erlernt gute Kommunikations- und Prozessfähigkeiten; setzt Priorität auf klare Kommunikation und Konfliktlösung
 - Aktivitäten, die Vertrauen und Verbindung aufbauen
 - Kommunikationsvereinbarungen
 - Einander helfen, der Gruppe gegenüber verantwortlich zu bleiben
 - Gestufte Abfolge von Konsequenzen
9. Erlernt die Kopf- und Herz-Fähigkeiten (linke und rechte Gehirnhälfte), die Ihr braucht, um Euer Projekt zu verwirklichen.
10. Versteht den essentiellen Zusammenhang zwischen Eurem gemeinsamen Sinn und Zweck, Eurem Prozess für neue Mitglieder und Eurer Methode zur Entscheidungsfindung.