

Leitfaden (Entwurf) für das Energiefeld/ Regionalgruppe HB

Präambel:

Alle Mitglieder engagieren sich freiwillig und aus innerer Motivation heraus innerhalb des Energiefeldes zur Mehrung und Förderung des Gemeinwohls nach dem Vorbild der Gemeinwohl-Ökonomie.

KOMMUNIKATION UND ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

- Grundlage unserer Kommunikationskultur ist ein offener, ehrlicher und wertschätzender Austausch, der sich an dem Ziel orientiert, eine konstruktive und freudvolle Zusammenarbeit zu stärken.
- Wir pflegen eine wertschätzende Kultur, höreinander zu und lassen unsere Gesprächspartner geduldig ausreden.
- Wir hinterfragen unsere eigenen Redebeiträge auf Konstruktivität und Zielführung. Wir bemühen uns, Redebeiträge kurz zu formulieren.
- Es sind alle Redebeiträge und Ideen willkommen, unter Berücksichtigung des vorangegangenen Punktes.
- Neue Redebeiträge möchten wir immer beim Moderator anmelden. Damit möchten wir unsere gegenseitige Wertschätzung und Respekt zum Ausdruck bringen. Dadurch kann eine wertfreie Kommunikationsrunde gleichberechtigter Redepartner entstehen.
- Die Position der/des ModeratorIn soll kontinuierlich von allen Gruppenmitgliedern wahrgenommen werden, so es für alle stimmig ist.
- Wir möchten bei unserer Art und Weise der Entscheidungsfindung

Ausschließungen vermeiden und die Entscheidungen so konsensnah wie möglich gestalten. Einvernehmliche Lösungen sind anzustreben. Dabei kann die Methode des „Systemischen Konsensierens“ eine Möglichkeit bieten.

- Situationen des sozialen Konflikts gehören zu einem engagierten und dynamischen Prozess unter Menschen dazu. Solange der Konflikt respektvoll, konstruktiv und zielführend im Sinne der Sache ausgetragen wird, akzeptieren wir das.
- In Situationen eines sozialen Konfliktes möchten wir sog. „DU-Botschaften“ vermeiden und uns den Ansätzen der „Gewaltfreien Kommunikation“ bedienen.
- Die Gruppe wünscht sich, dass alle an sozialen Konflikten beteiligte Personen diese Konflikte schnellst möglich aus eigenem Antrieb heraus bereinigen und aus dem Weg räumen.
- Sollte eine schnellst mögliche Aufarbeitung der Konfliktsituation innerhalb des Konflikt Systems nicht möglich sein, soll eine dritte Person des Vertrauens aus der Gruppe vermittlerisch tätig werden. Nach Absprache kann auch eine außenstehende Person bemüht werden.

Ergänzungen:

- Alle Mitglieder des Energiefeldes haben ein Recht auf Zugehörigkeit, Wertschätzung, Anerkennung und Respekt. Alle Ideen und Vorschläge sind willkommen. Wir reden nicht über abwesende Mitglieder (Plenum/AG), denn das verursacht Ausschluss und birgt die Gefahr, dass wir die Meinungen Einzelner über nicht Anwesende unreflektiert übernehmen.
- Verlässt ein Mitglied das Energiefeld von sich aus, behalten wir sie/ihn in guter Erinnerung, damit uns alle positiven Energien erhalten bleiben. Liegen noch Konflikte oder Verletzungen vor, versuchen wir sie mit den VerursacherInnen zu klären und die Verantwortung dort zu lassen, wo sie hingehört. Will eine Person

Mitglied des Energiefeldes werden, muss es für alle, die schon Mitglied sind, stimmig sein. Bei Unstimmigkeit oder Konflikten, sprechen wir das im Energiefeld an und klären damit verbundene Irritationen.

- Jedes Mitglied (bzw. die Gruppe) achtet für sich auf ein Gleichgewicht von Geben und Nehmen (Zeit, Energie, Geld etc.), denn nur, wenn es allen Einzelnen gut geht, kann die Gruppe/das Energiefeld produktiv sein. Stimmt dieses Gleichgewicht nicht mehr, reden wir von Verantwortung (nicht von Schuld oder Schuldgefühlen).
- Die Mitglieder, die schon länger dabei sind, haben mehr Erfahrung und mehr Energie rein gegeben. Sie sind die GründerInnen des Energiefeldes, ohne sie wäre die Gegenwart so nicht möglich (1. Generation). Die, die später dazu kommen (2. oder 3. Generation), wertschätzen dies und orientieren sich an dem, was schon da ist (Aufgaben, Ideen, Regeln etc.), bevor sie neue Vorschläge machen.
- Diejenigen, die mehr Verantwortung als andere übernehmen oder einen größeren Einsatz zeigen (mehr Zeit oder Energie reingeben), haben einen Vorrang. Sie können bei Anwesenheit in AG oder im Plenum ggf. mehr mitgestalten oder bei Sitzungen entscheiden. Die, die weniger Verantwortung übernehmen oder Einsatz zeigen, unterstützen diese Entwicklungen (oder übernehmen mehr Verantwortung/Einsatz).
- Diejenigen, die mehr Wissen und Kompetenz für bestimmte Aufgaben haben (z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Moderation etc.) haben Vorrang. Die Gruppe respektiert und vertraut ihren Kompetenzen.
- Bei Konflikten und Verletzungen, sprechen wir aus und erkennen an, was gerade los ist. Fühlt sich jemand verletzt, versucht er/sie die verantwortliche Person zu finden (manchmal sind diese auch ausserhalb des Systems/Energiefeldes) und klärt dieses. Merkt jemand, dass er/sie jemanden verletzt hat, spricht er/sie diese Person an und übernimmt seinen/ihren Teil der Verantwortung.