

"Wie können wir als Team gemeinsam immer wieder von Neuem Hierarchien innerhalb des Kollektivs erkennen und abbauen?"

Wir glauben, dass es nicht vollständig möglich ist "Das Richtige" im "Falschen" zu schaffen, aber dass es sehr wohl möglich ist "Das Richtige" im "Falschen" zu versuchen! :) Es bedeutet einzusehen, dass es an uns selbst liegt, unsere Probleme anzugehen. Dazu braucht es einen dauernden aktiven Auseinandersetzungs-Prozess gegen die Selbstwiederherstellung von Herrschaft...!

Örtliche und soziale Frei-Räume, wie die Silberburg zu schaffen und zu erhalten, kann ein Versuch sein, Experimentierfelder und Strategien der Überwindung von Herrschaftsverhältnissen zu entwickeln.

Was uns hier interessiert sind vor allem informelle Hierarchien. Sie entstehen z.B. durch unterschiedliche Zugänge zu Informationen oder Wissensvorsprünge, sowie durch verschiedene persönliche Verhaltensweisen, Eigenschaften, Ressourcen und Fähigkeiten. Hierarchien in Gruppen sind oft eng verknüpft mit Privilegien, unterschiedlicher Sozialisation und Machtzugängen.

Hierarchien können zu Hilflosigkeit, Überforderungen und Konflikten in Gruppen führen. Deswegen kann es sehr hilfreich sein, sich ein gemeinsames Wissen über Hintergründe, Wirkmechanismen und Auswirkungen von Macht und Hierarchien anzueignen. Sowie gruppeninterne Hierarchien und Machtzugänge zu reflektieren und gemeinsam Handlungsalternativen zu entwickeln und umzusetzen.

1) Was wollen wir?

- Hierarchien...
- erkennen
- benennen
- abbauen
- vorbeugen
- gemeinsam dazulernen und uns entwickeln
- aber wie?! :D

2) Warum wollen wir Hierarchien abbauen? Was ist unsere Motivation dafür?

- Abgrenzung zu hierarchischen, auf Konkurrenz bauenden Organisationsformen
- Arbeits- und Teamfähigkeit als Kollektiv stärken:
 - Frust, Konflikten, Überforderung, Ohnmachtsgefühle, Alleinsein mit zu viel Verantwortung/Isolation, Schuldgefühlen, Ausschlüssen, Stillstand entgegenwirken
- auf Augenhöhe zusammenarbeiten

- alle Bedürfnisse sind wichtig und sollen Platz bekommen
- Gruppenzusammenhalt, Vertrauen stärken durch Rückhalt im Kollektiv
- Entscheidungen gemeinsam fällen:
 - dadurch können Entscheidungen im Idealfall mit größerer Motivation aller getragen werden
 - Wie und wann als Gruppe entscheiden? (klare Vorgehensweisen nützlich)

3) Was sind Hierarchien?

- **Definition Hierarchie:**
- eine **Hierarchie** besteht aus verschiedenen Ebenen, die absteigend von hohem zu niedrigem Rang geordnet sind (Überordnung und Unterordnung)
- höhere Ebenen können dabei etwa mehr Rechte, Wissens- oder Entscheidungsmacht haben
- direkt erkennen kann man Hierarchien oft nicht, sondern sie müssen sekundär wahrnehmbar gemacht werden durch Handlungen, Kommunikation oder Wissen
- **Herrschaft/Macht zeigt sich durch:**
- Mittel der direkten Beherrschung (Rausschmiss statt Austritt, Gewalt usw..)
- Beeinflussung von außen (über Bildung, Medien, Öffentlichkeitsarbeit usw.)
- unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten (wer über mehr Zeit, Wissen, Kraft, Kapazitäten, Geld, andere Ressourcen, Beziehungen usw.)
- Rollenzuweisungen (gesellschaftliche Kategorien, in die Menschen immer wieder gezwängt werden und dann danach handeln sollen, oft an Geschlecht, Herkunft, Alter oder Ausbildung orientiert)
- die Möglichkeit zur Androhung von Fremdbestimmung
- **Hierarchien und Kommunikation:**
- Herrschaftsstrukturen verringern Kommunikation, weil diese unnötiger wird
- Handlungen, die durch Herrschaft abgesichert sind, bedürfen weder der Zustimmung noch überhaupt der Kommunikation mit betroffenen oder aus anderen Gründen interessierten Menschen
- wo Hierarchien, Spezialisierungen und Verflechtungen bereits existieren, wird meist viel Wert darauf gelegt, dass sie erhalten oder ausgebaut werden (Kritik wird abgewehrt und Veränderungen werden unterbunden)

- **Definition Heterarchie (Gegenteil von Hierarchie):**
- ist ein System von Elementen, die nicht in einem Über- und Unterordnungsverhältnis stehen, sondern mehr oder weniger gleichberechtigt nebeneinander

4) Hierarchien abbauen - Bereiche:

- **notwendig dafür:**
- viel ehrliche Kommunikation
- Eigeninitiative der Einzelnen (Selbstorganisiert bedeutet nicht, dass sich die Dinge von alleine regeln, sondern dass sich alle aktiv selbst in die Organisierung einbringen (können))
- Verantwortungsbewusstsein
- sich gegenseitig schätzen
- aufeinander verlassen können/ Vertrauensbasis
- Hilfsbereitschaft
- Achtsamkeit

- **Gute Kommunikation:**
- ein 2-wöchiges Plenum ist wichtig;
- ein "Perspektivplenum" (Struktur-KAK) einmal im Monat kann ein nachhaltiges Werkzeug sein. Jedes Kollektivmitglied könnte hier ganz persönlich mit den Fragen im Mittelpunkt stehen: Wie geht es dir? Wie geht es dir mit dem Kollektiv? Wie ist deine Perspektive für die Zukunft?
Werte, Ziele, Strategien...
- produktives Feedback statt Reduzierung der Personen auf Sympathien
- Kritik anzunehmen und zu geben wird möglich, wenn Grundlage von Vertrauen da ist (nicht alles wird sofort in Frage gestellt, Meinungen/fremde Wahrnehmungen auch einfach mal stehen lassen)
- je mehr Methoden zum Finden von Lösungen bekannt sind, desto schneller wird eine passende gefunden, wenns mal nötig ist
- Streitkultur:
 - Harmoniestreben verschleiert in der Regel Meinungsunterschiede

→ Streit ist eine Produktivkraft, da wollen Menschen etwas - und ringen um die besten Argumente und Lösungen

→ Kommunikationsmethoden können hilfreich sein, z.B. GFK (Ich-Botschaften...), Fishbowl (Diskussionsmethode)

→ Konflikte zwischen Einzelnen erst zu zweit/unter den direkt Beteiligten versuchen zu klären und dann ins Plenum tragen

- **Awareness:**

- Räume ohne Herrschaft brauchen die Aufmerksamkeit aller bei Grenzverletzungen und Diskriminierung
- sowie deren Bereitschaft und Handlungskompetenz, sich einzumischen
- Workshops und Trainings zu Themen wie Sexismus, Rassismus, Moderationsmethoden usw. sind sinnvoll, um Diskriminierung in Räumen erst keine Möglichkeit zu bieten aufzutreten. Alle können dadurch aufmerksam werden und gezielt eingreifen
- Nicht ein Ausschluss einer Person, sondern Kommunikation muss an erster Stelle stehen
- Menschen kommen nicht mit gleichen Voraussetzungen in eine Gruppe. Dadurch kann es für manche schwerer als für andere sein, sich einzubringen und sich als "vollwertiges Mitglied" des Kollektivs zu fühlen
- Daher ist es wichtig, auf die verschiedenen Bedürfnisse der einzelnen Menschen innerhalb der momentanen Gruppe einzugehen. Das Verhältnis zwischen Bedürfnissen der mitwirkenden Menschen und Anforderungen durch den Betrieb sollten möglichst ausgeglichen sein

- **Teilen von Wissen (Transparenz):**

- Menschen sind nie ganz frei, aber je mehr Möglichkeiten und jeweils Alternativen zum Handeln sie haben, desto weniger wirken Zwänge
 - dafür Informationen nötig

- **Beispiele/ Ideen:**

- Zugang für alle zu Anleitungen, Tipps, Kontakte, Protokollen, Rezepte, Infos über Abläufe, Verantwortlichkeiten
- Skillsharings (je nach aktueller Lage und Möglichkeit off- oder online) z.B. zum Thema Finanzen, Öffentlichkeitsarbeit (Website, #saveyourlocalstructures-Initiative), Moderation, Technik, Kommunikation, Rechtsform der sibu,

gruppendynamik, hierarchien (wie kann mensch diese erkennen, benennen und dekonstruieren?)

- externe Moderation
- **Arbeiten in AGs:**
- Bürokratie, Einkauf, Öffentlichkeitsarbeit, Extrazutaten, Kunstprojekt, Technik, usw. (Liste)
- die AGs sind jeder Zeit wieder veränderbar. Auffassung, dass sich Umstände immer ändern können und Entscheidungen nur so lange gültig sind, bis sie neu entschieden werden. Ausgenommen davon Grundwerte (die schriftlich festgehalten werden könnten).
- grundsätzlich können alle Menschen alle Rollen übernehmen und auch jeder Zeit Rollen abgeben. Dabei muss aber immer gemeinsam geschaut werden, dass die wesentlichen Rollen auch (neu) besetzt werden.
- **Formale Strukturen:**
- Vereine und viele andere Rechtskonstrukte müssen, um anerkannt zu werden, eine Hierarchie aufweisen
- Wer trägt letztendlich die rechtliche Verantwortung?
- Wie kann diese vom Kollektiv aufgefangen werden?

5) Entscheidungsfindung durch Konsensverfahren:

- **Wie wollen wir gemeinsam Entscheidungen treffen?**
- Vor jeder gemeinsamen Entscheidung klären, ob eine Entscheidung aller überhaupt nötig ist. Meist ist möglich, dass eine Sache nur die machen, die auch dahinter stehen. Und oft ist möglich, dass zwei oder mehr Varianten nebeneinander bestehen bleiben.
- Konsens soll man nicht mit Einstimmigkeit verwechseln. Es wird nicht abgestimmt im parlamentarischen Sinn. Es wird viel mehr nach den inhaltlichen Bedenken gefragt, die jede_r Einzelne hat. Jede Stimme ist gleich wichtig, denn alle sollen sich wohl fühlen können. Darum gewichten alle ihre Stimme und dürfen bei ganz starker Ablehnung die gesamte Gruppe blockieren. Grundsätzlich gilt, dass eine Entscheidung nur so lange gültig ist, bis sie neu entschieden wird (ausgenommen ist die Präambel vom Statut, die nie verändert werden kann).
- Ziel des Konsensverfahrens ist es, niemensch in die verflixte Lage zu manövrieren, dass er_sie aussteigen muss

- **Die RedeRunde** ist dabei sehr wichtig! Da darf nicht dazwischen gebrabbelt werden, darauf sollte die Moderation streng achten. Schließlich braucht mensch Mut, um der Mehrheit zu widersprechen und sich mitzuteilen

- **Ablauf des Entscheidungsprozesses:**

1) Was liegt vor und warum?

Thema ins Plenum einbringen und dort diskutieren

2) Genaue Beschluss-Frage formulieren

durch Moderation

3) Die RedeRunde

alle kommen je 1x zu Wort: Bedürfnisse, Wünsche, Ängste, Verständnisfragen äußern

4) Lösungsvorschläge sammeln

5) Beschluss-Vorschlag rausarbeiten

durch Moderation

6) Die RedeRunde

alle kommen je 1x zu Wort: Stufen der Zustimmung/Ablehnung

7) Konsensfeststellung

durch Moderation

8) Konsens im Plenum prüfen

Wenn ja, dann Hurra! Wenn nein, gehe zu --> 4)

Bedenken müssen so konstruktiv formuliert sein, dass der Beschlussvorschlag erweitert werden kann, damit die Bedenken sich auflösen können

- **Verschiedene Stufen der Zustimmung/Ablehnung:**

1) Volle Zustimmung:

- die Person stimmt mit ja, und trägt die Entscheidung voll mit.
-

2) Eingeschränkte Zustimmung:

- die Person trägt die Entscheidung mit, äußert aber Bedenken. Keine optimale Lösung,
- steht dem Beschluss aber nicht im Weg.

-

3) Enthaltung:

- Person enthält sich, überlässt die Entscheidung den anderen und trägt diese mit.

-

4) Eingeschränkte Ablehnung:

- Person stimmt nicht zu, äußert aber ernste Bedenken.
- Sie ist aber einverstanden, wenn die Gruppe das trotzdem durchsetzt, aber ohne eigene aktive Beteiligung.
- Die Person verzichtet auf ein Veto, um Entscheidungsfähigkeit nicht zu blockieren.

-

5) Beiseite stehen:

- Person kann weder zustimmen noch mittragen und stellt sich zur Seite.

-

6) Veto:

- Entscheidung kann unter keinen Umständen mitgetragen werden, Entscheidung wird
- (verantwortungs-)bewusst blockiert.

- **Wann ist ein Konsens nicht erreicht?**

- wenn eine skeptische Person die Ablehnung Nr. 6, das Veto, wählt.
- Es ist aber angebracht schon bei den Ablehnungen 4 und 5 noch einmal einen Versuch zu machen, die geäußerten Bedenken in die Lösung zu integrieren.
- Das ist die Stufe 4 im Entscheidungsprozess.