

TRANSFORMATIONSBÜNDNIS



Wie wollen wir zusammenarbeiten?

Die folgenden Strukturen und Formen der Zusammenarbeit wurden beim 3. Selbst-Konstitutions-Workshop am **03.02.2023** entschieden. Im September 2023 werden sie erneut überprüft und gegebenenfalls weiterentwickelt und angepasst.

Grundlagen

Mitglieder im Transformationsbündnis THF können Organisation, Initiativen ... – Mitgliedsorganisationen – und Einzelpersonen sein, sofern sie nicht Mitglied in einer Mitgliedsorganisation sind.

Einzelpersonen können nur als aktiv im Transformationsbündnis mitwirkende Personen Mitglied im Bündnis werden – Einzelmitglieder –.

Alle Mitglieder in unserem Bündnis sind gleichrangig.*

Stimmberechtigt bei Entscheidungen sind alle Personen aus Mitgliedsorganisationen und alle Einzelmitglieder. Es gibt keine Zählgemeinschaften und keine Einschränkungen (Alter ...) bei der Stimmberechtigung.

Die Vielfalt der Menschen im Bündnis sehen wir als besonderen Wert und als Hilfe an.

Das Bündnis bündelt und stützt das Engagement vielfältiger gesellschaftlicher Gruppen, damit vielfältige Aktionen daraus erwachsen können.

Unsere Vision, unsere Mission und unsere Werte sind im Manifesto beschrieben, das sich aktuell in der Erarbeitung befinden (Stand Januar 2023*).

Einmal im Jahr überprüfen wir das Manifesto: Stimmt die Vision noch? Wo sollte sie weiterentwickelt, ergänzt, geändert, mit neuen Werten versehen werden?

1. Entscheidungsprozesse

Grundsätzlich sind unsere Entscheidungsprozesse konsensorientiert. Hierfür gibt es verschiedene Formen der Entscheidung, welche den verschiedenen Ebenen im Bündnis entsprechend unterschiedlich organisiert sind.

Die verschiedenen Entscheidungsformen sind:

1. Mandate
2. Advisory Process / Beratungsprozesse
3. Proposal Process / Vorschlagsprozesse
4. Consent inspired Process | Konsent-inspirierter Prozess

Die Ebenen sind:

- a) individuell
- b) Arbeits- und Projektgruppen AG/PG
- c) Plenum

Auf welcher Ebene wird welche Entscheidungsform genutzt?

1. Die Mandate regeln die individuelle Ebene und die AG/PG-Ebene (2.a, 2.b und 3.b)
2. Der Advisory Process/Beratungsprozess unterstützt die Entscheidungsfindung
 - a) auf der individuellen Ebene und findet innerhalb der AG statt,
 - b) auf der AG/PG-Ebene und findet im Plenum statt.
3. Der Konsens-Prozess wird zur Entscheidungsfindung
 - a) auf AG/PG-Ebene für Entscheidungen innerhalb der AG/PG-Mandate genutzt,
 - b) im Plenum für größere, alle AG und PG betreffende Entscheidungen genutzt: Allgemeine Strategie, Jahrespläne, Positionierung/Manifest, größere Projektanträge oder -bewerbungen.

1.1 Mandate

AG/PG geben sich selbst, als Gruppe, und ihren Mitgliedern, den Individuen, Mandate. Die Mandate grenzen Ziel und Zweck der AG/PG klar ein und ab. Innerhalb dieser Mandate können eigenständige Entscheidungen getroffen werden.

- Gibt es Zweifel oder Unsicherheiten bei bestimmten Entscheidungen, können die AGs Input aus dem Plenum über einen Advisory Prozess/Beratungsprozess einholen.
- PGs holen sich den benötigten Input bei der jeweiligen AG
- Größere Entscheidungen werden im Plenum über den Consent Process getroffen.
- Geht sicher, dass die Entscheidungen gut in einem Protokoll dokumentiert und kommuniziert werden.

Klärung der Mandate

Gibt es eine Aufgabe, die neu übernommen werden sollte, kann dies im Plenum eingebracht werden – so können Personen ins Plenum kommen und dort herausfinden, welche Mandate offen sind.

Um Überschneidungen zu vermeiden, muss geprüft werden, wo das Mandat andere bereits vergebene Mandate berührt oder berühren könnte. Es wird im Plenum besprochen und die Entscheidung in der Struktur-Tabelle dokumentiert.

1.2 Beratungsprozess (Advisory Process)

a) Vorschläge – b) Rückmeldungen – c) Die AG (bzw die zuständige Person) nimmt den Vorschlag mit und entscheidet eigenständig.

1.3 Vorschlagsprozess (Proposal Process)

Hier werden grundsätzliche und mehrstufige Entscheidungen getroffen

1. Stufe: Der Vorschlag, über den entschieden werden soll, wird schriftlich allen zur Verfügung gestellt, mit einem kurzen begleitenden Input (Discord)
2. Stufe: Zeit zum Nachdenken, Bedenken werden diskutiert, der Vorschlag wird entsprechend angepasst.
3. Stufe: Entscheidung durch Messung des Widerstands. Die Entscheidung wird festgehalten. (Discord)

Zeitlicher Ablauf

Ein Abstimmungsverfahren im Rahmen des Vorschlagprozesses wird gestartet, indem der Vorschlag auf Discord gepostet wird. Für die Diskussion wird ein Pad eingerichtet und mit dem Vorschlag verlinkt. Hier können Bedenken/Einwände/Änderungsvorschläge eingegeben werden. Das Datum der Entscheidung wird mit der Präsentation des Vorschlags zusammen angegeben.

Der Zeitrahmen beträgt bei

- einfachen Vorschlägen in der Arbeitsgruppe (advisory process): 1 Woche (oder länger, wenn die Entscheidung komplexer ist)
- komplexen Vorschlägen im Plenum (proposal process): 2 Wochen (oder kürzer, mit überzeugender Begründung)
- im Notfall und bei Themen besonderer Dringlichkeit: 3 Tage

1.4 Konsent-inspirierter Prozess für kontrovers diskutierte Themen (Consent-inspired Process)

Gibt es Entscheidungen, die im Rahmen des Vorschlag-Prozesses nicht zu einem Ergebnis kommen wird ein konsent-inspiriertes Modell genutzt.

(Angelehnt an das „Systemische Konsensieren“: *additional information on "systemisches Konsensieren"* (Otto) <https://cloud.wechange.de/s/yzZeqTFQQmAwxWW>)

1) Der Vorschlag und die "relevanten und gültigen"* Widerstände werden noch einmal diskutiert, wobei mögliche Änderungen des Vorschlags gesucht werden, die den

Einwänden Rechnung tragen. im Anschluss daran findet eine "Widerstandsmessung" (in Anlehnung an systemisches Konsensieren) statt:

0–3 Eigentlich kein Widerstand.

4–6 Sachlich begründeter Widerstand. Mit einer Entscheidung für das Proposal kann aber umgegangen werden.

7–10 Schwerwiegender Widerstand. Man geht davon aus, dass diese Entscheidung der Gruppe schadet.

2) Bei einem andauernden schwerwiegenden Widerstand wird die Erörterung der Argumente und Lösungsmöglichkeiten fortgesetzt, um den Entscheidungsraum und die Vorschläge erneuert zu öffnen. Der Prozess wird durch die erneute messung der Widerstände abgeschlossen

3) Ist es nach einer weiteren Wiederholung mit Widerstandsmessung nicht gelungen, in die Nähe eines Konsens zu kommen, können wir entscheiden, andere Verfahren zur Entscheidungsfindung zu nutzen, etwa eine Mehrheitsentscheidung, falls unbedingt nötig.

Das Modell des systemischen Konsensierens soll bei der nächsten Evaluierung in 6 Monaten ein besonderes Augenmerk bekommen und detaillierter weiterentwickelt werden.

> **"relevante und gültige"** Widerstände sind jene, die von einer integren Stelle und konstruktiv geäußert werden, Gründe klar benennen und in Übereinstimmung mit unseren Werten stehen.

2. Arbeits- und Kommunikations-Struktur

Für abgegrenzte Arbeitsbereiche gibt es dauerhafte Arbeitsgruppen (AG) und temporäre Projektgruppen (PG), nachfolgend in der Abkürzung AG mitgemeint.

2.1 Verbindlichkeit/Verantwortung für Prozesse

Alle Mandate und Aufgaben, welche von einzelnen übernommen werden, sind in AGs verortet, um die Wissensweitergabe zu gewähren. Davon sind kurzzeitige Aufgaben ausgenommen.

Jede AG hat ein Team von Ansprechpersonen, die die Verantwortung für die Erledigung der Aufgaben übernehmen.

Die Mandate der AGs sind an einem Ort zu hinterlegen, der für alle im Bündnis gut einsehbar ist (Struktur-Tabelle: <https://cloud.wechange.de/apps/onlyoffice/9095375?>)

Um Wissenshierarchien abzubauen sind rotierende Rollen notwendig. Zusätzlich wird regelmäßig ein explizites Treffen für das ganze Bündnis / pro AG (?) geplant, um Wissensausgleich herzustellen.

Die AGs definieren ihre Mandate selbst, und im Plenum werden Bedenken/Einwände concerns/objections eingeholt. (siehe Punkt 1.1)

Zur Dokumentation wird pro AG ein Protokoll der Treffen verfasst, welches die Entscheidungen (aber nicht die Diskussion dazu) festhält

(Nicht beschlossen, Prozess wird angestoßen:

Für die Interne Koordination & Kommunikation ist ein Team verantwortlich. Die Zusammensetzung des Teams ist rotierend. Es besteht aus

- Vorschlag 1: 2 - 4 Hauptverantwortlichen, welche von der konkreten Arbeit im Bündnis separiert sind und damit eine moderierende Rolle einnehmen können.

- Vorschlag 2: jeweils einen Delegierten pro AG,

- Vorschlag 3: Mischung aus V1 und V2.

Die Mandate der AG Struktur und der eventuell zu bildenden AG Koordination & Kommunikation müssen klar beschrieben werden, um zu entscheiden, welcher genannte Vorschlag umgesetzt wird. Hierfür ist die AG Struktur plus Otto zuständig.)

2.2 Kommunikationsmittel für die interne Kommunikation

Online-Kommunikationsmittel für unsere Zusammenarbeit sind "Discord", "WeChange" und mehrere Email-Verteiler (news@ und orga@ für internes, und presse@ und info@ für externes). Die bestehende Telegram-Gruppe wird nicht weiter gepflegt. Für die interne Kommunikation, auch mit nicht aktiven Bündnispartner:innen, werden Bündnis-Mitteilungen an news@ versendet.

Auf **discord** gibt es auch den Channel #pinnwand mit aktuellen und wichtigen Informationen. Sie ist speziell zur schnellen Orientierung gedacht und enthält keine Diskussionsfunktion. Die Pinnwand wird redaktionell betreut, aktuell von @gio, @structure und @coordination. Inaktive Personen können auf Discord zurückgestuft werden, ähnlich gerade erst ongeboardeten Personen, und schließlich ganz entfernt werden. Hierfür wird discord regelmäßig aufgeräumt.

Alarm: Besonders wichtige und dringende Informationen werden mit besonderen Markierungen/Tags gekennzeichnet (:SOS:) und neben der Pinnwand auch über die anderen internen Kommunikationsmittel verbreitet.

2.3 Externe Kommunikation

Für die Kommunikation mit der Öffentlichkeit erstellen wir Newsletter.

Sprecher*innen

- Alle aktiven und informierten Mitglieder*innen und Mitgliedsorganisationen können für das Bündnis sprechen. Informiert bedeutet, die Personen sind mit dem Manifest (Dokument zu Mission, Vision, und Positionierung) vertraut (in Erarbeitung, siehe oben).
- Offizielle Kommentare an die und Kommunikation mit der Presse sollen durch Personen mit dem „Presse-Sprecher*innen“-Mandat erfüllt werden.

2.4 Barrierearme Kommunikation

Hier werden die Ergebnisse und Inputs aus dem Workshop mit „be able“ vom 27.01. ergänzt.

3. Neue Mitglieds-Personen und -Organisationen

Einzelpersonen als Mitglieder sind grundsätzlich wünschenswert.*

Um als Einzelperson Mitglied zu werden, ist

1) ein anfängliches persönliches Gespräch notwendig, entweder bei einem persönlichen Treffen in einer Mitgliedsorganisation, in einer Arbeitsgruppe oder bei einem Onboarding. (Bei online-Onboardings für interessierte Mitglieder müssen Kamera und Mikrofon eingeschaltet sein. Kein anonymes Zuhören)

2) Neue Bewerber:innen werden in (eine) Arbeitsgruppe/n eingeladen, wobei sie auch limitierten Zugang zu Discord erhalten. Die Mitarbeit in einer Arbeitsgruppe ist von Anfang an, gleich nach dem ersten persönlichen Gespräch, möglich.

3) Im Plenum wird die Mitgliedschaft bestätigt (Beratungsverfahren, keine Abstimmung notwendig). Dabei übernimmt eine Mitgliedsorganisation die Patenschaft.

Mit der Bestätigung erhalten die neuen Mitglieder unbeschränkten Zugang zu Discord. Durch ein Veto können Mitglieder abgelehnt werden (Das ist ggfs auch später noch möglich)

Einzelpersonen als Mitglieder werden als solche nicht öffentlich genannt (Website)

Einbinden von "stillen Mitgliedern"

Für den Informationsfluss zu den "stillen Mitgliedern" wird die news@-Email-Adresse verstärkt und mit verbesserten Informationen genutzt. Für Vorschläge zur Verbesserung werden die älteren Mitglieder gefragt.

Einmal im Jahr findet eine Mitgliederversammlung zur Vernetzung für alle Mitglieder statt.

Discord

Für Personen, die mitarbeiten, aber (noch) nicht Mitglieder sind, wird ein "limited access" eingerichtet.