

Frühjahrstagung 2018
Netzwerk Solidarische Landwirtschaft

**Wertschätzung
leben**

Dokumentation
Frühjahrstagung Netzwerk Solidarische
Landwirtschaft 9.-11.2.18
LJA Altenkirchen/Westerwald

Vielen Dank an alle Referent*innen und Teilnehmende für Euer engagiertes und herzliches Dabeisein, die gehaltvollen Inputs und Diskussionen und Eure Leidenschaft mit der Ihr die Solawi-Bewegung gestaltet!



Workshop

Mitglieder einbinden – Kommunikation und Mitarbeit

a. Claudia Höps, Solawi Hof Dollinger – Schwerpunkt: Kommunikationsstrategien

Hintergrund:

- Einbindung der Betriebe und den Solawi-Mitgliedern in die Kommunikationsstrukturen als zentraler Punkt.
- Fehlkommunikation nach Innen und Außen zieht viele Probleme nach sich.
- Den Solawi-Mitgliedern sollten die landwirtschaftlichen Zusammenhänge aufgezeigt werden. Die Landwirt*innen und Mitglieder müssen aufeinander zugehen.

Kommunikationsstrategien:

1. Anmeldeformular auf der Internetseite: Erste Informationen für und Daten von Mitgliedern.
2. Vertragliche Vereinbarung: Klare Festlegung der Rahmenbedingungen.
3. Interne Umfragen („Entwicklungsbogen“) als Feedbackinstrument: Analyse der Daten durch Kerngruppe und Veröffentlichung der Ergebnisse für alle Mitglieder.
4. Wöchentliche „Hofpost“: u. a. als zentrales Instrument, um Mitglieder für landwirtschaftliche Zusammenhänge zu sensibilisieren.
5. Jahresberichte mit Schwerpunktthemen: Mitarbeit durch alle Mitglieder und Landwirt*innen, um alle benötigten Informationen zusammenzutragen.
6. Facebook: Unmittelbares und niedrigschwelliges Informationsinstrument.
7. Fotodokumentationen: Ernteanteile, Acker, Tiere, Mitarbeit, Feste, etc. □ Ein Foto sagt mehr als tausend Worte.
8. Gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit: Informationsstände auf Märkten, Stadtfesten, etc. Wichtig: Eigenes, klares Standkonzept entwickeln.
9. Hofaktionen: Mitarbeit auf dem Feld, Hof- oder Betriebsführungen, Feste, etc.
10. Hof/Betrieb als Lernort: Entwicklung und Einbindung pädagogischer Konzepte.
11. Politische- und Pressearbeit: Demonstrationen, Zeitungsartikel, etc.

Wichtig:

Bei allen o. g. Strategien sollte ein eigenes Solawi-Profil erkennbar und benennbar sein: Was ist uns wichtig? Was macht uns aus? Was sind unsere Stärken und Schwächen?

Umsetzung:

1. Wer macht das alles?
Im Idealfall Landwirt*innen und Kerngruppen in Zusammenarbeit □ Gegenseitiger Informationsaustausch und Unterstützung.
2. Wer zahlt das?
Viele kostengünstige oder sogar kostenfreie Möglichkeiten entstehen über Netzwerke und Beziehungen: Wer kennt wen und wer kann Materialien/Informationen/Helfer*innen (günstig) organisieren?
3. Wie entwickelt sich das?
Im besten Fall mit professioneller Anleitung, aber i. d. R. durch learning by doing und trial and error Prinzip.

Fazit:

„Zeigt was ihr macht nach Innen und Außen und baut Netzwerke und Beziehungen aus!“ Das kostet Zeit und i. d. R. Geld, zahlt sich aber langfristig aus!

b. Ursina Eichenberger und Tex Tschurtschentaler, CSA Ortoloco – Schwerpunkt: Einbindung von Mitgliedern

Hintergrund:

- Bei Ortoloco arbeiten alle Solawi-Mitglieder verpflichtend in verschiedenen Teilbereichen des Betriebes mit und unterstützen somit die professionellen Gärtner*innen.
- Das bedeutet einen erhöhten Aufwand bei der Organisation, Kommunikation und dem Ausbau von Infrastrukturen, um eine sinnvolle Partizipation aller Mitglieder zu gewährleisten.

Organisation und Umsetzung:

1. Die Pflicht zur Mitarbeit wurde über die Genossenschaftsversammlung diskutiert und beschlossen und kann im Rahmen dieses Gremiums auch weiterentwickelt werden.
2. Die konkreten Arbeitseinsätze werden von mehreren Bereichsordinator*innen (Ernte, Abpacken, Verteilen, Aufbau der Infrastruktur, etc.) gesteuert. Die Organisation erfolgt zu großen Teilen selbstständig über die Koordinator*innen und Mitglieder, was zu recht autonomen Arbeitsgruppen führt.
3. Das Herzstück der Organisation ist eine Onlineplattform, über die alle Arbeitseinsätze unkompliziert und niedrigschwellig koordiniert und kommuniziert werden können. Weitere Informationen und der Code für dieses Onlinetool ist unter <https://juntagrigo.org/> als opensource Quelle verfügbar.
4. Die Gemeinschaft setzt mit Beitragserlässen Anreize zur Mitarbeit in der Bereichskoordination oder für sehr aktive Mitarbeiter*innen. Im Allgemeinen muss jedoch jedem Mitglied klar sein, dass ohne Mitarbeit der Anbau, das Abpacken oder die Verteilung der Ernteanteile nicht vorgenommen werden kann.

Fazit:

Die Mitarbeit aller Solawi-Mitglieder zieht zu Beginn einen erhöhten Organisations- und Anweisungsaufwand für Landwirt*innen nach sich, führt aber langfristig zu folgenden wünschenswerten Vorteilen:

- Die Struktur des Betriebes kann anders organisiert werden, als es ohne die Unterstützung durch viele Helfer*innen möglich wäre.
- Der direkte Kontakt zur Landwirtschaft steigert die Wertschätzung der Mitglieder für die Arbeit der Landwirt*innen und die Produkte erheblich.
- Die anfänglichen Laien (Mitglieder) entwickeln sich zu Mitproduzent*innen und erleben so eine gemeinschaftliche Selbstermächtigung im Bereich der Nahrungsversorgung.
- Das gemeinsame Arbeiten (aber auch feiern) fördert und stärkt den Zusammenhalt der Solawi-Mitglieder enorm.
- Die Zusammenarbeit fördert Synergien in verschiedensten Teilbereichen (Solawi-Alltag, Betriebsstrukturen, persönlicher Arbeitsalltag, etc.)
- Die Mitarbeit aller Mitglieder erfordert jedoch auch ein hohes Maß an Organisation, Kommunikation und ermöglichender Infrastruktur.



Wie arbeitet man erfolgreich in einem Teilzeit-Team

Karl Giesinger (Solawi Rote Bete Sehlis)

Fragestellungen:

- Wie können sich Gärtnereiteams organisieren, wenn nicht alle oder sogar niemand Vollzeit arbeitet?
- Was sind Gelingensbedingungen für gute und zufriedenstellende Zusammenarbeit (aller Beteiligten)?
- Welche Hilfsmittel und Methoden gibt es, um den Arbeitsalltag strukturiert zu gestalten? Worauf sollte man achten?

Dokumentation/Ergebnisse:

- Karl hat zunächst einen klassischen Wochenablauf in der Solawi vorgestellt: jeweils montags und mittwochs gibt es Besprechungen mit dem gesamten Gärtner-Team, wobei die TZ-Kraft mit den wenigsten Stunden nur Mittwochs teilnimmt. Die Montags-Besprechungen dauern in der Regel 1-2 Std., werden moderiert und protokolliert: jeweils eine Person ist zuständig für Struktur, Ablauf und Protokoll. Montags wird die Solawi-Woche besprochen, mittwochs geht es dann um konkrete Fragestellungen und Anliegen. Worauf immer zu achten ist:
 - Struktur reinbringen; immer mit Moderation und Protokoll arbeiten; so haben Alle Einblicke in die Listen, sehen was besprochen wurde und wer zuständig ist
 - Klare Absprachen sind wichtig! Auch wenn wöchentliche Besprechungen „zeitfressend“ wirken mögen, so sind die unabdingbar für eine funktionierende Zusammenarbeit und ein gutes Miteinander
- c. Reihum berichteten auch andere Solawi-Mitwirkende von der jeweiligen Wochen-Struktur, Absprachen und Treffen. Beispiele:
 - b. Wöchentliche Zusammentreffen
 - c. Wöchentliche Verteilung von Erntelisten
 - d. Wöchentliche Hofrundgänge mit allen Beteiligten: Was ist zu tun? Was steht diese Woche an? Was ist wichtig?
 - e. „Es soll sich gut anfühlen für alle!“
- 4. **Gemeinsamkeiten:** regelmäßiger wöchentlicher Austausch, Erntelisten und Erntemails, (Hof)Begehungen, Austausch zu bestimmten Themen/Diskussionen
- 5. **Wichtig:** Gesprächsbedarfe sollten möglichst aufgeteilt werden:
- 5. Was steht konkret in der Woche an? Klassischer Solawi-Alltag und Wochenablauf
- 6. Konzeptionelles, Diskussionen, „größere“ Themen und Ausgaben
 - Für alle Gesprächsbedarfe muss der geeignete Rahmen gefunden werden
 - „klare Momente“ schaffen: Wann ist was wichtig? Wann und wo wird über was gesprochen?
 - Aufgaben sollten dann möglichst verteilt werden: Verbindlichkeiten schaffen. Nicht Jede*r muss alles machen, allerdings sollten immer alle informiert sein. Man muss auch lernen, Aufgaben abzugeben und sich dann „raushalten“ können.
 - Gegenseitiges Vertrauen und Wertschätzung gegenüber der anderen Person und deren Arbeit

- Karl gibt den Hinweis, dass es sich auch lohnt finanziell in die Organisation des Teams zu investieren, z.B. durch regelmäßige Supervisionen
- Zur Einbindung weiterer Helfer*innen
 - Wichtig: für Gärtner*innen/Landwirte Raum & Zeit für gesellschaftliche Teilhabe schaffen; das bedeutet eben auch, dass diese freie Wochenenden benötigen! Hier lohnt sich, neben der Organisation innerhalb des Gärtner*innen-Teams, auch die Einbindung zusätzlicher Helfer*innen
 - Feste Tage und Stoßzeiten für Helfer*innen schaffen und die Mitglieder sinnvoll einbinden: Nicht jeden Tag ist zusätzliche Hilfe sinnvoll und wirklich Unterstützung, viele Menschen gleichzeitig einzuarbeiten spart Zeit; auch hier: Regelmäßigkeiten und Struktur reinbringen!



Den SoLaWi-Haushalt richtig kalkulieren

Klaus Strüber, Landwirt und Solawi-Berater

30 Personen sind im Workshop

Vorgehen: Die Themen aus dem Impulsvortrag werden von Klaus gründlicher dargelegt, die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, jederzeit zu intervenieren.

Die Diskussion war so intensiv, dass wir in Bezug auf die Kosten nur das Thema Löhne behandelt haben. Die Bereiche Betriebsmittel und Investitionen spielten zwar immer wieder mit rein, wir sind aber nicht dazu gekommen, dies intensiver zu besprechen, weil am Ende die Zeit fehlte. Einige wichtige Infos und Erkenntnisse vorab, bevor danach das Verlaufsprotokoll in Stichworten wiedergegeben wird.

- f. Es wurden mehrere Aufstellungen zum Lohnthema aus Sicht von Gärtner*innen und Mitgliedern gemacht sowie zum Thema Effizienz der Arbeit.
- g. Die Schere zwischen Bedarf der Gärtner*innen und der Zahlungsbereitschaft der Mitglieder ist die zentrale Herausforderung. Ein Schlüssel zur Überwindung dieser Schere ist, in liebevoller Weise das Bewusstsein zu fördern, dass SoLaWi-Teilhabe nicht vergleichbar ist mit dem Einkauf von Lebensmitteln Bio-Laden oder Supermarkt. Ein möglichst enger Kontakt zum Hof (z.B. Mithilfe, Direktabholung) fördert den Bewusstseinsprozess.
- h. Ein weiterer möglicher Ansatz: Ermittlung der Gärtner*innen-Arbeitsstunden pro Anteil mit Bitte an die Mitglieder, dessen Wert einmal auf Basis des eigenen Gehalts zu kalkulieren.
- i. Es wird intensiv über die Themen Bedarfseinkommen und Lohnspreizung diskutiert. Es wird die Betrachtung auf Basis des Jahresgehaltes empfohlen.
- j. Es scheint Effizienzpotenziale in fast allen SoLaWis zu geben, wobei unterschiedliche Auffassungen zum Effizienzbegriff zutage treten. Als Gründe für geringere Arbeitseffizienz im klassischen Sinne werden u.a. verbesserungsfähige Arbeitsorganisation, mangelnde Infrastruktur, die Vielfalt der Kulturen, das geringere Ertragsniveau, das gemeinsame Lernfeld, der Aufbau sozialer Strukturen und die Arbeitsqualität („wenn ich langsamer mache, fühle ich mich besser“) gesehen.
- k. Was das Verhältnis von Effizienz und Zufriedenheit betrifft wird betont, dass Selbstwirksamkeit mit zur Zufriedenheit beiträgt.

Im nachfolgenden Verlaufsprotokoll wird nur zwischen den Inputs von Klaus und den Beiträgen aus dem Kreis der Anwesenden unterschieden.

Am Ende hat Klaus noch einmal auf den AK Beratung des Bundesnetzwerkes hingewiesen, <https://www.solidarische-landwirtschaft.org/beratung/allgemeines-zur-beratung/>,

Email beratung@solidarische-landwirtschaft.org. Der AK funktioniert ehrenamtlich und es werden alle Anfragen bearbeitet, die Erstauskunft ist in jedem Fall kostenlos. Wenn weitergehende Beratungen gewünscht werden, dann ist jedoch je nach Einzelfall Honorarabsprache möglich/nötig.

Verlaufsprotokoll THEMA LÖHNE

Klaus betont, dass diese fair sein müssen und verweist auf die Schere zwischen Bedarf der Gärtner*innen und Zahlungsbereitschaft der SoLaWi-Mitglieder, die in der Praxis häufig besteht.

Aufstellung: die „Sicht der Gärtner*innen

- Die anwesenden Gärtner*innen ordnen sich selbst zwischen total zufrieden und total unzufrieden alle eher in der Mitte ein
- Auf die Frage an die Gärtner*innen, wie die Mitglieder das sehen würden, erfolgt eine größere Aufspreizung des Feldes, der „Schwerpunkt“ bleibt aber in der Mitte

Aufstellung: Die Sicht der im Raum anwesenden SoLaWi-Mitglieder (nicht als Gärtner angestellt)

sieht anders aus, wobei es sich hier natürlich um einen nicht-repräsentativen Querschnitt handelt

- Die Löhne werden eher als zu niedrig eingeschätzt, der Schwerpunkt ist deutlich unterhalb der Mitte zwischen zufrieden und unzufrieden.

Beitrag: Löhne sollen aus Sicht der Mitglieder steigen, diese haben aber eine Schmerzgrenze beim Preis des Ernteanteils

Aufstellung: Mein Ernteanteil ist mir zu teuer oder zu billig

- Die noch in der Mitte stehenden Mitglieder bewegen sich ein Stück in Richtung zu teuer, bleiben aber insgesamt eher in der Mitte

Beiträge:

Im Zuge der Offenlegung der Löhne kommt aus Mitgliederkreisen oft die Rückfrage: „Davon könnt Ihr leben?“ Von Mitgliederseite wird häufig gesagt: „Da muss doch mehr drin sein.“ Problematisch wird auch der Lohn-/Einkommensunterschied zwischen Landwirten und Hilfskräften gesehen
Bieterverfahren, ja oder nein? Bei der Diskussion um die Löhne der Landwirte kommt in einer SoLaWi raus, dass Solidarität untereinander eigentlich nur funktioniert, wenn man sich auch über die Einkommen der Mitglieder austauschen würde; Frage: warum legen die Mitglieder ihre Löhne nicht offen? Hier gibt es starken Widerstand einzelner (bis zum Statement: „Das geht Dich gar nichts an, was ich verdiene.“)

Das Verhältnis und die von Landwirtschaft in der Gesellschaft ist zu beachten. Vorschlag: Man könne ja den Richtwert in Arbeitsstunden ausrechnen, d.h. die Stunden ermitteln, die pro Anteil durch die Gärtner*innen aufgewandt werden. Die Mitglieder könnten sich überlegen, was bei Zugrundelegung ihres eigenen Gehaltsniveaus dann ein Anteil kosten würde. Dabei würde eher rauskommen, dass Hochverdiener vielleicht das Doppelte geben müssten, diese würden sich jedoch schon als generös wahrnehmen, wenn sie 20-30 % mehr geben

Es ist einfacher und nimmt „Druck raus“, wenn man vom Jahresgehalt ausgeht und nicht vom Stundenlohn, außerdem sollte der reale Bedarf stärker bedacht werden ...

In manchen SoLaWis wird auch geguckt, was der Wert des Gemüses im Bioladen wäre ... („Mischkalkulation“)

Klaus: Grundlage sollten die realen Kosten des Betriebes bleiben – als solidarisch echter „Preis“. Der Vergleich von SoLaWi-Gemüse mit Produkten aus dem Bioladen wird eher als Problem gesehen.

Jedes Jahr machen 5000 landwirtschaftliche Betriebe dicht, die falsche Preispolitik ist der Grund dafür. Das, was man in der SoLaWi bekommt, gibt's nicht im Bioladen und erst recht nicht im Discounter, auch wenn Bio draufsteht. Dies gelte es zu erklären im liebevollen Bewusstsein dessen, dass die Leute oft natürlich mit ihrem Geld „rechnen müssen“.

Beiträge:

Die Bereitschaft für höhere Löhne ist da, aber die Kosten der Kiste ist dann ein ebenfalls ein Argument und der Vergleich mit dem Bioladen auch

Frage: Wie transportieren wir unsere Idee als Ganzes? Das ist eine Kommunikationsfrage – mit Leidenschaft und Überzeugung

Klaus: wir sind da noch am Anfang der Bewusstseinsbildung

Fragen:

- Wenn der Bedarfslohn unterm gesetzlichen Mindestlohn liegt, wie gehen wir damit um?
- Ist die Übernahme von mehr Verantwortung im Betrieb ein Argument/eine Rechtfertigung für höheren Lohn?
- Wie gehen wir mit Lohnspreizung um?

Klaus: Lohnspreizung hat seine Berechtigung, da es um die konkrete Lebenssituation geht, für alle Realitäten braucht es einen gerechten Lohn, Schlüssel ist: sich bewusstmachen, was da geschieht

...

Wichtig ist zu differenzieren zwischen Nettolohn – Arbeitnehmer-Brutto – Arbeitgeber-Brutto

Beitrag/Frage: Wie kalkuliert man einen SoLaWi-Haushalt, wenn die Gruppe (noch) nicht gefestigt ist?

Beispiel: Zu wenig Leute kommen zur Bieterversammlung (Plan für 70, es kommen nur 50)

Antworten:

- Kurzarbeit, SoLaWi „eindampfen“, die Situation als Verschnaufpause nutzen, Löhne sinken
- Da muss man ein Gefühl für entwickeln und perspektivisch denken, z.B. im Sommer schon das nächste Erntejahr im Blick haben

Klaus: Verweis auf Spielraum hinsichtlich Effizienz – SoLaWi muss nicht teurer sein ... Gemüse muss man im Jahresdurchschnitt sehen, Gemüse ist ein Überschuss vom Juni bis Oktober, dann Einmachen ...

Beiträge:

- d. Problem kognitive Dissonanz: Die Mehrheit der Bevölkerung lebt über ihrem Bedarf, das wird als selbstverständlich hingenommen, das bedarf intensiver Kommunikation, dies zu ändern, bei praktischen Aktionen, z.B. Einmachen „muss man die Leute auch an der Hand nehmen“
- e. „Die Kinder kommen von der Schule und haben keine Arbeit von irgendwas“
- f. Kognitive Dissonanz in der SoLaWi wird als geringer ausgeprägt empfunden... Beispiel Rote Beete – SoLaWi arbeitet effizient, so dass die Leute „nicht wahnsinnig mehr zahlen für ihren Idealismus ...“ Außerdem: Leute müssen Ackerführung mitmachen, bevor sie Anteile zeichnen dürfen; die SoLaWi hat aber auch den Luxus, dass es eine Warteliste gibt, Leute müssen rauskommen und auch mithelfen ...

Klaus: In SoLaWis, wo auf Hof abgeholt wird oder wo Leute mithelfen, da ist die Zufriedenheit höher (weil die Leute mehr mitbekommen)

Jede SoLaWi muss letztendlich selbst bestimmen, was ein angemessener Lohn ist, vor dem gesellschaftlichen Hintergrund und den individuellen Bedürfnissen. Beispiel junger Menschen, die meinen, dass sie nicht so viel brauchen: Dies müsse wandelbar sein, d.h. es sollte eine Atmosphäre geben, wo junger Mensch sagen kann, „ich hab mich verkalkuliert, ich brauch jetzt doch mehr“

Beitrag: „Du darfst nicht unter den Mindestlohn gehen, es sei denn, Du machst Dich selbstständig.“

Aufstellungen:

Wie hoch schätzen Gärtner*innen die Effizienz ein zwischen ineffizient und hocheffizient?

- Schwerpunkt liegt in der Mitte (50%) bis darunter

Wenn die Selbstorganisation steigen würde, wäre es effizienter?

- Eher ja

Mit besseren Maschinen – wäre dann Effizienz größer?

- Eher ja

Wenn die Infrastruktur besser wäre (bessere Abläufe)

- Eher ja

Klaus: Alle SoLaWis sagen, wir könnten effizienter arbeiten – in der ersten Aufstellung war der „Beste“ bei 60% Effizienz, wenn 80% erreicht würden, dann würde das einiges an Potenzial freisetzen

Fragensammlung zum Thema Effizienz:

- Wie kann Effizienz gelingen – best practices?
- Wie sieht das optimale Verhältnis von Teilnehmer*innen zu Mitarbeiter*innen aus?
- Was ist eigentlich Effizienz?
- Wie ist der Zusammenhang zwischen (Nicht-) Effizienz und Zufriedenheit?
- Was passiert, wenn man(n)/frau effizienter wird?

Klaus: Plädoyer für „Blick von Außen“; bei Demeter gibt's das Betriebsentwicklungsgespräch

- Beispiel 800 Euro Invest kann schon unheimlich viel Arbeitskraft sparen
- Es gibt kleine Lösungen, die nicht viel Geld kosten, aber die sehr viel bringen ...

Erfahrung: Betriebe, die am Anfang mehr Kapital reinbringen, denen geht's nach 5 Jahren besser Was kann beim Invest „nach hinten losgehen“:

- Falsch bemessene Kühlhäuser

- Falsche Großgeräte: Traktoren und dazugehörige Gerätschaften
- Falsche Größenprognose („Wie groß ist unsere SoLaWi in 2 Jahren?“)

Zur Frage des optimalen Verhältnisses von Gärtner*innen zu Abnehmer*innen: 1 Gärtner*in auf 0,6 ha Freiland „schafft“ 50-60 Anteile (vgl. Ergebnisse der Arbeit von Miriam Anschütz)

- Dies hängt auch vom Standort ab (Böden in der Kölner Bucht sind nicht mit Leipzig vergleichbar)
- Der unterschiedliche Zuschnitt der Anteile macht ebenfalls einen Vergleich schwer ...

Beispiel: Spezialisierte Betriebe rechnen 1 Stelle für 1,3 ha

Wo ist die Ursache für persönliche Ineffizienz:

- Gefühlte Ineffizienz ist nicht immer richtig
- Reflektion von Außen ist hilfreich
- Vorschlag: von Hof zu Hof gehen und Eindrücke vergleichen

Sammlung persönlicher Erklärungen von Gärtner*innen zur nicht so guten (verbesserungsfähigen) Effizienz:

- „Ich arbeite zusammen mit meinen Kindern“
- Die Arbeitsorganisation könnte besser werden
- Umstellung von alten auf neue Strukturen (SoLaWi) braucht Zeit (Überforderung)
- Fehlende Erfahrung als Hauptgrund, Arbeitsqualität als weiterer Faktor („weil ich es langsamer mache, fühle ich mich besser“)
- Fehlende Infrastruktur („die Kartoffeln sind geerntet – wohin jetzt ...“), Hof als sozialer Treffpunkt vermindert Arbeitseffizienz im engeren Sinn, aber hierdurch wird der Aufbau sozialer Strukturen gefördert (Schnack, wenn Leute vorbeikommen), eigene Kinder ...
- Vielfalt der Kulturen macht es schwierig, jeweils genau das richtige Maß zu machen, geht bei Einzelkulturen einfacher (z.B. Brokkoli ...)
- Lernfeld – jeder soll auch mal was anderes machen, z.B. nicht nur typ. geschlechterspezif. Rollen übernehmen, Fehlinvest zu Beginn (mit Folge von aktuell hohem Reparaturaufwand)
- Zählt man Lehrlingsausbildung oder Naturschutz mit zur Effizienz? Wo ist es sinnvoll, Handarbeit einzusparen, wo mache ich es gerne? Welche Technik?
- Zu viel Arbeit auf einmal, die Organisation fehlt, es sind i.d. Spitzen zu wenig Arbeitskräfte da

Klaus: Zusätzlicher Aspekt: Ertragsniveau, Bodenfruchtbarkeit – wird oft vergessen, wir könnten mehr ernten, da wäre ein Riesenschlüssel durch Steigerung der Bodenfruchtbarkeit:

Fruchtfolgegestaltung, Anbauplanung, Düngungsfragen ... bei letzterem ist viel Ideologie im Spiel

...

Wiederholung der Frage: „Was ist Effizienz?“ Es gibt hierüber unterschiedliche Verständnisse.

Klaus: hier geht es darum, Arbeitskraft bei landwirtschaftlichen Tätigkeiten zu sparen bzw. effizienter einzusetzen (auch um mehr Zeit für anderes zu haben)

Zum Verhältnis von Effizienz und Zufriedenheit: es geht um die Effizienz, die trotzdem möglich ist, und wo dann Zeit bleibt für das andere ... Selbstwirksamkeit gehört mit zur Zufriedenheit

Wie geht man mit Hilfskräften um, die man von außen holt? (Saisonarbeiter)

- Hier gibt es unterschiedliche Sichtweisen (hat seine beiden Seiten, Beispiel eines Saisonarbeiters aus Rumänien, der schon seit Jahren im Betrieb arbeitet ...)
- Grundsätzlich gibt es eher Bauchschmerzen bei Saisonarbeit
- Es gibt in einem speziellen Fall keine Alternative zu Saisonarbeit ...

Zwei Themen können nicht mehr behandelt werden:

- Investitionen
- Betriebsmittel

Market Gardening

Urs Mauk, Gärtner Solawi Schloss Tempelhof

Diskussion und Ergebnisse:

Im Profi-Market Gardening wird alles auf Effizienz hin optimiert – jedoch grundsätzlich immer individuell: was passt zu meinem Betrieb? Wieviel Handarbeit? Wieviel Komplexität? Was ist praktikabel für meinen Betrieb?

Schloss Tempelhof macht Market Gardening nur für Frischegemüse, nicht für Lagergemüse, das wird noch im klassischen Feldgemüsebau angebaut. Nach zwei Jahren Market Gardening sind die Gärtner*innen vollkommen überzeugt für sich vom Konzept in Bezug auf Bodenstruktur und Ernte. Es gibt jedoch keine wissenschaftliche Begleitforschung bzgl. Arbeitsaufwand/Erntertrag. Grundsätzlich wenig Direktsaat, hauptsächlich Voranzucht.

Durch die starke, enge Durchwurzelung besserer Bodenaufbau im Boden (und aufgrund des sehr hohen Inputs an Biomasse natürlich); Die *lebende Wurzel im Boden* ist der entscheidende Faktor für eine gute Bodenstruktur □ darum möglichst viel und lange Wurzeln im Boden behalten.

Möglichst kurze Phasen ohne Durchwurzelung, nach Beeträumung schnelle Neupflanzung etc.

Funktionen des Mulches wird u.a. von der lebenden engen Pflanzenbedeckung übernommen. Ziel ist, möglichst wenige Bodenbewegungen zu machen.

Innovative Tools sind immer notwendig, um die Arbeitskraft effizienter einzusetzen. Beispiel:

PaperPotPlanter zur Mechanisierung der Pflanzung. Direktsaat: PinpointSeeder, Semsner K4.

Feldsalaternter (GreensHarvester), Grabegabel/Grelinette zur Bodenlockerung., Rotationspflug für erhöhte Beete

Beetbreite ist standardisiert 75cm auf Beetfräse, daran sind alle Werkzeuge angepasst; Wegbreite 30 cm. Bodenproben: für tiefergehende Untersuchungen über LUFA hinausgehend empfehlenswert (Albert, Kinsley, ...#####)

Bewässerung wichtig – tw. Tröpfchenschlauch im Mulch. Macht sich im Ertrag bemerkbar und in der Bearbeitung (z.B. leicht feucht machen vor Beetvorbereitung, während Anzucht...)

Wege schwarz halten oder nicht? Für geringes Aussaatpotenzial von Unkräutern sinnvoll aber viel Arbeit auch hier stellt sich die Frage innovativer Werkzeuge und Maschinen (z.B. Radhacke mit elektrischem Antrieb). Evtl. mit Hackschnitzel mulchen (im Gewächshaus), aber auch Frage des Arbeitsaufwands; Grünschnittmulch z.T. rutschig. Gute Alternative: sauberer Sportrasen ohne Wurzelunkräuter, tw. Schwierigkeiten in der Etablierung.

Sehr enge Reihen, für Sätechnik muss Beet sehr fein sein, gute Krümelstruktur, kaum

Ernterückstände :darum nach der Ernte komplette Beeträumung, Kompostierung und zurück ins Beet. Thema *Faulen/Durchlüftung*: wenn zu eng oder nicht zum richtigen Zeitpunkt geerntet, dann Gammel möglich evtl. andere Kulturen dazwischen, weniger eng...

Mischkultur ist gut möglich aufgrund Handarbeitssystem mehr Kulturen auf die Fläche, wenig Leerfläche, damit weniger Arbeitsaufwand (Beispiel Tomaten und Salat im Gewächshaus). Das Pflanzen dauert dadurch zwar länger, aber Vorteile überwiegen. Herausforderung: Planung der Fruchtfolge aufgrund steigender Komplexität. Zum Teil Ausgleich fehlender Fruchtfolge durch Mischkultur, aber nicht immer möglich (Bsp. Asiakultur im Winter). Das ist noch herauszufinden – gerade bei heikleren Kulturen wie Kreuzblütlern. Problem ggf. Durchlüftung. Wenn Salate abgeerntet, dann mulchen (hier Grünlandschnitt mit Schubkarren).

Abdecken spielt große Rolle gegen Wurzelunkräuter, erprobt z.B. gegen Quecke. Winterkulturen werden z.T. einfach mit Mulch „erstickt“ (z.B. Postelein) – Wurzeln bleiben im Boden, keine Bodenbewegung – einzige Bodenbearbeitung wenn Felder geräumt bzw neu gepflanzt werden,

dann flache Bodenbearbeitung (2cm), damit gesät und gepflanzt werden kann. Tw. Arbeit mit verrottbarer Mulchfolie: Wintersalat über Mulch und Folie, um Gemüse sauber zu halten

Kompostaufbau: Market Gardening arbeitet mit großen Mengen Kompost, das ist eine sehr große Herausforderung, am Tempelhof aus Ziegen- und Pferdemist, im Frühjahr mit freiwilligen Helfern, da sehr arbeitsaufwendig; mit Miststreuer umsetzen; ist noch ausbaufähig; fertiger Kompost wird mit Radlader zum Beet gebracht und dann mit Schubkarren in die Beete; wird idR flach eingearbeitet und nicht zum Mulchen genutzt – soll aber ausprobiert werden

Verschiedene Kompostmöglichkeiten denkbar, auch vegane; bei großer Biomasse-Zubringung (Mulch, Gründüngungsbestände) wird Ferment (Milchsäurebakterien, z.B. EM, Kanne Brottrunk verdünnt etc.) zugeführt, um die Rotte zu fördern; auch: Mulch (z.B. Schlegelmulch) direkt einarbeiten bzw. mit Erde in Berührung bringen

Anzucht wird selber gemacht, Anbauplanung wird noch optimiert, gute Planung macht aber Sinn
Ziel ist in der Regel, die Wurzeln im Boden zu lassen, abgesehen von einigen Kulturen (z.B. Feldsalat) – Pflanzenhygiene berücksichtigen!

Hecken- und Baumstreifen sind geplant für Begrenzung, Mikroklima etc, auch Nützlingsförderung und Biodiversität Förderung zu berücksichtigen.

Umstellung auf Market Gardening für bestehende Betriebe, die komplett auf andere z.B. 1,20 Beete eingestellt sind, sinnvoll?

- Evtl. schrittweise, z.B. feste Traktorspuren für möglichst wenig Bodenverdichtung; auch abhängig von Größe; Investitionen sind eher gering (5.000 ca.); sehr sinnvoll z.B. für eher kleine Betriebe die ohnehin keine Pflanzmaschine haben und viel Handarbeit machen

Literatur:

Ben Hartmann 2017: The Lean Farm bzw Lean Farm Guide

Wolfgang Palme: frisches Gemüse im Winter ernten

Eliot Coleman: Handbuch Wintergärtnerei

Schwester Weinrich: Mischkultur im Hobbygarten

Jean Martin Fortier: The Market Gardener (auch Film zum Runterladen, auch Online-Kurs)



Inter-Regionalgruppen-Austausch

Initiatorin: Katharina

Die Region MitteWest entwickelt sich und wird lebendig.

20 Solawis um Berlin, seit 4 Jahren dabei, ca. 3 Treffen jährlich auf verschiedenen Höfen oder auch vereinzelt in der Stadt. Letztes Treffen 2017 war im Februar, danach ist erstmal nichts weiter passiert, da braucht es noch Koordination. Letztes aktuelles Treffen war spontan beim Solawi-Fachtag, mit ca. 10 Personen, davon mind. 5 Solawis. 3 Höfe haben dort die Möglichkeit von Hofbesuchen in Aussicht gestellt.

Der Austausch ist wichtig, da gemeinsame Ziele bestehen und auch übergreifende Organisation möglich wäre z.B. beim Anbau und Verarbeitung von Ölfrüchten (gemeinsame Nutzung von Infrastruktur), Logistikzusammenarbeit etc. Zudem gab es Leute, die die Regionalverteiler gar nicht kannten. Ist der Link auf der Webseite zu versteckt?

Inhalte der Verteilerlisten:

- Über den Verteiler werden Termine verschickt
- Man lernt sich kennen
- Organisation weiterführender Themen z.B. solidarischer Direktimport
- Aufrufe wenn Not am Mann ist z.B. wenn Gemüse fehlt, etc.

Um die Regionalgruppen zu stärken, sollte das Thema in die Verwaltungsräte/Koordinationskreise der Solawis getragen werden.

Rechte Tendenzen in der Solawi

InitiatorIn: AG Solawi gegen rechts

- kurze Vorstellung der AG, die sich gegründet hat, nach dem ein paar Fälle im Solawi-Netzwerk (Solaw und einzelne Mitglieder) aufgetaucht sind mit rechten Tendenzen
- Ziel: eine deutliche Abgrenzung des Netzwerks von rechts erreichen und Solawis Infos in die Hand geben zu können, um sich konkret von rechts abzugrenzen
- kurze Darstellung des Falles der Rostocker Solawi, die nun vom Netzwerk ausgeschlossen wurde (Taz-Artikel hat auf Ludendorfer Mitgliedschaft hingewiesen, Der Begriff Solawi ist in Rostock als rechter Begriff besetzt, Rat hat sich zwei Jahre mit dem Fall beschäftigt, Infos und Beweise zusammengetragen, Gespräch vor Ort, Logo soll entfernt werden, Klage wird angestrebt, damit sie eine Unterlassungserklärung unterschreiben Namen und Logo zu benutzen)
- kurze Filmsequenz zur Anastasia-Bewegung: Auch hier gibt es eine Solawi, die sich auf Anastasia beruft (gute Info zur Anastasia-Bewegung siehe Oya-Ausgabe ...)

Erfahrungsaustausch und Diskussion: Fälle in anderen Solawis und Höfen

Solawi a: im Mitgliederkreis zwei Pärchen, von denen jeweils die Frauen Mitglied sind und die Männer AFD-Anhänger und gegen die "Wir haben es satt-Demo" gewettert haben, weil "links versüfft". Die beiden Frauen haben eigentlich für die kommende Saison gekündigt. In zwei Wochen ist aber Vollversammlung, auf der auch entsprechende Statuten (keine rassistischen/fremdenfeindlichen Sachen in Solawi) der Satzung beigefügt werden sollen. Daraufhin haben sich die Leute wieder in die Diskussion eingeklingt und wollen die Satzungsänderung verhindern, wollen eigenen Vorschlag einbringen und rechtliche Schritte einleiten zur Auflösung des Vereins, wenn Statuten geändert werden.

Solawi b: Ein Mitglied schickte einen Link zum sehr rassistischen/alt-germanischen Film „Was ist deutsche Kultur?“ rum. Verwarnung soll ausgesprochen werden, viele Gespräche, Aufreibender Prozess

Solawi c: ein Mitglied ist Reichsbürger, sehr präsent und anstrengendes Redeverhalten, bisher noch nicht viel gemacht

Solawi d: Flyer der AFD ist in den Abhostellen ausgelegt worden, AFD-Abgeordnete wurde gegang (bereits beim letzten Mal Thema)

Solawi e: Nachbarn sind AFD-Wähler, Reichsbürger, ...

Hof f (gerade keine Solawi?) : gibt ein Mitglied, das Anhänger der germanischen/neuen Medizin ist sowie ein weiteres Mitglied, das 1 ha Land nach "Anastasia" bewirtschaftet und auch Gemüse an Solawi weitergeben wollte. Nach einem Gespräch gab es aber eine glaubwürdige Distanzierung von der Anastasia-Bewegung

Hof g (keine Solawi): Nachbar ist HOGESA Mitinitiator, kein Kontakt, Dorffest findet nicht mehr statt

Netzwerk muss sich klarer positionieren:

- Diskussion um eher Abgrenzung oder eher Bezug auf positive Werte: beides wichtig
- Abgrenzung von: rechten Ideologien (Anastasia, völkische Siedler, germanische Medizin),

Rassismus gegen Menschen mit Behinderung, Geflüchteten und Menschen, die nicht aus Deutschland kommen, Sexismus, überholte Geschlechterrollen, Antisemitismus
- Bezug nehmen auf Toleranz, (internationale) Solidarität, Respekt, Selbstbestimmung, Emanzipation, bunte Vielfalt, Offenheit, Freiheit, soziale Gerechtigkeit, Austausch

Ideen fürs Netzwerk:

- Statuten schärfen, auf Höfeliste Rostocker Solawi lassen und schreiben, dass sie aus den und den Gründen ausgeschlossen wurden, Infolyer fürs Einsteiger*innenpaket, öffentliche Stellungnahmen, Leitfaden für Solawis, AG sichtbar machen (AG Plakat für Netzwerktreffen), Ansprechplattform bieten

Ideen für einzelne Solawis mit Mitglieder mit rechten Ideologien:

- kurze Statements auf Homepage, auch Statuten in die Satzung, Einbezug von Geflüchteten in Solawi (Freianteile), Solifeste, Infostände, auf linken Demos sichtbar sein, öffentliche Events unterstützen, Solidarischer Bezug zu internationalen kleinbäuerlichen Strukturen
- wenn es bereits Probleme gibt, Hilfe holen von Beratungsstellen, erfahrene Moderator*innen einladen

Open Space

Mitarbeit

Tex (ortoloco, Zürich)

- Große Frage: Verpflichtung – ja oder nein?
- Funktioniert die Mitarbeit nur mit Zwang?
 - Zwang ist der Schlüssel – bei Eintreten bewusst „gehört dazu“, dann machen alle mit, es macht mehr Spaß, etc.
- Vorteilhaft: Räumliche Nähe, max. 15 km.; nicht für alle Höfe realisierbar (-> weiter außerhalb/draußen, vielleicht mit Übernachtungen verbinden)
- Mehr Gewicht auf Mitarbeit/Effizienz als auf „Events“
- Verbindlichkeit und Übernahme von Verantwortung anstatt Zwang
- Auch abhängig von jeweiligen Gärtner/Landwirt; kann auch von AGs etc. übernommen werden
- Was ist mit Menschen, die die Mitarbeit nicht leisten können?
- Ohne Mitarbeit wird es teurer?!
- Frage: Wir kriegen wir mehr Spaß in die Arbeitseinsätze?
 - Wichtig sind verschiedene Tätigkeitsbereiche zur Auswahl
- AK-Planung ohne Berücksichtigung freiwilliger Helfer (in der Theorie)
 - In der Realität hat sich freiw. Mitarbeit als sehr wichtig erwiesen
 - In der Theorie 1 Vollzeit-AK/60 Anteile; aber: Anteil ist nicht gleich Anteil; wie viele Kulturen?; ist alles perfekt?
- Wichtiger Faktor: Kommunikation! Dabei: Der Ton macht die Musik!
- Kontrollverlust: Angst der Boden-Eigentümer -> Problem Eigentum
- Zuteilen lassen zu Tätigkeiten schafft Gefühl von Verantwortungsübernahme
- Partizipation bedeutet auch Abgabe von Verantwortung -> für Höfe evtl. schwieriger?

- Wichtig: Schnittstelle zwischen Fachkräften & Mitgliedern, damit Fachkräfte sich auf ihre Arbeit konzentrieren können
- (Verpflichtende) Mitarbeit ist Teil der Solawi-Kultur
- Gute Lösung: „Bereichskoordinatoren mit Verantwortung für ihre Bereiche

Open Space

Verteilung / Plastik

1) Rindfleisch 2) Freie Entnahme

Zu 2)

- Österreich, Gernod Ochsenherz
 - Abholstand am Markt, betreute Abholung
- Freiburg, Lucernenhof
 - Gemüse: individuelle Bestelltabelle jede Woche, wird in Marktpreise umgerechnet addiert über das Jahr hinweg und in Solawi-Hof-Aufwand umgerechnet, danach individueller Richtwert an ET in Gebot abgegeben
 - Die letzten Jahre ausgeglichener Haushalt; Aufgefangen durch die Reduktion der Löhne
 - Jetzt mehr Mitglieder
 - Getreide: auch Bestellliste; CSB an „Backhaus der Vielfalt“, hat eigene ET

Zu 1)

- Extra Bestellung
- Solange der Hof noch nicht zu 100% Solawi-finanziert ist, reduziert sich der Preis für das Fleisch um den Prozentanteil der Solawi
- z.B. Hof zu 70% Solawi: ET zahlen 30% des Marktpreises für das Fleisch
- Gärtnerhof Entrup, Münster
 - Schafe: Werden im Winter geschlachtet nach vorheriger Abfrage des Fleischbedarfs der ET
 - Wird als Hackfleisch und Grillwürstchen mit in den ET gegeben

Plastik

- Problem der Weichmacher im Plastik

- Alternativen: LDPE, HDPE
- Problem der Pflanzanzuchtgefäße und Folientunnel, Abdeckfolien
- Evtl. italienische Firma „Novamont“, „Biokunststoffe“
- Glasgewächshäuser
- Samenbänder für die Erde

Open Space

Solawi Chor

Neben all den Kindern auf dem vergangenen Frühjahrstreffen ist ganz unerwartet ein neues hinzugekommen: der Solawi-Chor.

Acht männliche und acht weibliche SängerInnen fanden sich im open space zwischen Abendessen und Beginn des bunten Abends zu einem einstündigen Stelldichein zusammen. Die Darbietung der dabei einstudierten Stücke fand in der Gemeinschaft großen Anklang und erhielt viel Applaus.

Danke dafür!

Im Rahmen dieses ersten Projektes ist aus der Gruppe die Ideen geboren, mit einem Solawi-Chor bei der Auftakt-/Abschluss-Kundgebung der "Wir haben es satt" - Demo 2019 aufzutreten.

Kennzeichen des Chores sollen weiterhin sein:

* Das aus Freude gespeiste persönliche Interesse an der Teilnahme und Mitgestaltung.

* Wir sind eine Gruppe aus Individuen.

* Freiwilligkeit: Bei der Ausgestaltung des Projektes kann sich jede/r so viel und so wenig eingeben, wie er/ sie möchte.

Folgendes Vorgehen ist gegenwärtig geplant:

Auf dem kommenden Herbst-Treffen stellt Andreas das oder die ausgewählte(n) Stück(e) vor.

Zwischen November und Januar reist Andreas zu interessierten Solawis und probt dort vor Ort die Musik. Zur Demo kommen dann so viele, wie können, und bilden gemeinsam den Solawi-Chor.

Eine weitere Idee aus dem Projekt-Chor:

Solawis, die beispielsweise ein Fest gerne mit Gesang aus der eigenen Gemeinschaft bereichern würden, bietet Andreas an, mit interessierten SolawistInnen Lieder einzuprobieren und darzubieten.

Wer auf dem laufenden gehalten werden will, Fragen hat oder sich auf seine Weise einbringen möchte, der melde sich bei:

Andreas Spoo, aspoo@arcor.de, 0176-44400590

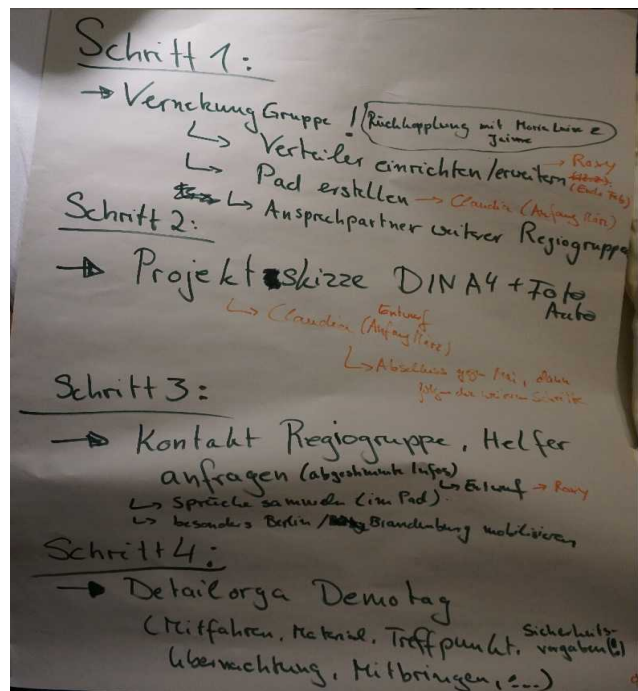
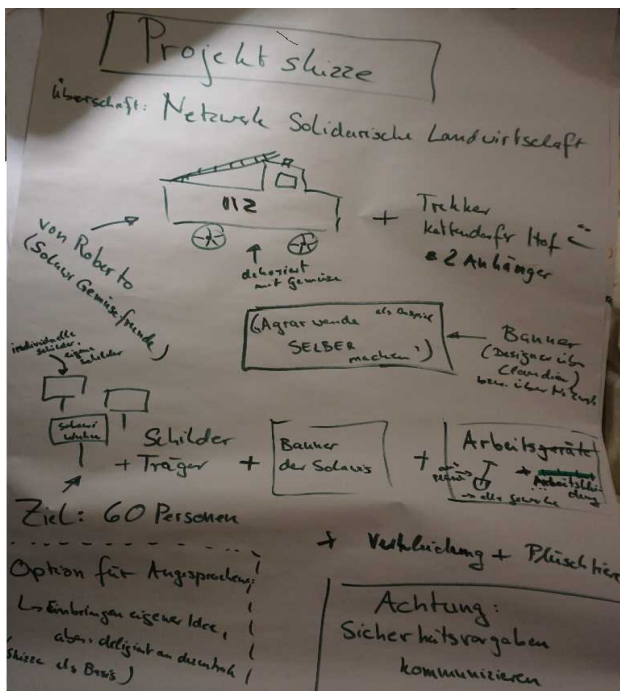
Wir haben es AUCH satt- Demo 2019

InitiatorIn: Claudia

Wir wollen 2019 bei der DEMO „Wir haben es satt“ (WHES) als Gemeinschaft „Netzwerk SoLawi“ mit möglichst vielen SoLaws dabei sein und einen eigenen Wagen organisieren.

Projektskizze:

- Wagen: Feuerwehrauto (von Roberto, SoLawi Gemüsefreunde), + Trekker (Matthias Kattendorfer Hof) + 2 Anhänger
 - o Der Wagen ist das Grundgerüst/ der Rahmen, unter dem sich alle SoLaws beteiligen
 - o Die Fahrzeuge und Anhänger werden dekoriert mit einem Banner (Spruch „Agrarwende selber machen“), außerdem mit Gemüse
- Beteiligung der SoLaws:
 - o Jede Solawi wird aufgerufen, mit der eigenen Kreativität den Wagen zu ergänzen und eigene Slogans z.B. in Form von selbstgestalteten Schildern
 - o Auch Accessoires wie Arbeitskleidung oder Gemüse sind möglich, sofern die mitgebrachten Dinge nicht gegen die Vorgaben der Organisatoren verstoßen
- Zielsetzung: min. 60 Personen (Mitgärtner, Landwirte und Gärtner) sollen unseren Wagen begleiten in Kostümen und/oder mit Schildern
- Ggf. lässt sich außerdem ein Flashmob (Chor?) gegen Ende der Marschroute organisieren



Arbeitsbedingungen und Humusaufbau im Menschen

Einberufender: Gabriel Erben TeilnehmerInnen: ca. 20

Präsentation zum Thema Arbeitsbedingungen

Zunächst stellte Gabriel einige wesentliche Ergebnisse aus seiner Abschlussarbeit vor. Unter dem Titel „Perspektiven zur Gestaltung von Arbeitsplätzen und Einkommen in der Solidarischen Landwirtschaft“ hat er 2015 Solawi-GärtnerInnen und -LandwirtInnen zu ihrem Arbeitsplatz befragt. Dabei wurden sowohl quantitative Daten wie Arbeitszeit und Einkommenshöhe abgefragt als auch qualitative Interviews geführt, um einen Einblick in die individuelle Wahrnehmung und Befindlichkeit mit dem Arbeiten in einer Solawi zu bekommen.

Es hat sich gezeigt, dass die Tendenz weiterhin in Richtung langer Arbeitszeiten und geringer Einkommen geht. Das ist nicht nur im Vergleich so, sondern auch daran erkennbar, dass Wunsch- und ist Zustand auseinandergehen. Gleichzeitig ist die Zufriedenheit insgesamt eher hoch und die Arbeitszeit im Verhältnis weniger problematisch als die Einkommenshöhe.

Bei der Festlegung der Einkommenshöhe haben sich deutliche Hemmschwellen bei den BewirtschafterInnen gezeigt, die vor allem in mangelnder Selbstwertschätzung begründet sind. Einige Perspektiven zur Verbesserung der Situation sind die Entwicklung von Selbstbewusstsein für die eigene Arbeit, Kommunikation, Einbindung der Mitglieder und eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit dem Thema auf Hof- und Netzwerkebene.

Humusaufbau im Menschen

Auf den vergangenen vier Solawi-Tagungen gab es jeweils Workshops, in denen es um Gefühlsarbeit, die nächste Agrarkultur und um den Humusaufbau im Menschen ging.

Humusaufbau im Menschen geschieht u.a. durch die Wiedererlangung der Fähigkeit, bewusst zu fühlen. Dadurch wird eine wertvolle Kraftressource frei, die innere Barrieren in Dünger, in Türen für den eigenen Lebensweg verwandeln kann. Dann kann jeder seine ureigenen Talente beherzt zum Gelingen eines größeren Ganzen einsetzen – zum Beispiel in der Solawi.

Viele der vorgestellten Ideen und Methoden stammen aus dem [Possibility Management](#), einem Ansatz zur nachhaltigen Entwicklung der eigenen Persönlichkeit. Betrachtet werden hier die vier Grundgefühle Wut, Angst, Traurigkeit und Freude. Um die Bedeutung der Gefühle praktisch erfahrbar zu machen, sammelten wir gemeinsam, mit welchen Wertvorstellungen die Gesellschaft heute oft auf diese verkannte Ressource blickt:

4 GEFÜHLE ALT	
TRAURIGKEIT - Heulerei unangenehm Hilfslosigkeit - Schwäche Helfen wollen, trösten, betreffen nicht wirtschaftlich, tabu Stört, ablenken wollen, hat nicht da zu sein, Unterdrückung, wird erwartet, Einordnen wollen, negativ	WUT aggressiv, gefährlich, Unkontrolle, unersinnlich, unberechenbar, Macht, Kontrolle, einschüchtern, bedrohend, grenzüberschreitend, Hass, nicht konstruktiv, zerstörend,
ANGST Angsthasen, Feigling, lähmend Opfer, Schutzbedürfnis, Rückzug irrational, händelich an eigenen Gefühlen, mangelnde, Hektik, Angst, Schwächling, Blöße	FREUDE Drogen, nicht genug Arbeit, müde, weltfremd, laut, störend, unpassend Eifersucht, Erwartungs- haltung

Landkarte der vier Gefühle - ALT

In einem zweiten Schritt erarbeiteten wir, wie uns die Gefühle für verschiedene Lebensaspekte dienen können:

4 GEFÜHLE NEU	
TRAURIGKEIT Verbindung Verbundenheit Weich offen berührbar Loslassen Tiefe Sehnsucht Erkenntnis Verkörperung Erlebens Vergänglichkeit Dauer Ehrlichkeit Teil d. Ganzen Umkehr Ent-Tarnung Akzeptanz	WUT in die Aktion und außen Power eigene Grenzen Motivation setzen Schützer Veränderung anstreben Akzeptieren Selbstbewusst Durchbrechen (Denkmal) Klarheit Wahrheit JA! NEIN!
ANGST Wachwachen im Nagen anhalten einholen Nachdenken Abarten Genauer hinschauen Schwelle Neugierig Schute Fehler vermeiden Trauma Gefahrenerkennung aufpassen Vorsicht Präzision Neues entdecken Kreativität Schöpfen	FREUDE Verbindung Inspiration Gelassenheit Mitstreifen Begeistern Energie Leidenschaft Liebe zum Handeln Dank Explorier canst werden Ausstrahlung Dankbarkeit eigene Unruhe über & jetzt Feiern Positiv JA!

Landkarte der vier Gefühle - NEU

Gabriel und sein Gärtner-Kollege Tassilo Willaredt bewegen diese Themen schon länger und haben Erfahrung in der Gefühlsarbeit. Sie möchten nun eine Workshopreihe "Humusaufbau im Menschen" anbieten, um die Inhalte der bisherigen Workshop-Räume gemeinsam mit allen Interessierten zu vertiefen. Einige haben bereits Interesse bekundet.

Der erste Workshop soll direkt an die letzte Frühjahrstagung anknüpfen und hat den Arbeitstitel "Ich bin es wert! Selbstwertschätzung, Selbstbewusstsein und Kommunikation in der Landwirtschaft".

Ein mögliches Format wäre ein Wochenende von Freitag abend bis Sonntag mittag in der [Solawi am Lenzwald](#). Die Solawi Lenzwald ist im Verein Puls der Erde angesiedelt, auf einem Hof bei Mühldorf am Inn in Oberbayern (80km östlich von München).

Jetzt gilt es einen Termin zu finden – bevorzugt vor der nächsten Herbsttagung – und dazu wird es im März ein Dudel geben, ebenso wie nähere Infos zu Inhalten und Logistik.

Bei Interesse melde Dich bei Gabriel unter solawi-lenzwald@posteo.de

Open Space

Selbstorganisierte SoLAWi-Ausbildung

1. Warum

Wir wünschen uns ein Ausbildungsformat, das zu uns passt! Wir arbeiten beide in der gartencoop, einem kollektiv organisierten, gesellschaftspolitischen und basisdemokratischen Projekt, das an gesellschaftlichem Wandel und Ernährungssouveränität arbeitet. Wir wünschen uns einen Lernraum für uns und Mitmacher*innen, bei dem es um unsere Interessen, gärtnerische Theorie aber auch Praxis geht und immer auch die Solidarische Landwirtschaft als Rahmen mitgedacht wird. Und weil zusammen Alles schöner ist, suchen wir Gefährt*innen und Unterstützer*innen.

2. Für Wen/Zielgruppe

- Leute mit wenig gärtnerischer Ausbildung
- mindestens 1 Jahr Praxis im Gärtnerischen
- Menschen, die auf SoLaWi-Höfen eine Ausbildung machen bzw ungelernt / als Quereinsteiger*innen arbeiten
- in geringerem Maße Solawi-Gärtner*innen, die punktuellen Weiterbildungsbedarf haben und sich für einzelne Seminare der Kerngruppe anschließen

FRAGEN/IDEEN DAZU:

- *nur Solawi-Gärtner*innen oder auch andere alternative Landwirtschaftliche Konzepte*
- *Teilnehmer*innenzahl??? 8-10 oder eher 15-20? 2 Gruppen bei vielen Interessent*innen? 10 TN evtl. zu wenig -> erfahrenere Gärtner*innen noch dazu?*

3. Von Wem

- gemeinsame Erarbeitung von Inhalten (Referate/skill sharing)
- Eigenarbeit
- Referent*innen aus der Praxis (Gemüse Gärtner*innen, Fordschende, Seminaregeber*innen)
- Gast-Höfe

FRAGEN/IDEEN DAZU:

- *umfassender Einstieg in Themen durch Referent*innen -> Qualität der Inhalte?*
- *Expertise dazuholen „innerhalb der Kerngruppe“? zu wenig Erfahrung der TN?*

4. Wo

- Auf Höfen und in selbstorganisierten Bildungsorten / Häusern
- Bereitstellung von Übernachtungsinfrastruktur & Verpflegung vor Ort
- nach Möglichkeit 1-2 Inputs (praktisch) zum Rahmenthema des Seminars
- wenn möglich Hofführung und Vorstellung der Solawistruktur
- Teilnehmer*innen arbeiten wenn gewollt als Dankeschön mit

FRAGEN/IDEEN DAZU:

- *nur Solawi-Höfe oder auch andere alternative Landwirtschaftliche Konzepte (Longo Mai, Karla Hof,...)*

5. Selbstorganisation und Koordination

- es gibt einen hohen Anteil an Selbstorganisation und Eigenarbeit
- Dokumentation rotiert in Paaren unter den Teilnehmer*innen
- Kommunikation über ... Mailinglisten?
- Seminar strukturieren und moderieren durch 2 Teilnehmer*innen, in Paaren rotierend
- ...oder Koordinationsperson?
- Vorbereitung von Theorieinputs zu den jeweiligen Rahmenthemen

6. Rahmen

**Grundstruktur Ausbildung
2 Jahre - Vorschlag**

1. Jahr '18	2. Jahr '19	3. Jahr '20
PLANUNGSTREFFEN	Mitte Januar 4.Seminar	Januar 8. Seminar
Juli/August Einführungsseminar		
PLANUNGSTREFFEN	Ende März 5. Seminar	
	SOMMEREKURSION	
Oktober 2. Seminar	September 6. Seminar	Auswertung + gemeinsame Prüfungsvorbereitung
SoLaWi-Netzwerktagung	SoLaWi-Netzwerktagung	
Anfang Dezember 3. Seminar	Ende November 7. Seminar	

FRAGEN/IDEEN DAZU:

- *Rahmen eher Modulweise/verbindliche Einbringung/wie verbindlich kann und soll es sein?*
- *einmalige Ausbildung oder jährlich neuer Zyklusstart?*

- *mehr Seminarzeit im Sommer?*
- *Seminare unter der Woche als Arbeitszeit -> Azubi-Status?*
- *Gärtner*innenrotation / Austauschgärtnern (Idee von Karl)*

7. Grundstruktur eines Seminars

4 Tage Do-So oder Fr-Mo oder Mo-Fr ODER 5 Tage

Erster Tag	Voller Seminartag	Voller Seminartag	Voller Seminartag	Letzter Tag
Anreise	3h	3h	3h	2h
Anreise	4h	4h	4h	Abreise
3h	2h	2h	2h	Abreise

Blöcke zu Gruppe, Orga, Inhalt, Praxis, Hofmitarbeit- und Rundgang, Diskussion, Exkursion

8. Vorschlag Inhalte

- 1. Seminar im Sommer eher Kennenlern-spezifisch
- * Botanik/Gemüsearten, biologische Grundlagen
- * Bodenfruchtbarkeit & Pflanzenernährung
- * Maschinen+ Gerätekurs + Technische Ausstattung eines Hofes
- * Skills für Solawis
- * Saatgutvermehrung, Pflanzenvermehrung und Jungpflanzenanzucht
- * Anbauplanung, Standortfaktoren, Kostenrechnung
- * Kulturarbeiten

FRAGEN/IDEEN DAZU:

- *straffes Programm & hohe Inhaltsdichte? wenig Leerlauf?*

9. FRAGEN/SKALIERUNG

- > Länge und Anzahl der Seminare
- > unter der Woche oder Wochenende
- > Seminarlänge -> 4 oder 5 Tage
- > gute Seminarzeiten/ Jahresurlaube bei den TN / (gaco z.B. Ende Dez-Ende Februar)
- > Inhaltliche Ausrichtung unserer Ausbildung an staatliche Prüfung?
- > Kapazitäten
- > Kommunikationsvorlieben
- > Orientierung an staatlicher Prüfung oder nur nach eigenen Bedarfen?
- > Sommerexkursion

10. Nächste Schritte

- > Planungswochenende im April mit allen die Kapazitäten und Lust haben // siehe Dudle
- > Finanzierungsmöglichkeiten ausloten
- > Netzwerk SoLaWi um Unterstützung anfragen (auch finanzielle?)

FRAGEN/IDEEN DAZU:

- *Anspruch an Vorabplanung // Entwicklung gemeinsamer Vorstellungen // guter gemeinsamer Start*



Ein Tolles Solawi- Jahr Euch Allen!