

Netzwerk Solidarische Landwirtschaft Dokumentation Frühjahrstagung 2019



Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

1. Protokolle Workshops und Open Spaces.....	3
1.1. Workshop Verbindungskultur.....	3
1.2. Workshop „Konflikt-Willkommens-Kultur“.....	17
1.3. Aufbauende Landwirtschaft -Mitschrift Impulsvortrag.....	20
1.4. Workshop „Digital gut organisiert - OpenOliator“.....	22
1.5. Open Space Soziokratie.....	23
1.6. OpenSpace Solidarität im Alltag auch in Solawis? Vorstellung von Artabana und Artagrund	25
1.7. Protokoll des Open Space Treffens „Konkurrenz unter SoLaWis“.....	28
1.8. OpenSpace „Was ist SoLaWi?“.....	30
2. Mitschriften vom Plenum Sonntag Vormittag (10.2.2019).....	31
2.1. Stimmen und Feedback zu den Workshops und Open Spaces:.....	31
2.2. Wandelbündnis.....	32
2.3. Selbstorganisierte Gemüse-Ausbildung.....	32
2.4. Kinderbetreuung.....	32
3. Kulturelles.....	33
Tom Robbins, Pan Aroma (2013) Heute im Angebot.....	33
Variationen zum Thema „Aufhören“.....	34

1. Protokolle Workshops und Open Spaces

1.1. Workshop Verbindungskultur

Referentin Elke Loepthien, ca 30 Teilnehmende

Wie sehr ich imstande bin, mich in einem Kreis zu zeigen, ist bestimmt davon, wie sehr ich allen einzelnen Menschen in diesem Kreis vertraue. Für unsere Arbeit ist es daher wichtig, immer wieder die Verbindungen zwischen den Einzelnen zu stärken. Für die Arbeit in Gruppen ist die Frage: Wie kann ich ein Treffen gestalten, so dass es die Menschen nährt und inspiriert, so dass es uns befähigt, effektiv miteinander zu handeln und gemeinsam in Projekten voran zu gehen?

Der Workshop bestand aus drei Teilen

1. Austausch zu bisherigen Gruppenerfahrungen der Teilnehmer*innen in Zweiergruppen
2. Sammeln der guten Erfahrungen und Einsortieren in das Modell der Acht-Schilde
3. Daraus hat Elke einige Elemente abgeleitet, die unterstützend sein können, um ein gutes Treffen zu gestalten, ebenfalls am Modell der Acht-Schilde

Das Acht-Schilde Modell ist grafisch ein Kreis mit acht Tortenstücken. Jedes Stück steht für bestimmte Qualitäten. Es braucht zudem auch eine Balance und Verflechtung zwischen den „Tortenstücken“.

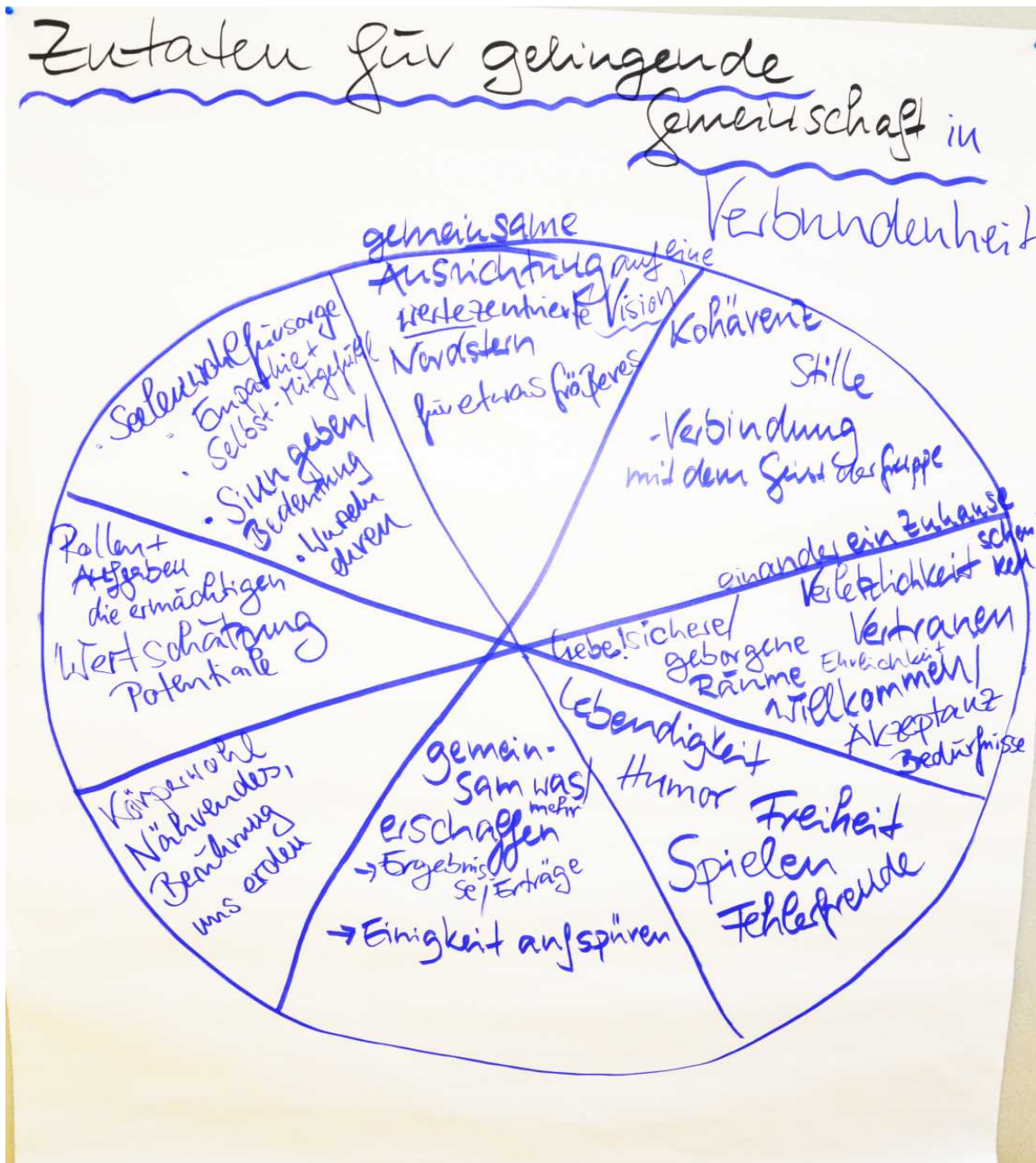
Die Namensgebung kam von M. Norman Powell, genannt „Ingwe“, der als Junge nahe bei einem kenianischen Stamm aufgewachsen war, den Akamba. Ein Schild beschrieb Ingwe, enthalte bei den Akamba die wesentlichen Informationen über einen Menschen, dessen Herkunft, seine Gaben, ..., alles was den Menschen ausmacht. Bei uns wäre das vielleicht vergleichbar mit einem Wappen.

1. Austausch

Sucht Euch einen Menschen, den oder die ihr nicht kennt. Fragt: Was war ein schönes gelungenes Gemeinschaftserlebnis? Und warum war es schön? Hört einander zu, jeweils 3 Minuten im Wechsel.

2. Sammeln der guten Erfahrungen

Zutaten für eine gelingende Gemeinschaft in Verbundenheit



1 Gemeinsame Ausrichtung

Eine gemeinsame Ausrichtung ist etwas anderes als Ziele, die messbar sind. Eine Ausrichtung bedeutet: Ich einige mich auf das WIE. Welche Werte wollen wir gemeinsam in die Welt bringen? Es ist wertebasiert und eine Art von Vision. Dieses Vision ist ein Bild, gleichzeitig ein Zukunftsbild, das aber jetzt schon ein Stückchen da sein kann. Zum Beispiel ein friedvolles Miteinander, das ist eine Vision, sie wird niemals 100 % möglich sein, aber wir können uns darauf ausrichten.

Diese wertezentrierte Vision ist eine Art Nordstern, ein Leitstern, der Richtung gibt.

Wenn Entscheidungsprozesse anstehen, dann docke ich an diesem Leitstern an. Ich frage immer wieder: Wofür sind wir noch einmal hier in diesem Kreis?

Vision ist wie ein Radiosender, wie der Radiosender der Schöpfungskraft. Und jeder einzelne Mensch kann sich einwählen und auf Empfang stellen. Ich höre dabei als einzelne Person immer nur den Teil der Sendung, der etwas mit mir selbst und meinem Leben zu tun hat. Wenn sich alle Menschen einer Gruppe in denselben Radiosender einwählen, dann können sie Unterschiedliches hören, es kann jedoch relativ leicht eine Einigkeit daraus erwachsen.

Konflikte haben meist zwei Ursachen: Entweder etwas sehr persönliches regt sich, etwas das Heilung im weitesten Sinne bedarf, oder sie beruhen auf unterschiedlichen Ideen und Konzepten. Wenn ich eine Praxis kultiviere, bei der wir uns immer wieder in einen stillen, offenen, aufnahmebereiten Zustand begeben, dann bin ich auf einer Visionsebene, auf der es ein Miteinander gibt.

Die Einigkeit aufspüren: Wenn ich Entscheidungen treffen muss, dann suche ich nach Momenten, wo die Einigkeit richtig spürbar wird. Das ist eine große Erleichterung, wenn es solche Momente gibt. Ich trainiere für mich als Moderator*in darauf zu lauschen: „Wann kommt die Einigkeit?“

Dafür ist auch wichtig: Eine Verbindung zu schaffen mit dem Geist der Gruppe. So wie jeder Mensch seine eigene Seele hat, hat jede Gruppe auch ihren „Gruppengeist“. Auch das ist etwas, an dem ich ansetzen und es stärken kann, wenn ich darauf Aufmerksamkeit richte: Was ist das hier, was hier entsteht? Was ist das Einzigartige dieser Gruppe? Das kann dazu führen, dass wir Entscheidungen mit mehr Einklang treffen. Das ist wie ein Lauschen und das ist anders als ein „*Ich komme mit meinen Ideen und Zielen und die möchte ich hier umsetzen*“. Begünstigend ist auch, wenn die Vision der Gruppe, die Ausrichtung, mit etwas Größerem verbunden ist, etwas außerhalb der Gruppe, das über das Wohl der Gruppe selbst hinaus geht.

2 Kohärenz/Stimmigkeit, Stille

Der Begriff Kohärenz bedeutet: In meinem inneren System, zwischen meinen Gedanken, Gefühlen und meiner Physiologie (Atemrhythmus, Herzschlag, Hirnwellen) herrscht ein Zustand von Einigkeit, ein inneres Gleichgewicht, ein Zustand tieferer Gelassenheit. Das muss nicht bedeuten, dass ich fröhlich bin, es ist mehr ein innerer Frieden. Wenn ich in einem Zustand von Kohärenz bin, dann habe ich bestmöglichen Zugriff auf die Ressourcen meines eigenen Verstandes, beispielsweise meine Intuition und Empathie, ich kann auch anderen gut zu hören, kann besser in die Zukunft planen.

Um Kohärenz im Moment zu stärken und langfristig zu trainieren gibt es ganz unterschiedliche Zugänge. Wenn man alleine ist zum Beispiel durch Meditation oder Spaziergänge. In Gruppensituationen zum Beispiel indem man sich an den eigenen Atem erinnert.

Je öfter man das tut, desto leichter, häufiger und länger kann man sich in einem Zustand von Kohärenz befinden.

Mehr über Kohärenz findest du hier: https://www.heartmath.com/science/?_ga=2.85131353.116330406.1554196028-2146925336.1554196028

3 Vertrauen/Einander ein Zuhause schenken

Das bedeutet: Uns einander so annehmen und willkommen heißen, dass wir für einander ein Stück zu-Hause-Gefühl schenken.

Vertrauen entsteht, wenn ich mich offen und berührbar zeige. Ich mache mich verletzlich,, und Verletzlichkeit schafft Vertrauen. Gleichzeitig kann ich mich umso leichter verletzlich zeigen, je mehr Vertrauen ich in eine Situation und ein Gegenüber, einen Kreis habe.

Hier können wir für unsere Gruppen-Kontexte viel von der Paarforschung lernen!

Ich habe bei den Geschichten meiner Lehrerin Sobonfu mit den Jahren gemerkt, dass die Innigkeit der Beziehungen, und das Level an Vertrauen innerhalb der größeren Gemeinschaft wie sie es beschreibt so stark zu sein scheint, wie dies hier in der westlich-geprägten Welt nur innerhalb der engsten Familie bekannt ist, zwischen Partnern oder in der Beziehung zwischen Müttern und Kindern.

Daher ist ein Ansatz bei uns, die Erkenntnisse aus der Paarforschung oder Bindungsforschung auch auf Gruppen, Kreise und Gemeinschaften zu übertragen.

Vertrauen ist ein Prozess: Vertrauen bedeutet nach John M. Gottman, (einem Paarforscher): Ich weiß und bin sicher, dass der andere meine Bedürfnisse sieht und nach seinen Möglichkeiten auch stillen wird. Um Vertrauen aufzubauen, brauche ich also immer wieder die Erfahrung, dass meine Bedürfnisse gesehen und gestillt werden.

Das bedeutet nicht, dass in einer Gruppe jeder Gedanken lesen muss. Es ist leichter möglich, dass jemand nach meinen Bedürfnissen fragt, oder ich meine Bedürfnisse von mir aus äußere. Das ist ein Annäherungsprozess. Es geht auch nicht darum, dass andere alle diese Bedürfnisse erfüllen, sondern vor allem, dass unsere Bedürfnisse da sein dürfen, und als solche gesehen und angenommen werden.

Wie können wir eine Atmosphäre schaffen, die Vertrauen wachsen lässt?

Wir brauchen sichere, geborgene Räume, damit ich/wir uns trauen, uns verletzlich zu zeigen. Geborgenheit und Sicherheit bestehen aus mehreren Komponenten:

1. **Rahmenbedingungen vorgeben:** zum Beispiel wenn ich in einem 2er-Gespräch aufgrund der Moderation weiß, der andere hört jetzt nur zu, wir nichts kommentieren, keine Rückfragen stellen, mich nicht unterbrechen. Ich fange als Moderierender an, sichere Räume zu schaffen, indem ich bestimmte Vorgaben mache für die Interaktionen zwischen den Menschen.
2. **Vorbilder für Verletzlichkeit sein:** Wenn ich zumindest einige Menschen im Kreis dabei habe, die sich von Beginn an verletzlich und authentisch zeigen (weil sie sich vielleicht

schon gut kennen und einander vertrauensvoll nah sind), dann mache ich es damit den anderen leichter.

- 3. Die Innere Haltung kultivieren: es braucht ein Nicht-Bewerten, ein willkommen heißen,** für was auch immer da mit einem Menschen an Emotionen, Stimmungen, persönlichen „Schwächen“ etc. in den Raum kommt. Ähnlich dem Willkommen ist die Akzeptanz, die sagt: Es darf sein, es ist so, wie es ist. Jeder von uns hat Anteile oder Facetten, die er/sie nicht besonders gern mag. Wenn ich in einen neuen Gruppenkontext komme, verwendet mein System viel Energie darauf, meine Schokoladenseite zu zeigen. Ich kann umso leichter und schneller diesen Extra-Aufwand einstellen wenn klar und deutlich spürbar ist, dass alles sein darf und willkommen ist, was auch immer es ist.

Frage: Was ist, wenn ich ein Verhalten oder etwas anderes überhaupt nicht akzeptieren kann?

Antwort: Es ist wichtig authentisch zu bleiben. Wenn es mir schwerfällt ein Willkommen auszusprechen, dann ist das so. Dann heiße ich willkommen, dass ich etwas nicht willkommen heißen kann. Wenn ich weiß, ein Willkommen wäre eigentlich gut, aber ich persönlich kann es nicht leisten, kann ich jemand anderen (im Team, Kreis) ermächtigen dies zu tun.

Mehr übers Stärken und Kultivieren von Vertrauen:

Als Buch: <https://www.medimops.de/john-gottmann-die-vermessung-der-liebe-vertrauen-und-betrug-in-paarbeziehungen-gebundene-ausgabe-M03608948104.html>

Online: <https://www.gottman.com/blog/trust/>

4 Lebendigkeit, Humor, Freiheit, Spiel Fehlerfreude

Lebendigkeit: Wie können wir diese Qualitäten in unsere Zusammenkünfte bringen?

Kinder dabei zu haben macht ein Treffen phantastisch lebendig, weil sie Spiellust, Leichtigkeit und Humor in uns wecken

Lebendigkeit zu ermöglichen kann auch bedeuten, etwas was nicht glattgebügelt, perfekt oder professionell gestaltet ist, hineinzuwoben. Etwas roh belassenes, natürliches, vielleicht auch verrücktes gehört mit in einen Raum, damit ich mich als Gemeinschaft lebendig erfahren kann. Praktisch kann das auch bedeuten, einfach sich draußen zu treffen, oder einen Raum zu nutzen, der schon etwas angestaubt ist, mit kaputten oder schrägen, lustigen Einrichtungsgegenständen. Auch Tiere mit dabei zu haben wäre eine Möglichkeit, oder bunte Schrift und Bildchen beim Mitschreiben, ein Kuscheltier oder eine Zucchini als Redegegenstand der Herumgegeben wird – und vieles andere mehr.

Freiheit: Ich habe hier die Freiheit, zu machen, beizutragen, zu gestalten wie es sich für mich stimmig anfühlt, zumindest ein Stück weit. Es ist ganz wichtig, dass Freiheit in einem Kreis spürbar wird, und bei Erwachsenen kann es Sinn machen, das ganz explizit zu kommunizieren, sie einzuladen, ihre Freiheit zu nutzen, bspw. indem sie eine Pause einlegen, wenn sie es brauchen, indem sie Raum bekommen, eigene Impulse reinzugeben. Es muss klar sein, dass ich entscheiden kann: Will ich jetzt gerade dabei sein oder will ich

nicht dabei sein? Wenn das Gruppengefühl zu eng ist, dann wird es schwieriger die Qualität von Freiheit zu ermöglichen.

Es braucht gerade genug/ausreichend Struktur um sich sicher fühlen zu können und Orientierung zu haben, aber auch viel Freiheit, Aufgaben zu übernehmen oder abzugeben, und spontan handeln zu können, v.a. innerhalb eines Bereiches, für den ich selbst Verantwortung übernehme.

In manchen Kulturen, wird darauf geachtet, dass auch jemand außerhalb vom Kreis sitzt, um alles das zu repräsentieren, was außerhalb des Kreises passiert oder bisher nicht integriert wurde.

Mehr zur Bedeutung von Freiheit bei Projekten: https://www.buecher.de/shop/englische-buecher/freedom-and-accountability-at-work/koestenbaum-peter/products_products/detail/prod_id/21183432/

Einfach spielen, Fehlerfreude, Forschergeist

Die gelungensten und innovativsten Aufgaben und Projekte sind nicht sofort superernst und zielgerichtet. Sie haben vielmehr eine Aufwärmphase, wo das Tun das stattfindet wie Spielen aussieht und sich auch so anfühlt. In dieser Phase entstehen oft die kreativsten Ideen und ich bekomme ein erfahrungsbasiertes Verständnis von den Materialien und dem Arbeitsfeld mit dem ich es zu tun habe.

Mehr zur Bedeutung des Spielens fürs Lernen und Schaffen kann man in diesem Buch nachlesen: <https://www.biber-verlag.de/produkt/jon-young-ellen-haas-evan-mcgown-mit-dem-coyote-guide-zu-einer-tieferen-verbinding-zur-natur-grundlagen-der-wildnispaedagogik/>

5 Gemeinsam etwas erreichen/schaffen

Nachhaltig erfüllend werden Gemeinschaftserlebnisse besonders dann, wenn ich gemeinsam etwas erschaffe und zwar vor allem wenn dies etwas ist, das mehr ist, als das, was ich alleine hätte erreichen können. Ich erlebe, wie gemeinsame „Erträge“ wachsen. Das muss nicht bei jedem Treffen sein. Aber es ist gut, bei jedem Treffen ein bisschen was davon zu kultivieren, damit das Gefühl, dass wir auf eine Weise vorwärts kommen, mit im Raum sein kann.

6 Körperwohl

Wir stecken in einem Körper, der aus Erde besteht, und der viele einfache, irdische Bedürfnisse hat, zum Beispiel gut zu essen, und auch sich zu berühren und berührt zu werden. Sobonfu Somé hat uns in den ersten Jahren mal gesagt: „Wie wollt ihr Gemeinschaft werden, wenn ihr euch nie anfasst? Ihr müsst Euch fühlen! Und riechen! wenn ihr als Gemeinschaft zusammen sein wollt.“

In unserer Kultur fehlt das. Umarmungsforscher sagen, wir brauchen bis zu acht Umarmungen am Tag, als Grundlage, wobei mehr natürlich besser sind.

In einem nährenden Gemeinschaftsraum kann ich immer (mal) wieder fragen und aussprechen, was wir brauchen, damit wir uns in unserem Körper wohl fühlen. Vieles können wir einander schenken ohne über die Grenzen des/der anderen zu gehen. Neben Berührung, gutem, gesundem, nährendem Essen, frischer Luft, gemütlichen Räumlichkeiten und bequemen Sitzgelegenheiten kann auch eine Praxis hilfreich sein, sich zusammen zu erden, zum Beispiel gemeinsames Recken und Strecken, Hüpfen oder Schütteln bringt uns alle zusammen in unseren Körper.

Mehr Umarmungen: <https://psychology-spot.com/brain-needs/>

7 Rollen und Aufgaben innerhalb der Gemeinschaft

Potentiale wertschätzen: Rollen sollten Menschen ermächtigen und ihre persönlichen Qualitäten sichtbar machen. Sie ermöglichen einen Dienst an der Gemeinschaft, indem sie einen Raum dafür schenken. Es kann helfen, wenn jede/r Anwesende eine Rolle bekommt, selbst als Besucher. In unseren Treffen verteilen wir dafür oft „geheime Aufgaben“ an die Teilnehmenden, zum Beispiel extra Humor mit in den Kreis reinzubringen, oder Achtsamkeit, oder Dankbarkeit, oder Fokus. Wie sie dies tun bleibt ihnen frei gestellt, wir geben lediglich ein paar Anregungen.

Es gibt einen Unterschied zwischen Rollen und Aufgaben:

- Eine Aufgabe ist etwas ganz klar Vorgegebenes, zum Beispiel: den Raum fegen.
- Eine Rolle ist freier, die könnte heißen: für die Schönheit des Raumes zu sorgen.

Aufgaben geben mehr Sicherheit – „den Raum schön und behaglich gestalten“, gibt mehr Freiheit.

Wertschätzung: Sobonfu Somé und viele andere indigene LehrerInnen sagen: Jeder Mensch kommt auf die Welt mit bestimmten Qualitäten, mit einer Gabe, die die Seele bereits mitbringt. Diese Gabe ist eine einzigartige Mischung von Qualitäten, die einem Menschen innewohnen. Die ersten fünf Lebensjahre haben Kinder noch eine so starke Verbindung zur geistigen Welt, dass sie noch wissen, wer sie sind und warum sie da sind. Danach sind sie darauf angewiesen, dass ihnen jemand anderes spiegelt, was sie können. Wertschätzung bedeutet, auszusprechen, welche Gaben der andere mir gerade geschenkt hat, zum Beispiel: Ich bin so dankbar dafür, dass du so klar und strukturiert organisieren kannst. In gewisser Weise können wir sagen: Es ist lebensnotwendig, dass wir das für einander tun, weil wir diesen Spiegel im anderen brauchen, um unser eigenes Licht erkennen zu können.

Der Paarforscher John Gottmann meint: Die ganze Kritikversessenheit der westlichen Welt ist eigentlich eine Art Übersprungsreaktion, weil wir es nicht aushalten können, wertgeschätzt zu werden oder wertzuschätzen. Das ist nämlich ein verletzlicher Raum. In dem Moment wo ich etwas wertschätze, gebe ich etwas von mir Preis – ich zeige, wie bedeutsam die Gabe eines anderen für mich persönlich ist. Und in dem Moment, wo ich wertgeschätzt und gesehen werde, stehe ich auch verletzlich da, denn ich bin erkannt mit etwas, das in mir eine Art heiliger Raum, und damit auch sehr empfindsam ist. Manchmal

fühlt man sich regelrecht ertappt, will das Gesagte am Liebsten relativieren, oder gleich dem anderen zurückgeben.

Wenn wir die Potentiale der Menschen zum Leuchten bringen wollen, brauchen wir Räume wo Wertschätzung stattfindet und das Schenken und Aushalten von Wertschätzung geübt wird.

8 Seelenwohl-Fürsorge

Die Natur hat uns so ausgestattet, dass wir fühlen können, was unser Gegenüber fühlt. Von Geburt an ist dies ein wichtiges Grundbedürfnis: Das Gefühl, vom anderen gefühlt zu werden. Auf diese Weise lernen Kinder, ihr eigenes emotionales Erleben kennen und regulieren und können eine Art emotionale Resilienz entwickeln.

Mehr dazu: https://www.buecher.de/shop/neurobiologie/handbuch-der-interpersonellen-neurobiologie/siegel-daniel/products_products/detail/prod_id/42535642/

Wenn ich es also schaffe in einem Kreis eine Praxis des tiefen Zuhörens, Mit-Fühlens und Empathie schenkens zu ermöglichen, schaffe ich damit einen Raum für seelisches Wohlbefinden und persönliches Reifen für alle Beteiligten, insbesondere wenn es Zeiten oder Räume gibt, wo auch nicht so beliebte Emotionen wie Traurigkeit, Wut oder Angst ausgedrückt werden können.

Gelegentliche Redekreise können hierfür geeignet sein, oder auch „Anker-Gespräche“, wo ich mit einem besonders Vertrauten innerhalb oder außerhalb der Gemeinschaft in tiefen Austausch gehe.

Mehr zu Redekreisen/Council: https://www.buecher.de/shop/kommunikation/der-grosse-rat/zimmerman-jack-coyle-virginia/products_products/detail/prod_id/31811711/

Besonders wichtig für das nachhaltige Fortbestehen einer Gemeinschaft ist die Art und Weise des Umgangs mit Krisen und Verletzungen:

Auch hierfür ist ein Ansprechen, Ausdrücken und Bezeugen wichtig, und wenn die Emotionen abklingen vor allem die Frage: Wie können wir diesem gemeinsam einen Sinn geben? Wenn ich schaffe, dem Ganzen einen Sinn zu geben, kann ich damit umgehen. Dabei kann der Sinn für schmerzliche Erfahrungen manchmal in der Situation selbst gefunden werden (z.B. auf einmal haben alle zusammengehalten und mit angepackt) oder er kann erst in der Zukunft gefunden werden (z.B. diese Erfahrung wird uns dabei helfen, anderen Projekten in so einer Situation besonders hilfreiche Unterstützung zu schenken).

Der Begriff den wir bei Circlewise dafür oft nutzen ist „Meaningmaking“ – denn der Sinn wird nicht so sehr gefunden oder aufgespürt, sondern eher aktiv gegeben, verliehen oder zugeschrieben.

Es kann eine sehr verbindende Gemeinschaftserfahrung sein, zusammen auf Spurensuche zu gehen: Was ist da passiert? Wie kann das mir/uns persönlich helfen? Und wie kann mich/uns das dabei unterstützen anderen zu helfen?

2 Dem kreativen Funken einen Raum geben

Es braucht einen leeren Raum, damit eine Idee sich einnisten kann, zum Beispiel einen Moment der Stille und des Lauschens, am Anfang der gemeinsamen Planung eines Treffens. Wenn es ein größeres Vorhaben ist, zum Beispiel ein Jahrestreffen, dann könnte das auch ein ganzer Tag stille Zeit in der Natur sein, zum Beispiel bei einer Medizinwanderung, wo alle Planenden rausgehen und um Ideen und Inspiration für das Treffen bitten und darauf lauschen was kommt, sich dann später darüber austauschen.

Kurz bevor es los geht, begeben sich in einen Zustand der Kohärenz: Das bedeutet, ich Sorge dafür, dass ich in einem Zustand von innerem Frieden bin, von Gelassenheit. Wenn ich kohärent bin, dann kann ich authentisch und präsent sein, ich kann flexibel agieren aus einem Gespür heraus, was jeweiligen Moment gebraucht wird.

Das Treffen selbst

3 Willkommen (5-10 Minuten)

Sicherheit schaffen persönlich,

Willkommen heißen, und Orientierung geben

am besten 1:1, gleich nach dem Ankommen, damit ich weiß, ich bin am richtigen Ort, bekomme Orientierung und weiß, wie ich meine körperlichen Grundbedürfnisse stillen kann.

- Zu den Grundbedürfnissen gehört es auch, einen Platz für mich zu finden, d.h. wo ich schlafen werde, oder wo ich für die nächsten Stunden sitzen kann, wo ich meine Jacke hinhänge usw.
- „Den Straßenstaub abwischen“, ist eine scheinbar banale Handlung, die sehr hilfreich zum gut Ankommen ist, zum Beispiel indem ich frage, wie die Reise war oder wie der Tag im Büro war – was für den Menschen gerade an Staub auf ihm liegt.

Orientierung und Sicherheit schaffen im Kreis:

- Den ganzen Kreis willkommen heißen, wenn sich der Kreis zusammen findet, denn jeder Kreis ist für sich genommen auch eine Art Wesenheit, die begrüßt werden möchte, und hören will, dass sie gesehen und wahrgenommen wird.
- Zeit für den Kreis um gemeinsame Kohärenz ermöglichen, zum Beispiel durch das Aussprechen von Dankesworten am Anfang, durch einfach zusammen Atmen und Stille oder auch kleine gemeinsame Rituale. Präsenz und Achtsamkeit einladen kann hier helfen, oder ein gemeinsames sich vergegenwärtigen, in was für einer Zeit wir leben und wie wichtig unsere Zusammenkunft ist.
- Je mehr die Gruppe versteht und präsent damit ist, warum wir das hier eigentlich machen, desto mehr Bereitschaft gibt es, sich zu öffnen und über die Grenzen des eigenen Egos hinauszugehen. Dieser gemeinsame Start macht es viel einfacher, sich von Herz zu Herz zu verbinden und auf der Ebene von Vision, wo Einigkeit auch zwischen vielen in der Regel viel leichter zu erreichen ist.

- Eine Widmung aussprechen: Die Ausrichtung der Gruppe benennen, die über das persönliche Wohl eines jeden im Kreis weit hinaus geht – vielleicht das Einladen, dass das gemeinsame Tun und Schaffen hier und heute sich zum Wohle aller Wesen auswirken kann, vielleicht sogar bis weit in die Zukunft.
- Vereinbarungen/die Etikette: Einladungen aussprechen, wie wir hier arbeiten wollen, z.B. , Einladungen aussprechen, dass Menschen für sich selber sorgen.

Alle diese Schritte zusammen dauern je nachdem wie kurz ich mich fasse etwa fünf bis 15 Minuten, und sie machen den weiteren Verlauf des Treffens wesentlich einfacher.

- **Danach Check In (auch 1:1):** *Wie geht's mir gerade, wie bin ich hier?* Und/oder eine Frage zur eigenen, inneren Inspiration, z.B. *Warum oder wofür bin ich eigentlich hier?* Warum ist ein 1:1 Check-In hilfreich? Der Kreis ist im Grunde ein Netzwerk, dessen Stärke und Tragkraft auf der Intensität der einzelnen 1:1 Verbindungen beruht. Indem ich diese nähre, nähren diese Verbindungen den Kreis. Und es ist vor allem am Anfang viel leichter, mich zu zeigen, wenn ich nur einer Person gegenüber stehe.
- **Danach im Kreis: Jede Stimme wird gehört.** *Wieviel Zeit ich für die Beantwortung der ersten Frage gebe , hängt davon ab, was für eine Art Versammlung es ist und wie viel Raum diese gibt: Ein Satz, ein Wort, ein paar Minuten.*
- Je nachdem, was meine Intention ist mit dem Treffen, geht es darum, hilfreiche Fragen zu stellen. Am besten schon vorher gut drüber nachdenken, und zwischendrin noch mal prüfen: „Welche Frage kreierte was?“ „Ist diese Frage hilfreich?“

Redekreis: Es gibt Empfehlungen wie ein Redekreis statt findet, nachzulesen z.B. bei Zimmermann & Coyle (https://www.buecher.de/shop/kommunikation/der-grosse-rat/zimmerman-jack-coyle-virginia/products_products/detail/prod_id/31811711/)

- nur die Person mit dem Redegegenstand spricht
- aus dem Herzen sprechen
- liebevolles Zuhören von den anderen
- die Redebeiträge werden nicht kommentiert, auch wenn es verlockend ist, zu witzeln! Das verändert den Raum. Ansonsten wäre der Raum nicht mehr so sicher. Lachen ist ok.
- U.U. ist Vertraulichkeit der Geschichten im Kreis wichtig
- Die Essenz so knapp wie möglich und so ausführlich wie nötig beitragen.
- Einen Wecker zu stellen, der anzeigt wann die Redezeit vorbei ist, die es ermöglicht, dass alle voll und ganz gehört werden können, hilft, bei den Zuhörenden Geduld zu schaffen und den Redenden Orientierung zu bieten. Dieser Wecker sollte nur Richtschnur sein, Wichtige Gedanken dürfen danach noch vollendet werden.

4 Themen Sammeln, Fragen erfinden, Zusammenarbeit klären

Herausfinden: Was ist möglich hier in diesem Treffen?

Zum Beispiel durch

- Themen sammeln,
- Fragen stellen
- Was hat welche Prioritäten? Die einzelnen gesammelten Punkte gemeinsam gewichten und sortieren.

5 Themen bearbeiten

Wenn die Gruppe mehr Themen hat, als besprochen werden können, können Kleingruppen gebildet werden, nach dem Prinzip:

- Wem ist das Thema wichtig und wer ist bereit, sich dem zur Verfügung zu stellen?
- Wer wäre Betroffene/r von Entscheidungen zu diesem Thema?
- Wer hat am meisten Erfahrungen zu dem Thema?
- Die Frage danach, was Ergebnisse sein können, hängt immer davon ab, wer bereit ist, selbst konkret etwas zu tun? Es geht nicht nur darum, was wird gebraucht, es geht genauso darum, wer dies überhaupt machen würde? Oder zumindest Verantwortung dafür übernehmen, dass jemand gefunden wird, der diese Aufgabe übernimmt. Nur so können Commitments wirklich authentisch und damit wirklich tragfähig werden.

Für alle Entscheidungsprozesse: Lauschen auf leise Stimmen, die wichtige Impulse reinbringen, und aufpassen, was die Punkte der Einigkeit sind (manchmal sind es erstmal Unterpunkte) und diese schriftlich festhalten.

6 Erinnerung an das körperliche Wohl

Nicht vergessen: Für Nährendes sorgen, Schokolade, Pause, Massagen, Bewegung, Zeit zum Durchatmen geben, Zeit um mal zu sich selbst zu kommen (Alleinzeit), je nach Länge des Treffens möglicherweise auch Zeit für Spaziergänge in der Natur.

7 Feiern

Wichtig ist, die Früchte zu feiern! Bei kurzen Treffen sind das zumindest die Punkt der Einigkeit, und auch Wertschätzung füreinander und miteinander.

Wenn wenig Zeit dafür bleibt, kann dies auch ein Teil vom „Check-out“ sein: Zum Beispiel als Antwort auf die Frage: *„Was nehme ich (aus diesem Treffen) mit? + eine Sache, die ich an der Person wertschätze/gerne mag, die nach mir sprechen wird.“*

Es gibt noch folgende weitere mögliche und sinnvolle Bestandteile von Meetings, die in der Praxis aufgrund vom Zeitrahmen auch gut innerhalb der Planungsgruppe, also nach der Veranstaltung, stattfinden können, auch zeitlich versetzt, bspw. beim nächsten Planungsgruppen-Treffen.

8 Tieferes Reflektieren

- Welche Bedeutung hat das, was war?
- Wie hängt das alles miteinander zusammen?
- Was sind tiefere Aspekte?
- Was sind erkennbare Muster?
- Welche Konflikte schwelen im Untergrund und wie könnten wir sie auf eine fruchtbare Weise angehen?
- Vor allem bei unangenehmen Erlebnissen/Ereignissen: Wie kann uns das was passiert ist helfen, anderen zu helfen?

9 Integrieren

Was nehme ich/was nehmen wir mit, aus dem was war (sowohl im Treffen, als auch im Projekt/in den Projekten), und wie kann ich es integrieren für das nächste Mal, die nächste Veranstaltung, den nächsten Zyklus?

- Was war gelungen?
- Was würde ich oder wir beim nächsten Mal anders machen?
- Was waren die wirklich besonderen Momente? Schlüsselmomente die hervorleuchten?

Die Integration kann erst stattfinden, wenn die Veranstaltung abgeschlossen ist oder zum Ende kommt. In dieser Phase schaue ich zurück auf das was war, jedoch mit einem Blick auch bereits in die Zukunft, zu dem was kommen wird. Ich schnüre mein Bündel indem ich entscheide, was ich mitnehmen, und was ich beim nächsten Mal anders machen möchte.

1.2. Workshop „Konflikt-Willkommens-Kultur“

Referent Sebastian Teubner, 15 Teilnehmende

1) Willkommensrunde

Wie bin ich gerade da? Was ist mein Anliegen? Warum bin ich hier?

2) Einführung

Konflikt = Hinweis, dass gerade etwas nicht funktioniert → Potenzial für Verständnis und Wachstum

Ein Beispielkonflikt: Eine Person bringt Schwierigkeit. Häufig wird sie ausgeschlossen, um die Effizienz und „Funktionalität“ der Gemeinschaft zu erhalten.

→ Das System ist nicht in der Lage, diese Schwierigkeit zu halten: „Wir schließen dich aus, du hast zu viele Probleme. Mach eine Therapie...“ → Schuld wird Individuum gegeben

→ *Systematische Konfliktkompetenz* hilft, besser damit umzugehen: „Wir können dich gerade nicht integrieren. Das ist nicht dein Fehler.“ → Gemeinschaft übernimmt Verantwortung. Aber auch: Die Gemeinschaft erkennt ihre Grenzen an und bedauert ihre Entscheidung und die eigene Inkompetenz

Klarheit über gemeinsame Vision, gemeinsames Wollen und Weltbild ist gute Prävention von Konflikten!

Individuelle Konfliktkompetenz versus Systematische Konfliktkompetenz

Individuelle Konfliktkompetenz:

- Konflikte in/mit mir
- Konflikte mit einer oder mehreren anderen Personen

Systematische Konfliktkompetenz:

- Konflikte in Gemeinschaften
- Strukturen, Tools
- Mind-Sets



Fördern sich
gegenseitig

Tools

- sind Strukturelemente, also systematische Elemente, die Konfliktmanagement unterstützen
- Beispiele: Redestab (verhindert klassisches „Ping-Pong“), Gesprächsrunden

Mind-Sets

meint das Weltbild oder Menschenbild

nach Sigmund Freud „Alle müssen Abstriche machen“, Konflikt um Ressourcen, Kompromisse, Dominator und Unterdrückter, Gewinner und Verlierer

nach gewaltfreier Kommunikation: „Jeder tut sein Bestes“, auch bei destruktivem Verhalten

3) 5 Punkte für ein gutes Konfliktmanagement

1) Rollen/Verantwortlichkeiten klären und verteilen

„Wächter“ benennen: hat Blick auf das System, auf Einhaltung der Werte, die sich die Gruppe gesetzt hat. Wenn was schief läuft, erkennt er/sie es!

2) Konfliktmanagementsystem im eigentlichen Sinn

Klares System, wie mit Konflikten umgegangen wird → Roadmap

Idee: Reihenfolge abwärts: Wenn 1. nicht erfolgreich, 2. → Wenn 2. nicht erfolgreich, 3. →

1. Zweiergespräch, Gespräch unter den Betroffenen / direkter Kontakt

2. Einladung in medierten Raum: Gespräch in Begleitung

3. Besprechung in der Gruppe/Gemeinschaft

Beispiel: Restorative Circle (nach Dominik Barter)

Beim Angehen eines Konfliktes wird häufig zu schnell eine Lösung gesucht/vorgeschlagen, stattdessen soll der Konflikt zuerst angenommen und verstanden werden. Um danach eine Lösung zu finden.

Vorgehen:

- Womit möchtest du gehört werden und von wem? → Ausdrücken und Reflektieren
- Konkrete Vereinbarungen

Der „Täter“ kann Teil der Gemeinschaft bleiben.

4. Als Gemeinschaft Raum (mit Begleitung, Vertrauten...) schaffen, um individuelle Klärung der Konfliktpartner zu schaffen

3) Konflikte früh einfangen

- Eine Kultur pflegen, die rechtzeitig & regelmäßig Konflikte einsammelt & sichtbar macht
- Radikale Therapie: Grollrunden, Befindlichkeitsrunden...
- Konflikt zum Ausdruck bringen → Erleichterung → Wahrnehmung → Verantwortung

4) Gegenpol zu Konfliktarbeit

- Feiern, Danken, Teilen → Räume dafür schaffen
- Ausdruck des Schönen
- Beispiel aus der Radikalen Therapie: Zuerst Grollrunde, danach Schmuserunde

5) Individuelle Konfliktkompetenz

fördert systematische Konfliktkompetenz, Seminare, Therapien, Begleitung

1.3. Aufbauende Landwirtschaft -Mitschrift Impulsvortrag Stefan Schwarzer (Protokoll des Workshops nicht vorhanden)

Impulsvortrag von Stefan Schwarzer, Autor von Humusrevolution

Warum brauchen wir eine ressourcenaufbauende LWS? Regenerative Agriculture ist zu kurz gegriffen. Das wird bei uns das häufig mit regenerativen Energien verbunden. Nachhaltig – bewahren, reicht auch nicht, denn wir haben viele Ressourcen zerstört, wir müssen sie wiederaufbauen

Wie können wir es anderes machen, die Natur macht es uns vor. Hier gibt es Jahrtausende von Research and Development- Alles was nicht funktioniert hat, das gibt es nicht mehr. Das, was wir in der Natur sehen, sind die Modelle die erfolgreich waren. Darauf basiert auch die Permakultur: Ein Design nach dem Bild der Natur.

Elemente einer aufbauenden Landwirtschaft

4. **Schutz der Bodenoberflächen**, offene Böden sieht man in der Natur nicht. Das hat seinen Sinn, es ist zum Beispiel eine Minimierung der mechanischen Störung.
5. **Pflanzenvielfalt**, Vielfalt ist der Schlüsselfaktor, Diversity is key.
6. **Dauerhaftes Pflanzen-Wurzelnetzwerk**, das ist schon eine neuere Perspektive, die Verbindung von Pflanze und Boden über die Wurzel mit den Bodenorganismen. Die gilt es zu pflegen und nicht nur die Pflanzen
7. **Die Integration von Vieh**, viele Böden haben sich entwickelt in Interaktion zwischen Pflanzen und Tieren
8. **Der Boden ist der Schlüssel**, es ist die Biologie, welche die Geologie hält. In einem Gramm trockenen Bodens befinden sich mehr Mikroorganismen als Menschen auf der Erde, das ist die Basis von allem. Auf einem Hektar Acker findet man fünf Tonnen Bodenleben, in den ersten 30-40 cm. Auf 1 Hektar Wald findet man 25 Tonnen. Das was wir auf der Oberfläche sehen ist nur ein Bruchteil im Vergleich zu dem, was unten ist, 100.000e Mikroorganismen, Pilze, die Diversität ist überwältigend. Unter einem Fußabdruck im Wald 30 cm tief gibt es 500 km Pilzhyphen. 80-90% der Nährstoffaufnahmen einer Pflanze werden mikrobiell vermittelt durch Pilze, die mit der Pflanze ein Symbiose eingegangen sind.

Ansätze für eine aufbauende Bodenbearbeitung:

- **Eine konservierende Bodenbearbeitung**- So wenig wie möglich die Böden stören, zum Beispiel durch Direktsaat: die wachsende Kultur wird umgeknickt. Dann wird dorthinein eine Reihe eingefräst und die Saat eingelegt.

- **Erntereste zurücklassen**, darüber freut sich das Bodenleben. Wenn abgeerntet ist, ist Fastenzeit für die Bodenlebewesen. Das ist nicht so gut, da braucht es Überbrückung.
- **Untersaaten (US)** nutzen ist auch nicht so etwas Neues, aber wenn wir uns die Maisäcker angucken, da wächst nichts unten drunter. Bis zu 70 % der Photosyntheseprodukte, die die Pflanzen generieren geben sie an das Bodenleben ab, normalerweise im Sommer. An den Tagen an denen die meiste Sonne scheint und das Getreide ausreift, da wächst nichts mehr. Dann kann die US übernehmen.
- **Zwischenfrüchte**: Studie aus den USA hat gezeigt, dass eine Vielfalt an 3 Zwischenfrüchten vorteilhaft ist. Studie der deutschen Saatgutvereinigung haben gezeigt mit 6 Zwischenfrüchten findet mehr Aufbau statt als mit drei.
- **Schädlinge**: Auf einen Schädling kommen 400-1700 nützliche oder neutrale Insekten, wenn wir irgendwas spritzen, dann töten wir 400-1700 andere Insekten.
- **Blühstreifen**. Untersuchung in der Schweiz. Steigert den Ernteertrag um 10 %
- **Mulchen**: Großes Thema, hält das Wasser zurück, die Pilze und die Pflanzen freuen sich.
- **Mischfruchtanbau** ist im Gemüseanbau normal. Das wird auch auf dem Acker kommen.
- **Höhenparallele** Bewirtschaftung/Keylinedesign zum Schutz vor Bodenerosion. Man sollte keinen Boden verlieren, er ist nicht erneuerbar. Grastreifen dazwischen können die Erosion weiter stoppen. Die Traktorfahrer nehmen mittlerweile Zeichenkurse damit sie diese Formen auf anderer Ebene erspüren.
- **Wasserretention** ist erforderlich, weil ein großer Teil der Feuchtigkeit in unseren Ländern verschwunden ist mit dem Verschwinden des Waldes
- **Agroforstwirtschaft**, Bäume zurück in den Acker hat viele Vorteile für Nährstoffkreisläufe, Wasserretention, Ertrag. Am besten kombiniert mit Gemüse oder Tieren
- **Mob Grazing**, Holistisches Weidemanagement. Alle grasen intensiv auf einer Parzelle. Danach Wechsel zur nächsten Parzelle, erste Parzelle ruht 6-8 Wochen
- **Integration von Vieh und Acker**: Schafe um Gründüngung abzugrasen, damit er kein Glyphosat einsetzen muss, das bringt besondere Nährstoffe zurück in den Acker
- **Mehrjähriges Gemüse**
- **Permakultur** als Gestaltungsmethode, Wir nutzen es um unsere 28 Hektar zu planen, da reden wir nicht über Kräuterspirale

So kommen verschiedene Dinge zusammen, das ist ein Puzzle, bei dem jeder Bauer gucken muss, was passt zu mir?

Wir wird auf Schloss Tempelhof der Erfolg gemessen?

Humus ist ein Schlüsselindikator, Anzahl der Bodenpilze (ist aber schwierig), Kartierung zu Biodiversität (Basisuntersuchung), Wasserspeicherfähigkeit

1.4. Workshop „Digital gut organisiert - OpenOlitor“

Referent*innen: Kristina Gruber, Carolin Gruber, Wolfgang Gruber, 9 Teilnehmende

1) Einstieg

- Hinweis auf verschiedene Projekte und Software/Tools, u.a. fair move IT, greenet project. Hinweis auf Wandel IT Workshop (Bedarfe aus Bewegungen mit Anbietern von IT-Lösungen zusammenbringen)
- sunu: Initiative entstanden aus IT-Unternehmen und persönlichem Interesse/Anliegen (Nachhaltigkeit, Solawis). OpenOlitor Verwaltungs-Software als ein Baustein
- SolidBase: EU ErasmusPlus Projekt: Bildungsprogramm mit Fokus auf finanzielle Stabilität

2) Sammlung / Austausch

1. welche Tools werden aktuell genutzt?
 - Kommunikation (intern und extern)
 - Verwaltung: Mitgliederverwaltung, Buchhaltung, Datenaustausch
2. Kriterien: was ist wichtig bzgl. Software-Tools?

3) Vortrag Kristina und Carolin: s. Präsentation

- Anmerkungen / Diskussionspunkte:
 - freie Software (mehr als open source) erstrebenswert, z.B. we change
 - Digital Builders GmbH macht Angebot für Wandel-Initiativen, z.B. Solawis. Finanzierung nach Solawi-Prinzip / Zahlen nach Selbsteinschätzung.
 - wichtig bei Bezahlung für Software nach Selbsteinschätzung: Kosten / Aufwand transparent machen
 - für Solawi-Organisationen wichtig, dass mehrere Menschen einfach auf Daten zugreifen können / gemeinsame Arbeit an Daten

4) Vorstellung der Software OpenOlitor

- Bereiche: Mitgliederverwaltung, Lieferplanung, Rechnungen, Arbeitseinsätze
- Generierung von Emailverteilern für bestimmte Gruppen (Mitgliedstypen) / Versenden von Emails aus dem System möglich
- Anwendung Administration und Anwendung für Mitglieder
- Hinweis: Wording kann geändert werden (z.B. Rechnung → Monatsbeitrag, Mitglied → Prosument)

5) Linksammlung:

- Webinar zur Anwendung vom OpenOlitor: <https://www.youtube.com/watch?v=pYPpAbX5g4M>

- Liste vorhandener Tools: solidbase.info
- we change: <https://wechange.de>
- green net project: <https://greenetproject.org/category/digitale-vernetzung/>

1.5. Open Space Soziokratie

14 Teilnehmende

- Kurze Wiederholung vom Vormittag
- Tagesordnung: entlang von Interesse / Fragen der Teilnehmenden

1) Ist das hierarchisch? Funktionsweise

Analogie zu Körper: Atome, Moleküle, Mikroben, Zellen, Organe, Leib

→ Teilautonomien, jedes ist Teil von etwas Größerem

2) Lenkbarkeit von Macht, Leitung, Rollen → wie mit wechselnden Menschen?

Macht von Personen wegbringen → hin zu Prozess

→ Ausübung solcher Rollen soll jedem offen stehen

→ wichtig, dass man sich nicht mit der Rolle identifiziert

→ z.B. Moderation braucht Ausbildung, starkes Mandat, → Kontinuität

→ Moderator muss den ‚Chef‘ „am langen Arm verhungern lassen“

→ Leiter: bei offenen Wahlen letztes Vorschlagsrecht

Leitung legitimiert durch etwas höheres: Besitz des Hofes; geheime Wahl

→ schwer auszutauschen → sollte im Vorstand sein

→ Tagesordnung: → Moderation

3) Anwendbarkeit / Praxistauglichkeit - Kritische Größen

Schrittweise Einarbeitung, erst nach 3 Jahren Aufnahme in die Satzung

4) Werkzeug vs Organisation

Lust machen zur Einführung? Ausprobieren ↷ Potentialentfaltung

besserer Fluss / Effizienz: Klarheit, Struktur, positive Erfahrungsberichte: Erfolge, Disziplin, jeder wird gehört; eigene Möglichkeit

5) Offenheit der Tagesordnung

Tagesordnung: für viele ein Stück Sicherheit, wenn Punkte schon bekannt gemacht wurden; gut vorbereitete Punkte auf Tagesordnung; → Personen nehmen Verantwortung für einen Punkt; Offenheit für neue TOPs, → TOPs müssen lebendig sein; jemand muss es übernehmen;

Vor Verabschiedung der Tagesordnung abklären:

- Welcher Vorschlag ist wichtig?
- Wie hast du das verstanden?
- Was meinst du dazu?

6) Was ist mit schwerwiegenden Einwänden?

Fragen stellen:- Ist es heute gut genug, um es auszuprobieren?

- Ist es heute sicher genug, um es auszuprobieren?

Wenn Nein: begründen; helfen lassen bei der Begründung; heute nicht beschließen, damit ich Begründung formulieren kann;

- die Runde sollte das zulassen
- nicht streiten

7) Klangschale

- Unterbrechung (z.B. bei Verkämpfung): solange Klangschale klingt in sich gehen
- Feiern von getroffenen Entscheidungen, Achtsamkeitsförderung

8) Bücher / Literatur

Christian Rüter:

Annelie Krämer / Barbara Strauch:

→ Webseite von Martin Dehnke: <http://www.martin-dehnke.de/Links/Downloads/>

1.6. OpenSpace Solidarität im Alltag auch in Solawis? Vorstellung von Artabana und Artagrund als Möglichkeiten

7 Teilnehmende

Hintergrund:

Die Artabana-Bewegung kommt aus der Schweiz. Es geht um mehr Selbstverantwortung und Selbstbestimmung bzgl. der eigenen Gesundheit.

In Deutschland gibt es solche Gruppen seit 20 Jahren. Mittlerweile gibt es rund 400 kleine Solidargemeinschaften die regional selbständig agieren. Dadurch gibt es eine lebendige Vielfalt – überall wird der Inhalt etwas anders gelebt.

In der Regel leben die Menschen einer solchen Gemeinschaft in einem Radius von ca. 30 km oder auch mehr. Viele umfassen ca. 10-12 Leute und es gibt auch größere und kleinere Gemeinschaften. Sie treffen sich in unterschiedlichen Abständen (1-2x/Monat oder bei weiteren Entfernungen seltener).

Im Krankheits- oder Bedarfsfall tragen sich die Menschen bzw. Gemeinschaften finanziell gegenseitig. Viele gehören keiner offiziellen Krankenkasse mehr an. Das Gesetz schreibt vor, dass man versichert sein oder entsprechend abgesichert sein muss -> Grauzone.

Im Kern geht es um gegenseitige Unterstützung gesund zu bleiben und so zu sein, wie man wirklich ist. In einigen Gemeinschaften gibt es die Idee, dass im Krankheitsfall einer Person auch alle anderen aus der Gruppe Anteile der ungesunden Verhaltensmuster in sich tragen. So wird die Arbeit an dem Thema, das eine Krankheit in die Gruppe bringt, zur Bereicherung und Wachstumschance für alle.

Bisher waren alle Fälle finanziell tragbar, auch bei mehreren sogenannten „Totalschäden“ bei denen in kurzer Zeit mehr als 300.000 Euro benötigt wurden. Wenn eine einzelne Gemeinschaft die Kosten nicht stemmen kann, fragt sie bei der eigenen Region oder auch weiteren Regionen um Unterstützung an.

Einen rechtlichen Anspruch auf finanzielle Unterstützung gibt es nicht. Würde es einen Anspruch geben, wäre es eine Krankenkasse. Alle geben Geld in einen gemeinsamen Solidaritäts-Topf. Von dort wird es z.B. von gewählten Treuhändern vergeben.

Vor acht Jahren hat sich aus diesem Kontext Artagrund gegründet mit der Absicht, sich auch im Alltag solidarisch zu unterstützen, erst gar nicht krank zu werden oder sich die nötige Genesungszeit leisten zu können – über den akuten Krankheitsfall hinaus. Oft brauchen Menschen Hilfe zum Ausstieg aus dem Hamsterrad, um sich die Zeit für nötige Erholung geben zu können.

Konkret sieht das so aus, dass sich ca. 150 Menschen bereit erklärt hatten jeweils 10 €/Monat in einen Topf zu schenken. Mittlerweile sind es 470 Menschen, die jährlich eine bestimmte Summe schenken. Monatlich werden zurzeit ca. 14000 Euro in diesem Kreis

untereinander verschenkt. Im achten Jahr werden die Geldgeschenke die 1.000.000 Euro überschreiten.

Thema war auch immer wieder die inneren Widerstände aufzulösen, die daran hindern einfach zu schenken und zu helfen, wo es gebraucht wird. Da gibt es z.B. Ängste vor Missbrauch, die sich bisher jedoch nur sehr selten bestätigt haben. Selbst wenn einer von 50 das missbrauchen würde, würde das auch nur ein Bedürfnis dieser Person zeigen. Ähnliche Themen kommen im Zusammenhang mit dem bedingungslosen Grundeinkommen auf.

Wichtig ist die Erkenntnis: Wirtschaftliche Not und gesundheitliche Not sind nicht trennbar!

Am Anfang war viel experimentieren nötig, da es das so bisher noch nicht gab. Ein erster Versuch hat z.B. gezeigt, wie Ängste sich selbst verwirklichen. Wichtig war ins Vertrauen zu gehen. Schlüssel waren dabei die Themen Eigenverantwortung und Bedingungslosigkeit. Wichtig war auch nach Strukturen zu schauen, die sich im natürlichen Fluss der Dinge entwickeln.

Bald darauf haben sich weitere solche Zusammenschlüsse entwickelt, z.B. am Tempelhof „Tempelgrund“ u.a., die sich jedoch nicht alle so weiter entwickelt haben, wie das bei ArtaGrund der Fall ist.

Frage: ab wie vielen Leuten geht das? -> Beispiel

- 150 Leute mit 50 Euro/Monat
- Beiträge wählt jeder frei
- das 30-fache des eigenen Beitrags steht einem als Zuwendung zu -> als Vorstufe für: jeder gibt so viel er will und nimmt so viel er braucht
- manche unterstützen mit 5 Euro/Monat nur so und wollen gar nichts, andere zahlen 200 Euro/ Monat

Frage: wie lernt man diese Solidar-Gemeinschaften kennen?

Eine Kontaktliste und weitere Informationen zu Artabana finden sich auch auf der Homepage: <https://artabana.de>, mehr Informationen zu ArtaGrund erhaltet Ihr bei wilfried.schmidt@artabana-donauquelle.de

Frage: wie läuft das bei Artabana-Gemeinschaften praktisch ab?

- Es gibt keine Gesundheitsprüfung, wenn man beitreten möchte
- i.d.R. gibt es einmal im Jahr ein Beitragsversprechen für das Folgejahr. Den Beitrag legt jeder selber fest. In einigen Gruppen gibt es ein Solidaritätskonto und ein Gesundheitskonto. Das erste steht allen zu Verfügung. Aus dem zweiten nimmt man sich selbst bei Bedarf heraus.

- Es wird nicht nur Verantwortung für die eigene Gesundheit übernommen, sondern auch dafür, besser für sich zu sorgen und nach Möglichkeit Themen aufzulösen, bevor sie körperlich werden.
- Es gibt z.B. Präventionsseminare, bei denen Räume geöffnet werden sich tiefer um die eigenen Themen zu kümmern.
- alle Verwaltung läuft ehrenamtlich und es gibt einen Beitrag von 15 Euro „Begegnungsgeld“ Damit trägt die Gemeinschaft für die Aktiven Mitglieder die Kosten der regionalen und überregionalen Treffen.

-> Offenheit: Solawi-Mitglieder können auch bei Artagrund mitmachen ohne bei Artabana dabei sein zu müssen. Eine Möglichkeit wäre, dort eine Solawi-Gruppe einzurichten – z.B. für Solawi-Praktiker/innen oder auch Solawi-Mitglieder. Wenn man dazu kommen möchte, bräuchte man einen Paten, der schon dabei ist (Patensystem).

Das wäre wahrscheinlich einfacher, als eine ganz neue Gruppe selbst zu organisieren, weil dann auf die schon vorhandenen Erfahrungen und Strukturen zurückgegriffen werden kann.

Frage: Aktuelle Struktur von Artagrund?

Es gibt 14 Gruppen. In jeder Gruppe gibt es 2 Grundis, die die Verwaltung übernehmen und sich ein bis zweimal im Jahr mit den anderen Grundis treffen. Das Geld wird auf ein zentrales Konto überwiesen. Einmal im Monat gibt es eine Rundmail, von wem gerade was gebraucht wird und eine Telefonkonferenz in der die Grundis die aktuellen Zuwendungsbitten besprechen. Bzgl. Artabana e.V.: Es gibt auch Artabana-Gruppen, die im Gesamtsystem dabei sind, die nicht im Artabana Deutschland e.V. Mitglied sind.

Frage: Wie kann die Idee für junge Menschen transportiert werden?

- Verantwortung selbst in die Hand nehmen
- Einladung bei anderen Solidargemeinschaften rein zu schauen
- Wirtschaftliche Vorsorge ist von Gesundheit nicht trennbar

Ein offenes Treffen für Solidargemeinschaften findet am 16.05.2019 abends in Donaueschingen statt. Hier geht es um gegenseitiges wahrnehmen und kennenlernen.

Workshop zum Thema Solidarität

- wurde vom AK Bildung der Solawi Barfoot im Rahmen der Solawi-eigenen Ackerdemie angeboten -> war sehr erfolgreich und hat die Mitglieder angesprochen, v.a. auch im Vorfeld der Bieterunde der Solawi.
- Idee aus der Runde: Diesen Workshop zum Thema Solidarität auch für andere Solawis anbieten?

Kontakt für Interesse oder Fragen: Wilfried Schmidt: wilfried.schmidt@oeko-plan.de

1.7. Protokoll des Open Space Treffens „Konkurrenz unter SoLaWis“

8 Teilnehmende

-Frage: Hast Du real schon Konkurrenz zwischen SoLaWis gesehen?

→ Problem ist noch nicht so sichtbar je nachdem wieviel Bewusstsein vor Ort da ist.

→ In Dresden ist das so, „Dein Hof“ ist im Vorteil gegenüber Schellehof wegen Lage und Verkehrsanbindung.

Für den Open Space besteht die Frage: Welche Ebene diskutieren wir Venezuela und Cecosesola oder Uebertragung auf Deutschland und dortige Produzierendenetzwerke?

Vor- und Nachteile des „Kasseler Modells“

- Von Anfang an (ab der zweiten Saison) Start mit 2 Betrieben, inzwischen Verein als Vertriebsorganisation, 2 Gemüsebetriebe + Eier + Honig in gemeinsame Verteilpunkte + gemeinsame Lieferung. Richtwert als Summe der Modulrichtwerte. Zu Zeiten von zuwenig Anteilbezieher*innen wurden die auf beide Gemüsebetriebe verteilt. Vielfalt ist gewünscht, deshalb keine vollständige Aufteilung der Kulturen. Wieviele Betriebe können es werden, bevor es zu anonym/unübersichtlich wird? Wieviele Gemüsegärtner*innen könnten so zusammenarbeiten? Er ist etwas egal, wer welche Kosten im Budget hat, da Gesamtetat gebildet wird mit 1 Richtwert. Gemeinsame Nutzung von Betriebsmitteln und Material im freien Fluss. Einheitlicher Nettolohn für Gärtner*innen, teilweise auch Bedarfslohn.

Künftig Konkurrenz mit Eschenhof möglich, aber deutlich anderes Konzept mit Einzelkisten.

- Bindung zwischen SoLaWi-Mitglied und einem Hof in Kooperation nicht so stark gegeben.

- Regionale Aufteilung ist eine Option. In Freiburg ist der gemeinsamen Darstellung mit Schärfung der individuellen Profile ist bisher nicht realisiert worden.

- Erfahrungen aus Venezuela: Kulturaufteilung gefährdet Bodenqualität mangels Fruchtfolge, schafft Schädlingsprobleme.

Aber 20 statt 60 Kulturen und gemeinsame Fruchtfolgeblöcke wäre denkbar. Problem: ähnliche Betriebsgrößen wären nötig. Planungsmehraufwand, Einigkeit über Fruchtfolge wäre nötig. Massenkulturen auch bei mehreren Betrieben. Gemeinsame Fruchtfolge schränkt Anbauautonomie ein.

- Teilweise ergibt es sich auch aus den Standorten, zB in Escherode gedeihen Möhren schlechter. Anbautreffen 1 mal im Jahr, unterjährig kurze Absprachen

- Dresden: gemeinsame Nutzung der Verteilpunkte an unterschiedlichen Tagen

- Anbauplanung und Vermeidung ökonomischer Konkurrenz müssen nicht zusammenhängen.
- Über gemeinsamen Etat und Bieterunde und Auslieferung verschwinden Kostenunterschiede.
- Wie werden Arbeitseinsätze koordiniert?
- In Kaufungen Strassenbahnanschluss, daher Arbeitseinsätze mit Mitgliedern dort, mehr Azubis und Praktikant*innen in Escherode. Escheröder kommen zu Arbeitseinsätzen nach Kaufungen
- 4 Treffen im Jahr mit Mitgliedern, 1 Bieterunde und 3 Austauschtreffen. Wöchentliche Absprachen zwischen Gärtner*innen über Lieferung (Telefon und Mail)
- Jede Gärtnerei macht 1 Liefertag mit Hälfte der Verteilpunkte mit Produkten aus beiden Gärtnereien. Schwemmen wie Zucchini + Gurken gibt es wie bei einzelnen Gärtnereien.
- Idee gemeinsamer Verteilort für verschiedene Betriebe mit Treffraum und gemeinsamem give and take Raum
- Zweifel, ob Zusammenarbeit über 1 Etat gehen kann, wenn Betriebe sehr unterschiedlich sind, wie zb rote Beete und kleine Beete in Leipzig
- Balance zwischen Selbstverantwortung und Solidarität ist wichtig
- Auch ohne Kapitalismus gibt es berechtigtes Interesse an Arbeitsproduktivität
- Vorschlag aus Commons Diskussion über Commons Verbände: Einzeletats und einzelne Projektmitgliedschaften aber gemeinsame Bieterunde
- Vision Alle Produkte sind bezahlt, alles wird gemeinsam zur freien Entnahme bereitgestellt und Ampelsystem wie bei Tangsehl: Rot = knappes Gut/ Grün = viel da

1) Konkrete Ideen für Kooperation

- Vertrauen und gemeinsame Werte
- Saatgutvermehrung und Jungpflanzenanzucht
- Verein mit Koordinationsstelle für Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit und ggf Mitgliederbündelung
- Solifond für Krisen und Ausfälle
- Gemeinsamer Investitionsfond
- ggf gemeinsame Räume für Verteilstationen, Gemeinschaftsräume, Arbeitsrotation

- ggf gemeinsame Infrastruktur, zb Verarbeitung, Kühlräume, Trocknung, Lagerung

1.8. OpenSpace „Was ist SoLaWi?“

5 Teilnehmende

- ✘ Es wurden die 10 Teikei-Prinzipien vorgestellt = die ältesten „Wurzeln“ der SoLaWi-Bewegung; in den 70er Jahren in Japan entstanden.
- ✘ In den 80er Jahren gründete sich auf dem Buschberghof eine weitere „Wurzel“ der SoLaWi-Bewegung, die dann auch eine von zwei parallelen Bewegungen in den USA anregte.
- ✘ Da viele auf den „Zug SoLaWi aufspringen“, ist es sinnvoll, einen gemeinsamen Nenner zu finden und vor allem zu definieren.

2. Mitschriften vom Plenum Sonntag Vormittag (10.2.2019)

2.1. Stimmen und Feedback zu den Workshops und Open Spaces:

Elke Loepthien:

- Welche Kultur/Rituale wollen wir schaffen?
- „Massage auf dem Acker sollte normaler werden“ um mehr Glück im Alltag zu etablieren

Aufbauende LaWi Am Tempelhof:

- Mulchen als Forschungsprozess ☐ es gibt kein Patentrezept, wie Mulchen allgemein gut funktioniert, muss individuell geschaut werden
- Agroforst sehr inspirierend

Open Olitor:

- Wunsch nach Anwenderfreundlichkeit, Sicherheit und OpenSource hat zur Entwicklung beigetragen
- Eine der ersten solidarisch finanzierten Softwares
- Sunu.eu

Soziokratie Martin Dehnke:

- lebendige Struktur und sehr hilfreich
- Verantwortung bekommt eine große Bedeutung

Konfliktwillkommenskultur Sebastian Teubner:

- wichtig, ins Sein zu kommen, bevor man ins Tun geht ☐ mehr Hinschauen, wie es einem selbst gerade geht
- Eine Konfliktwillkommenskultur fällt nicht vom Himmel ☐ es braucht ein Managementsystem
- TN sind an ihre Grenzen gestoßen und haben Lebendigkeit gespürt!

OpenSpaces

- Frauen in der LaWi:
 - Männer könnten auch Reinigungstage gebrauchen
 - Wunsch nach einer Interessenvertretung im Netzwerk ☐ Absicherung für Frauen und Sensibilisierung
 - Projekt in Planung Höfe besuchen und Interviews mit (interessanten) Frauen führen für eine Fotoausstellung

- Artabana/Artagrund
 - Gegenseitige Fürsorge ist auch wünschenswert für Solawis

2.2. Wandelbündnis

Bündnis sozial-ökologischer Wandel

- Fokus liegt auf Vernetzung
- Chaos-Computer-Camp/Congress: ein erstaunlich kreatives und achtsames Miteinander – bei 16.000 Menschen!
- Digital, Kultur, Ökologie, Ökonomie, Soziales
- Ansprechpartner für Menschen, die sich neu vernetzen wollen
- Geben einen Überblick über transformative Projekte
- 22.-24.02.2019 (Windberg/Thüringen): 2. Wandelkonferenz
- Pfingsten 2019: 3. Makers for Humanity-Festival

2.3. Selbstorganisierte Gemüse-Ausbildung

Jahrgang 2019

- Suche nach Höfen für Veranstaltungen – v.a. im Winterhalbjahr
 - o Größerer Raum, Schlafmöglichkeiten für 15 GärtnerInnen
 - o Mitarbeit wird angeboten
- Suche nach ReferentInnen: alternative Methoden, politische Themen, Solawi-Skills

Neuer Jahrgang für 2020

- Es haben sich bereits einige Interessierte zusammengetan, es gibt eine Verteilerliste und eine Orgagruppe für das 1. Planungswochenende

2.4. Kinderbetreuung

Es gab einige interessierte Menschen, die sich gern in die Weiterentwicklung eines guten Miteinanders von Erwachsenen und Kindern auf den Tagungen einbringen.

Wenn ich mich recht erinnere, war es Katharina Herzog, die sich auch anderweitig gerade damit auseinandersetzt – Veranstaltungsorganisation.

3. Kulturelles

Tom Robbins, *Pan Aroma* (2013) Heute im Angebot

Die Rote Bete ist das intensivste aller Gemüse. Zugegeben, der Rettich ist aufregender, aber das Feuer des Rettichs ist ein kaltes Feuer, ist das Feuer der Unzufriedenheit, nicht das der Leidenschaft. Tomaten sind immerhin lebhaft frisch, aber Tomaten werden durchzogen von einem Hauch Frivolität. Rote Beten sind todernst.

Slawische Völker verdanken ihre physischen Charakteristika den Kartoffeln, ihre schwelende Unruhe den Rettichen, ihre Ernsthaftigkeit den Roten Beten. Die Rote Bete ist das melancholische Gemüse, jenes, das am bereitwilligsten leidet. Soll mal jemand versuchen, aus einer Steckrübe Blut zu quetschen ...

Die Rote Bete ist der Mörder, der an den Tatort zurückkehrt. Die Rote Bete ist das, was da anfängt, wo die Kirsche mit der Karotte aufhört.

Die Rote Bete ist der Urahn des Herbstmondes, bärtig, begraben, alles, nur nicht leblos; sie ist das dunkelgrüne Segel des gestrandeten Mondbootes, genäht mit Venen aus Ur-Plasma; sie ist die Drachenschnur, die einst den Mond mit der Erde verband und die jetzt nichts weiter ist als ein schlammverschmierter Schnurrbart, der verzweifelt nach Rubinen bohrt.

Die Rote Bete war Rasputins Lieblingsgemüse. Man konnte es seinen Augen ansehen.

In Europa ist der Anbau einer großen Bete verbreitet, die Mangold genannt wird. Vielleicht ist es der Mangold, den wir in Rasputin erkennen. Auf jeden Fall finden wir Mangold in der Musik Wagners, wenngleich es ein anderer Komponist ist, dessen Name so anfängt: B-e----. Freilich gibt es auch weiße Beten und Beten, die statt Blut Zuckerwasser absondern, aber es ist die Rote Bete, die uns hier beschäftigen wird; jene Art, die errötet und anschwillt wie eine Hämorrhoid, gegen die es keinerlei Mittel gibt. (Das heißt, es gibt doch eines: Beauftragen Sie einen Töpfer, Ihnen ein Keramik-Arschloch zu bauen – und wenn Sie gerade nicht drauf sitzen, können Sie es als Schüssel für Borschtsch benutzen.)

Ein altes ukrainisches Sprichwort warnt: «Eine Geschichte, die mit einer Roten Bete anfängt, endet mit dem Teufel.»

Variationen zum Thema „Aufhören“

Wir müssen aufhörn, die Welt zu retten,
müssen aufhörn, immer die Wogen zu glätten,
lass uns aufhörn, unsere Flüsse zu stauen,
damit aufhörn, geile Raketen zu bauen ...
Wir sollten aufhörn mit all der Rechthaberei,
wir sollten aufhörn mit diesem Mediengeschrei,
lass uns doch aufhörn, unsre Natur zu verheizen,
lass uns aufhörn, mit unsrer Liebe zu geizen ...
Woher kommt nur diese geschäftige Lähmung,
woher kommt unsere Bewusstseins-Zähmung?
Wieso rennen wir alle mit Volldampf ins Leere,
wieso drückt dieser Druck mit seiner bleiernen Schwere?
Wir können aufhörn, es immer besser zu wuppen,
können aufhörn und uns als Menschen entpuppen,
lass uns aufhörn, immer die Helden zu spielen,
lass uns aufhörn, nur auf Medaillen zu schielen ...
Wir dürfen aufhörn, alles zu optimiern,
uns besser zuhörn als uns zu schikaniern,
lasst uns doch aufhörn, uns in Pfanne zu hauen,
lasst uns hinhörn, um dem Vertrauen zu trauen ...
Wenn diese geschäftige Lähmung zerbricht,
dann kommt die innere Gelassenheit ans Licht.
Ist das Bewusstsein nicht mehr gezähmt,
dann werden unsre sieben Sinne dauerhaft entlähmt.
Dann kann die Phantasie gesunden,
dann wird die eigene Kraft wiedergefunden
zum Weinen, zum Lachen und zum Schrein,
die Welt rettet sich von ganz allein!
Wir können hinhorchen, aufhorchen, auf-hörn!
Wir können staunen, raunen, hin-hörn!
Wir können zu-hören, an-hören, auf-hören!
Carsten/31.1.2019/10.2.2019

Dieses Risiko müssen wir eingehen.