

Geschäfts- und Finanzordnung (GFO) des Wandelbündnisses

Inhaltlicher Stand: 12. März 2021
Stand Dokumentgestaltung: 15. März 2021

Präambel

Das Wandelbündnis – Gesamtverband für den sozial-ökologischen Wandel e.V. - wirkt für die Interessen der Organisationen des sozial-ökologischen Wandels im deutschsprachigen Raum gegenüber der Öffentlichkeit, Politik und Verwaltung. Der Verband setzt sich dafür ein, dass die Mitgliedsorganisationen ihre Anliegen effektiv verwirklichen können. Dabei ist die Förderung von Wandelakteur*innen und bürgerschaftlichem Engagement ein Kernelement.

Mit diesem gemeinsamen Ziel starten wir eine Expedition in die Zukunft. Weil die Strukturen, die wir seit Jahrtausenden haben, die Welt kaputt machen, brauchen wir neue Strukturen. Aber wir kennen die Zukunft nicht. Was wir wissen ist, dass wir uns eine andere Zukunft wünschen als die, die uns droht. In diesem Sinn versucht diese GFO, neuartige Kultur- und Strukturelemente in diese Welt zu bringen, damit wir - das Wandelbündnis - bereits jene Veränderung leben, die wir uns in der Welt wünschen.

Die nun folgende GFO ist sehr ausführlich und bietet ein umfassendes Konstrukt aus Spielregeln für unsere künftige Zusammenarbeit. Auch wenn die Art ihrer Gestaltung auf möglichst einfache Verständlichkeit abzielt, kann sie für Menschen überfordernd sein - gerade für jene, die neu im Wandelbündnis sind. Ihre Kenntnis ist demnach keine Voraussetzung, um im Wandelbündnis mit Leichtigkeit und Energie mitwirken zu können. Das Wandelbündnis bemüht sich um möglichst angenehme Wege, neue Menschen mit der GFO in Kontakt zu bringen - wenn überhaupt nötig.

Inhaltsverzeichnis

Präambel.....	1
Einleitung & Geltungsbereich.....	3
Begriffsdefinitionen.....	3
Basisprinzipien des Wandelbündnisses.....	4
Die sieben Prinzipien der Soziokratie.....	4
Weitere Prinzipien.....	4
Basisstrukturen des Wandelbündnisses.....	6
Treiber.....	6
Verantwortungsbereiche.....	7
Kreise.....	7
Rollen.....	8
Notwendige Standardrollen in Kreisen.....	9
Empfohlene Standardrollen in Kreisen.....	12
Projekte.....	12
Nächste Schritte.....	13
Prozesse.....	13
Kreisvereinbarungen.....	14
Basisprozesse des Wandelbündnisses.....	15
Kreisbesprechungen.....	15
Entscheidungsfindung - Beratungsprozess.....	17
Entscheidungsfindung - Konsententscheidung.....	18
Entscheidungsfindung - Schnelle Konsententscheidung.....	21
Entscheidungsfindung - Zuständige für Rollen finden.....	22
Entscheidungsfindung - Soziokratische Wahl.....	22
Rückmeldungen über Auswirkungen (Feedbackprozesse).....	24
Konflikttransformation.....	24
Ausgleich impliziter Machthierarchien.....	25
Weitere Basisvereinbarungen.....	26
Kernstrukturen & -prozesse des Wandelbündnisses.....	26
Finanz- & Beitragsordnung.....	29
Anhang.....	34
Feedback-Leitfaden.....	34
Glossar der Begriffsdefinitionen.....	34

Einleitung & Geltungsbereich

Während die Satzung des Wandelbündnisses Vereinbarungen gemäß des Vereinsrechts gegenüber der Bundesrepublik Deutschland enthält, sind in der GFO des Wandelbündnisses all jene Vereinbarungen zu finden, die interne Klarheit schaffen sollen, um eine lebendige, agile Organisation des Wandelbündnisses zu ermöglichen. Die GFO enthält deshalb die Basisprinzipien und Basisvereinbarungen zur Organisation des Wandelbündnisses (inkl. Basisstrukturen und -prozesse), auf deren Grundlage sich die selbstbestimmte Selbstorganisation aller Wandelbündnisteile entwickeln kann - nicht mehr und nicht weniger.

Die GFO gilt ausschließlich für den Verband Wandelbündnis - Bündnis für den sozial-ökologischen Wandel e.V. und endet an den Grenzen der als Mitglieder oder Initiativen des Wandelbündnisses angeschlossenen Organisationen. Die Mitglieder und Initiativen des Wandelbündnisses sind gänzlich selbstbestimmt - auch in ihrer Organisationsform.

Diese GFO fußt vor allem auf Elementen und Prinzipien der Soziokratie - aber auch auf Elementen der Holokratie, auf Wissen der Gemeinschaft "Non-violent, global liberation" (<https://nglcommunity.org/>), Frederic Laloux's "Reinventing Organizations" usw.

Plattformen wie <https://sociocracy30.org/> bieten den Mitgliedern des Wandelbündnisses weitere Inspiration zum Umgang mit Problemstellungen und Herausforderungen weit über diese GFO hinaus.

Begriffsdefinitionen

Alle in der GFO definierten Begriffe sind unterstrichen. Begriffe werden im Laufe des Dokumentes definiert - nicht an einer gesammelten Stelle. Im Anhang der GFO befindet sich das Glossar der Begriffsdefinitionen, das an den jeweiligen Ort der Definition eines Begriffes verweist.

Beispielhaft und nachholend: In der Einleitung wurden die Begriffe Vereinbarung, Basisprinzip, Basisvereinbarung, Basisstruktur und Basisprozess eingeführt. Im Folgenden nun ihre Definition:

- **Vereinbarung**: Gemeinsame Absprache bzw. gemeinsame Regel zwischen mindestens zwei Personen, die im Wandelbündnis agieren, um Klarheit für ihre Zusammenarbeit zu schaffen. Alle Personen, die eine Vereinbarung beschlossen haben, sagen zu, stets bestrebt zu sein, ihr gerecht zu werden, oder Änderungswünsche anzuzeigen, um eine Vereinbarung aufzulösen, sie zu verändern oder sie um weitere Vereinbarungen zu ergänzen.
- **Basisprinzip**: Ein Organisationsprinzip, welches der Selbstorganisation in allen Wandelbündnisteilen zugrunde liegt. Basisprinzipien sind in der GFO des Wandelbündnisses definiert.
- **Basisvereinbarung**: Eine Vereinbarung, die in allen Organisationsteilen des Wandelbündnisses gilt. Basisvereinbarungen sind in der GFO des Wandelbündnisses definiert.
- **Basisstruktur**: Eine Basisvereinbarung, die eine Organisationsstruktur beschreibt, die im gesamten Wandelbündnis wiederverwendet wird. Basisstrukturen sind in der GFO des Wandelbündnisses definiert.
- **Basisprozess**: Eine Basisvereinbarung, die das Zusammenspiel von Basisstrukturen beschreibt, um aus einer Ausgangslage ein gewünschtes Ergebnis zu erzielen - wie ein Kochrezept oder eine Bauanleitung. Basisprozesse sind in der GFO des Wandelbündnisses definiert.

Basisprinzipien des Wandelbündnisses

Die sieben Prinzipien der Soziokratie

- **Effektivität:** Investiere Zeit nur in das, was Dich dem Erreichen Deiner Ziele näher bringt.
- **Konsent:** Suche nach möglichen Einwänden gegen Entscheidungen, bringe sie ein und kümmere dich darum, dass das in ihnen enthaltene Wissen integriert wird.
- **Empirismus:** Prüfe alle Annahmen durch Experimente und kontinuierliche Revision.
- **Kontinuierliche Verbesserung:** Bevorzuge inkrementelle (schrittweise) Veränderung, um stetiges empirisches Lernen zu ermöglichen.
- **Gleichstellung:** Beziehe Menschen in die sie betreffenden Entscheidungen und deren Entwicklung ein.
- **Transparenz:** Mache alle Informationen für jede*n in der Organisation zugänglich, es sei denn, es gibt einen wichtigen Grund für Vertraulichkeit.
- **Verantwortlichkeit:** Handle, wenn du es erforderlich siehst; befolge, was du vereinbart hast und behalte die gesamte Organisation im Blick.

Weitere Prinzipien

- **Gut & sicher genug für jetzt:** Es gibt viel zu tun! Deshalb ist "gut & sicher genug für jetzt" die Maxime zur Fertigstellung von Aufgaben und Projekten, damit wir uns so frühzeitig wie möglich anderen Dingen widmen können.
- **Sinn & Zweck (das Warum) vor Zwischenmenschliche Beziehung (das Wir) vor Strukturen & Prozessen (das Wie) vor Durchführung (das Was):** Genau in dieser Reihenfolge wollen wir die vier genannten Organisationsebenen ausreichend klären, bevor wir die jeweils nächste Ebene betreten – es sei denn, es gibt gerade nicht genug Raum, Zeit & Energie, bevor Schaden auf der Durchführungsebene entsteht. Wir schauen also stets, ob wir einen gemeinsamen Sinn&Zweck sehen, ausreichend gut und wohlwollend zusammenarbeiten können, bevor wir klären, wie wir zusammenarbeiten wollen und bevor wir die Sache schließlich angehen.
- **Explizit vor implizit:** Unsere Vereinbarungen dokumentieren wir, damit wir stets eine klare Referenz zur Erinnerung und Weiterentwicklung haben. Das schützt uns vor Missverständnissen und damit Konflikten. Die Dokumentation unserer Vereinbarungen ist möglichst leicht wieder auffindbar.
- **Freiwilligkeit:** Wir achten regelmäßig für uns selbst darauf, ob wir wirklich (gern) bereit sind, eine Aufgabe zu übernehmen, Tätigkeit auszuführen oder Unterstützung zu leisten. Wir achten regelmäßig darauf, ob auch andere in ihrer vollen Bereitschaft sind. Eher lassen wir eine Aufgabe oder Rolle liegen und fragen uns, wie wir damit umgehen, als krampfhaft jemanden dafür finden zu wollen.
- **Bereitschaft ist anders als Präferenz ist anders als Schadenspotenziale:** Unsere Zusammenarbeit wird leichter, wenn wir schauen, welche Wege wir bereit sind zu gehen, anstatt uns auf unsere Präferenzen zu fokussieren. Wir versuchen stets, beides zu benennen, um gemeinsam aus vielen Optionen wählen zu können - möglichst nah an unseren Präferenzen. Auch benennen wir Schadenspotenziale bei der Gestaltung unserer Wegrichtungen, Entscheidungen und Lösungen, um den Raum unserer Bereitschaft klar zu kennzeichnen.

- **Authentizität & Konflikte sind herzlich willkommen:** Wir laden ein, dass alles auf den Tisch kommt und Raum hat, sich zu zeigen, damit wir es sehen und damit umgehen können. Trotz der Herausforderungen bei möglichen Reibungen und Konflikten, sehen wir den Mehrwert in den Potenzialen, die durch mutige Konflikttransformation unser Leben und unsere Zusammenarbeit schließlich bereichern werden.
- **Langsam genug:** Wir wollen gemeinsam gehen, also gehen wir langsam. Gehen wir schnell, prüfen wir lieber einmal mehr, ob wir noch gemeinsam gehen. Allerdings gehen wir nur so langsam wie kein Schaden entsteht.
- **Wahrnehmen & Spüren vor Denken vor Sprechen vor Agieren:** Durch Wahrnehmen & Spüren verbunden zu sein mit uns selbst, den anderen um uns herum, dem, was gerade ist, und unserer Vision, gibt uns Vertrauen, dass unsere Gedanken und unsere Worte im Moment dienlich sind und daraus Handlungen und Wege entstehen, die zu dieser Vision beitragen. Dabei hilft uns das Basisprinzip "Langsam genug".

Basisstrukturen des Wandelbündnisses

Treiber

Ein **Treiber** ist das Motiv einer Person oder Gruppe, auf eine bestimmte Situation zu reagieren, um z.B. Wert zu schaffen, Verschwendung zu reduzieren oder Schaden abzuwenden.

Treiber können von Einzelpersonen oder auch gemeinsam von einer Gruppe beschrieben werden. Je nach Blickwinkel kann derselbe Treiber als zu lösendes Problem oder auch als Chance beschrieben werden, die wir als Wandelbündnis nutzen können.

Eine einfache Methode, einen Treiber zu beschreiben:

- Was gerade passiert:
 - die aktuelle Situation
 - den Effekt dieser Situation auf das Wandelbündnis oder einen seiner Teile
- und warum wir handeln sollten:
 - den Bedarf der Organisation / des Organisationsteils bezogen auf diese Situation
 - die Konsequenzen, wenn dieser Bedarf gedeckt wird
 - [optional] die Konsequenzen, wenn dieser Bedarf nicht gedeckt wird

Ein Beispiel für einen Treiber:

- *“Die Küche ist ein Durcheinander: Es gibt keine sauberen Tassen, das Waschbecken ist voller Geschirr und es ist unmöglich, sich schnell einen Kaffee zu holen und wieder an die Arbeit zu gehen. Die Küche muss benutzbar sein, damit wir uns auf unsere Arbeit konzentrieren können.”*

Auf Treiber kann auf verschiedenste Art und Weise reagiert werden: durch direktes Handeln (= einen nächsten Schritt), ein neues Projekt, einen neuen Verantwortungsbereich und viele Möglichkeiten mehr. Treiber explizit zu formulieren hilft der eigenen Klarheit und der Klarheit anderer - ggf. sogar rückwirkend, wenn sie getroffenen Vereinbarungen angeheftet werden.

Treiber können Lösungskriterien angeheftet werden. Lösungskriterien sind Anforderungen, die eine Lösung erfüllen darf, damit sie den Treiber versorgt und alle Umstände mit einbindet.

Lösungskriterien schaffen Klarheit über verschiedene Anliegen rund um die Lösungssuche und ermöglichen den Beteiligten dadurch, alles mitzudenken bei der Vorschlagsgebung zu einem zu versorgenden Treiber.

Beispiele für Lösungskriterien zu obigem Beispiel sind:

- um die Küche sollten sich viele Schultern kümmern - nicht nur wenige
- es muss klar sein, was genau in der Küche zu tun ist, damit die Zuständigen Orientierung haben
- die Lösung sollte die Küche als gemütlichen, lebendigen Raum erhalten - keinen dogmatischen Ordnungsraum

Der Abschnitt Treiber basiert auf dem Werk von <https://patterns-de.sociocracy30.org>.

Verantwortungsbereiche

Ein **Verantwortungsbereich** im Wandelbündnis (auch als "Domäne" bekannt) ist ein klar abgesteckter Bereich, für dessen Wohlbefinden und ausreichend stimmiges Funktionieren eine Person oder eine Gruppe Verantwortung übernehmen kann. Personen oder Gruppen, die Verantwortung für einen Verantwortungsbereich übernehmen, werden **Zuständige** genannt.

Ein Verantwortungsbereich ist durch folgende Eigenschaften beschrieben:

- **Höchster Sinn & Zweck:** Klärt für einen Verantwortungsbereich, was durch sein Dasein möglich gemacht / unterstützt / geschaffen / genährt wird bzw. werden sollte - das permanente höchste Ziel.
- **Verantwortlichkeiten:** Klärt für einen Verantwortungsbereich,
 - was von Zuständigen erwartet wird: Welche Tätigkeiten es braucht, welche Grenzen es gibt und worauf geachtet werden darf und
 - welche Entscheidungsbefugnisse der Verantwortungsbereich mit sich bringt. Die Zuständigen genießen das Vertrauen des Wandelbündnisses für die genannten Tätigkeiten.

Verantwortlichkeiten müssen dem Höchsten Sinn & Zweck dienen.

- **Budget** [optional]: Eine für den Verantwortungsbereich verfügbare Summe an Geld, die von Zuständigen ohne weitere Rücksprache ausgegeben werden darf.
- **Finanzbedarf** [optional]: Eine für den Verantwortungsbereich benötigte Summe an Geld
- **Voraussetzungen für Zuständige** [optional]: Voraussetzungen, die eine Person erfüllen muss, um einen Verantwortungsbereich als Zuständige*r übernehmen zu dürfen.
- **Besonderheiten** [optional]: Erläutert Besonderheiten, die in keiner anderen Kategorie Platz gefunden haben.

Die Beschreibungen von Verantwortungsbereichen können um weitere Eigenschaften ergänzt werden.

Verantwortungsbereiche sind struktureller Natur.

Kreise

Kümmert sich eine Gruppe um einen permanenten Verantwortungsbereich, sprechen wir von einem **Kreis**. Zuständige eines Kreises werden auch **Mitglieder eines Kreises** oder auch **Kreismitglieder** genannt.

Die Mitglieder eines Kreises kommen in Kreisbesprechungen als wahrnehmende, fühlende und denkende Menschen zusammen. Sie reflektieren zu den gemeinsamen Themen und Beweggründen, klären Fragen und legen gemeinsam fest, welche nächsten Schritte sie gemeinsam gehen wollen. Zwischen den Kreisbesprechungen agieren die Kreismitglieder entsprechend ihren Vereinbarungen.

Grundsätzlich können sich alle Mitglieder eines Kreises gleichermaßen an der Arbeit im Kreis beteiligen. Verschiedenheiten der Beteiligung ergeben sich dann, wenn sie diese gemeinsam vereinbart haben - z.B. durch die Aufteilung ihrer Zusammenarbeit in Verantwortungsbereiche.

Kreismitglieder versuchen die hinsichtlich der Energie einer Gruppe und damit des Kreises wertvollen Momente einer Kreisbesprechung bestmöglich zu schützen. Deshalb nutzen sie Kreisbesprechungen für ihre Anliegen nur dann, wenn andere Wege nur schwer für sie zugänglich sind oder Schaden bedeuten. Andere Wege als die Platzierung eines Anliegens in einer Kreisbesprechung sind z.B. bilaterale Absprachen oder die Anwendung erteilter Entscheidungsbefugnisse über Verantwortlichkeiten. Im Zweifel jedoch bringen Kreismitglieder ihre Anliegen in die Kreisbesprechungen ein - eher als inaktiv, blockiert oder überfordert zu bleiben.

Ein **Teilkreis** ist ein Kreis, der aus einem anderen Kreis entstanden ist und einen Teil des Verantwortungsbereiches seines Ursprungskreises übernimmt. Ein **Ursprungskreis** ist also jener Kreis, der einen Teilkreis hat entstehen lassen.

Jeder Kreis pflegt seine jeweilige **Strukturübersicht**, in der alle aktuell gültigen Vereinbarungen zu Strukturen des Kreises dokumentiert sind (z.B. existierende Rollen samt Zuständigen, Teilkreise, Kreisvereinbarungen, usw.). Jeder Kreis pflegt außerdem eine **Operative Übersicht**, die Aufschluss über aktuell laufende Projekte samt Projektverantwortlichen, nächste Schritte und ggf. weitere aktuell relevante operative Informationen (z.B. Status von Projekten) und Beschlüsse festgehalten werden. Es empfehlen sich digitale Werkzeuge mit Änderungshistorie. Keine Vereinbarung, die im Kreis getroffen wurde, sollte in Protokollen verloren gehen können.

Kreise als Verantwortungsbereiche sind struktureller Natur.

Rollen

Einen permanenten Verantwortungsbereich, den eine einzelne Person übernehmen kann (ggf. auch mehrere Personen mit wenig Absprachebedarf), bezeichnen wir als **Rolle**. Rollen sind quasi ein Kostüm, das sich Menschen anziehen können. Sie schlüpfen in eine Rolle und beleben sie - jede*r in ihrer eigenen, einzigartigen Art und Weise.

Rollen existieren ausschließlich innerhalb von Kreisen. In den Zeiträumen zwischen Kreisbesprechungen agieren die Zuständigen einer Rolle gemäß ihren Verantwortlichkeiten. Zuständige von Rollen sind zu keinerlei Dokumentation verpflichtet - es sei denn Vereinbarungen im Kreis geben dies vor (z.B. Verantwortlichkeiten in der Rollenbeschreibung).

Rollen können auch zu sogenannten **Pools** ausgebaut werden. Auf diese Weise können sich Hunderte Fotograf*innen oder Moderator*innen an einer entsprechenden Rollenbeschreibung orientieren.

Standardrollen sind über das gesamte Wandelbündnis hinweg identische Rollen. Standardrollen sind in der GFO definiert.

Rollen können als "existenzsichernd" ausgewiesen werden. **Existenzsichernde Rollen** sind Rollen, ohne deren Ausführung die Existenz des Wandelbündnisses gefährdet ist. Zuständige existenzsichernder Rollen werden je nach Bedarf und Möglichkeiten finanziell versorgt (siehe Finanz- und Beitragsordnung > Finanzierung von Wandelbündnis-Aktiven).

Rollen als Verantwortungsbereiche sind struktureller Natur.

Notwendige Standardrollen in Kreisen

Notwendige Standardrollen existieren in allen Kreisen, um ihre ausreichende Funktion (z.B. Informationsflüsse) sicherzustellen. Sie müssen in jedem Kreis je eine*n Zuständige*n haben:

Koordinator*in

Höchster Sinn & Zweck: Kreis erfüllt seine Verantwortlichkeiten und kommt seinen Projektzielen näher

Verantwortlichkeiten:

- wirft regelmäßig Frage auf, was Projekte und Rollenzuständige brauchen, um sorgenfrei oder gar mit Wohlgefühl tätig zu sein
- hat Übersicht über Projektstände und Bedarfe von Projekten des Kreises und kann darüber Auskunft geben
- organisiert Kreisbesprechungen (z.B. Terminfindung, Raumvorbereitung, technische Ausrüstung etc.)
- sorgt für funktionierende Kommunikationskanäle des Kreises
- organisiert ggf. Moderator*in für Kreisbesprechungen
- hält Übersicht darüber aktuell, wer gerade zuständig für welche Rolle ist
- klärt den Ablauf des Aufnahme- und Integrationsverfahrens für Interessierte an der Kreismitgliedschaft im Konsent mit dem Kreis
- führt Aufnahme- und Integrationsverfahren durch oder delegiert die Durchführung an dafür geschaffene Rollen
- zeigt freie Rollen (= ohne Zuständige) auf
- nimmt an Besprechungen des Kreises sowie des Ursprungskreises teil
- vertritt Ursprungskreis im Kreis: achtet vor allem bei Konsententscheidungen im Kreis darauf, dass Ursprungskreis sie mittragen kann
- setzt die für Koordinator*innen vorgesehene Verantwortlichkeiten in der Finanz- & Beitragsordnung um

Besonderheiten:

- Zuständige*r wird im Ursprungskreis gewählt und mit Koordinationsauftrag entsandt
- Zuständige*r sollte möglichst nicht gleichzeitig "Botschafter*in" oder "Prozesswächter*in" des Kreises sein (Treiber: Innere, unbemerkte Interessenkonflikte vermeiden; deshalb Interessenkonflikte über Aufteilung der verschiedenen Interessen auf mehrere Personen sichtbar machen)

Botschafter*in

Höchster Sinn & Zweck: Der Kreis hat eine Stimme im Wandelbündnis. Hindernisse im Wandelbündnis, die den Kreis einengen, werden beseitigt

Verantwortlichkeiten:

- nimmt an Besprechungen des Kreises sowie des Ursprungskreises teil

- vertritt Kreis im Ursprungskreis: achtet vor allem bei Projekt- und Konsententscheidungen im Ursprungskreis darauf, dass Kreis sie mittragen kann
- beseitigt Hindernisse im Wandelbündnis, die den Kreis einengen
- kann über Stimmung und Befinden des Kreises Auskunft geben (mit Unterstützung von Stimmungswächter*in)

Besonderheiten:

- Zuständige*r sollte möglichst nicht gleichzeitig "Kordinator*in" des Kreises sein (Treiber: Innere, unbemerkte Interessenkonflikte vermeiden und über Aufteilung auf mehr Personen sichtbar machen)

Stimmungswächter*in

Höchster Sinn & Zweck: Stimmung im Kreis wird wahrgenommen und zur Sprache gebracht

Verantwortlichkeiten:

- achtet auf Stimmung im Kreisalltag und während Kreisbesprechungen
- verbalisiert eigene Sicht auf Stimmung regelmäßig
- bittet den Kreis um Ruhe und Langsamkeit, bei Vermutung, dass Kreismitglieder an ihre emotionalen Grenzen stoßen könnten - prüft diese Vermutung durch Nachfrage bei Kreismitgliedern
- geht unter Wahrung besonderer Vertraulichkeit regelmäßig in Einzelgespräche mit Kreismitgliedern und fragt nach
 - Befindlichkeit bzgl. ihrer Rollen und Projekte
 - evtl. Konflikten mit anderen Kreismitgliedern
 - ihrer Einschätzung zur Schonung eigener Kapazitätsgrenzen
- unterstützt Botschafter*in bei der Einschätzung und Kommunikation der Stimmung im Kreis

Prozesswächter*in

Höchster Sinn & Zweck: Vereinbarungen des Kreises und Vereinbarungen, die den Kreis betreffen (z.B. GFO), werden gelebt

Verantwortlichkeiten:

- kennt die Vereinbarungen des Kreises und kann darüber Auskunft geben
- kennt alle Vereinbarungen, die den Kreis betreffen, und kann darüber Auskunft geben
- berät den Kreis zu vereinbarungsgemäßen Möglichkeiten, Herausforderungen zu meistern
- zeigt durch Erinnerung Vereinbarungen auf, die drohen, nicht eingehalten zu werden
- unterstützt Protokollant*in bei Integration von neuen oder geänderten Vereinbarungen in die Strukturübersicht des Kreises
- sorgt für Übersichtlichkeit und Konsistenz von Vereinbarungen im Kreis
- informiert den Kreis bei Änderung von Basisvereinbarungen (GFO) oder darüber hinaus (z.B. Satzung)

- bringt je nach eigenem Interesse weitere Erfahrungen und Ideen aus anderen Feldern der Selbstorganisation mit ein (z.B. aus Soziokratie, Holokratie, Agile, Laloux, ...)

Besonderheiten:

- hat nicht das Mandat, die Einhaltung von Vereinbarungen durchzusetzen; und ist damit auch nicht dafür verantwortlich, wenn sie nicht eingehalten werden - höchstens mitverantwortlich durch z.B. ausbleibende Erinnerung / Empfehlung
- Zuständige*r sollte möglichst nicht gleichzeitig "Koordinator*in" des Kreises sein (Treiber: Innere, unbemerkte Interessenkonflikte vermeiden und über Aufteilung auf mehr Personen sichtbar machen)

Protokollant*in

Höchster Sinn & Zweck: Dokumentation der Kreisbesprechungen und Vereinbarungen des Kreises ist aktuell und vollständig

Verantwortlichkeiten:

- dokumentiert Kreisbesprechungen oder sorgt für deren Dokumentation durch Delegation
- bereitet frühzeitig Ablageorte (z.B. Protokolle) für kommende Kreisbesprechungen vor (damit Kreismitglieder ihre Agendapunkte eintragen können)
- hält Strukturübersicht aktuell (z.B. Rollenbeschreibungen, Prozesse etc.)
- hält Protokolle, Dateiablagen, Dokumentationsstruktur und ggf. Archive übersichtlich

Projektverantwortliche*r

Höchster Sinn & Zweck: Projekt zum Projektziel bewegen

Verantwortlichkeiten:

- berichtet regelmäßig im Kreis, in dem das Projekt beheimatet ist, über dessen Fortschritt, Erfolge und Herausforderungen
- bewegt Projekt nach eigenem Ermessen vorwärts (es gerade nicht voranzutreiben - aus welchen Gründen auch immer - ist immer eine Option und liegt dabei voll im Ermessensspielraum)
 - findet heraus, was das Projekt für nächste Schritte braucht, um dem Projektziel näher zu kommen, und sorgt dafür, dass sie gegangen werden können
- koordiniert Projekt - es sei denn andere Vereinbarungen zur Koordination des Projektes sind vorhanden
- entscheidet, wer in welcher Form am Projekt mitwirken kann
- entscheidet über Finanzbedarf und anschließende Verteilung des Budgets des Projektes

Besonderheiten:

- existiert für jedes einzelne Projekt eines Kreises - falls Projekte vorhanden
- existiert nicht für Projektkreise - dort werden wie bei allen Kreisen die typischen Standardrollen und Basisprozesse angewandt

- existiert nicht für Projekte, für die ein Kreis zuständig ist - hier ist der*die Koordinator*in verantwortlich

Empfohlene Standardrollen in Kreisen

Moderator*in

Höchster Sinn & Zweck: Gruppenbesprechungen und -prozesse erfüllen ihren jeweiligen Sinn & Zweck; alle Teilnehmer*innen sind "gut & sicher genug für jetzt" zufrieden

Verantwortlichkeiten:

- Besprechungen im Sinne ihres Sinns & Zweckes bzw. im Sinne der Gruppe leiten
- Sinn & Zweck von Besprechungen ausreichend klären
- eigene Befindlichkeit regelmäßig transparent machen
- regelmäßig prüfen, ob Besprechungsteilnehmer*innen ausreichend gut dabei sind oder etwas brauchen
- Widerstände, Bedenken und Einwände aktiv einladen
- letztes Wort bei Meinungsverschiedenheiten zum Besprechungsablauf (im Rahmen der Vereinbarungen des Wandelbündnisses, die die Besprechung betreffen - ggf. unterstützt ein*e Prozesswächter*in)
- sorgt für Konsententscheidungen, es sei denn die Entscheidungsbefugnis liegt klar bei beteiligten Rollen oder Kreisen
- Moderation bei zu starkem inhaltlichem Eigeninteresse oder dem Erreichen eigener Kapazitätsgrenzen klar an eine andere Person übergeben

Zeitgärtner*in

Höchster Sinn & Zweck: Besprechungen halten ihre Zeitrahmen ein

Verantwortlichkeiten:

- hat ein Auge auf die Zeit
- benennt Zeit regelmäßig oder gemäß Absprache mit Gruppe oder Moderation

Projekte

Projekte sind temporäre Verantwortungsbereiche mit einem gewünschten Projektziel. Ein Projektziel beschreibt den gewünschten Zielzustand eines Projektes in wenigen Worten - eine Art Mini-Vision in die Zukunft. Beispiele für Projektziele sind:

- "Dokumentenregister ist alphabetisch sortiert; Dokumente älter als 6 Monate sind archiviert"
- "Sabine sagt von sich aus, dass sie im Kreis angekommen ist und sich zum Tätigwerden in ihrer Rolle ausreichend zurecht findet"
- "Die Konferenz ist geplant, gestartet, im Nachgang reflektiert und hat hoffentlich viele begeistert"

Projekte können von einzelnen Personen, Rollen oder bestehenden Kreisen vorangetrieben werden - diese werden **Projektverantwortliche** genannt. Für jedes Projekt muss mindestens ein*e Projektverantwortliche*r oder ein zuständiger Kreis benannt sein. Die Rolle Projektverantwortliche*r ist im Abschnitt "Standardrollen in Kreisen" beschrieben.

Bei größerer Komplexität eines Projektes können Projektkreise gegründet werden. **Projektkreise** sind Kreise mit temporärer Verantwortung. In Projektkreisen wird keine Projektverantwortliche*r eingesetzt - es werden wie bei allen Kreisen die typischen Standardrollen und Basisprozesse angewandt

Projekten können ebenfalls explizite Verantwortlichkeiten mitgegeben werden. Der höchste Sinn & Zweck eines Projektes ist stets die Erfüllung des Projektziels nach eigenem Ermessen.

Projekte bestehen aus einer Reihe nächster Schritte. Jedes Projekt sollte möglichst mindestens einen nächsten Schritt definiert haben.

Projekte sind inhaltlicher Natur (= Durchführungsebene).

Nächste Schritte

Ein **nächster Schritt** ist eine durchführbare Tätigkeit, die keiner weiteren Planung bedarf. Beispiele für nächste Schritte sind - wie ein "ToDo".

- "Kordinatorin Sabine ruft bei 'Kassetten aus gepressten Palmenblättern e.V.' an."
- "Kreis Digitales legt Vorschlag dem Kreis vor."
- "Fatima und Hugo treffen sich und überlegen, wie sie die Recherche angehen wollen."

Nächste Schritte sind inhaltlicher Natur (= Durchführungsebene).

Prozesse

Ein **Prozess** ist wie ein Kochrezept oder eine Bauanleitung eine Abfolge von Einzelschritten, die das Zusammenspiel von Strukturen beschreibt, um aus einer Ausgangslage ein gewünschtes Ergebnis zu erzielen. Beispielhaft ein Prozess, der verschiedene Rollen, Dokumente und einen Kreis in einen Ablauf zur Bearbeitung von Mitgliedsanträgen bringt:

Prozess "Bearbeitung Mitgliedsantrag" (Beispiel)

- Ausgangslage: Mitgliedsantrag erreicht Kreis Verwaltung - genauer Rolle "Rezeption für Mitgliedsanträge" (z.B. per info@ oder mitglied@)
- Gewünschtes Ergebnis: Antrag wurde angenommen, abgelehnt oder Antragssteller*in darüber informiert, was es an Veränderung bzw. weiteren Informationen braucht. Darüberhinaus ist Antragssteller*in stets über den Bearbeitungsstand informiert
- Schritt 1: Rolle "Rezeption für Mitgliedsanträge" prüft, ob alle Pflichtfelder ausgefüllt und verständlich sind
 - falls nein: Antragsteller*in wird um Ausfüllen / Ergänzung der Pflichtfelder gebeten bzw. unverständliche Informationen werden eingeholt (Prozess endet hier)

- Schritt 2: Rolle "Rezeption für Mitgliedsanträge" prüft, ob Antragssteller*in bereits Mitglied ist bzw. als "im Begegnungsdialog" markiert ist
 - falls ja: Antragssteller*in wird entsprechend informiert (Prozess endet hier)
- Schritt 3: usw.

Prozesse sind struktureller Natur.

Kreisvereinbarungen

Kreisvereinbarungen sind lose, einzelne Vereinbarungen in Kreisen. Zum Beispiel:

- "Wir melden uns frühstmöglich ab, wenn wir einer Kreisbesprechung nicht beiwohnen können."
- "Wenn wir drohen, über unsere Grenzen zu gehen, fragen wir um Unterstützung."

Kreisvereinbarungen sind struktureller Natur.

Basisprozesse des Wandelbündnisses

Kreisbesprechungen

Kreisbesprechungen sind die eher wenigen Momente in der Zusammenarbeit eines Kreises, zu denen (möglichst) alle Mitglieder zusammenkommen, um gemeinsamen wahrzunehmen, Themen zu bewegen und zu beraten. Gemäß dem Basisprinzip "Zwischenmenschliche Beziehung (das Wir) vor Strukturen & Prozessen (das Wie) vor Durchführung (das Was)", haben Kreisbesprechungen bzw. einzelne Phasen der Kreisbesprechungen verschiedenen Fokus:

Gemäß dem Basisprinzip "Sinn & Zweck (das Warum) vor Zwischenmenschliche Beziehung (das Wir) vor Strukturen & Prozessen (das Wie) vor Durchführung (das Was)", haben Kreisbesprechungen bzw. einzelne Phasen der Kreisbesprechungen verschiedenen Fokus:

- **Sinn & Zweck (das Warum)**: Der Kreis klärt, ob der bisherige höchste Sinn & Zweck des Kreises und für alle Kreismitglieder gut genug für jetzt Bestand hat.
- **Zwischenmenschliche Beziehung** (das Wir): Der Kreis klärt mindestens für sich, ob seine Mitglieder ausreichend gut zusammenarbeiten können. Konflikte werden benannt und ggf. angeschaut, Wertschätzung ausgesprochen, Rückmeldungen und sensiblen Themen Raum gegeben, gefeiert usw. Im Normalfall findet hier keine Protokollierung statt - es sei denn neue Vereinbarungen werden getroffen.
- **Strukturen & Prozesse** (das Wie): Fühlen wir uns zwischenmenschlich ausreichend wohl, um zusammenzuarbeiten, sind wir bereit für das Wie unserer Zusammenarbeit. Wir schauen, ob u.a. folgende Fragen ausreichend geklärt sind bzw. reflektieren über Veränderungen, die wir durch Lernen gemacht haben (gemäß den Basisprinzipien "Empirismus" und "Kontinuierliche Verbesserung"): Welche Rolle bzw. welcher Teilkreis macht / entscheidet im Alltag was? Was entscheiden wir nur in Kreisbesprechungen zusammen - und wie? Welche gemeinsamen Prozesse gibt es? Dienen Struktur und Prozesse unseres Kreises noch dem höchsten Sinn & Zweck unseres Verantwortungsbereiches?
- **Durchführung** (das Was): Sind sowohl das Wir als auch das Wie ausreichend klar, betreten wir die Ebene der Durchführung. Hier schlüpfen wir in unsere Rollen und sprechen nur noch ab, was wir zur gegenseitigen Klarheit und Unterstützung brauchen: Wo stehen unsere Projekte? Sind die nächsten Schritte unserer Projekte klar? Welche Projektprioritäten haben wir? Braucht jemand etwas zur Ausführung der eigenen Rolle?

Diese vier verschiedenen Fokusaspekte können sich auf verschiedenste Weise in Kreisbesprechungen niederschlagen. In größeren Kreisen bzw. Kreisen, die viel Absprache in Kreisbesprechungen brauchen, sollten die verschiedenen Fokusaspekte auf verschiedene Kreisbesprechungen aufgeteilt werden. Das heißt, es gibt dann Kreisbesprechungen, die sich ausschließlich mit Absprachen zur Durchführung beschäftigen und dabei oft und regelmäßig stattfinden. Außerdem finden Kreisbesprechungen statt, die weniger frequent immer wieder das Wir und das Wie reflektieren, damit das Was - die Durchführung - flüssig fließen kann.

Unabhängig davon ist es empfehlenswert, u.a. das Wir in Form von z.B. gemeinsamen Befindlichkeitsrunden (engl. "Check-In", "Check-Out" oder "Check-In-Between") in allen Kreisbesprechungen dabei zu haben.

Im Folgenden nun Vereinbarungen zum Ablauf von Kreisbesprechungen je nach Fokus:

Allgemeine Besprechung (ohne speziellen Fokus)

- Begrüßung & Ankommen
- Befindlichkeitsrunde zum Ankommen (engl. "Check-In")
- Klärung Sinn & Zweck der Kreisbesprechung
- Organisatorisches (z.B. Zeitrahmen, Klärung von Rollen für Kreisbesprechung etc.)
- Klärung, ob und was es beim Warum (Sinn & Zweck) braucht - hinsichtlich der Kreisarbeit
- Klärung, ob und was es beim Wir (Zwischenmenschliche Beziehungen) braucht - hinsichtlich der Kreisarbeit aber auch für die Besprechung selbst
- Klärung, ob und was es beim Wie (Strukturen & Prozesse) braucht - hinsichtlich der Kreisarbeit aber auch für die Besprechung selbst
- Klärung, was es für die Durchführung braucht - hinsichtlich der Kreisarbeit aber auch für die Besprechung selbst
- Befindlichkeits- und Reflektionsrunde zum Abschließen (engl. "Check-Out")

Wir-Besprechung

Von Beginn an Runden von Person zu Person

- mit Fokus auf Spüren und Fühlen vor Denken und Sprechen
- (mutig) aussprechen, was wirklich lebendig in dir ist bzgl.
 - deinem Befinden generell gerade (z.B. Freude, Ärger, Wertschätzung, Angst, ...)
 - deinem Befinden in der Gruppe
 - deinem Befinden mit anderen Mitgliedern der Gruppe
 - deinem Befinden mit Geschehnissen in der Gruppe
 - deinem Befinden mit dem, was du während der Besprechung wahrgenommen hast (z.B. durch Äußerungen von anderen)
 - deiner Perspektive auf die Dinge
- aktives Abgeben an nächste Person, wenn du selbst ausreichend Raum hattest
- Klärungsfragen in den Raum stellen, ohne Antwort zu erwarten
- nur auf das reagieren, was wirklich lebendig in DIR und möglichst spürbar ist - den Rest gern weglassen
- im Zweifel eher früher abgeben als später
- starten, auch wenn noch nicht alle da sind
- alles hat Raum, doch der Fokus liegt auf unseren Beziehungen und der Atmosphäre im Kreis
- zwischendurch gern Festhalten von Themen für Kreisbesprechungen mit anderem Fokus

Die Wir-Besprechung kann je nach Situation durch andere Formate ersetzt werden, die der zwischenmenschlichen Situation im Kreis gerechter werden.

Struktur- und Prozessbesprechung

- Begrüßung & Ankommen
- Befindlichkeitsrunde zum Ankommen (engl. "Check-In")
- Organisatorisches (z.B. Zeitrahmen, Klärung von Rollen für Kreisbesprechung etc.)
- Sammeln von Themen, Fragen und ggf. Vorschlägen bzgl. Strukturen & Prozessen des Kreises (Agendabau) - z.B. Rollen, Kreise, Prozesse usw. schaffen, verändern oder abschaffen
 - Einbringen mit Namen des einbringenden Kreismitglieds sowie einer Priorität
- rollen- bzw. personenzentrierte Bearbeitung der Agenda gemäß Prioritäten anhand Prozess zur Konsententscheidung
- Befindlichkeits- und Reflektionsrunde zum Abschließen (engl. "Check-Out")

Besprechung zur Durchführung (Operative / Taktische Besprechung)

- Begrüßung & Ankommen
- Befindlichkeitsrunde zum Ankommen (engl. "Check-In")
- Organisatorisches (z.B. Zeitrahmen, Klärung von Rollen für Kreisbesprechung etc.)
- Informationsrunde über was seit letzter Kreisbesprechung geschah (z.B. Status-Updates / Befindlichkeitsrunde der Teilkreise und Rollen usw.)
- Sammeln von zu besprechenden Themen / Spannungen / Fragen / Ideen (Agendabau)
 - Einbringen mit Namen / Rolle des einbringenden Kreismitglieds sowie einer Priorität
- rollen- bzw. personenzentrierte Bearbeitung der Agenda gemäß Prioritäten
 - die einbringende Person wird gefragt "Was brauchst du?"; alle Kreismitglieder unterstützen, damit einbringende Person erhält, was sie braucht, im Rahmen der derzeitigen Möglichkeiten des Kreises
- Prüfung und ggf. Entwicklung nächster Schritte für Projekte - mindestens für jene Projekte, die noch keinen nächsten Schritt haben
- Befindlichkeits- und Reflektionsrunde zum Abschließen (engl. "Check-Out")

Prioritäten in Kreisbesprechungen

Prioritäten in Kreisbesprechungen geben die Wichtigkeit eines Themas aus der subjektiven Perspektive einer Person oder eines Kreises wieder

- 3 - dieses Thema muss in dieser Besprechung behandelt werden, sonst fürchte ich Schaden
- 2 - die Behandlung dieses Themas bringt mich spürbar in meinen Rollen und Projekten weiter
- 1 - das i-Tüpfelchen - würde mich freuen das zu besprechen; mein Wohlbefinden bleibt allerdings unberührt, wenn wir es heute nicht behandeln

Entscheidungsfindung - Beratungsprozess

Der Beratungsprozess legt fest, wie Mitglieder für sie wichtige Themen und Problemstellungen zu Lösungen bzw. Entscheidungen bringen, wenn sie

- nicht Zuständige entsprechender Verantwortungsbereiche sind (z.B. weil sie keine Rolle innehaben, die zu diesem Thema Entscheidungen treffen könnte), oder

- sie innerhalb ihres Verantwortungsbereiches / ihrer Rolle bzgl. einer zu treffenden Entscheidung unsicher sind.

Der Beratungsprozess besagt: Für jegliche Vorhaben außerhalb von Rollen oder bei Unsicherheit ist jedes Mitglied des Wandelbündnisses verpflichtet, mindestens folgende Gruppen zu befragen, bevor es eigenmächtig handelt:

- Betroffene des Vorhabens
- Menschen mit Erfahrung im jeweiligen Themengebiet bzw. themennahe Rollen und/oder Kreise

Wer also eine Idee / ein Vorhaben hat und selbst nicht Zuständige*r einer entsprechenden Rolle oder unsicher mit der Entscheidung ist, sollte diese beiden Gruppen bzgl. dieses Vorhabens identifizieren und aufsuchen. Beim Beratungsprozess geht es darum, euer Vorhaben bestmöglich in die Organisation zu integrieren bzw. euer Vorhaben zu einem Erfolg für euch und das Wandelbündnis zu machen.

Je weitreichender euer Vorhaben, desto größer ist wahrscheinlich der Personenkreis, mit dem ihr im Rahmen des Beratungsprozesses sprechen müsst, um Sicherheit und bereichernde Impulse für gute Lösungen bzw. Entscheidungen zu bekommen.

Falls ihr erlebt, dass euch trotz Eurer Offenheit, Empathie und Neugier nach Verbesserung von eurem Weg abgeraten wird, seid mutig, ihn dennoch zu gehen, wenn Ihr euch im tiefsten Innern sicher seid, dass es der Weg ist, den es zu gehen gilt - vor allem, wenn sonst aus eurer Sicht Schaden entstehen würde.

Entscheidungsfindung - Konsententscheidung

Die Konsententscheidung ist ein (moderierter) Gruppenprozess zur Entscheidungsfindung: Hört einen Vorschlag, versteht ihn gemeinsam, sammelt Einwände und integriert das dahinterstehende Wissen, um Vorschläge und bestehende Vereinbarungen weiterzuentwickeln.

Vorschläge werden zu Vereinbarungen, wenn sie als *gut und sicher genug für jetzt* bis zum Termin der nächsten Überprüfung betrachtet werden.

Ungelöste Einwände verhindern, dass ein Vorschlag zu einer Vereinbarung wird. Das Zurückhalten von Einwänden kann die Ziele eines Kreises, Projektes oder des gesamten Wandelbündnisses gefährden.

Gemäß dem Basisprinzip Konsent ist die Konsententscheidung der Standard zu Entscheidungsfindung im Wandelbündnis - es sei denn andere Vereinbarungen wie z.B. die Aufteilung in Verantwortungsbereiche in Kreise und Rollen erteilen Entscheidungsbefugnisse in klaren Verantwortlichkeiten. Ist die Entscheidungsfindung in einer Gruppe gerade schwierig oder schwammig, kann jede Person sich eine Konsententscheidung wünschen und bekommt sie auch - natürlich nur, wenn keine andere Vereinbarung die Entscheidung zu diesem Thema einer Rolle oder einem Kreis zuordnet. Im Zweifelsfall wird eine kontroverse Vereinbarung zunächst Gegenstand der Besprechung, mit dem Ziel, sie klar genug für jetzt zu gestalten und auf dieser (neuen) Basis gemeinsam weiterzugehen.

Alle Anwesenden sagen folgendes zu:

- Wenn es keine Einwände gegen einen Vorschlag gibt, beabsichtige ich, die daraus entstehende Vereinbarung im Rahmen meiner Möglichkeiten umzusetzen.
- Ich stimme zu, Einwände einzubringen, sobald sie mir bewusst werden.

Ablauf der Konsententscheidung:

- Treiber vorstellen
- Treiber durch Klärungsfragen verstehen und ggf. Treiber so formen, dass er ausreichend verständlich und gut genug für jetzt ist, um weiter zu gehen (= der Treiber braucht Konsent bzw. Mithilfe aller, alle (noch versteckten) Treiber sichtbar und konsentfähig zu machen, bevor es weitergeht)
- Vorschlag vorstellen seitens Vorschlaggeber*in (keine Diskussionen / Gespräche)
- Klärungsfragenrunden zum Vorschlag (möglichst keine Reaktionen)
- Runde für (kurze) Reaktionen (keine Diskussionen / Gespräche; keine Reaktionen auf Reaktionen)
- Runde zum Sammeln von Einwänden
- Freier Anpassungsraum für Vorschlaggeber*in (kann Klärungsrückfragen stellen, und um Hilfe bei der Anpassung bitten; keine Diskussionen)
- Integrieren der Einwände: Vorschlaggeber*in versucht nacheinander und einzeln mit Einwandgeber*innen Wege zu finden, die für beide gut & sicher genug für jetzt sind - sie können gemeinsam die Gruppe um Unterstützung bitten - bis alle Einwände integriert sind
- Beschluss zu gemeinsamem Weg feiern
- Runde zum Hören von Bedenken
- Bedenken ggf. behandeln (je nach außerdem anstehenden Themen und deren Prioritäten; Erhalt des Konsent hat Priorität vor der Integration von Bedenken)

Einwände

Ein Einwand ist ein Argument, warum eine vorgeschlagene Handlung oder Entscheidung die effektive Reaktion auf einen Treiber verhindert oder anderweitig Schaden anrichtet. Einwände offenbaren Information über unbeabsichtigte Folgen oder über Verbesserungsmöglichkeiten.

Es liegt in der Verantwortung aller im Wandelbündnis, Einwände gegen Entscheidungen, bestehende Vereinbarungen oder Handlungen zu erheben. Das Zurückhalten von Einwänden kann die Fähigkeit von Personen, Teams oder der gesamten Organisation beeinträchtigen, effektiv auf Treiber zu reagieren.

Die Möglichkeit, potenzielle Einwände jederzeit einbringen zu können, bedeutet, dass Entscheidungen lediglich gut genug für den Moment sein müssen und sicher genug, um sie auszuprobieren (nach Basisprinzipien "Empirismus", "Kontinuierliche Verbesserung" und "Gut & sicher genug für jetzt").

Zuständige von Rollen, Mitglieder von Projekten oder einfach Menschen, die im Wandelbündnis vor Handlungen oder Entscheidungen stehen, sind verpflichtet, Einwände zu bedenken und bestmöglich zu berücksichtigen.

Berücksichtige bei der Suche nach potenziellen Einwänden:

- warum das angestrebte Ergebnis nicht (vollständig) erreicht werden kann
- die negativen Konsequenzen / Schäden, die (an anderer Stelle) entstehen würden (im selben Verantwortungsbereich, im Wandelbündnis oder auch darüberhinaus)

Nutze die von Einwänden aufgedeckten Informationen zur Verbesserung

- laufender und geplanter Aktivitäten
- der Ausführung von Entscheidungen
- bestehender Vereinbarungen
- Vorschlägen
- dem gemeinsamen Verständnis von Treibern

Einwände qualifizieren

Nicht alle vorgebrachten Argumente sind Einwände. Unterscheide zwischen Einwänden, die immer nützliche Informationen enthüllen, und sonstigen Argumenten, die nur auf Annahmen oder Vorlieben basieren.

Um herauszufinden, ob ein vorgebrachtes Argument tatsächlich einen Einwand darstellt, könnte ein*e Moderator*in z.B. folgende Frage stellen:

“Denkt Ihr, dass es sich bei diesem Argument um einen Einwand handelt?”

Wenn alle Teilnehmer*innen dem Argument zustimmen bzw. zumindest nicht das Gegenteil annehmen, handelt es sich üblicherweise um einen Einwand. Falls nicht, versuche, hinter dem Argument einen tatsächlichen Einwand zu finden oder Missverständnisse aufzudecken.

Einwände verstehen

Hilfreiche Fragen zum gemeinsamen Verständnis von Einwänden:

- Inwiefern bezieht ich dieses Argument auf diesen Vorschlag bzw. diese Vereinbarung?
- Zeigt dieser Einwand auf, wie eine (vorgeschlagene oder bestehende) Aktivität oder Vereinbarung
 - die Reaktion auf einen Treiber beeinträchtigt?
 - hier und jetzt verbessert werden kann?
 - dem Beitrag von Beteiligten im Weg steht?
 - im Widerspruch zu den Prinzipien / Werten des Wandelbündnisses steht?
 - nicht als 'sicher genug' angesehen werden kann?

Bedenken

Ein Bedenken ist eine Annahme, dass etwas eine effektive Antwort auf einen Treiber behindern könnte. Bedenken enthalten das Potenzial, Wege aufzuzeigen, wie eine Vereinbarung weiterentwickelt werden kann.

Bringe Bedenken ein, wenn du sie als wichtig erachtest, und protokolliere sie im mindesten Falle mit Kriterien, an denen alle erkennen könnten, wenn die Bedenken tatsächlich Realität würden.

Wenn du im Zweifel bist, ob es sich bei einem Argument um einen Einwand oder ein Bedenken handelt, frage die Gruppe, ob sie es für einen Einwand halten.

Vorlaufzeit bei Konsententscheidungen

Je komplexer ein Vorschlag, desto mehr Ressourcen brauchen die mitentscheidenden Personen, ihn zu durchdringen. Nutze den Beratungsprozess, um bei komplexen Vorschlägen zu entscheiden, ob und wie weit im Vorfeld du alle anderen über deinen Vorschlag informieren möchtest. Nutze den Beratungsprozess ebenfalls, um den Vorschlag schon im Vorfeld mit anderen zu formen - das erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass er der gesamten Gruppe bereits verständlicher und passender ist. Behalte deinen Treiber dabei stets im Blick, damit er schließlich versorgt wird.

Sollte jemand mehr Vorlaufszeit für eine Entscheidung brauchen, kann dies stets als Einwand während einer Konsententscheidung eingebracht werden.

Der Abschnitt Konsententscheidung basiert auf dem Werk von <https://patterns-de.sociocracy30.org>.

Entscheidungsfindung - Schnelle Konsententscheidung

Um Konsententscheidungen auch zwischen Besprechungen zu ermöglichen, gibt es die Schnelle Konsententscheidung. Sie läuft wie folgt ab:

- Treiber und Vorschlag formulieren und als "Schnelle Konsententscheidung" markiert in den hauptsächlichen Kommunikationskanal der Gruppe / des Kreises geben - darin zu Klärungsfragen, Reaktionen und vor allem zu Einwänden und Bedenken einladen
 - wird als Reaktion ein Gespräch gewünscht oder werden Bedenken oder Einwände angezeigt, ist die Schnelle Konsententscheidung zunächst gestoppt
 - wurden durch Gespräche zwischen Vorschlaggeber*in und Einwand- bzw. Bedenkenträger*innen zumindest die Bedürfnisse hinter den Einwänden integriert, kann verbesserter Vorschlag erneut als Schnelle Konsententscheidung eingebracht werden (sie gilt als neuer Vorschlag)
 - wurde durch Gespräch zwischen Vorschlaggeber*in und Einwand- bzw. Bedenkenträger*innen klar, dass Einwand- bzw. Bedenkenträger*innen durch ein besseres Verständnis keine Einwände mehr haben - der Vorschlag muss also nicht verändert werden -, teilen Einwand- bzw. Bedenkenträger*innen dies im selbigen Kommunikationskanal der Gruppe / des Kreises mit (der alte Vorschlag läuft weiter)
 - können Einwände in Gesprächen nicht ausreichend leicht integriert werden, braucht es eine Konsententscheidung in einer Kreisbesprechung - die Schnelle Konsententscheidung ist zu diesem Vorschlag nicht mehr möglich
- wurden nach 72 Stunden (3 Tagen) keine (weiteren) Gesprächswünsche, Bedenken oder Einwände angezeigt, ist Konsent erreicht und der Vorschlag kann umgesetzt werden
- der Vorschlag kann sofort umgesetzt werden, wenn von der gesamten Gruppe / des gesamten Kreises deutlich klar ist, dass keine Einwände angezeigt werden (z.B. weil alle Zustimmung angezeigt haben)

Entscheidungsfindung - Zuständige für Rollen finden

Bei der Zuordnung von Menschen in Rollen will die folgende Vereinbarung hauptsächlich zwei Lösungskriterien erfüllen:

- für ausreichenden Rückhalt aller Kreismitglieder einer*eines Zuständigen in einer Rolle sorgen (= im Konsent)
- die Möglichkeit schaffen, dass Rollenbesetzungen auch zwischen Kreisbesprechungen möglich sind

Vereinbarung zur Besetzung von Rollen mit Zuständigen:

- Motivation gewinnt: Hat jemand Lust, für eine Rolle zuständig zu werden, ist sie*er Kandidat*in für die Rolle
 - ist die Rolle frei: jene Person, die Lust hat, stößt Konsententscheidung oder Schnelle Konsententscheidung dazu an
 - ist die Rolle bereits ausgefüllt ODER gibt es mehrere Kandidat*innen: Beteiligte sprechen miteinander. Gemeinsam suchen sie nach Wegen, die für beide im Konsent gangbar sind
 - haben sie eine Lösung, die eine Veränderung der Zuständigkeit mit sich bringt, stoßen sie eine Konsententscheidung oder Schnelle Konsententscheidung dazu an
 - haben sie Schwierigkeiten, gemeinsam Konsent zu finden, stößt eine von ihnen eine Soziokratische Wahl an
- Eine Rolle steht leer oder bleibt leer? Jemand fragt folgende Fragen:
 - Wer findet diese Rolle notwendig?
 - Wer von jenen, die sie notwendig finden, wäre bereit / hat (wirklich) die Kapazitäten, sie auszufüllen?
 - Wenn die Rolle trotz fehlender Kapazitäten für notwendig empfunden wird, ist es vollkommen okay, sie solange unausgefüllt zu lassen, bis sich jemand findet
 - Niemand hält sie für notwendig? Jemand stößt Konsententscheidung oder Schnelle Konsententscheidung an, mit dem Vorschlag, die Rolle zu löschen.

Zuständige für notwendige Standardrollen finden

Die Besetzung von Notwendigen Standardrollen findet ausschließlich durch Soziokratische Wahl durch Kreismitglieder statt, die gleichzeitig Mitglieder des Wandelbündnisses sind - alle 6 Monate neu.

Die Besetzung von Rollen ist struktureller Natur.

Entscheidungsfindung - Soziokratische Wahl

Die Soziokratische Wahl ist ein Gruppenprozess zur Auswahl von Optionen (z.B. zur Besetzung von Rollen). Folgend weiter bzgl. der Besetzung von Rollen:

Anstatt Personen eine Rolle zuzuweisen oder per Mehrheit zu bestimmen, verwende diesen Auswahlprozess, um:

- das Wissen der gesamten Gruppe zu nutzen, indem begründete Nominierungen vorgebracht und bedacht werden
- die Verantwortung der gesamten Gruppe für die resultierende Entscheidung zu stärken
- die Unterstützung der*des Zuständigen für eine Rolle durch die Gruppe sicherzustellen
- festzustellen, welche Personen außerhalb eines Kreises evtl. für Rollen infrage kämen

Voraussetzung für die Wahl ist eine Beschreibung des Verantwortungsbereiches der Rolle.

Das Wahlverfahren ist wie folgt:

1. Rollenbeschreibung vorstellen: Falls möglich, die Rollenbeschreibung den Teilnehmer*innen bereits vor der Wahl zugänglich machen.
2. Nominierungen sammeln: Teilnehmer*innen schreiben ihren Vorschlag (und ihren Namen) auf einen Zettel. Teilnehmer dürfen sich auch selbst nominieren oder passen. Es können auch Personen außerhalb der eigenen Gruppe benannt werden.
3. Gründe für die Nominierungen: Die Teilnehmer*innen erklären in einer Runde kurz, wen sie nominieren, und erläutern kurz ihre Gründe für die Nominierung.
4. Informationsrunde Teilnehmer*innen können weitere Informationen einbringen, die sie für relevant für die Wahl erachten, oder auch nach Informationen fragen.
5. Nominierungen ändern: Die Teilnehmer*innen bekommen Gelegenheit, ihre Nominierung aufgrund der bisher gehörten Informationen zu ändern. Dabei teilen die Teilnehmer*innen auch die Gründe für die Änderung mit.
6. Eine*n Kandidat*in vorschlagen: Die Moderation führt den Prozess, eine*n passende*n Kandidat*in anhand der vorgebrachten Argumente vorzuschlagen (= Moderation entscheidet den Weg zum Vorschlag), z.B. durch
 - Vorschlag seitens Moderator*in oder seitens einer*eines Teilnehmer*in
 - die Bitte an (einige der) Nominierte*n, gemeinsam eine*n Kandidat*in vorzuschlagen
 - kurzen Dialog in der Gruppe, um die*den geeignetste*n Kandidat*in zu identifizieren
 - Nominierte*n mit den meisten Nominierungen zum Vorschlag zu machen
7. Einwände sammeln: alle Teilnehmer*innen (auch vorgeschlagene*r Kandidat*in) geben gleichzeitig per Handzeichen bekannt, ob sie einen Einwand gegen Kandidat*in als Zuständige*r für die Rolle haben
8. Einwände integrieren, dabei zuerst etwaige Einwände der*des vorgeschlagenen Kandidat*in behandeln. Es gibt verschiedene Methoden, Einwände zu integrieren, das Ergebnis könnten z.B. Änderungen in der Rollenbeschreibung oder die Nominierung einer anderen Person sein. Wenn alle Einwände behandelt wurden, wird letztendliche Kandidat*in nochmals gefragt, ob sie*er die Rolle annimmt.

Vermeide es, vor der Wahl Interesse an der Rolle oder persönliche Meinungen zu bekunden, um die anderen nicht unnötig zu beeinflussen. Manchmal enthüllt das Wahlverfahren einen Mangel an zeitlicher Kapazität, Fähigkeiten oder relevanter Erfahrung. Die Gruppe muss dann externe Kandidat*innen prüfen, die Prioritäten neu bewerten oder andere Wege finden, sich um den betreffenden Verantwortungsbereich zu kümmern.

Dieses Muster kann auf andere Situationen angepasst werden, in denen eine Auswahl aus verschiedenen Optionen getroffen werden muss.

Der Abschnitt Soziokratische Wahl basiert auf dem Werk von <https://patterns-de.sociocracy30.org>.

Rückmeldungen über Auswirkungen (Feedbackprozesse)

Rückmeldungen (Feedback) sind Botschaften einer Person an eine andere Person oder Struktur, welche Auswirkungen bestimmte Handlungen oder Nicht-Handlungen rückblickend auf sie hatten - angenehme Auswirkungen wie auch unangenehm Auswirkungen. Jedes Mitglied des Wandelbündnisses wird gebeten, Rückmeldungen zu geben. Die Rückmeldung (Feedback) erfolgt an jene, die handelten bzw. nicht-handelten. Rückmeldungen (Feedback) zu geben folgt dem Prinzip der kontinuierlichen Verbesserung, denn es gibt den Empfänger*innen ggf. erst die notwendige Information, um eine Situation neu zu verstehen und lernen zu können. Nimm dabei möglichst Bezug auf Vereinbarungen, Basisprinzipien sowie persönliche Annahmen und Erwartungen.

Fällt es dir schwer, einer bestimmten Person oder einer Person in einer bestimmten Situation, eine Rückmeldung zu geben, gehe in einen vertraulichen Beratungsprozess mit einer anderen Person, um herauszufinden, was dir helfen kann, die Rückmeldung zu geben.

Im Anhang befindet sich ein Feedbackleitfaden. Er kann jederzeit durch vom Ko-Kreis beauftragte Zuständige verändert werden.

Hast du den Eindruck,

- nicht gehört oder verstanden zu werden, obwohl dir dies weiterhin wichtig ist, oder
- dass deine Anliegen, damit es gut & sicher genug für jetzt ist, nicht ausreichend integriert werden

dann stehst du in einem Konflikt mit einer Person, einem Kreis, einem Prozess oder sonstigen Strukturen des Wandelbündnisses. Siehe dazu den Abschnitt "Konflikttransformation".

Rückmeldungen (Feedback) an Personen sind zwischenmenschlicher Natur - deren Ursachen aber in fehlenden expliziten Vereinbarungen liegen können. Denn: Rückmeldungen (Feedback) an (fehlende) Vereinbarungen wie Strukturen & Prozesse sind struktureller Natur.

Konflikttransformation

Ein **Konflikt** ist die Kollision von Handlungsstrategien, durch die sich mindestens ein Mensch in seinen Vorhaben eingeschränkt sieht. Jedes Mitglied des Wandelbündnisses ist verpflichtet, Konflikte anzusprechen oder zumindest auf eine Ansprache von Konflikten hinzuwirken:

- gegenüber Konfliktbeteiligten - wenn es sich sicher & angenehm genug anfühlt, dies zu tun
- gegenüber vom Wandelbündnis geschaffenen, vertraulich agierenden Strukturen zur Konfliktbegleitung - wenn es sich sicher & angenehm genug anfühlt, dies zu tun
- gegenüber einer vertrauten Person im Wandelbündnis in einem vertraulichen Beratungsprozess

Die Nichtbearbeitung von Konflikten kann Personen oder dem Wandelbündnis und seinen Vorhaben schaden bzw. wertvolle Potenziale unentdeckt lassen. Das Prinzip der Langsamkeit ist geboten.

Konflikte sind zwischenmenschlicher Natur.

Ausgleich impliziter Machthierarchien

Im Laufe der Geschichte der Menschheit und damit einhergehender Verbreitung von Angst voreinander bzw. davor, dass zu wenig für alle da ist, haben sich innerhalb der Menschheit implizite Machthierarchien gebildet (z.B. systemische Machtungleichgewichte zwischen den Geschlechtern, Ethnien, Gesellschaftsschichten usw.). „Implizit“ heißt hierbei, dass wir diese Hierarchie nie im Konsent vereinbart haben.

Der Begriff **Macht** steht hier als Möglichkeit, Ressourcen zu bewegen bzw. überhaupt Zugriff/Zugang auf Ressourcen zu haben (z.B. auf Ressourcen des Wandelbündnisses, Gesprächsraum in Gruppe einzunehmen, usw.).

Die Stellung in der impliziten Hierarchie ist sehr stark an Identitätsmerkmale (wie Geschlecht, Hautfarbe etc.) gebunden - oft aber auch an kontextuelle Umstände (z.B. wie lange schon jemand in einem Projekt dabei ist, wie eine Person die anderen kennt, usw.).

Je höher eine Person in der impliziten Hierarchie steht, desto mehr implizite Macht wird ihr (unbewusst) von allen Beteiligten zugesprochen, ohne dass sie ausdrücklich das Mandat in Form von z.B. einer Rolle für mehr Macht hat. Menschen an der Spitze dieser impliziten Hierarchie fällt es leichter als Menschen in unteren Bereichen der Hierarchie, sich durchzusetzen, für alle hörbar zu sein, sich mit ihrer Meinung zu äußern, Vorschläge einzubringen usw. Je weiter ein Mensch in unteren Bereichen der impliziten Hierarchie steht, desto mehr ist sie*er (unbewusster, unsichtbarer) Unterdrückung und Gewalt ausgesetzt.

(Unbewusste) Machtzusprüche seitens der Gesellschaft / der Menschen des Wandelbündnisses anhand von Identitätsmerkmalen (u.a. Geschlecht, Hautfarbe, Körpergröße, ...) oder aus kontextuellen Gründen (z.B. länger dabei als andere) nennen wir **Privilegien**.

Kein Mensch in dieser impliziten Hierarchie ist verantwortlich für ihren*seinen Platz darin. Allerdings macht diese implizite Hierarchie es uns im Wandelbündnis schwer oder gar unmöglich, tatsächlich auf Augenhöhe zusammenzuarbeiten - denn die dazugehörigen Sozialisierungen und Traumata sind Jahrtausende alt. Wir reproduzieren diese implizite Hierarchie oft ungewollt in unserem Handeln. Unsere Vereinbarungen im Wandelbündnis versuchen diese Machtungleichheiten bestmöglich abzufedern. Doch das reicht bei Weitem nicht aus, um für Entscheidungen auf Augenhöhe zu sorgen.

Da die Thematik zu groß ist, um im Wandelbündnis einmalig und abschließend bearbeitet zu werden, ist sie eine uns ständig begleitende Thematik. Sie im Auge zu behalten, bedeutet, die Wurzeln der Herausforderungen in der Welt, die wir transformieren wollen, im Wandelbündnis selbst bewusst und aktiv anzugehen.

Jedes Mitglied des Wandelbündnisses wird deshalb gebeten, sich eigener Privilegien so bewusst wie möglich zu sein und Möglichkeiten zu erörtern, wie es in der Zusammenarbeit im Wandelbündnis Menschen mit weniger Privilegien unterstützen kann, um die Potenziale des Wandelbündnisses so vollumfänglich wie möglich zur Entfaltung zu bringen. Das Wandelbündnis versucht bestmöglich, Unterstützungsangebote diesbezüglich bereit zu stellen.

Themen rund um implizite Machthierarchien sind zwischenmenschlicher Natur. Sie gehen oft mit traumatischen Erfahrungen einher und sind deshalb sehr sensibel zu behandeln.

Weitere Basisvereinbarungen

Kernstrukturen & -prozesse des Wandelbündnisses

Die Kernstrukturen & -prozesse des Wandelbündnisses stellen einerseits die Schnittstelle zu in der Satzung des Wandelbündnisses definierten Strukturen dar (z.B. Vorstand). Andererseits sind sie die Ankerstrukturen, aus denen heraus sich weitere Strukturen organisch entfalten dürfen.

Grundsätzliches

Alle Organe sind angehalten, alles Grundsätzliche in dem Ko-Kreis angehörenden Projekten oder Projektkreisen mit dem Projektziel "Vorschlag zu Umgang mit Grundsatzfrage XY liegt vor" erarbeiten zu lassen, der seinerseits Vorschläge für die jeweils zuständigen Organe erstellt. Strategisch und grundsätzlich ist alles, was die künftige Ausrichtung oder die Außenwirkung des Wandelbündnisses betrifft.

Lenkungskreis

Der Lenkungskreis vertritt die Mitglieder zwischen den Mitgliederversammlungen.

Er hat drei Aufgaben:

- Delegation operativer Aufgaben an die operativen Organe (bspw. Geschäftsführung, Ko-Kreis, Vorstand)
- Kontrollfunktion für die operativen Organe
- Impulse und Inspirationen für die Weiterentwicklung des WaBü geben (Strategisches + Grundsätzliches)

Der Lenkungskreis hat außerhalb der MV das Letztentscheidungsrecht.

Die MV beauftragt den Lenkungskreis mit der Ausarbeitung der GFO. Es obliegt dem Lenkungskreis, die Durchführung an eins der operativen Organe zu delegieren.

Der Lenkungskreis übernimmt Vorstandsverantwortung. Er ist dafür verantwortlich, einen Prozess "Vorgehen im Fall gemeinsamer Haftung" (inklusive Haftungsfreistellung für den Vorstand) zu verfassen und entsprechend der Bedürfnisse der Mitglieder in Lenkungskreis und Ko-Kreis aktuell zu halten. Er realisiert die den Lenkungskreis betreffenden Vereinbarungen im Abschnitt "Übernahme der Vorstandsverantwortung".

Jede angeschlossene Organisation (egal ob juristisches Mitglied oder an das Mutterschiff angedockt) kann in den Lenkungskreis 1 Person entsenden (bei am Mutterschiff angedockten Organisationen ein Mitglied des Wandelbündnisses). Ebenso kann der Lenkungskreis 1 Person in die jeweilige Organisation entsenden.

Fernbleiben vom Lenkungskreis seitens einer Organisation oder in einer Organisation seitens des Lenkungskreises ist gleichbedeutend mit dem Vertrauen und damit Mittragen von dort jeweils gefällten Entscheidungen.

Bis zu 5 Mitglieder aus der Gruppe der individuellen Mitglieder des Wandelbündnisses können am Lenkungskreis teilnehmen. Gibt es dafür mehr Bewerber*innen als Plätze, wird eine Wahl nach Basisprozess angewandt - jedes Jahr neu.

Außerdem sind vom Lenkungskreis in Standardrollen gewählte Menschen Teil des Lenkungskreises. Ihre inhaltliche Mitarbeit (Durchführungsebene) beschränkt sich auf ihre Verantwortungsbereiche. Die Mitgestaltung bei strukturellen Entscheidungen ist nur dann möglich, wenn eine anstehende Entscheidung den eigenen Verantwortungsbereich berührt.

Der Lenkungskreis trifft sich mindestens alle 3 Monate. Generell aber so oft, wie er es selbst benötigt. Bei Kontroversen über Frequenz oder nächste Termine und einem Fehlschlagen der Integration aller Perspektiven entscheidet der Weg des geringsten Widerstandes des Lenkungskreises (Systemisches Konsensieren).

Der Ko-Kreis ist ein Teilkreis des Lenkungskreises. Er entsendet eine*n Koordinator*in in den Ko-Kreis und empfängt eine*n Botschafter*in aus dem Ko-Kreis.

In einer jährlichen Sitzung zur Finanzierung des Wandelbündnisses, tagt der Lenkungskreis zwischen Mitte November und Mitte Dezember zu folgenden Fragen:

- Werden existenziell sichernde Finanzbedarfe ausreichend gedeckt sein?
- Wollen wir darüber hinaus etwas tun, um für mehr finanzielle Ressourcen zu sorgen?

Dazu gibt es jeweils Informationsrunden, Runden zur Generierung von Vorschlägen und schließlich eine Konsententscheidung. Alle Kreise des Wandelbündnisses sind aufgefordert, Finanzbedarfe bis spätestens zu dieser Sitzung beschlossen und ihren jeweiligen Ursprungskreis darüber informiert zu haben.

Koordinierungs-Kreis (Ko-Kreis)

Höchster Sinn & Zweck: Operatives Tagesgeschäft des Wandelbündnisses befindet sich im Fluss

Verantwortlichkeiten:

- Koordination des Tagesgeschäftes zwischen Vorstand, der Geschäftsführung sowie seinen Teilkreisen
- klärt in einer Rolle "Vorstand", welche Verantwortlichkeiten der Vorstand aus innerer Sicht tatsächlich hat
- klärt in einer Rolle "Vorstandsbevollmächtigte*r" mit höchstem Sinn&Zweck "Rechtliche Handlungen, die Legitimation durch den Vorstand benötigen, werden umgesetzt" konkrete Verantwortlichkeiten all jener, die über Vorstandsvollmachten verfügen
- sorgt für eine gültige Vermögensschutzversicherung des satzungsgemäßen Vorstands
- sorgt für Wirkfähigkeit von Strukturen und Prozessen zur Begleitung des Beirats
- sorgt für Wirkfähigkeit von Projekten oder Projektkreisen zu Grundsätzlichem / Grundsatzfragen
- legt alle strategisch und grundsätzlich relevanten Entscheidungen dem Lenkungskreis und Beirat zur Gegenprüfung vor

- sorgt für Wirkfähigkeit eines Kreises "**Mutterschiff**", in dem die Funktionen, die den an das Wandelbündnis angedockten Initiativen angeboten werden, strukturiert und ggf. umgesetzt werden
- sorgt für Wirkfähigkeit von Strukturen und Prozessen zur Konfliktbegleitung innerhalb des Wandelbündnisses, die Differenzen in einem vertraulichen und sicheren Rahmen für alle Beteiligten in neue Potenziale wandelt
- sorgt für Wirkfähigkeit von Strukturen und Prozessen zur Bewusstseinsbildung und ggf. konkreten Maßnahmen zum Ausgleich impliziter Machthierarchien
- realisiert die den Ko-Kreis betreffenden Vereinbarungen im Abschnitt "Übernahme der Vorstandsverantwortung"
- schafft eine Rolle "Koordination von Regional- und Themengruppen", um Regional- und Themengruppen wie im entsprechenden GFO-Abschnitt betreuen zu können
- sorgt für Wirkfähigkeit von Strukturen und Prozessen zur Realisierung von betreffenden Vereinbarungen im Abschnitt "Finanzierung von Wandelbündnis-Aktiven"

Besonderheiten:

- Teilkreis des Lenkungskreises
- Der Ko-Kreis übernimmt Vorstandsverantwortung
- Der Vorstand ist Teil des Ko-Kreises

Jedes Mitglied des Wandelbündnisses kann im operativen Bereich des Wandelbündnisses aktiv sein (sprich, im Ko-Kreis, seinen Rollen, Projekten, Teilkreisen usw.), es sei denn ein anderes Mitglied hat einen Einwand dagegen. In letzterem Fall wird ein Konfliktprozess zwischen beiden Mitgliedern angestoßen. Der Ko-Kreis hat das Letztentscheidungsrecht, welches er delegieren kann. Kreise können inaktive Mitglieder nach 4 Wochen ohne Rückmeldung auf eine Frage seitens der Koordination des Kreises zur Aktivität des Mitglieds aus ihren Kommunikationskanälen entfernen.

Übergabe der Vorstandsverantwortung

Mindestens zwei Drittel der Mitglieder des Lenkungskreises sowie des Ko-Kreises unterzeichnen nach frühestens 6 Monaten und spätestens einem Jahr ihrer Mitarbeit die "Erklärung zur Übernahme der Vorstandsverantwortung" und übernehmen ab diesem Zeitpunkt Vorstandsverantwortung. Das heißt, sie tragen die rechtlichen Konsequenzen der Entscheidungen ab dem Zeitpunkt der Übernahme der Vorstandsverantwortung mit - egal, ob zur jeweiligen Entscheidung anwesend oder abwesend. Der satzungsgemäße Vorstand trägt diese Entscheidungen nur dann ebenfalls mit, wenn er selbst die "Übernahme der Vorstandsverantwortung" unterzeichnet.

Das „Vorgehen im Fall gemeinsamer Haftung“ beschreibt, was das im Haftungsfall bedeutet. Kreismitglieder, die aus dem Ko- oder Lenkungskreis ausscheiden, haften mit sofortiger Wirkung nicht mehr für Entscheidungen, die dort getroffen werden. 1 Jahr nach dem Ausscheiden haften sie außerdem nicht mehr für Entscheidungen, die sie damals mitgetragen haben.

Der satzungsgemäße Vorstand erklärt sich bereit, ausschließlich im Rahmen der vom Ko-Kreis geformten Rolle "Vorstand" zu agieren. Alle Vorstände unterzeichnen dazu die "Erklärung zur Übergabe der Vorstandsverantwortung". Andere Rollen, die sie übernehmen, können sie - wie alle anderen auch - zusätzlich ausüben.

Kreismitglieder des Lenkungs- sowie Ko-Kreises, die Vorstandsverantwortung übernehmen, sollten dafür sorgen, dass möglichst viele davon auch als satzungsgemäße Vorstände gewählt werden, um Deckung zwischen äußerer rechtlicher Situation und interner Vereinbarungssituation so hoch wie möglich zu halten.

Vorstandsvollmachten jeglicher Art werden ausschließlich an Zuständige der Rolle "Vorstandsbevollmächtigte*r" im Ko-Kreis vergeben. Die Rolle hat den höchsten Sinn & Zweck, rechtliche Handlungen umzusetzen, die Legitimation durch den Vorstand benötigen. Konkrete Verantwortlichkeiten regelt der Ko-Kreis.

Erklärung zur Übergabe der Vorstandsverantwortung

Hiermit erkläre ich mich bereit, bzgl. meiner Vorstandsfunktion von nun an ausschließlich im Rahmen der vom Ko-Kreis geformten Rolle "Vorstand" zu agieren.

Erklärung zur Übernahme der Vorstandsverantwortung

Hiermit erkläre ich mich bereit, von nun an, gemeinsam mit allen anderen Mitgliedern des Lenkungskreises sowie Ko-Kreises, die rechtlichen Konsequenzen unserer Entscheidungen mit zu tragen. Ich bin mit dem "Vorgehen im Fall gemeinsamer Haftung" sowie der Satzung, der GFO und den aktuellen Strukturen & Prozessen im Lenkungs- und Ko-Kreis einverstanden. Ich erkläre mich bereit, aktiv für Veränderung zu sorgen, falls ich damit einmal nicht mehr einverstanden bin. Solange ich nicht aktiv für Veränderung Sorge, gilt mein Einverständnis.

Vorgehen im Fall gemeinsamer Haftung

Die Vereinbarung zum Vorgehen im Fall gemeinsamer Haftung geht davon aus, dass stets eine gültige Versicherung zum Vermögensschutz des satzungsgemäßen Vorstands vorliegt.

- Im Haftungsfall wird zunächst mit maximaler Unterstützung aller Mitglieder mit Vorstandsverantwortung ermittelt, ob auch aus Sicht des Wandelbündnis e.V. ein Schaden vorliegt.
- Ist dies der Fall, kommen alle Mitglieder mit Vorstandsverantwortung zu einem Wir-Gespräch zusammen, um die emotionalen Auswirkungen der Haftungssituation gemeinsam zu tragen - dabei geht es ausschließlich um die Akzeptanz der Situation, noch nicht die Frage darum, wie es dazu kam.
- Es wird ein Projekt im Ko-Kreis erstellt mit dem Projektziel "Entscheidungsgeschichte des Haftungsfalls XY ist intern klar".
- In diesem Projekt wird ermittelt, welche Entscheidungen in der Entscheidungskette zum Schaden beigetragen haben könnten. Es wird ermittelt, welche davon im Rahmen der zum Zeitpunkt der Entscheidungen gültigen GFO sowie Strukturvereinbarungen stattgefunden haben.
- Im Normalfall haften alle Mitglieder, die Vorstandsverantwortung übernommen haben, zu gleichen Teilen. Nur bei grob fahrlässigem Handeln außerhalb der jeweils gültigen (explizit dokumentierten) Vereinbarungen, mit großem Eigenanteil an der Entscheidungsgeschichte

des Haftungsfalls, haften alle Einzelpersonen, die die Entscheidungen getroffen haben - dazu gehört auch das Zurückhalten von Einwänden oder das Nicht-Ansprechen von Konflikten.

Initiativen & Töchter

Eine **Initiative** ist eine Einzelperson oder eine Gruppe von Menschen, die eine zum Memorandum of Understanding konforme Vision verfolgt, und dabei mit eigenständiger Organisationsform, und ohne eigene Rechtsform die Angebote des Mutterschiffes nutzt.

Eine **Tochter** ist ein Teil des Wandelbündnis e.V., der mit eigener Rechtsform Aufgaben des Wandelbündnisses übernimmt. Alle Töchter werden als Teilkreise direkt an den Ko-Kreis angegliedert, um operative, strukturelle sowie rechtliche Absprachen nah beieinander durchführen zu können. Töchter strukturieren sich gemäß den Vorgaben der GFO. Davon abweichende Vereinbarungen treffen sie im Ko-Kreis (= strukturelle Ebene).

Regional- und Themengruppen

Gruppen, die das Wandelbündnis in einer Region vertreten wollen (**Regionalgruppen**) oder zu einem Thema im Wandelbündnis aktiv werden wollen (**Themengruppen**), melden ihr Interesse bei der Rolle "Koordination für Regional- und Themengruppen" an. die Zuständigen dieser Rolle, stellen ein Prozess zur Aufnahme ins Wandelbündnis bereit - ebenso einen Prozess zur Ausscheidung aus dem Wandelbündnis. Die Zuständigen der Rolle "Koordination für Regional- und Themengruppen" bringen die Bedürfnisse der Regional- und Themengruppen in ihren Kreis ein, um ihre Anliegen dort zu vertreten und für ihre Bedürfnisse zu sorgen.

Finanz- & Beitragsordnung

Finanzbedarfe & Budgets

Der **Finanzbedarf** eines Verantwortungsbereiches oder Projektes ist die Zusammenfassung seiner benötigten Geldmittel. Finanzbedarfe können einmalig oder wiederkehrend sein. **Wiederkehrende Finanzbedarfe** werden in einer festgelegten Frequenz (z.B. monatlich) immer wieder benötigt. **Einmalige Finanzbedarfe** werden nur einmalig benötigt und müssen bei wiederholtem Bedarf neu beantragt werden. Der **Finanzbedarf eines Kreises** ergibt sich aus der Summe der Finanzbedarfe aus seinen Rollen, Teilkreisen und Projekten.

Jedes Kreismitglied kann Finanzbedarfe von Rollen und Projekten aufzeigen bzw. anmelden, indem es eine Konsentscheidung anstößt und darin den Finanzbedarf als Vorschlag samt Treiber einbringt. Nach einem Beschluss wird der Finanzbedarf in der Dokumentation der Vereinbarungen des Kreises dem entsprechenden Verantwortungsbereiches oder Projektes zugeordnet - der Treiber wird ebenfalls dort dokumentiert.

Finanzbedarfe können als **existenzsichernd** markiert werden, um anzuzeigen, dass die Existenz des Wandelbündnisses gefährdet ist, sollte dieser Bedarf nicht gedeckt werden. Ob ein Finanzbedarf **existenzsichernd** ist oder nicht, ist ebenfalls Gegenstand der Konsentscheidung.

Ändern sich die Finanzbedarfe eines Kreises, informiert die*der Koordinator*in seinen Ursprungskreis darüber - samt Angabe neuer bzw. veränderter dazugehöriger Treiber und existenzsichernder Anteile.

Das **Budget** eines Verantwortungsbereiches oder Projektes ist die Zusammenfassung seiner zur Verfügung stehenden Geldmittel. Budgets können von den jeweils Zuständigen ohne weitere Rücksprache, mit Rückhalt des zugehörigen Kreises, im Sinne der dazugehörigen Treibers, ausgegeben werden. Budgets können einmalig oder wiederkehrend sein. Ein **Kreisbudget** ist das Budget, das einem Kreis zugeteilt wurde.

Alle Geldmittel, die das Wandelbündnis ohne explizite Zweckbindung zur Verfügung hat, bilden in ihrer Summe automatisch das Kreisbudget des Ko-Kreises. Geldmittel mit expliziter Zweckbindung werden einem entsprechenden Verantwortungsbereich als Budget zugeführt.

Hat ein Kreis ein Kreisbudget zur Verfügung, kann jedes Kreismitglied eine Freigaberunde anstoßen. Eine **Freigaberunde** ist eine Konsententscheidung zur Verteilung oder Umverteilung zur Verfügung stehender Geldmittel auf Finanzbedarfe.

Die Nutzung von Geldmitteln aus anderen Quellen als dem Kreisbudget des Ko-Kreises ist uneingeschränkt möglich (z.B. projekteigene Spendensammlung zur Deckung der Finanzbedarfe eines Projektes).

Finanzbedarfs- und Budgetentscheidungen sind inhaltlicher Natur (= Durchführungsebene).

Beitragsordnung

Lösungskriterien für die folgende Beitragsordnung sind:

- Organisationen und individuelle Mitglieder geben nur, was sie geben können und wollen (Basisprinzip der Freiwilligkeit)
- die Beitragsordnung ist möglichst einfach gehalten
- es ist für alle angeschlossenen Organisationen und individuellen Mitglieder einfach festzustellen,
 - was die Erhaltung der Existenz des Wandelbündnisses braucht (= welche Treiber zur Erhaltung dessen Existenz versorgt werden müssen)
 - was es darüber hinaus braucht, um die Ziele des Wandelbündnisses "gut und sicher genug für jetzt" erreichen zu können

Beitragsordnung für individuelle Mitglieder

Individuelle Mitglieder des Wandelbündnisses haben folgende Optionen - weder die Wahl der Option noch die Beitragshöhe wird im Wandelbündnis transparent gemacht.

- 60€ Jahresbeitrag oder mehr
- ein beliebiger Jahresbeitrag von 0€ - 59€, wenn die Erhaltung der eigenen Existenz und Wirkfähigkeit in der Welt keinen Jahresbeitrag von 60€ zulässt (ohne weitere Begründung möglich)
- die Möglichkeit, sich von anderen individuellen Mitgliedern des Wandelbündnisses zur eigenen Lebens- und Wirkausrichtung und damit einhergehenden Finanzstrategien beraten

zu lassen (bei voller Eigenverantwortung für die selbstgewählten Strategien nach Beratungen)

Beitragsordnung für angeschlossene Organisationen

Die Beiträge von Organisationen des Wandelbündnisses (sowohl juristische Mitglieder als auch an das Mutterschiff angedockte Initiativen) werden für alle Mitglieder des Wandelbündnisses transparent gemacht - samt der von ihnen gewählten Option wie folgend erläutert:

- Option 1: Jahresbeitrag in Höhe von 3% des jährlichen Umsatzes und gern mehr
- Option 2: ein beliebiger Jahresbeitrag von 0€ - 3% des jährlichen Umsatzes der eigenen Organisation, wenn die Erhaltung der eigenen Existenz und Wirkfähigkeit in der Welt keinen Jahresbeitrag von 3% des jährlichen Umsatzes der eigenen Organisation zulässt (ohne weitere Begründung möglich)
 - mit Wahl dieser Option bietet eine Organisation an, für eine Beratung ihrer Finanzsituation durch Mitglieder des Wandelbündnisses offen zu sein, um
 - ihre Organisation ggf. dadurch in ihrer Wirksamkeit noch effektiver ausrichten zu können
 - die Synergie mit anderen Wandelbündnismitgliedern zu erhöhen
 - die finanziellen Ressourcen durch z.B. Synergieeffekte einzusparen oder deren Umfang zu erhöhen
 - beratende Mitglieder des Wandelbündnisses sagen zu, bei einer solchen Beratung folgende Kriterien zu beachten:
 - zunächst steht der Fokus auf dem Verständnis der Vision, den Zielen und der Situation der Organisation - weit bevor finanzielle Aspekte betrachtet werden
 - die Beratung zur Finanzsituation hat die effektive Erreichung der Visionen und den Ziele der angeschlossenen Organisation zum Ziel - nicht z.B., ob höhere Beiträge für das Wandelbündnis möglich sind (auch wenn das eine Konsequenz der Beratung sein kann)
 - die Organisation behält die volle Eigenverantwortung für die selbstgewählten Strategien nach Beratungen; setzt also Veränderungen ihrer Strategien nur nach dem Basisprinzip der Freiwilligkeit um und ignoriert gerne Beratungsaspekte, die nicht stimmig zur eigenen Organisation passen

Alle Organisationen sagen zu, bereit für Gespräche und ggf. Konfliktprozesse innerhalb des Wandelbündnisses zu sein, sollte ein Mitglied des Wandelbündnisses mit gewählten Optionen und daraus resultierenden Beitragshöhen unzufrieden sein oder damit gar im Konflikt stehen.

Finanzierung von Wandelbündnis-Aktiven

Das Wandelbündnis finanziert seine Aktiven entsprechend der finanziellen Möglichkeiten des Wandelbündnisses. **Aktive** sind Mitglieder des Wandelbündnisses, die permanent oder gelegentlich Rollen im Wandelbündnis ausfüllen oder Projekten angehören. Priorität bei der Finanzierung haben jene, die existenzsichernde Rollen ausfüllen. Alle anderen Aktiven werden gleichermaßen anteilig entsprechend ihres Bedarfes versorgt - je nach Verfügbarkeit an finanziellen Ressourcen.

Zur Ermittlung der Bedarfe gehen alle Aktive in eine Selbstreflektion und beantworten für sich folgende Fragen:

- Welches ist die größte Vision von meinem Leben, deren Vorstellung mich zutiefst mit Glück erfüllt? Welche Potenziale möchte ich zur Entfaltung bringen? Welche Potenziale möchte ich im Wandelbündnis zur Entfaltung bringen?
- Wo stehe ich derzeit in meinem Leben?
- Was brauche ich / Was sind meine Strategien, um meine Vision so umfänglich wie möglich Realität werden zu lassen?
- Welche (monatlichen) finanziellen Bedarfe ergeben sich daraus, um
 - meine Existenz zu sichern?
 - frei und entspannt im Wandelbündnis zu wirken? (**Wandelbündnis-Wirkbedarf**)
 - frei und entspannt in der Welt zu wirken?
 - die Strategien zur Erfüllung der Vision gänzlich zu finanzieren?
- Welche Einnahmen fließen bereits zu mir, die stimmig zu meiner größten Lebensvision passen? (**Gern-Einkommen**)
- Welche Möglichkeiten für zusätzliche Einnahmen, die zu meiner größten Lebensvision stimmig passen, sehe ich außerdem?

Haben Aktive diese Fragen für sich beantwortet, laden sie vier weitere Aktive zu einer Wir-Besprechung ein, mit denen sie im Wandelbündnis eng zusammenarbeiten. Gemeinsam schauen sie auf die Antworten und reflektieren sie. Nur die Person, um die es geht, kann dabei in voller Selbstbestimmtheit Änderungen der eigenen Antworten vornehmen. Gemeinsam bewegen sie die Antworten solange, bis alle die Antworten mit einem Wohlgefühl mittragen können. Ist dies der Fall, wird die Differenz zwischen Gern-Einkommen und Wandelbündnis-Wirkbedarf der*des Aktiven ab nun entsprechend der verfügbaren Ressourcen finanziert. Diese beiden Beträge, sowie die Namen jener Aktiven, die die Antworten mittragen, werden im Wandelbündnis transparent gemacht.

Jederzeit können Aktive Änderungen vornehmen, indem sie den Prozess neustarten. Dazu reicht es, die Änderungen zunächst schriftlich an die vier Aktiven zu senden, die in der vorherigen Wir-Besprechung zugegen waren. Sind die Änderungen für alle okay, und wünscht sich niemand eine Wir-Besprechung dazu, sind die Änderungen beschlossen.

Im Falle von Konflikten, sollten Konfliktgespräche zwischen den Beteiligten stattfinden. Als Ergebnis werden die Antworten ggf. angepasst. Der Ko-Kreis hat das Letztentscheidungsrecht.

Gibt es zu wenig finanzielle Ressourcen für die Finanzierung existenzsichernder Rollen, berät der Ko-Kreis über Lösungen und trifft eine Entscheidung zur Verteilung unter Zuständigen dieser Rollen.

Auszahlungen gibt das Wandelbündnis um den 20. eines jeden Monats in Auftrag. Das Wandelbündnis wählt dabei die jeweils stimmigsten rechtlichen Rahmenbedingungen für die Auszahlung an Aktive (z.B. Rechnung, Anstellung, Ehrenamtspauschale, etc.).

Wie genau wird das Budget zur Versorgung von Aktiven verteilt?

Beispiel: Nehmen wir mal an, es gibt im aktuellen Monat 10.000€ zur Versorgung von Aktiven zu verteilen. In der folgenden Reihenfolge fließt das Geld:

1. Wandelbündnis-Wirkbedarf von Aktiven in existenzsichernden Rollen - 2.400€ (Bedarf zu 100% gedeckt)
2. Wandelbündnis-Wirkbedarf weitere Aktive - 7.600€ (Bedarf zu 80% gedeckt)
 - die 10.000€ sind jetzt erschöpft
 - da die noch übrigen 7.600€ nicht ausreichen, um den vollen Wandelbündnis-Wirkbedarf aller Aktiven zu decken, erhalten alle Aktiven, die hier noch Versorgung brauchen, den gleichen prozentualen Anteil bzgl. der Differenz zwischen ihrem Gern-Einkommen und ihrem Wandelbündnis-Wirkbedarf (in diesem Beispiel jeweils 80%)
3. [optional] Sparen Wirkbedarfssicherungsfond für 6 Monate
4. [optional] Weltwirkbedarf Aktive
5. [optional] Vollvisionsbedarf Aktive

Der Abschnitt "Finanzierung von Wandelbündnis-Aktiven" ist inspiriert und getragen aus der Erfahrung des Projektes "Mutual Support Communities" <http://entfaltungsnetz.kooptimus.de/>.

Anhang

Feedback-Leitfaden

1. Vor dem Feedback - Selbstempathie: Wie geht's mir selbst mit der Situation, zu der ich Feedback geben möchte? Was ist mir wichtig? (Klarheit finden und dadurch emotionale Ladung abbauen)
2. Frage, ob Person gerade Feedback empfangen kann oder will bzw. wann sie bereit ist, sich dafür Zeit zu nehmen
3. Bei Beobachtung beginnen: Schildere der Person die Handlung bzw. die Geschichte der Handlungen aus deiner Sicht (möglichst neutral und ohne Wertungen - es geht darum, einen gemeinsamen Startpunkt zu haben)
4. Empathie für die Person: Erläutere der Person, was ihr vermutet, welche positive Motivation sie hatte, die sie durch ihre Handlung erreichen wollte.
5. Schildere, welche Auswirkung die Handlung auf dich hatte, oder schildere Beobachtungen, welche Auswirkung die Handlung auf andere hatte
6. Ggf. eine Bitte anschließen; oder eine Einladung, gemeinsam nach möglichen Veränderungen in der Zukunft zu schauen

Glossar der Begriffsdefinitionen

- Aktive / Wandelbündnis-Aktive - Weitere Basisvereinbarungen des Wandelbündnisses > Finanz- & Beitragsordnung > Finanzierung von Wandelbündnis-Aktiven
- Allgemeine Besprechung - Basisprozesse des Wandelbündnisses > Kreisbesprechungen
- Basisprinzip - Begriffsdefinitionen
- Basisprozess - Begriffsdefinitionen
- Basisstruktur - Begriffsdefinitionen
- Basisvereinbarung - Begriffsdefinitionen
- Bedenken - Basisprozesse des Wandelbündnisses > Konsententscheidung > Bedenken
- Beirat - Siehe Satzung des Wandelbündnisses
- Beratungsprozess - Basisprozesse des Wandelbündnisses > Beratungsprozess
- Botschafter*in - Basisstrukturen des Wandelbündnisses > Notwendige Standardrollen in Kreisen
- Budget - Weitere Basisvereinbarungen des Wandelbündnisses > Finanz- & Beitragsordnung > Finanzbedarfe & Budgets
- Durchführung - Basisprozesse des Wandelbündnisses > Kreisbesprechungen
- einmalig (Finanzbedarf / Budget) - Weitere Basisvereinbarungen des Wandelbündnisses > Finanz- & Beitragsordnung > Finanzbedarfe & Budgets
- Einwand - Basisprozesse des Wandelbündnisses > Konsententscheidung > Einwände
- existenzsichernd (Finanzbedarf) - Weitere Basisvereinbarungen des Wandelbündnisses > Finanz- & Beitragsordnung > Finanzbedarfe & Budgets
- existenzsichernd (Rolle) - Basisstrukturen des Wandelbündnisses > Rollen

- Feedback - Basisprozesse des Wandelbündnisses > Rückmeldung (Feedback)
- Finanzbedarf - Weitere Basisvereinbarungen des Wandelbündnisses > Finanz- & Beitragsordnung > Finanzbedarfe & Budgets
- Freigaberunde - Weitere Basisvereinbarungen des Wandelbündnisses > Finanz- & Beitragsordnung > Finanzbedarfe & Budgets
- Gern-Einkommen - Weitere Basisvereinbarungen des Wandelbündnisses > Finanz- & Beitragsordnung > Finanzierung von Wandelbündnis-Aktiven
- Geschäftsführung - Siehe Satzung des Wandelbündnisses
- Geschäfts- und Finanzordnung (GFO) - Das Dokument, das du gerade liest.
- Grundsätzliches - Weitere Basisvereinbarungen des Wandelbündnisses > Kernstrukturen und -prozesse des Wandelbündnisses > Grundsätzliches
- Höchster Sinn&Zweck - Basisstrukturen des Wandelbündnisses > Verantwortungsbereiche
- Initiative - Weitere Basisvereinbarungen des Wandelbündnisses > Kernstrukturen und -prozesse des Wandelbündnisses
- Koordinierungs-Kreis (Ko-Kreis) - Weitere Basisvereinbarungen des Wandelbündnisses > Kernstrukturen und -prozesse des Wandelbündnisses > Koordinierungskreis (Ko-Kreis)
- Konflikt - Basisprozesse des Wandelbündnisses > Konflikttransformation
- Konsent - Basisprinzipien des Wandelbündnisses
- Konsententscheidung - Basisprozesse des Wandelbündnisses > Konsententscheidung
- Koordinator*in - Basisstrukturen des Wandelbündnisses > Notwendige Standardrollen in Kreisen
- Kernprozess - Weitere Basisvereinbarungen des Wandelbündnisses > Kernstrukturen und -prozesse des Wandelbündnisses
- Kernstruktur - Weitere Basisvereinbarungen des Wandelbündnisses > Kernstrukturen und -prozesse des Wandelbündnisses
- Kreis - Basisstrukturen des Wandelbündnisses > Kreise
- Kreisbesprechung - Basisprozesse des Wandelbündnisses > Kreisbesprechungen
- Kreisbudget - Weitere Basisvereinbarungen des Wandelbündnisses > Finanz- & Beitragsordnung > Finanzbedarfe & Budgets
- Kreismitglied - Basisstrukturen des Wandelbündnisses > Kreise
- Kreisvereinbarung - Basisstrukturen des Wandelbündnisses > Kreisvereinbarungen
- Lenkungskreis - Weitere Basisvereinbarungen des Wandelbündnisses > Kernstrukturen und -prozesse des Wandelbündnisses > Lenkungskreis
- Lösungskriterien - Basisstrukturen des Wandelbündnisses > Treiber
- Macht - Basisprozesse des Wandelbündnisses > Ausgleich impliziter Machthierarchien
- Mitglied eines Kreises - Basisstrukturen des Wandelbündnisses > Kreise
- Mitgliederversammlung (MV) - Siehe Satzung des Wandelbündnisses
- Mutterschiff - Weitere Basisvereinbarungen des Wandelbündnisses > Kernstrukturen und -prozesse des Wandelbündnisses > Koordinierungskreis (Ko-Kreis)
- Moderator*in - Basisstrukturen des Wandelbündnisses > Empfohlene Standardrollen
- Notwendige Standardrolle - Basisstrukturen des Wandelbündnisses > Notwendige Standardrollen
- Operative Besprechung - Basisprozesse des Wandelbündnisses > Kreisbesprechungen

- Operative Übersicht - Basisstrukturen des Wandelbündnisses > Kreise
- Pool - Basisstrukturen des Wandelbündnisses > Rollen
- Privileg - Basisprozesse des Wandelbündnisses > Ausgleich impliziter Machthierarchien
- Prioritäten in Kreisbesprechungen - Basisprozesse des Wandelbündnisses > Kreisbesprechungen > Prioritäten
- Projekt - Basisstrukturen des Wandelbündnisses > Projekte
- Projektverantwortliche*r - Basisstrukturen des Wandelbündnisses > Notwendige Standardrollen in Kreisen & Basisstrukturen des Wandelbündnisses > Projekte
- Protokollant*in - Basisstrukturen des Wandelbündnisses > Notwendige Standardrollen in Kreisen
- Prozess - Basisstrukturen des Wandelbündnisses > Prozesse
- Prozesswächter*in - Basisstrukturen des Wandelbündnisses > Notwendige Standardrollen in Kreisen
- Regionalgruppe - Weitere Basisvereinbarungen des Wandelbündnisses > Kernstrukturen und -prozesse des Wandelbündnisses > Regional- und Themengruppen
- Rolle - Basisstrukturen des Wandelbündnisses > Rollen
- Rückmeldung - Basisprozesse des Wandelbündnisses > Rückmeldung (Feedback)
- Satzung - siehe Satzung des Wandelbündnisses
- Schnelle Konsententscheidung - Basisprozesse des Wandelbündnisses > Entscheidungsfindung - Schnelle Konsententscheidung
- Sinn&Zweck - Basisstrukturen des Wandelbündnisses > Verantwortungsbereiche
- Soziokratische Wahl - Basisprozesse des Wandelbündnisses > Soziokratische Wahl
- Standardrolle - Basisstrukturen des Wandelbündnisses > Rollen
- Stimmungswächter*in - Basisstrukturen des Wandelbündnisses > Notwendige Standardrollen in Kreisen
- Strategisches - Weitere Basisvereinbarungen des Wandelbündnisses > Kernstrukturen und -prozesse des Wandelbündnisses > Grundsätzliches
- Strukturelles & Prozedurales (das Wie) - Basisprozesse des Wandelbündnisses > Kreisbesprechungen
- Struktur- und Prozessbesprechung - Basisprozesse des Wandelbündnisses > Kreisbesprechungen
- Strukturübersicht - Basisstrukturen des Wandelbündnisses > Kreise
- Taktische Besprechung - Basisprozesse des Wandelbündnisses > Kreisbesprechungen
- Teilkreis - Basisstrukturen des Wandelbündnisses > Kreise
- Themengruppe - Weitere Basisvereinbarungen des Wandelbündnisses > Kernstrukturen und -prozesse des Wandelbündnisses > Regional- und Themengruppen
- Tochter - Weitere Basisvereinbarungen des Wandelbündnisses > Kernstrukturen und -prozesse des Wandelbündnisses
- Treiber - Basisstrukturen des Wandelbündnisses > Treiber
- Ursprungskreis - Basisstrukturen des Wandelbündnisses > Kreise
- Verantwortlichkeit - Basisstrukturen des Wandelbündnisses > Verantwortungsbereiche
- Verantwortungsbereich - Basisstrukturen des Wandelbündnisses > Verantwortungsbereiche
- Vereinbarung - Begriffsdefinitionen

- Vorstand - siehe Satzung des Wandelbündnisses
- Vorstandsverantwortung - Weitere Basisvereinbarungen des Wandelbündnisses > Übergabe der Vorstandsverantwortung
- Wahl - Basisprozesse des Wandelbündnisses > Soziokratische Wahl
- Wandelbündnis-Wirkbedarf - Weitere Basisvereinbarungen des Wandelbündnisses > Finanz- & Beitragsordnung > Finanzierung von Wandelbündnis-Aktiven
- wiederkehrend (Finanzbedarf / Budget) - Weitere Basisvereinbarungen des Wandelbündnisses > Finanz- & Beitragsordnung > Finanzbedarfe & Budgets
- Wir-Besprechung - Basisprozesse des Wandelbündnisses > Kreisbesprechungen
- Zeitgärtner*in - Basisstrukturen des Wandelbündnisses > Empfohlene Standardrollen
- Zuständige*r - Basisstrukturen des Wandelbündnisses > Verantwortungsbereiche
- Zwischenmenschliches (das Wir) - Basisprozesse des Wandelbündnisses > Kreisbesprechungen