



HUMAN CONNECTION.ORG

GRUNDLAGEN DER ZUSAMMENARBEIT

VERANTWORTLICHKEIT

Verantwortlichkeit heißt, eine Verantwortung übernommen zu haben. Sie entsteht durch Vergabe und Benennung. Das kann schriftlich oder mündlich erfolgen und kann beliebig weit konkret heruntergebrochen werden.

Die Übergabe einer Verantwortung bedeutet Vertrauen in eine Person und drückt damit auch Wertschätzung aus. Eine Verantwortung kann zum Beispiel heißen: „*Du bist für den Webauftritt der HC verantwortlich*“ oder „*Du bist für das SEO einer Anwendung verantwortlich*“.

Sollte eine Verantwortlichkeit nicht klar sein, reicht oft ein Gespräch. Verantwortung kann in Rollen ausgearbeitet werden. Jeder, der im Vertrauen Verantwortung teilt, ist und bleibt verantwortlich und hat daher auch das Recht, jederzeit Dinge anzumerken, einzugreifen und ggf. auch Verantwortlichkeiten wieder zu entziehen, wenn er der Meinung ist, dass eine Verantwortung nicht ausreichend wahrgenommen wird. Das muss gut begründet und auch nachvollziehbar sein und in einer guten und wertschätzenden Weise vermittelt werden.

VERTRAUEN

Jemand, der eine Aufgabe übernehmen will, braucht das nötige Wissen und auch immer einen Vertrauensvorschuss, weil niemand sagen kann, ob irgendjemand einer Aufgabe wirklich gewachsen ist. Dieses Vertrauen muss durch alle Mitarbeiter entgegen gebracht werden. So kann durch Vertrauen und gegenseitige Hilfe jeder an seiner Aufgabe wachsen. Wir teilen und dokumentieren unser Wissen bestmöglich mit anderen, damit auch diese wachsen können, und vertrauen darauf, dass dies der Gemeinschaft insgesamt nutzt, sodass die Arbeit auch bei unvorhergesehenen Ereignissen fortgesetzt werden kann.

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Der Geschäftsführer verantwortet und definiert übergeordnet die Human Connection gGmbH und alle darin umzusetzenden Ziele und Projekte. Damit trägt er die letztendliche Verantwortung. Er verantwortet auch übergeordnet das Gelingen des gesamten Projektes und kann Verantwortliche einsetzen, die wiederum selbst ihre Verantwortung an andere



Mitarbeiter weiter herunterbrechen können, um sich oder andere zu entlasten.

Er ist in unserem Fall Gründer, Eigentümer und steht zu 100% in der Haftung. Er ist der Initiator und hat in der Satzung und der Mission festgelegt, was der gemeinnützige Zweck der Human Connection gGmbH ist und wie dieser umgesetzt wird. Er braucht das Vertrauen aller Beteiligten, was eine Notwendigkeit für das Gelingen von Human Connection ist. Er ist der Erste, der Verantwortung vergeben kann und er ist auch dafür verantwortlich, dass die Menschen, denen er Verantwortung überträgt, diese auch tragen können und sich in ihrer Verantwortung auch entfalten können. Er ist gleichzeitig auch jederzeit ansprechbar zu Ideen, Vorschlägen und Erweiterungen, die mit der Satzung vereinbar sind und bemüht sich, bei verschiedenen Meinungen und Befindlichkeiten zu vermitteln.

PERSÖNLICHES WACHSTUM/NOBODY IS PERFECT

Persönliches Wachstum bedeutet, insbesondere im Umgang miteinander Erfahrungen zu sammeln und daran zu wachsen. Es wird durch geschenktes Vertrauen und durch das Übernehmen von Verantwortung erst ermöglicht.

Aufgabe → Ziel → Erfolg oder Misserfolg → Erfahrung → persönliches Wachstum

Persönliches Wachstum ist auch im (gemeinsamen) Überwinden von Schwierigkeiten möglich. Die Basis ist gemeinsames Vertrauen. Ein sachlicher, freundlicher und klarer Umgang miteinander ist eine fundamentale Grundlage.

VIELSEITIGKEIT

Die Arbeit in der Human Connection ist sehr vielseitig und bunt, aber auch herausfordernd für ein kleines Team. Daher kommt es auch vor, dass jeder einmal eine Tätigkeit ausführt, die neu für ihn ist. Das bedeutet, dass jeder auch um Hilfe bitten darf und auch soll. Keine Angst! Wir wollen gemeinsam Erfolg haben, daher müssen wir proaktiv sein und auch Dinge wagen. Gemeinsam sind wir stark!

NOTSITUATIONEN

Es kann in Notsituationen, z.B. bei Krankheit und Ausfällen, dazu kommen, dass Mitarbeiter adhoc Aufgaben übernehmen, für welche sie nicht die nötige Kompetenz haben und haben können. Wenn Dinge vorab geklärt werden können, z.B. in einem Notfallplan, ist dies immer gut und es ist immer vorzuziehen, aber in bestimmten Situationen ist dies nicht möglich. Ist dies der Fall, darf und wird niemandem für seinen persönlichen Einsatz ein Nachteil daraus entstehen, wenn er Fehler macht.

UMGANG MIT UND ÄUSSERUNG VON EIGENEN MEINUNGEN

Hinweise, Erörterungen und Meinungen, insbesondere über die Arbeit oder den Aufgabenbereich anderer, gibt es immer und wird es immer geben. Jedem ist freigestellt



und jeder ist ausdrücklich dazu aufgerufen, seine Meinungen über Dinge oder Situationen mit den jeweiligen Verantwortlichen auf beliebiger Ebene bis hoch zum Geschäftsführer kund zu tun, wenn er der Meinung ist, dass dies notwendig ist. Für eine auch abweichende Meinung darf niemandem ein Nachteil entstehen. Interne Angelegenheiten dürfen nicht unabgestimmt in die Community oder nach außen getragen werden, im Zweifel einfach intern nochmal ansprechen.

MOBBING BZW. BOSSING

Nicht gut ist es, die eigene insbesondere schlechte Meinung über andere innerhalb der HC zu verbreiten oder sich entsprechend zu äußern (Caps-Lock!!!), ohne dass mit dem Betroffenen oder den Verantwortlichen gesprochen wurde. Das ist Mobbing bzw. Bossing. Dies gilt insbesondere dann, wenn Hintergründe nicht klar sein können oder sind. Am besten ist es immer, auf die betroffene Person selbst zuzugehen. Kann ein Konflikt nicht zwischen den Beteiligten gelöst werden, ist der entsprechende Verantwortliche anzusprechen. Kritik sollte sachlich formuliert werden und jeder sollte darauf vertrauen und sich auch darum bemühen, dass sachlich vorgebrachte Kritik gut und konstruktiv aufgenommen wird und werden kann.

WERTSCHÄTZUNG

Die Wikipedia formuliert es sehr schön: *„Wertschätzung bezeichnet die positive Bewertung eines anderen Menschen. Sie gründet auf eine innere allgemeine Haltung anderen gegenüber. Wertschätzung betrifft einen Menschen als Ganzes, sein Wesen. Sie ist eher unabhängig von Taten oder Leistung, auch wenn solche die subjektive Einschätzung über eine Person und damit die Wertschätzung beeinflussen. Wertschätzung ist verbunden mit Respekt, Wohlwollen und drückt sich aus in Zugewandtheit, Interesse, Aufmerksamkeit und Freundlichkeit.“*

Wir wünschen uns einen wertschätzenden Umgang im gesamten Team. Dies ist umso wichtiger, da wir verteilt und aus der Ferne miteinander arbeiten. Dies stellt eine besondere Herausforderung dar und will in diesem Zusammenhang beachtet werden, weil es ggf. mehr Missverständnisse in der Kommunikation gibt.

GEMEINSAME ENTSCHEIDUNGEN

Gemeinschaftliche Entscheidungen können da stattfinden, wo eine Verantwortung gemeinsam getragen wird. Verantwortlichkeit bedeutet auch, mit sich reden zu lassen und offen zu sein für Meinungen anderer, wenn auch eine letztendliche Entscheidung dem Verantwortlichen obliegt. Ein Beispiel: Gemeinsames Entscheiden oder Konsensieren darüber, welches Feature des Netzwerks als nächstes entwickelt wird.

Gemeinsame Entscheidungen können ggf. über ein Konsensierungsverfahren herbeigeführt werden, wie zum Beispiel über Systemisches Konsensieren, HC Funktionen wie Bestenliste, Pro-Kontra oder über Zusammenkommen über andere online-Werkzeuge. Ziel bei gemeinsamen Entscheidungen sollte es sein, zu einer Entscheidung zu kommen, die von allen mitgetragen wird. Jeder sollte sich mit einbringen können, aber nicht dazu gezwungen sein.



WERTE UND PRINZIPIEN

Die Menschenrechtscharta der UN dient uns als Orientierung. Human Connection ist keine politische oder religiöse Partei/Bewegung/Organisation. Wir dienen allen Menschen und sind im Sinne der Förderung internationaler Gesinnung, der Toleranz auf allen Gebieten der Kultur und des Völkerverständigungsgedankens als gemeinnützig anerkannt. Wir distanzieren uns nicht von Individuen und Gruppen, solange sich diese im gesetzlichen Rahmen bewegen und die Prinzipien von Human Connection respektieren.

https://www.gesetze-im-internet.de/ao_1977/_52.html

SPEZIELLE HERAUSFORDERUNGEN

Wir arbeiten miteinander auf Entfernung und haben weniger Gelegenheiten für Kommunikation (keine Kaffeeküche). Dadurch sind mehr Missverständnisse möglich als in einem lokalen Unternehmen. Dies kann ausgeglichen werden, indem wir proaktiver sind und öfter nachfragen, um Konflikte aufgrund von Missverständnissen zu vermeiden.

ALKOHOL UND DROGEN

In der Human Connection ist der Missbrauch von Alkohol, harten Drogen und Medikamenten während der Arbeit nicht gestattet. Alle Team-Mitglieder sind aufgefordert, in einer menschlichen und zugewandten Weise auf ihre Mitmenschen Acht zu geben.

BEKENNTNIS FÜR DIE HUMAN CONNECTION gGMBH

Human Connection versucht in der Struktur einer gemeinnützigen GmbH ein ehrgeiziges Projekt umzusetzen, was ihrem gemeinnützigen Zweck entspricht. Es kann Zweifel am Projekt und dessen Umsetzung, an Zweck, Personen und deren Verhalten, deren Kompetenz und Verantwortung, Arbeitsweise, Persönlichkeitsstruktur oder ähnlichem geben.

In jeder menschlichen Gemeinschaft ist der Umgang mit widersprüchlichen Meinungen und dem Zwischenmenschlichen ein wichtiges Thema. Die HC begegnet dem, indem sie Menschen Verantwortung überträgt, die sie für geeignet hält, und diesen Personen Vertrauen schenkt. Auch in dem Sinne, dass niemand perfekt ist, aber dass jeder, der Fehler macht, auch daraus lernen kann.

Sollte eine Person den Verantwortungsbereich eines anderen, insbesondere eine übergeordnete Verantwortlichkeit, nicht anerkennen wollen oder können, weil sie mit ihm/ihr als Teammitglied oder mit seinen/ihren Entscheidungen grundsätzlich nicht einverstanden ist, sollte sie klar dazu stehen und auch die ihr übertragene Verantwortung zurückgeben.

Es ist entscheidend, dass jeder Mitarbeiter sich zu diesen Grundlagen der Zusammenarbeit voll bekennen kann. Eine menschliche Zusammenarbeit kann nur gelingen, wenn Vertrauen und gegenseitige Wertschätzung vorhanden sind.