

Awareness-Konzept von r42 (Stand 27.07.2026)

Präambel

Unser Selbstverständnis bildet die Grundlage unserer Zusammenarbeit. Wir verstehen Awareness nicht als Aufgabe einzelner Personen, sondern als gemeinsame Verantwortung aller Mitglieder.

Wir arbeiten unter besonderen Bedingungen: auf engem Raum, in belastenden Situationen und mit hoher Verantwortung füreinander und für die Menschen, denen wir begegnen. Deshalb braucht unsere Zusammenarbeit eine Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der gegenseitigen Unterstützung.

Awareness bedeutet für uns, der Versuch, Bedingungen zu schaffen, in denen Menschen sich möglichst sicher fühlen, ihre Grenzen respektiert werden und Konflikte offen und konstruktiv bearbeitet werden können.

1. Unsere Grundsätze

Unsere Zusammenarbeit orientiert sich an:

- Gegenseitigem Respekt
- Queerfeminismus
- Antirassismus und Antidiskriminierung
- Konsens und dem Respekt persönlicher Grenzen
- Transparenz und Verlässlichkeit
- gegenseitiger Unterstützung
- Verantwortung füreinander
- einer offenen Fehler- und Feedbackkultur

Diskriminierung, übergriffiges Verhalten und Machtmissbrauch widersprechen unserem Selbstverständnis und werden von uns nicht tatenlos hingenommen.

Bei Vorkommnissen aller Art, hat r42 einen Konflikt- und Interventionsleitfaden erarbeitet, welcher zur Bearbeitung genutzt werden kann.

2. Awareness als gemeinsame Verantwortung

Awareness ist keine Aufgabe eines Awareness-Teams allein.

Jede Person trägt Verantwortung dafür

- respektvoll zu kommunizieren
- Grenzen zu achten
- diskriminierendes Verhalten anzusprechen
- Unterstützung anzubieten
- Hilfe anzunehmen
- auf Überlastung anderer zu achten.

Awareness-Personen begleiten Prozesse, übernehmen jedoch nicht die Verantwortung für das Verhalten in der Gruppe.

3. Awareness im Plenum

Unsere Plena sollen Räume sein, in denen sich alle beteiligen können.

Deshalb versuchen wir zu achten auf:

- einen kurzen Check-in zu Beginn
- rotierende Verantwortlichkeiten
- transparente Tagesordnungen
- ausgeglichene Redeanteile
- respektvolle Kommunikation
- Raum für unterschiedliche Perspektiven
- einen kurzen Check-out am Ende.

Konflikte werden mithilfe des Konfliktleitfadens bearbeitet.

4. Awareness auf Rotation

Das Leben und Arbeiten an Bord stellt besondere Anforderungen an unsere Zusammenarbeit.

Vor jeder Rotation soll ein gemeinsames Briefing durchgeführt werden um über folgende Punkte zu sprechen:

- Rollen und Verantwortlichkeiten
- Erwartungen an die Zusammenarbeit
- Kommunikationswege
- persönliche Grenzen
- Awareness-Ansprechpersonen

Während der Rotation sollen zudem regelmäßige Crew-Check-ins stattfinden. Sie dienen dazu:

- Belastungen früh wahrzunehmen
- Konflikte anzusprechen
- Unterstützung zu organisieren
- die Zusammenarbeit zu reflektieren

Während der Rotation gibt es einen dauerhaft erreichbaren psychologischen Support.

Nach jeder Rotation findet ein gemeinsames Debriefing statt.

Dabei reflektieren wir sowohl die Einsätze als auch unser Miteinander.

5. Care

Fürsorge/Care ist für uns Teil politischer Praxis und soll für uns umfassen:

- aufeinander achten
- Überlastung ernst nehmen
- emotionale Unterstützung
- Wissen weitergeben
- Pausen ermöglichen
- Care-Arbeit sichtbar machen und gerecht verteilen.

Wir möchten eine Organisation sein, in der Menschen langfristig gesund und engagiert mitarbeiten können.

6. Umgang mit Konflikten

Konflikte gehören zu jeder Organisation. Wir unterscheiden zwischen

- Meinungsverschiedenheiten
- Kommunikationsproblemen
- strukturellen Konflikten
- diskriminierendem Verhalten
- Grenzverletzungen
- übergriffigem Verhalten.

Nicht jeder Konflikt ist zwingend ein Awareness-Fall, kann aber in jedem Fall mithilfe des Konfliktleitfaden bearbeitet werden.

Grenzverletzungen und diskriminierendes Verhalten nehmen wir jedoch ernst und wollen sie konsequent bearbeiten.

Betroffene entscheiden selbst, welche Unterstützung sie (nicht) möchten.

7. Awareness-Ansprechpersonen

Für Plena, Rotationen und Veranstaltungen benennen wir jeweils eine Awareness-Ansprechperson, die sich zu erkennen gibt und über die Awareness-E-Mail auf der Website erreichbar ist.

Solche Personen

- hören zu
- begleiten Betroffene
- unterstützen Konfliktgespräche
- vermitteln bei Bedarf
- dokumentieren schwerwiegende Vorfälle vertraulich.

Sie entscheiden nicht über Sanktionen und ersetzen keine kollektiven Entscheidungen der Organisation

8. Lernen und Weiterentwicklung

Wir verstehen Awareness als fortlaufenden Lernprozess.

Nach Plena, Veranstaltungen und Rotationen reflektieren wir regelmäßig:

- Was hat gut funktioniert?
- Wo gab es Spannungen?
- Haben sich alle beteiligt gefühlt?
- Wurden Grenzen respektiert?
- Was möchten wir verändern?

Feedback verstehen wir als Einladung zur gemeinsamen Weiterentwicklung. Alle drei Monate wird das Awareness-Konzept im Plenum besprochen und evaluiert.

Unser gemeinsamer Anspruch

Wir möchten eine Organisation sein, in der Menschen Verantwortung füreinander übernehmen.

Unsere politische Haltung zeigt sich nicht nur in unserer Arbeit auf See.

Sie zeigt sich ebenso darin, wie wir miteinander sprechen, Entscheidungen treffen, Konflikte bearbeiten und füreinander sorgen.