



lookto UG (haftungsbeschränkt)
operating as yuuflow Group

In cooperation with India Child Care e.V. (Germany)
Registered non-profit since 2022

Jenckelweg 19
27367 Hassendorf
Germany

Tel +49 4264-837-596-3

Fax +49 4264-837-596-4

yuuflow.com

mail@yuuflow.com

Registered in Germany

Reg. No.: HRB 204217

District Court Walsrode

Tax No.: 40/204/00597

VAT ID: DE 266830756

Operating • Collaboration • Contribution Framework

A structured framework for roles, responsibility and reliability

(effective as of 12/2025)

DE | EN



Geltungsbereich

Dieses Framework gilt für jede Form von Zusammenarbeit und Beziehung im Kontext unserer Arbeit: Field Partner, lokale Organisationen, Institutionen, kirchliche Träger, Unternehmen, CSR-Partner, Förderer sowie individuelle Mitwirkende. Eine Zusammenarbeit setzt voraus, dass Kommunikationsweise, Arbeitsstruktur sowie Art und Umfang der Mitwirkung dauerhaft zueinander passen und eine verlässliche, tragfähige Zusammenarbeit ermöglichen. Diese Passung ist Voraussetzung der Zusammenarbeit und wird im Verlauf regelmäßig überprüft.

Dieses Operating Framework ist Teil eines übergeordneten System- und Wirkungsrahmens, der in den yuu-Initiativen entwickelt wurde. Im Anwendungskontext von India Child Care (ICC) bildet die [L]earn Initiative eine zentrale Verbindung zwischen Bildungsarbeit, ökologischen Projekten und strukturellen sowie digitalen Komponenten. Dieses Dokument übersetzt diese gemeinsame Ausrichtung in einen klaren operativen Rahmen für Zusammenarbeit, Beiträge und Verantwortung innerhalb des ICC-Kontexts und verbundener Partnerstrukturen.

1. Ausgangspunkt

Wir arbeiten an langfristig tragfähigen Modellen, die Bildung, ökologische Projekte und digitale Systeme miteinander verbinden. Unser Fokus liegt auf Selbstwirksamkeit, lokaler Verantwortung und reproduzierbaren Strukturen. Zusammenarbeit ist für uns kein Ausdruck von Absicht, sondern ein operatives Zusammenspiel klar definierter Rollen, Verantwortlichkeiten und Beiträge.

1a. Einstieg, Status & Onboarding

- Interesse, Gespräche oder positive Signale begründen keine operative Beteiligung.
- Operative Mitwirkung beginnt erst nach:
 - expliziter Rollenklärung
 - zeitlicher Einordnung
 - gegenseitigem Einverständnis über Umfang und Verantwortung
 - Gespräche, Explorationen und Pilotphasen sind kein Arbeitsverhältnis.

2. Wie wir arbeiten

- Wir arbeiten strukturbasiert, nicht personenbezogen.
- Verantwortung ist klar zugeordnet und transparent.
- Rollen sind definiert, überprüfbar und ersetzbar.
- Dokumentation, Reporting und Qualitätssicherung sind Voraussetzung, nicht Zusatz.
- Projekte sind skalierbar oder bewusst begrenzt.



- Zusammenarbeit basiert auf operativer Fähigkeit, nicht allein auf Motivation oder Vision.
- Entscheidungen folgen klaren Kriterien, nicht situativen Abwägungen.

2a. Entscheidungsebenen, Mandate & Verantwortung

- Operative Koordination ersetzt kein formales Mandat.
- Zusagen, Verpflichtungen und Blockaden sind nur wirksam, wenn klar ist:
 - wer entscheidungsbefugt ist
 - in welchem Rahmen
- Beteiligung ohne Mandat bedeutet keine strukturelle Verantwortung.

3. Wie wir nicht arbeiten

- Wir arbeiten nicht mit impliziten Rollen oder unausgesprochenen Erwartungen.
- Wir kompensieren keine strukturellen Defizite durch persönliche Mehrleistung.
- Wir übernehmen keine operative Verantwortung für externe Partnerstrukturen.
- Wir ersetzen fehlende Ressourcen nicht durch Improvisation.
- Wir führen keine Projekte, die dauerhaft von Einzelpersonen abhängen.
- Wir arbeiten nicht ohne klaren Zeitrahmen, definierte Zuständigkeiten und überprüfbare Ergebnisse.

4. Leistungsfähigkeit, Zeit & Qualität

Beteiligung setzt voraus, dass Aufgaben eigenständig, verlässlich, zeitgerecht und in angemessener Qualität erfüllt werden.

- Wiederholte Verzögerungen gelten als strukturelles Risiko.
- Leistungen, die qualitativ nicht verwendbar sind, gelten als nicht erbracht.
- Eigenständige Organisation und Priorisierung sind Voraussetzung;
- dauerhafte Steuerung oder Erinnerung durch die zentrale Ebene ist nicht Teil der Zusammenarbeit.

5. Anpassung von Rolle, Umfang und Mitwirkung

Stellt sich heraus, dass Aufgaben aufgrund struktureller, personeller oder organisatorischer Gegebenheiten nicht dauerhaft in ausreichender Verlässlichkeit, Zeit, Qualität oder Eigenverantwortung erfüllt werden können, erfolgt eine Anpassung der Zusammenarbeit.



Diese kann umfassen:

- Reduktion des Aufgabenumfangs
- Veränderung der Rolle
- Anpassung des Grades der Mitwirkung
- zeitliche Begrenzung oder Pausierung
- Beendigung der operativen Beteiligung

Diese Entscheidungen erfolgen sachlich, strukturbasiert und unabhängig von persönlichem Engagement oder Beziehungsebene. Maßgeblich ist die Tragfähigkeit des Gesamtsystems.

6. Nicht-Exklusivität

Operative Beteiligung begründet keine Exklusivität.

- Mehrere Partner können parallel in demselben Themenfeld arbeiten.
- Es besteht kein Anspruch auf Vorrang, Schutz oder Bestandsgarantie.
- Die Auswahl weiterer Partner erfolgt unabhängig und bedarfsorientiert.

Nicht-Exklusivität ist ein strukturelles Prinzip, kein Werturteil.

7. Kosten, Beiträge & Querfinanzierung

Zentrale Struktur-, Akquise- und Entwicklungskosten werden nicht dauerhaft von Einzelpersonen oder einzelnen Organisationen getragen.

- Persönliche Vorleistungen ersetzen keine fehlende Partnerstruktur.
- Einnahmen aus Projekten dienen nicht der Querfinanzierung struktureller Defizite.
- Die Nutzung zentraler Strukturen, Kontakte oder Sichtbarkeit begründet keinen automatischen Anspruch auf Mittragung.
- Beiträge und Kosten werden klar zugeordnet und regelmäßig überprüft.

7a. Ressourcenrealität

- Zeit, Verfügbarkeit und Aufmerksamkeit sind Ressourcen.
- Fehlende Ressourcen müssen benannt werden.
- Sie dürfen nicht stillschweigend durch andere kompensiert werden.
- Improvisation ersetzt keine Struktur.



8. Klarheit, Fairness & Kommunikation

Zusammenarbeit setzt klare und faire Kommunikation voraus.

- Interessenbekundungen, Zusagen oder positive Einschätzungen erzeugen Arbeitsaufwand, Erwartungshaltungen und Folgeaktivitäten.
- Ändern sich Prioritäten oder das Interesse an einer Zusammenarbeit, ist dies klar, zeitnah und direkt zu kommunizieren.
- Ein längerfristiges Ausbleiben von Rückmeldungen oder ein stiller Rückzug wird als aktive Entscheidung interpretiert.

Solche Situationen führen zur sofortigen Anpassung oder Beendigung der Zusammenarbeit, da fehlende Klarheit reale Kosten verursacht und keine tragfähige Arbeitsbeziehung darstellt.

9. Überprüfung & Eskalationsfreiheit

Beteiligungen und Rollen werden regelmäßig überprüft.

Anpassungen erfolgen, sobald wiederkehrende Abweichungen in Verlässlichkeit, Zeit, Qualität oder Eigenverantwortung auftreten. Diese Entscheidungen erfolgen ohne Eskalations- oder Rechtfertigungsprozess. Sie sind Teil verantwortungsvoller Systempflege und keine persönliche Bewertung.

9a. Exit, Übergabe & Beendigung von Mitwirkung

- Rückzug, Überforderung oder Prioritätenwechsel sind legitim.
- Sie müssen klar und zeitnah kommuniziert werden.
- Bei Beendigung wird eine saubere Übergabe erwartet.
- Ein längerfristiges Ausbleiben von Rückmeldungen gilt als Entscheidung zur Beendigung der Mitwirkung.

10. Leitprinzip

Oberstes Ziel ist die Tragfähigkeit des Gesamtsystems.

Einzelne Rollen, Beteiligungen oder Formate können jederzeit angepasst oder beendet werden, wenn sie diese Tragfähigkeit gefährden.



11. Formen der Mitwirkung & gegenseitige Passung

Die folgenden Punkte dienen der Orientierung und machen transparent, welche Formen der Mitwirkung grundsätzlich denkbar sind. Sie sind kein Katalog, sondern ein Rahmen zur gemeinsamen Klärung von Passung, Rolle und Umfang der Zusammenarbeit.

11.1 Was eingebracht werden kann

- operative Zeit und Verlässlichkeit
- fachliche oder organisatorische Kompetenz
- lokale Umsetzungskapazität
- finanzielle Beiträge oder Co-Finanzierung
- institutionelle oder thematische Zugänge

11.2 Was geboten wird

- klarer struktureller Rahmen
- definierte Rollen und Schnittstellen
- internationale Anbindung (wo sinnvoll)
- Lern- und Entwicklungskontext
- Reduktion von Überforderung und unnötiger Komplexität

11.3 Wie Matching entsteht

- Rollen entstehen nicht automatisch.
- Sie werden gemeinsam definiert, begrenzt und überprüft.
- Pilotphasen oder zeitlich begrenzte Mitwirkung sind möglich.
- Nicht jede Rolle passt zu jeder Phase.

Abschließende Einordnung

Dieses Framework dient der nachhaltigen Tragfähigkeit dessen, was hier aufgebaut wird, und damit auch dem individuellen Nutzen aller Beteiligten. Seine Wirkung entfaltet sich über alle beteiligten Ebenen hinweg und wirkt auf jene zurück, die daran mitwirken. Klarheit, Verlässlichkeit und Anpassungsfähigkeit sind dabei keine Hürden, sondern Voraussetzungen für wirksame Zusammenarbeit. Nicht jede Rolle passt zu jeder Phase, und nicht jede Beteiligung ist dauerhaft tragfähig. Das ist kein Scheitern, sondern Ausdruck verantwortungsvoller Entwicklung. Wer vereinbarte Aufgaben erfüllen kann, gegebenenfalls in angepasster Rolle oder mit verändertem Umfang, ist willkommen. Wo dies nicht der Fall ist, kann die Zusammenarbeit sachlich angepasst oder beendet werden. Diese Klarheit dient nicht dem Ausschluss, sondern der Wahrung von Fokus, Wirkung und gemeinsamer Verantwortung.



Operating • Collaboration • Contribution Framework

A structured framework for roles, responsibility and reliability

(effective as of 12/2025)

DE | **EN**



Scope of Application

This framework applies to all forms of collaboration and relationship within the context of our work: field partners, local organizations, institutions, church-based organizations, companies, CSR partners, funders, and individual contributors. Collaboration requires that communication style, working structure, and the type and scope of contribution are sustainably aligned and enable reliable, viable cooperation. This alignment is a prerequisite for collaboration and is reviewed on an ongoing basis.

This Operating Framework is part of a broader system and impact framework developed within the yuu initiatives. Within the application context of India Child Care (ICC), the [L]earn Initiative forms a central link between educational work, ecological projects, and structural as well as digital components. This document translates this shared orientation into a clear operational framework for collaboration, contributions, and responsibility within the ICC context and related partner structures.

1. Point of Departure

We work on long-term viable models that connect education, ecological projects, and digital systems. Our focus lies on self-efficacy, local responsibility, and reproducible structures. Collaboration is not an expression of intent, but an operational interplay of clearly defined roles, responsibilities, and contributions.

1a. Entry, Status & Onboarding

- Interest, conversations, or positive signals do not constitute operational involvement.
- Operational participation begins only after:
 - explicit clarification of roles
 - temporal definition
 - mutual agreement on scope and responsibility
- Conversations, explorations, and pilot phases do not constitute an employment relationship.

2. How We Work

- We work structure-based, not person-based.
- Responsibility is clearly assigned and transparent.
- Roles are defined, reviewable, and replaceable.
- Documentation, reporting, and quality assurance are prerequisites, not add-ons.



- Projects are scalable or deliberately limited.
- Collaboration is based on operational capability, not solely on motivation or vision.
- Decisions follow clear criteria, not situational considerations.

2a. Decision Levels, Mandates & Responsibility

- Operational coordination does not replace a formal mandate.
- Commitments, obligations, and blockages are effective only if it is clear:
 - who is authorized to decide
 - within which scope
- Participation without mandate does not imply structural responsibility.

3. How We Do Not Work

- We do not work with implicit roles or unspoken expectations.
- We do not compensate structural deficits through personal overperformance.
- We do not assume operational responsibility for external partner structures.
- We do not replace missing resources through improvisation.
- We do not run projects that depend permanently on individuals.
- We do not work without a clear timeframe, defined responsibilities, and verifiable results.

4. Capability, Time & Quality

Participation requires that tasks are fulfilled independently, reliably, on time, and at an appropriate level of quality.

- Repeated delays are considered a structural risk.
- Deliverables that are not usable in terms of quality are considered not delivered.
- Independent organization and prioritization are prerequisites.
- Ongoing steering or reminders by the central level are not part of the collaboration.

5. Adjustment of Role, Scope & Participation

If it becomes apparent that tasks cannot be fulfilled sustainably with sufficient reliability, time, quality, or self-responsibility due to structural, personal, or organizational conditions, the collaboration will be adjusted.



This may include:

- reduction of task scope
- change of role
- adjustment of the degree of participation
- temporal limitation or pause
- termination of operational involvement

These decisions are made objectively, structure-based, and independently of personal commitment or relationship level. The decisive factor is the viability of the overall system.

6. Non-Exclusivity

Operational participation does not establish exclusivity.

- Multiple partners may work in parallel within the same thematic field.
- There is no entitlement to priority, protection, or continuity.
- The selection of additional partners is independent and needs-based.

Non-exclusivity is a structural principle, not a value judgment.

7. Costs, Contributions & Cross-Financing

Central structural, acquisition, and development costs are not permanently borne by individuals or single organizations.

- Personal advance contributions do not replace missing partner structures.
- Project revenues are not used to cross-finance structural deficits.
- The use of central structures, contacts, or visibility does not create an automatic entitlement to co-financing.
- Contributions and costs are clearly assigned and regularly reviewed.

7a. Resource Reality

- Time, availability, and attention are resources.
- Missing resources must be named.
- They must not be silently compensated by others.
- Improvisation does not replace structure.



8. Clarity, Fairness & Communication

Collaboration requires clear and fair communication.

- Expressions of interest, commitments, or positive assessments generate workload, expectations, and follow-up activities.
- If priorities or interest in collaboration change, this must be communicated clearly, promptly, and directly.
- A prolonged absence of responses or a silent withdrawal is interpreted as an active decision.

Such situations lead to immediate adjustment or termination of collaboration, as lack of clarity causes real costs and does not constitute a viable working relationship.

9. Review & Freedom from Escalation

Participations and roles are reviewed regularly. Adjustments are made as soon as recurring deviations in reliability, time, quality, or self-responsibility occur. These decisions are made without escalation or justification processes. They are part of responsible system maintenance and not a personal evaluation.

9a. Exit, Handover & Termination of Participation

- Withdrawal, overload, or a change in priorities are legitimate.
- They must be communicated clearly and in a timely manner.
- In case of termination, a proper handover is expected.
- A prolonged absence of responses is interpreted as a decision to terminate participation.

10. Guiding Principle

The primary objective is the viability of the overall system.

Individual roles, participations, or formats may be adjusted or terminated at any time if they jeopardize this viability.



11. Forms of Contribution & Mutual Fit

The following points serve as orientation and make transparent which forms of contribution are generally conceivable. They are not a checklist, but a framework for jointly clarifying fit, role, and scope of collaboration.

11.1 What Can Be Contributed

- operational time and reliability
- professional or organizational competence
- local implementation capacity
- financial contributions or co-financing
- institutional or thematic access

11.2 What Is Offered

- a clear structural framework
- defined roles and interfaces
- international connection (where appropriate)
- learning and development context
- reduction of overload and unnecessary complexity

11.3 How Matching Emerges

- Roles do not arise automatically.
- They are jointly defined, limited, and reviewed.
- Pilot phases or time-limited participation are possible.
- Not every role fits every phase.

Concluding Context

This framework serves the sustainable viability of what is being built here and thereby the individual benefit of all involved. Its impact unfolds across all participating levels and feeds back to those who contribute. Clarity, reliability, and adaptability are not obstacles but prerequisites for effective collaboration. Not every role fits every phase, and not every participation is sustainably viable. This is not failure, but an expression of responsible development. Those who can fulfill agreed tasks, where appropriate in an adjusted role or with modified scope, are welcome. Where this is not the case, collaboration may be objectively adjusted or terminated. This clarity does not serve exclusion, but the preservation of focus, impact, and shared responsibility.