



DIE KUNST GUTER DIALOGE

Konzepte und Methoden für die Gestaltung von Dialog- und Beteiligungsprozessen

INHALT

5 JUGENDBETEILIGUNG UND „ART OF HOSTING“

A EINFÜHRUNG IN DAS „ART OF HOSTING“

7 Die Grundlagen

9 Die Prinzipien

16 Das Ernten

B VON DER THEORIE ZUR PRAXIS

21 Erfahrungen aus dem Strukturierten Dialog in Österreich

C PRAXISTEIL

27 Prozesse gemeinsam gestalten

29 Methoden

Raum und Atmosphäre gestalten – Space & Beauty

Kreisgespräch

World Café

Pro-Action-Café

Wertschätzendes Erkunden

Gemeinsames Ernten von Geschichten

Verzwicktes Fragen-Spiel

25/10 Crowdsourcing

Design für klügeres Handeln (Design for Wiser Action)

Ernten in der Praxis – Methodenbeispiele

Methodensammlungen

53 ANHANG

Impressum

VORWORT

Der partnerschaftliche und direkte Dialog zwischen jungen Menschen und Verantwortlichen aus Politik und Verwaltung ist ein zentrales Element von Jugendbeteiligungsprozessen. Alle, die solche Dialogprozesse gestalten und begleiten, kennen die damit verbundenen Herausforderungen. Häufig erleben wir, dass der Dialog eher einseitig verläuft oder lediglich auf einen Austausch von Meinungen reduziert wird. Und oft gehen am Ende beide Seiten unzufrieden nach Hause.

Aber Dialog im Sinne von wirksamer Jugendbeteiligung kann mehr: Er schafft Verständnis für die unterschiedlichen Perspektiven der Teilnehmenden und bildet damit die Grundlage für eine gute Zusammenarbeit. Er fördert die Annäherung. Er verstärkt eine intensive inhaltliche Auseinandersetzung und trägt dazu bei, miteinander konkrete Ideen und Lösungsansätze zu entwickeln. Wenn alle Beteiligten sich gegenseitig als kompetente Gesprächspartner*innen anerkennen und ihr Gegenüber mit seinen Anliegen ernst nehmen, ist es wahrscheinlicher, dass Dialog- und Beteiligungsprozesse konkrete Wirkungen entfalten.

Diese Herangehensweise bietet „Art of Hosting“, auf Deutsch die „Kunst des Gastgebens“. Es ist ein ganzheitlicher Ansatz für Dialog- und Beteiligungsprozesse, der uns im Erfahrungsaustausch mit unseren Kolleg*innen in Österreich begegnet ist und uns begeistert hat. Im Rahmen eines Trainings erlebten wir im Oktober 2018 gemeinsam mit einer Gruppe von Multiplikator*innen die Grundlagen dieser Dialogkultur und lernten hilfreiche Methoden kennen.

Wir möchten mit dieser Broschüre eine Einführung in die Konzepte und Methoden des „Art of Hosting“ geben und dazu einladen, diesen Ansatz bei Dialog- oder Beteiligungsaktivitäten mitzudenken und auszuprobieren.



Hetav Tek

Stellvertretende Vorsitzende Deutscher Bundesjugendring

Urheberrechtliche Hinweise

An der ursprünglichen Erarbeitung und Erstellung der Inhalte dieser Broschüre waren das Team des Büros für Zukunftsfragen der Vorarlberger Landesregierung sowie Ursula Hillebrand, Christian Hörl und Rainer von Leoprechting maßgeblich beteiligt (u.a. Übersetzungen aus dem Englischen). Die Inhalte sind in ständiger (Weiter-)Entwicklung und Veränderung.



Dieses Werk ist unter einer Creative Commons Lizenz Deutschland vom Typ Namensnennung - Nicht-kommerziell - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 zugänglich. Um eine Kopie dieser Lizenz einzusehen, konsultieren Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/de> oder wenden Sie sich brieflich an Creative Commons, Postfach 1866, Mountain View, California, 94042, USA.

Hintergrund

Diese Broschüre ist auf Grundlage eines Handouts für das zweitägige Training „Dialogkultur stärken – Jugendbeteiligung voranbringen“ entstanden, das im Rahmen der Werkstatt MitWirkung des Deutschen Bundesjugendrings im Oktober 2018 stattfand.

Die konkrete Auswahl der Texte und Methoden nahmen die beiden Trainer*innen der Veranstaltung vor, Elisabeth Hanzl (Prozessbegleiterin im Strukturierten Dialog in Österreich, facilitation.at KG) und Martin Fulterer (Art of Hosting Practitioner, facilitation.at KG). Sie fußt auf den Erfahrungen, die die Begleiter*innen des Strukturierten Dialogs in Österreich in mehreren bundesweiten Konferenzen gesammelt haben. Mitglieder dieses „Dialogteams“ waren Christina Engel-Unterberger, Georg Feiner, Florian Sturm und Anna Wohlesser.

JUGENDBETEILIGUNG UND „ART OF HOSTING“

Jugendbeteiligung ist mit vielen Herausforderungen verbunden: Es gilt Formate zu schaffen, in denen junge Menschen ernst genommen werden und mit dem, was sie mitbringen, ihren Interessen und Themen wertgeschätzt werden. Dafür müssen sich die Atmosphäre und Methoden an den jungen Menschen orientieren. Es müssen Vertrauen und Räume eröffnet werden, damit der Prozess ihr „Ding“ ist und nicht das Projekt von Erwachsenen.

Es geht darum, junge Menschen miteinander und mit Verantwortlichen aus Politik, Verwaltung und Gesellschaft in den Dialog und in einen Gestaltungsprozess zu bringen – meist mit dem Ziel, politische Prozesse zu beeinflussen. Dafür müssen Ablauf, Vorgehen und Entscheidungen immer transparent gemacht und reflektiert werden. Nur so kann Jugendbeteiligung wirksam werden. Wirksame Jugendbeteiligung ist also keine Methode. Es ist Haltung und Handeln für eine jugendgerechte Gesellschaft und Politik.

Wir kennen viele gute Formate und Methoden für Beteiligung. Es geht darum, die eben erwähnte Haltung auch bei deren Auswahl und Umsetzung mitzudenken. Um wirksame Jugendbeteiligung zu gestalten, lohnt es sich daher, den Ansatz des sogenannten „Art of Hosting and Harvesting Conversation that matter“, kurz „Art of Hosting“ zu nutzen. Auf Deutsch bedeutet das „die Kunst des Gastgebens und Erntens guter Gespräche“. Dabei handelt es sich um einen ganzheitlichen Ansatz – Haltung und Methoden zugleich –, um Menschen besser miteinander in Kontakt zu bringen. Ziel ist es, ergebnisorientierte Gespräche zu führen, die Erfahrungen und Kenntnisse der gesamten Gruppe („kollektive Intelligenz“) nutzen und alle Beteiligten, mit dem was sie sind und mitbringen, ernst zu nehmen und wertzuschätzen.

Das „Art of Hosting“ beinhaltet viele in der Jugendarbeit altbekannte Methoden wie das World Café oder das Kreisgespräch. Neu dabei sind jedoch der ganzheitliche Ansatz und die damit verbundenen Weiterentwicklungen. An dieser Stelle werden die Haltung und das Gesamtvorhaben, die oft nur unkonkret im Hintergrund stehen, ebenso genau beschrieben und mitgedacht wie jede Methode an sich. So betrachtet das „Art of Hosting“ Methoden nicht singulär, sondern immer im Kontext der Teilnehmenden und mit dem Ziel, aus dem Dialog gute Ergebnisse mitnehmen zu können. Durch die Haltung, dass jede*r hier richtig ist, um ein Thema weiterzuentwickeln oder das Problem zu lösen, werden partizipative und kreative Räume für Dialog und Zusammenarbeit geschaffen. So können innovative Ergebnisse entstehen, die von allen mitgetragen werden. Die Veranstalter*innen

werden zu Gastgeber*innen und gestalten den Prozess bewusst – von der Vorbereitung über die Durchführung bis hin zur Klärung weiterer Schritte. Sie ermöglichen so ein zielorientiertes, aber ergebnisoffenes Gespräch.

Das „Art of Hosting“ wird weltweit in ganz unterschiedlichen Bereichen angewendet, sei es in Verbänden, der Wirtschaft oder im öffentlichen Dienst. In Österreich wurde es unter anderem erfolgreich im Strukturierten Dialog¹ eingesetzt. Aufgrund der internationalen Verbreitung und den vielfältigen Einsatzbereichen sind viele Begrifflichkeiten auf Englisch oder im „Management-Sprech“, was für Akteure aus der Jugendarbeit ungewohnt klingen mag. Deshalb haben wir uns bemüht, weitgehend deutsche Begriffe zu finden und immer wieder den Bezug zur Jugendarbeit herzustellen. Vieles wird euch aber auch bekannt vorkommen und hoffentlich doch hier und da immer wieder mit dem Aha-Effekt ein neues Licht auf Methoden, Herangehensweise und Dialoge werfen.

¹ Siehe www.strukturierter-dialog.de und www.jugend-politik-dialog.at.



EINFÜHRUNG IN DAS „ART OF HOSTING“

Die Grundlagen

Die Kunst, wertvolle Gespräche zu führen

Wer kennt sie nicht, langwierige Projektbesprechungen, Teamsitzungen oder Orga-Treffen, die zu endlosen Diskussionen führen? Menschen wollen sich beteiligen, doch findet Partizipation häufig nicht in der dafür notwendigen Form statt. Gleichzeitig ist es für Organisator*innen oft schwierig, umfassende Mitwirkung zu ermöglichen. „Die Kunst des Gastgebens“ bzw. „Art of Hosting“ bietet dafür hilfreiche Impulse und Denkansätze.

„Art of Hosting“ setzt darauf, das Wissen und die Erfahrungen bzw. die Weisheit von vielen zu nutzen und die Selbstorganisation von verschiedenen großen Gruppen zu unterstützen. Sowohl für das berufliche als auch für das private Umfeld gilt: Menschen setzen Energien und Ressourcen für das ein, was ihnen am wichtigsten erscheint. Durch eine durchdachte und kraftvolle Abfolge von Kommunikationsprozessen werden Teilnehmende eingeladen, Verantwortung für sich selbst und für das Thema bzw. die Fragestellung zu übernehmen.

Die Kunst des Gastgebens bietet Ansätze und Methoden, um offene und kreative Gespräche und Prozesse zu gestalten mit dem Ziel, auf diesem Wege ein aktives Engagement der Beteiligten und gute Ergebnisse zu erreichen. Abhängig vom Kontext (z. B. Zielgruppe, Zeitrahmen, Zielsetzungen) werden aufeinander aufbauend verschiedene Methoden eingesetzt. Unter anderem zählen dazu das World Café, die Open Space Technologie oder das Storytelling.

Die Kunst des Gastgebens

„Art of Hosting“ ist nicht nur eine Methode, sondern eine Haltung. Wir sprechen von der *Kunst des Gastgebens*, da es als Kunst verstanden wird, uns und anderen dabei zu helfen, in einer guten Art und Weise zusammenzuarbeiten, ein gemeinsames Ziel zu verfolgen und dennoch unterschiedliche Meinungen gelten zu lassen. Die heutige immer komplexer werdende Welt macht dies notwendig.

Wir sprechen davon, *Gastgeber*in zu sein*, weil es sich dabei nicht um die typische Moderation oder Gesprächsleitung handelt. Denn beim „Art of Hosting“ stehen alle Aspekte des Zusammenarbeitens im Fokus – so wie Gastgeber*innen dafür Sorge tragen, dass ihre Gäste alles haben, was sie für einen gelungenen Besuch bei ihnen brauchen.

Die Kunst, wertvolle Gespräche zu führen, berücksichtigt also den gesamten Prozess: die Teilnehmenden und ihre Bedürfnisse, das Setting und die Raumgestaltung ebenso wie die innere Haltung und Offenheit. Die Vorbereitungen, die Arbeitsphasen und die Ergebnisse werden dabei immer zusammenhängend gedacht.

Die Kunst, wertvolle Gespräche zu ernten

Wer einen Garten plant und anlegt, verfolgt ein Ziel: Egal, ob es um Früchte oder Blumen geht, Gärtner*innen planen die Ernte weit im Vorfeld. Wer plant, Gastgeber*in eines Treffens zu sein, hofft ebenfalls auf gute Ergebnisse für die Bemühungen. Nur ist die Ernte (*Harvest*) in diesem Fall beispielsweise ein Projektplan, ein Strategiepaket oder eine gestärkte Kooperationsbeziehung.

Bei der Kunst, wertvolle Gespräche zu führen, wird der Prozess von den zu erwartenden Ergebnissen her aus geplant. Das bedeutet: Die Ergebnisse, die wir erzielen wollen, bestimmen dabei welche Methoden zum Einsatz kommen. Der Kunst des Erntens sind dabei keine Grenzen gesetzt, solange der Inhalt des Prozesses im Vordergrund steht. Dabei kann auch mit digitalen Medien gearbeitet werden.

Die „Art of Hosting“-Gemeinschaft

Die „Art of Hosting“-Gemeinschaft (*Art of Hosting Community*) ist eine offene Gruppe ohne rechtliche oder formale Strukturen. Sie keine ernannten Vertreter*innen und auch kein Akkreditierungsprogramm oder Kontrollorgan. Das Gemeinschaft besteht aus einem Netzwerk von Praktiker*innen und lokalen Lerngemeinschaften (*Communities of Practice*). Sie ist dem Lernen gewidmet und basiert auf dem Grundsatz des großzügigen miteinander Teilens und Unterstützens. Dementsprechend sind auch die angewendeten Konzepte und Methoden für alle verfügbar. Jede*r ist eingeladen, die Methoden weiterzuentwickeln und entsprechend anzupassen.

Weitere Infos

- » Internationale „Art of Hosting“-Website: www.artofhosting.org/home
- » Art of Hosting Ning Community: <https://artofhosting.ning.com>
- » Mit-Gründer des „Art of Hosting“: www.interchange.dk
- » Kern-Prinzipien und -Praktiken des „Art of Hosting“: <http://artofhosting.ning.com/page/core-art-of-hosting-practices>
- » Der chaordische Pfad: <https://vimeo.com/69785462>
- » CHANGE-MAKERS: Art of Hosting. Handbuch über die Kunst, Räume für gute Gespräche zu schaffen www.esieben.ch/wp-content/uploads/2016/10/2015AoH-Handbuch_Ostschweiz.pdf

Die Prinzipien

Dialog – Was ist Dialog ?

Für das Gelingen eines Dialoges sind bestimmte Haltungen und Kernfähigkeiten notwendig, wie etwa echtes Zuhören, Respekt, Erkunden von Herzen zu sprechen oder offen für das Unerwartete zu sein.

Vom Wortsinn her bedeutet Dia-Logos in etwa: Der „Logos“, das heißt das Verstehen der Wortbedeutungen, fließt durch das Denken und Sprechen der Einzelnen und durch das Gespräch hindurch (dia = durch, hindurch). Dialog ist also ein Praxisfeld und ein Entwicklungsprozess für generatives, kreatives Denken und bewusste Kommunikation.

Der Dialog unterscheidet sich wesentlich von der Diskussion. Er stellt einen Versuch dar, das Potenzial der jeweiligen Gruppe in den Raum zu holen, feste Meinungen in Frage zu stellen und den Redebeiträgen der anderen mit radikalem Respekt zu begegnen. Die Teilnehmenden sitzen im Kreis, arbeiten meist mit einem Redegegenstand (z.B. Ball, Sprechstein) und das Gespräch entwickelt sich aus der Mitte heraus. Fragen werden an die ganze Gruppe gestellt. Dabei auftretende Stille und Verlangsamung des Gesprächs sind ein wesentliches Element. Durch die Verlangsamung können die Teilnehmenden auch besser wahrnehmen, welche Gedanken sich in ihrem Inneren entwickeln. David Bohm, ein US-amerikanischer Quantenphysiker und Philosoph, sprach davon, dass er mit dem Dialog dem menschlichen Denken auf die Schliche kommen möchte. Im Unterschied dazu geht es bei der Diskussion stärker darum, sich mit seiner Meinung durchzusetzen.

In seinen Grundformen kann der Dialog als **generativer Dialog** – das Thema ist nicht vorgegeben und entwickelt sich aus der Kreismitte heraus – oder als **strategischer Dialog** mit einem vorgeschlagenen Thema oder einer Frage stattfinden.

Dialog ist ein Raum ...

- » in dem wir lernen, wie wir hören und wie wir das, was wir hören, durch unsere individuellen und einzigartigen (verzerrenden) Filter verarbeiten;
- » in dem wir lernen, unsere Gewissheiten in Frage zu stellen, und uns bewusst machen, wie jede*r von uns den Daten und Eindrücken, die uns umgeben, Bedeutungen zuweist;
- » in dem wir lernen, nicht nur unsere Meinungen und Ideen zu zeigen, sondern auch die Gedanken und Gefühle, aus denen unsere Meinungen und Ideen entstanden sind;
- » in dem wir lernen, mit wachsender, echter Neugier unsere eigenen Gedanken und Annahmen zu erkunden, ebenso wie die Gedanken, Annahmen und Ideen von anderen – ein Weg, der uns und anderen weitere und tiefere kommunikative Entdeckungen ermöglicht;

- » in dem es erlaubt ist, nicht zu „wissen“, um unschuldige Fragen zu stellen, die aus dem Bewusstsein entstehen lernen zu wollen und nicht aus dem Bewusstsein „recht haben“ zu wollen;
- » in dem wir lernen, die Spannung auszu„halten“, um dadurch einen sicheren Raum für Verschiedenheiten zu schaffen;
- » in dem wir lernen, zu verlangsamen und den Prozess der Kommunikation zu öffnen und einen Raum zu schaffen, in dem wir wirklich zuhören können;
- » in dem wir uns selbst erlauben, von der Kommunikation mit anderen berührt zu werden, ohne dass wir ablehnen und ausblenden müssen, was da ist, nur um unsere eigene Position abzusichern und zu verteidigen;
- » in dem wir lernen, Plädieren und Erkunden auszubalancieren;
- » in dem wir lernen, kollektiv zu denken und schöpferisch zu werden, indem wir entdecken, dass wir gemeinsam zu neuen Erkenntnissen kommen.

Haltungen bzw. Kernfähigkeiten für den Dialog:

- » **Die Haltung einer lernenden Person verkörpern:** Diese Fähigkeit ermöglicht es mir, wieder neugierig zu sein und meine kulturelle Konditionierung, dass wir Wissende sind, abzulegen: „Im Anfängergeist gibt es viele Möglichkeiten. Im Geist des Experten gibt es wenige.“
- » **Radikaler Respekt:** Das heißt für mich, die andere Person in ihrem Wesen als legitim anzuerkennen. Respekt ist aktiver als Toleranz: Ich bemühe mich darum, die Welt aus der Perspektive der anderen Person zu betrachten.
- » **Offenheit:** Dies bedeutet, die Bereitschaft mitzubringen, offen zu sein für neue Ideen, für andere Perspektiven und dafür, lang gehegte Annahmen in Frage zu stellen.
- » **Sprich von Herzen:** Damit ist gemeint, dass ich von dem spreche, was mir wirklich wichtig ist. Ich rede nicht, um rhetorisch zu überzeugen oder einen Vortrag zu halten. Ich fasse mich kurz und habe das Wesentliche im Blick.
- » **Zuhören:** Hier geht es um qualitatives Zuhören: Das heißt, ich lausche den anderen so vorbehaltlos wie möglich. Mit Empathie versuche ich den Sprechenden zu folgen, ihre Welt-sicht wahrzunehmen.
- » **Verlangsamung:** Im Dialog wollen wir unseren automatischen gedanklichen und emotionalen Mustern auf die Schliche kommen. Ohne Verlangsamungsprozess sind wir dazu kaum in der Lage. Eine auftretende Stille zwischen einzelnen Wortmeldungen ist daher ein wichtiges Element.

» **Annahmen und Bewertungen fallen lassen:** Unsere individuell unterschiedlichen Glaubenssätze, Interpretationen und Annahmen liefern den Zündstoff für endlose Missverständnisse und Konflikte. Im Dialog üben wir, unsere Annahmen und Bewertungen offenzulegen und in der Schwebelage zu halten. Anders gesagt: Es ist zentral, nicht zu schnell zu bewerten – auch im eigenen Denken.

» **Produktives Entstehen:** Ich benenne nicht nur das „Endprodukt“ (ein Statement), sondern auch die Annahmen, Bewertungen, Vorurteile sowie Beobachtungen, die mich dazu geführt haben. Dies ist eine Einladung dazu, die Wurzeln meiner Gedanken und Gefühle auszusprechen.

» **Eine erkundende Haltung üben:** Ich gebe meine Rolle als Wissende*r auf und entwickle echtes Interesse an dem, was anders ist, als ich es bereits kenne. Damit ist eine Haltung von Neugier, Achtsamkeit und Bescheidenheit gemeint: „Ich weiß nicht, doch ich möchte gerne darüber erfahren.“

» **Die*den Beobachter*in beobachten:** Dies bedeutet, dass ich mich im Dialogprozess selbst beobachte und mich darum bemühe, mir meiner eigenen Denk-, Gefühls- und Reaktionsmuster bewusst zu werden.

Hör genau zu, um wirklich zu verstehen!

Instrumente des Dialogs

» **Kreis:** Der Kreis steht symbolhaft für die Hierarchielosigkeit.

» **Redegegegenstand:** Der Redegegegenstand (z.B. Stein, Ball) macht sichtbar, wer jeweils gerade das Wort hat. Er führt zu einer Verlangsamung des Redeflusses und dazu, dass einzelne Wortmeldungen sprichwörtlich mehr Gewicht erhalten. Seine Verwendung hilft mit, dass Gesprächsanteile gleichmäßiger verteilt werden und dadurch das Gesamtpotenzial einer Gruppe besser abrufbar wird. Üblicherweise befindet sich der Redegegegenstand in der Mitte des Kreises und kann von dort von jedem Teilnehmenden genommen werden.

» **Anfang/Ende:** Jeder Dialog hat einen klar bezeichneten Anfang und ein klar bezeichnetes Ende.

» **Dialogcontainer und Dialogbegleiter*in:** Der Rahmen des Dialogs dient der gemeinsamen Identitätsbildung. Wesentlich ist der Aufbau eines sogenannten Dialogcontainers. Damit ist ein Raum bzw. eine Atmosphäre gemeint, in dem/der Menschen vertrauensvoll miteinander kommunizieren können. Die Werte und Ideen werden dabei in einem ständigen Prozess entwickelt; es handelt sich um eine sogenannte „lernende Organisation“. Dialogbegleiter*innen haben die Aufgabe, den Dialog entsprechend einzuführen und die Energien und die Achtsamkeit zu „halten“.

Die Kunst, gute Fragen zu stellen

*Während Antworten eine Suche abschließen,
wirken Fragen öffnend.*

Die richtigen Fragen stellen

Eine gute Frage ist der Ausgangspunkt für gute und spannende Gespräche. Es ist daher der erste Schritt, die richtige Frage zu formulieren. Eine gute Frage fokussiert auf das, was für alle Beteiligten eines Gesprächs wichtig ist. Sie weckt unsere Neugier und lädt uns dazu ein, ein Thema noch genauer zu erforschen.

Wenn Leute zu einem Gespräch eingeladen werden, ist es sehr hilfreich, eine starke Kernfrage zu haben. Diese Kernfrage sollte den Sinn und Zweck des Gesprächs reflektieren, also das Wesentliche im Blick haben. Um diese Frage dreht sich dann letztlich das gesamte Gespräch. Am besten wird eine solche Kernfrage gemeinsam mit den verantwortlichen Personen formuliert (z. B. Veranstalter*in, Initiator*in, Entscheidungsträger*innen).

Im Laufe der Vorbereitungen können natürlich noch zusätzliche Fragen auftauchen. Diese sind für das Vorhaben ebenso wichtig und sollten daher gesammelt werden.

Hier ein paar **Anhaltspunkte** für die Auswahl von kraftvollen Kernfragen:

- » Eine gut formulierte Frage gibt Energie und hilft sich auf das zu konzentrieren, was wirklich wesentlich ist. Es empfiehlt sich, offene Fragen zu stellen, also keine, die man einfach mit Ja oder Nein beantworten kann.
- » Gute Fragen laden dazu ein, ein Thema noch genauer zu erforschen. Sie machen uns neugierig. Sie müssen nicht unbedingt gleich zum Handeln motivieren oder direkt zu einer Lösung hinführen.
- » Eine gute Frage lässt sich daran erkennen, dass sie uns zu neuen Ideen und Gedankengängen inspiriert und so neue Möglichkeiten eröffnet.
- » Am besten bespricht man die Fragen vorher mit Schlüsselpersonen, die auch am Gespräch teilnehmen. Wie wirken sie auf diese? Sind sie anregend und machen sie Lust auf mehr?

Eine gute, kraftvolle Frage:

- » ist einfach und klar;
- » regt uns an und gibt Energie;
- » fokussiert unsere Aufmerksamkeit;
- » fordert unser Denken und unsere Ansichten heraus;
- » eröffnet neue Möglichkeiten;
- » führt zu neuen, tieferen Fragen.

Eine kraftvolle Frage fokussiert unsere Aufmerksamkeit, unsere Intention und unsere Energie.

Drei Dimensionen von guten Fragen

1. Ausmaß und Größenordnung der Frage: Es ist wichtig, die Größenordnung der Frage so zu wählen, dass sie möglichst inspirierend wirkt. Ist das Ausmaß der Frage zu groß, wird sich kein gutes Gespräch entwickeln, da man sich von der Frage erschlagen fühlt (z. B. Wie schaffen wir Weltfrieden?). Anders formuliert könnte die Frage aber lauten „Wie habe ich für mich/ Familie/Team/Arbeit etc. friedvolle Momente geschaffen?“.

2. Intention hinter der Frage: Das Bewusstsein über die Intention und Absicht der Frage ist wichtig für den Sinn und Zweck des Treffens. Eine Frage zielt auf etwas ab – hat also eine Intention. Ist diese klar?

3. Formulierung der Frage: Die Formulierung der Frage ist entscheidend! Gute Fragen beginnen oft mit einem „Wann?“ oder „Wer?“. Am Stärksten wirken Fragen, die mit „Warum?“ oder „Wie?“ beginnen. Es ist grundsätzlich darauf zu achten, dass die Frage(n) eher neugierig darauf macht, weiterzudenken oder tiefer zu graben. Um mit den Fragen einen Bezug zur aktuellen Situation herzustellen, ist die Verwendung des Wortes „jetzt“ hilfreich – z. B. „Was bemerken wir jetzt?“

Die Frage sollte sich auf den Sinn und Zweck des Treffens richten.

Formulierung und Sprache

Es wird oft als anregend empfunden, Fragen im Hinblick auf die Zukunft zu stellen:

» A: „Was hast du aus dieser Erfahrung gelernt?“

» B: „Was kannst du weiterhin aus dieser Erfahrung lernen?“

Oft kann auch eine kleine Veränderung große Wirkung haben. Z. B.: „Was wird sich deiner Vorstellung nach verändern, wenn du diesen Raum verlässt und das Gelernte anwendest?“

Weitere Beispiele für unterschiedliche Fragestellungen:

» Was nimmst du in deinem Tätigkeitsumfeld gerade wahr? Was nimmst du in deinem Tätigkeitsumfeld bezogen auf xy gerade wahr?

» Wie hat das letzte Treffen dich und deine Arbeit beeinflusst? Wie ist es dir seit dem letzten Treffen gegangen?

Weitere Infos

»Vogt, Eric E./Brown, Juanita/Isaacs, David (2003): The Art of Powerful Questions. Catalyng Insight, Innovation, and Action, <http://www.chriscorrigan.com/parkinglot/wp-content/uploads/2016/04/Art-of-powerful-questions.pdf> (auf Englisch)

Die Kunst, die Balance zwischen Chaos und Ordnung zu finden – der chaordische Pfad

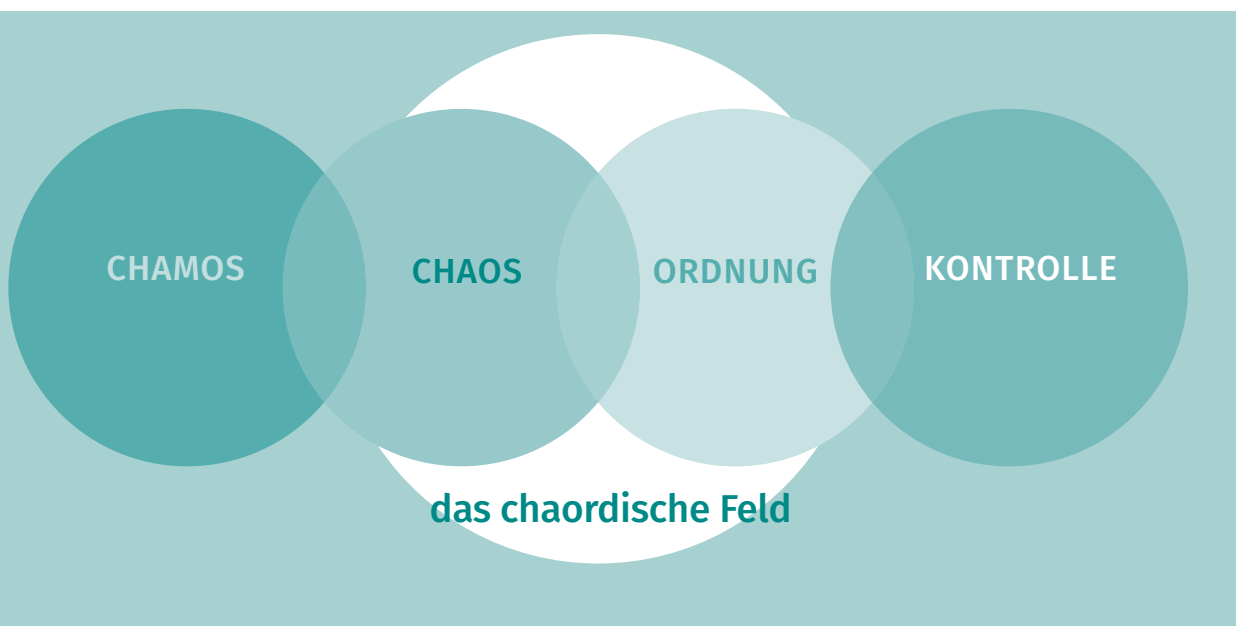
Chaos und Ordnung sind unterschiedliche natürliche Zustände. Wir tendieren eher dazu, uns in geordneten Strukturen sicher zu fühlen. Kontrolle – als menschliches Extrem von Ordnung – ermöglicht dies. Außer Kontrolle zu sein, ist für viele beängstigend, vor allem wenn wir nach Vorhersehbarkeit und Planbarkeit streben. Kontrolle hemmt aber auch.

Dort, wo die Dinge stabil und vorhersehbar sind, dort wird auch der Status quo bzw. „mehr vom Gleichen“ reproduziert. Das ist in manchen Fällen auch genau das ist, was gebraucht wird. Für Organisationen spiegelt sich das meist in genauen Prozessabläufen und geordneten Verantwortungsstrukturen wider.

Die heutige Welt ist aber weder vorhersehbar noch stabil. Das fordert mehr Flexibilität und andere Lösungsstrategien. Es ist die Herausforderung, eben nicht „mehr vom Gleichen“ zu produzieren. Wenn wir nach innovativen, neuen Lösungen suchen, finden wir diese zwischen Ordnung und Chaos – auf dem sogenannten **chaordischen Pfad**.

Der chaordische Pfad beschreibt unsere natürliche Umwelt. Alles Leben entsteht aus nicht-linearen, komplexen und vielfältigen Systemen. Zum Beispiel ist das menschliche Gehirn eines der komplexesten, nicht-linearen Systeme überhaupt. Eigentlich besteht es aus einigen wenigen Typen von Nervenzellen, schafft aber ständig neue Verbindungen.

Der Pfad zwischen Chaos und Ordnung verläuft, wo die Dinge nicht zu starr und straff sind, sondern flexibel und dynamisch. Aus dem Chaos können neue Formen der Ordnung entstehen. Chaotische Zustände ordnen sich selbst und lassen Neues entstehen.



Grafik basierend auf: CHANGE-MAKERS: Art of Hosting. Handbuch über die Kunst, Räume für gute Gespräche zu schaffen (Seite 6).

Das bedeutet: Statt in der eigenen Organisation, einem Projekt oder bei Veranstaltungen alles bis aufs letzte Detail zu kontrollieren oder durch „Top Down“-Entscheidungen vorzugeben, gibt es auch Wege, die viele Menschen mit einbeziehen und gemeinsam getragene Ergebnisse hervorbringen. Das Zusammenführen einzelner Meinungen ist oft ein chaotischer Prozess, bis etwas Neues entsteht. Dann aber können Klarheit und Einsicht erreicht werden.

Um mit unserer Organisation, unseren Projekten oder Veranstaltungen den chaordischen Pfad zu beschreiten, brauchen wir Zuversicht und Vertrauen – und vor allem Mut. Mit entsprechender Geduld und gemeinsam in der Gruppe können Lösungen für klügeres Handeln gefunden werden.

Der Pfad zwischen Chaos und Ordnung birgt auch Verwirrung und Konflikte in sich. Wir durchlaufen eine Phase der Ungewissheit. **Genau in dieser Phase ist auch die Versuchung am größten, zu schnell Gewissheit und Kontrolle erlangen zu wollen.** Als Gastgeber*innen müssen wir darauf vertrauen, dass das geordnete Chaos Neues hervorbringt. Das bedeutet, jede*r von uns bringt sich ein und gemeinsam schaffen wir etwas Neues. Die Kunst besteht dabei darin, die Balance zwischen Chaos und Ordnung zu finden. Chaotische Zustände können unter Umständen auch in ein zerstörerisches „Chamos“ abdriften; Desintegration und Stillstand sind die Folge. Gleichzeitig kann straffe Kontrolle Apathie und Stillstand entstehen lassen. Der chaordische Pfad möchte die Dynamik zwischen Chaos und Ordnung bestmöglich nutzen.

Der chaordische Pfad in der Jugendbeteiligung

Zugegeben, das Konzept des chaordischen Pfads klingt etwas abgehoben. Beim zweiten Blick fällt aber auf, dass es recht zu Jugendbeteiligung und den Anforderungen, die an sie gestellt werden, passt:

Bei chaordischen Pfad geht man genauso wie beim Verständnis von Jugendbeteiligung davon aus, dass das, was passiert, gut ist, solange die Gelingensbedingungen für den Beteiligungsprozess erfüllt sind. Es gilt Freiräume zu schaffen und dann auch auszuhalten. Dasselbe gilt für die Themen- oder Ergebnisoffenheit des Prozesses.

Das Konzept des chaordischen Pfads macht nachvollziehbar, weshalb es vielen politisch Verantwortlichen möglicherweise schwerfällt, sich auf Jugendbeteiligungsprozesse einzulassen. Denn sie sind an vorgegebene Verfahren und Strukturen gewöhnt und junge Menschen kümmern sich in der Regel wenig um Zuständigkeiten, Abläufe oder Budgetfragen, wenn sie Vorschläge und Forderungen entwickeln. Beteiligungsprozesse beinhalten für politisch Verantwortlichen deshalb recht viele Unbekannte und damit einen gewissen Anteil an „Chaos“. Das kann ungewohnt oder gar beängstigend sein, birgt aber laut chaordischem Pfad viel Potenzial für neue Denkrichtungen und innovative Lösungen.

Voraussetzung dafür sind zum einen engagierte und offene Personen in Politik, Verwaltung, Bildungseinrichtungen und Betrieben usw. Sie müssen jungen Menschen zutrauen,

sich mit komplexen politischen Fragen zu beschäftigen. Außerdem müssen sie bereit sein, ihr eigenes Wissen oder ihre eigenen Prioritäten und Lösungsansätze zu hinterfragen und zur Diskussion zu stellen. Zum anderen bedeutet es aber auch, dass es in Beteiligungsprozessen wichtig ist, politisch Verantwortliche „mitzunehmen“. Das heißt beispielsweise, sie frühzeitig einzubeziehen, Berührungspunkte abzubauen oder ihre Bedürfnisse zu berücksichtigen.

Durch den gezielten Einsatz von Methoden, die allen Beteiligten helfen, sich einzubringen und in einen intensiven Dialogprozess einzutreten, können gemeinsam Lösungsansätze entwickelt werden. Die Erfahrung, dass man gemeinsam etwas erarbeitet, stärkt Engagement und Verantwortungsbewusstsein. Letzteres erleichtert die Umsetzung der gefundenen Lösungen und kann schließlich dazu beitragen, die Wirkung von Jugendbeteiligung zu erhöhen.

Weitere Infos

- » Kern-Prinzipien und -Praktiken des „Art of Hosting“: <http://artofhosting.ning.com/page/core-art-of-hosting-practices>
- » Der chaordische Pfad: <https://vimeo.com/69785462>
- » CHANGE-MAKERS: Art of Hosting. Handbuch über die Kunst, Räume für gute Gespräche zu schaffen www.esieben.ch/wp-content/uploads/2016/10/2015AoH-Handbuch_Ostschweiz.pdf

Ernten

Wie viele Einsichten, Aha-Momente und Ergebnisse guter Gespräche, Sitzungen, Konferenzen oder Veranstaltungen gehen verloren, weil sie nicht oder nur unzureichend sichtbar gemacht werden? Was wäre, wenn wir nicht nur eine Veranstaltung planen, sondern auch Einsichten, rote Fäden und sinnstiftende, wirkungsvolle Momente sichtbar machen? Genau das – das Festhalten und Sichtbarmachen von Ergebnissen – wird als Ernten (*Harvesting*) bezeichnet.

Der Sinn und Zweck des Erntens

Der Sinn und Zweck der Ernte besteht darin, individuelle und kollektive Lernprozesse sichtbar zu machen und zu unterstützen.

Mit „Ernten“ ist die Aktivität des Festhaltens und Zusammenführens gemeint. Sie kann viele Formen annehmen (z.B. Visualisierungen, Fotos, Audiomitschnitte). Diese Formen können konkret (z.B. etwas, das man mitnehmen kann) oder vage sein (z.B. neue Erkenntnisse, Perspek-

tivwechsel, gemeinsame Klarheit über das, was wichtig ist, neue Kontakte und Beziehungen). Alle Formen sind sinn- und wertvoll. Sie tragen dazu bei, die kollektive Intelligenz und Weisheit zu erweitern. Nicht zuletzt kann die Ernte dabei helfen, sinnvolle Entscheidungen zu treffen und darauf aufbauen Aktivitäten durchzuführen.

Egal in welcher Form, es geht im Wesentlichen darum die „Früchte“ der einzelnen Prozessschritte zu ernten. Oftmals werden diese Ergebnisse den nächsten logischen Schritt vorgeben. Entlang der eigenen Zielsetzungen können die Früchte also dabei helfen, den gemeinsamen Sinn und Zweck des Prozesses zu folgen und entsprechende Einsichten kontinuierlich einfließen zu lassen. Somit ergibt sich ein untrennbares Zusammenspiel von „Ernten“ und „Gastgeben“ bzw. dem Festhalten zentraler Lernmomente und der darauf aufbauenden Prozessgestaltung.

Gastgeben und Ernten

Die Aufgabe der Gastgeber*innen ist es, Menschen einzuladen, das auszusprechen, was ihnen wichtig ist und am Herzen liegt. Gleichzeitig sollen sie offen zuhören und versuchen, unterschiedliche Sichtweisen zu verstehen. Es ist eine sehr aktive Rolle und beeinflusst den Gesprächs- und Arbeitsprozess von allen Beteiligten.

Der Fokus des Erntens liegt darauf, die zentralen Eckpunkte und Ergebnisse aus den Gesprächen zu erfassen. Gemeinsame Lernerfahrungen und Erkenntnisse sollen sichtbar gemacht werden, um dadurch den Sinngehalt zugänglicher zu machen. Für die Verantwortlichen der Ernte ist meist die Meta-Ebene relevant. Ihre Rolle ist eher zurückhaltend und analysierend. Sie bleiben in der Regel im Hintergrund, hören zu und beobachten.

Die Rolle der Gastgeber*innen versucht einzelne Anliegen und Fragen der Teilnehmenden „herauskitzeln“. Es geht um das Öffnen des Raums für alle Anliegen und wird in der „Art of Hosting“-Gemeinschaft als Divergenz (auseinanderstreben, sich öffnen) bezeichnet. Das Ernten hingegen will die möglicherweise unterschiedlichen Ansichten und Informationen eher zusammenführen und fokussieren (Konvergenz).

Natürlich können beide (Gastgeber*innen und Ernte-Verantwortliche) auch die andere Aufgabe übernehmen: Ein*e Gastgeber*in kann Diskussionsinhalte bündeln, um den Prozess voranzubringen und die Ernte kann dazu führen, dass sich den Beteiligten neue Perspektiven öffnen, die ihnen zuvor nicht bewusst waren. Das kann wiederum den Prozess des Gastgebens beeinflussen.

Man könnte auch sagen, dass es beim Gastgeben darum geht, Menschen zu einem Entdeckungs- und Lernprozess einzuladen und zu animieren. Beim Ernten geht es um Sinnstiftung und darum, die neuen Erkenntnisse und das Gelernte in den ursprünglichen Kontext einzubetten, um beides so relevant und brauchbar wie möglich zu machen.

Die vier Dimensionen der Ernte



Die Grafik zeigt anhand einer Matrix beispielhaft eine Auswahl an konkreten „Ernte“-Ergebnissen, die die Teilnehmenden z.B. eines Trainings in jeder der vier Dimensionen mitnehmen.

Wer sollte das Ernten übernehmen?

Die „klassische“ Erntearbeit, also das Mitschreiben, Fotografieren, Einsammeln von Karten usw., kann jede*r. Mit ein bisschen Planung, Übung und Erfahrung wird es leichter und effizienter.

Was das Ernten aber so richtig spannend macht, sind die Antworten auf folgende Fragen:

- » Wie erkennen wir aus der Vielfalt der gesammelten Inhalte und Erkenntnisse den größeren Sinn? Wo ergeben sich neue Erkenntnisse, Ideen und Gedanken, die es wert sind, weiterverfolgt zu werden?
- » Wie ergeben sich aus der Ernte bereits neue Fragen, um das Thema weiter zu bearbeiten? Wie kommen wir zu **dem**, worum es **wirklich geht** und was uns **weiterbringt**?

Wer sollte diese Sinn und Bedeutung gebende Arbeit übernehmen? Am besten diejenigen, denen das Thema oder das Projekt ein Herzensanliegen ist, die sich inhaltlich auskennen und die damit weiterarbeiten wollen.

Die acht Stufen des Erntens

1. Die Ausgangslage verstehen, die Notwendigkeit erkennen: Der erste Schritt im Prozess des Erntens dreht sich um die konkrete Ausgangslage. Jemand benennt eine Herausforderung oder stellt eine Frage. Die Ausgangslage und die Notwendigkeit des Prozesses zu verstehen, ist die Voraussetzung, um eine ertragreiche Ernte einzufahren. Die „zu wendende Not“ muss allen Beteiligten klar sein.

2. Das Feld vorbereiten: Das Feld für die Ernte vorzubereiten, heißt bereits von Beginn an, das Ernten mitzudenken (z.B. Wann im Gesamtprozess nehmen wir konkret Bezug auf vorangegangene Schritte und Ernte-Ergebnisse? Welche Intentionen werden mit dem Prozess verfolgt? Welche Rolle haben kollektive Lernmomente?). Dabei bestimmt die Planung der Ernte-Momente den „Ertrag“. Anders formuliert: Da bereits die Samen die Qualität der Ernte bestimmen, ist es notwendig, gut auf den Sinn und Zweck des Prozesses oder auch eine ausgewogenen Zusammensetzung der Teilnehmenden zu achten.

3. Die Ernte planen: Gleichzeitig mit der Prozessplanung wird auch die Ernte mitgedacht und geplant. Gastgeben und Ernten bilden so ein natürliches und sich gut ergänzendes Zusammen- und Wechselspiel. Die Ernte soll dabei helfen, einen tiefgehenden Dialog zu erreichen. Arbeit macht wenig Sinn, wenn die Früchte der Arbeit nicht geerntet werden.

Zur Orientierung bei der Ernte-Planung helfen folgende Fragen:

- » Was ist es, das dieser Prozess hervorbringen sollte? Welche Qualität soll die Ernte haben? Was bringt uns weiter?
- » Welche Formen der Ernte unserer Arbeit können der Ausgangslage am besten dienen?
- » Wem könnte unsere Ernte weiterhelfen?
- » Welche Errungenschaften repräsentieren das, was wir entwickelt und gestaltet haben, am stärksten? Welche Form bzw. welche Medien eignen sich am besten für eine effektive Ernte?
- » Wie erfolgt die Rollenteilung? Wer übernimmt das Gastgeben? Wer das Ernten?
- » Wann sind die richtigen Momente für die Ernte?

4. Die Samen säen: Einen Samen zu säen, der wachsen kann und in weiterer Folge geerntet wird, braucht ein hohes Maß an Achtsamkeit. Wann müssen wir säen, um zu einem gewissen Zeitpunkt ernten zu können? Wann soll der eigentliche Prozess gestartet werden?

5. Auf den Ertrag achten: Während des Prozesses ist es wichtig darauf zu achten, dass die kleinen Pflänzchen wachsen können. Der Fokus auf die Fragestellung bzw. das Thema muss erhalten bleiben. Dazu benötigt es Aufmerksamkeit und Achtsamkeit und Personen, die die Fragestellung und die Ernte stets im Blick haben.

6. Die Früchte ernten: Nun geht es darum, erste Erkenntnisse, Einsichten und Lernerfahrungen festzuhalten und so etwas wie eine kollektive Erinnerung zu erzeugen. Dieses Festhalten kann in vielerlei Formen passieren, zum Beispiel:

- » eigene (subjektive) Notizen;
- » (objektive) Transskripte des Gesagten;
- » gemeinschaftliches Festhalten roter Fäden oder Erkenntnisse;
- » aussagekräftige Bilder, die Stimmungen, Atmosphäre und Situationen widerspiegeln;
- » Videoclips, die sowohl visuell als auch verbal den Prozess einfangen.

7. Das Verarbeiten der Früchte: Wenn wir sowohl individuell als auch kollektiv einige Früchte der gemeinsamen Arbeit festgehalten haben, besteht der nächste Schritt darin, den gesammelten Erkenntnisse in der Gruppe eine gemeinsame Bedeutung und einen gemeinsamen Wert zu geben (creating collective meaning and value).

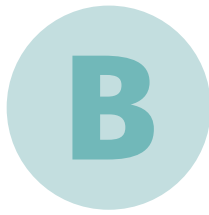
Hierfür gibt es einige unterstützende Techniken:

- » Systematisches Ernten: Was habt ihr gehört? Was macht aus eurer Sicht Sinn? Was ist euch wichtig?
- » Metaphern ermöglichen es, komplexe Inhalte sehr einfach darzustellen
- » Geschichten erzählen
- » Grafisches Visualisieren
- » Mindmapping, Clustern, Abstimmen

Darüber hinaus ist es wertvoll, die Ernte unter einem zeitlichen Aspekt zu sehen:

- » aus der Vergangenheit: Was haben wir gelernt? Was macht Sinn?
- » im Jetzt: Was steht an? Was spüren wir? Welche Faktoren tauchen auf?
- » für die Zukunft: Was sind nächste Schritte oder Fragen?

8. Die nächste Ernte planen: Durch das Verarbeiten des Erlernten entsteht mehr Klarheit, es tauchen aber auch neue Fragen auf. Die Ernte hilft oft, einen Prozess abzuschließen. Entscheidend ist, dass ein gemeinsam geteiltes und klares Bild entsteht, das die Gruppe dabei unterstützt, den gemeinsamen Lernprozess zu fassen. Dadurch wird auch klarer, wie es weitergehen kann.



VON DER THEORIE ZUR PRAXIS

Erfahrungen aus dem Strukturierten Dialog in Österreich

Nach zwei Kapiteln voll Theorie und Konzepten geht's nun um die Übertragung der Kunst des Gastgebens in die Praxis. Dafür schauen wir nach Österreich. Der folgende Text stammt aus der Publikation „Lernlandkarte Strukturierter Dialog. Für eine freudvolle Beteiligungskultur“, die 2017 von der österreichischen Bundesjugendvertretung herausgegeben wurde. Die 17 Punkte wurden vom sogenannten „Dialogteam“ des Strukturierten Dialogs in Österreich entwickelt. Dessen Mitglieder haben ihre Expertise im „Art of Hosting“, dem non-formalen Lernen, der Gruppendynamik und Jugendbeteiligung zusammengeführt und daraus innovative Konferenzdesigns kreiert.

Als Personen, die seit mehreren Jahren mit dem Strukturierten Dialog arbeiten und Dialoge zwischen Politiker*innen und jungen Menschen begleiten, stehen wir immer wieder vor neuen Herausforderungen. Wir haben uns daher in den letzten Jahren mit vielen Fragen beschäftigt, zum Beispiel wie wir möglichst unterschiedliche Personen erreichen können, wie wir sicherstellen können, dass die Beiträge auch wirklich gehört werden und wie wir Auswirkungen messen können. Dabei sind wir auf Lösungen gestoßen, die für uns hilfreich waren. Diese möchten wir nun mit euch teilen.

1 Im Mittelpunkt steht die Klärung von Sinn und Zweck des Anliegens.

Wir wollen Themen gemeinsam erkunden und Ideen entwickeln. Wir legen daher gerade zu Beginn großen Wert auf die Auseinandersetzung mit Fragen wie:

- » Was ist das Ziel bzw. Anliegen?
- » Wer thematisiert das Anliegen? (Wir nennen diese Personen „Caller“, auch beschrieben als „die Stimme der Relevanz, Begründung und Zweck“)
- » Was wird als Problem wahrgenommen?
- » Was ist die Ausgangsfrage?
- » Was sind die eigentlichen, grundsätzlichen Fragen hinter der Ausgangsfrage?

Das Beantworten hilft, eine gemeinsame Basis herzustellen und bietet Orientierung rund um das Thema und die damit verbundenen Fragen und Anliegen. Dies ist sowohl für die Organisator*innen am Beginn des Prozesses wichtig, wie auch für die Teilnehmenden, wenn sie in den Prozess einsteigen. Es hilft, entsprechend Zeit dafür einzuplanen.

2 Wir sind leidenschaftliche Einlader*innen.

Je unterschiedlicher die Erfahrungen und Sichtweisen der beteiligten Personen sind, desto interessanter wird das gemeinsame Arbeiten. Das Ziel ist also in der Regel, eine möglichst diverse Gruppe an Beteiligten zum Mitmachen zu ermuntern. Wir sind der Meinung, dass der Beteiligungsprozess schon mit der Einladung beginnt und es daher einen bewussten Umgang mit folgenden Fragen braucht:

- » Was und wen will ich einladen?
- » Was ist meine Intention?
- » Wer sind wichtige Personen bzw. Personengruppen zum jeweiligen Thema?
- » An wen haben wir vielleicht noch nicht gedacht?
- » Was steht einer Teilnahme im Wege und was könnte eine Teilnahme erleichtern?

Vielleicht braucht es in einem Fall eine möglichst persönliche Ansprache, im anderen Fall eine Übersetzungsmöglichkeit, vielleicht für alle Beteiligten ein gemütliches Ankommen vor Ort usw. Diese Fragen erhalten unsere volle Aufmerksamkeit. Bei der Frage, wen es neben Politiker*innen und Vertreter*innen aus politischen Institutionen einzuladen gilt, sagen wir:

3 Die Mischung macht's.

Wir haben gute Erfahrungen mit dieser „Mischung“ gemacht. Eine Mischung aus organisierter Zivilgesellschaft (Jugendorganisationen, Fachstellen, andere NGOs) und Beteiligung von Einzelpersonen. Darunter verstehen wir Personen, die nicht als Repräsentant*innen einer gewissen Organisation auftreten (müssen). Dies birgt Vorteile für alle Seiten und unterstützt gleichzeitig eine Kultur der Kooperation und des Miteinanders.

4 Es braucht unterschiedliche Möglichkeiten mitzumachen.

Eine Standardlösung für alle, die an einem bestimmten Punkt startet und alle relevanten Personen anspricht, haben wir bis dato nicht gefunden. Unser Weg ist vielmehr der, unterschiedliche Möglichkeiten zu schaffen, sich am Prozess zu beteiligen (online und offline) und Einstiege zu unterschiedlichen Zeitpunkten zu ermöglichen. Es braucht sozusagen unterschiedliche „Einstiegsmöglichkeiten“ im Prozess. Wenn es um die konkreten Begegnungen geht, bauen wir auf den Leitgedanken:

5 Die, die da sind, sind die Richtigen.

Gemeinsam mit der Tatsache, dass wir leidenschaftliche Einlader*innen sind, wirkt dieser Leitgedanke wahre Wunder. Denn: Die, die kommen, haben auf unsere Einladung reagiert. Darüber freuen wir uns und gehen davon aus, dass die, die sich beteiligen, auch einen wichtigen Beitrag zum Ganzen leisten. Die Aufmerksamkeit nicht auf jene zu richten, die nicht gekommen sind, sondern die Anwesenheit derer zu würdigen, die unserer Einladung gefolgt sind, ermöglicht eine intensivere Begegnung im Hier und Jetzt.

6 Wir legen Wert darauf, gute Gastgeber*innen zu sein.

Viele der Menschen mit denen wir arbeiten, sind inspiriert von der „Art of Hosting“-Praxis. Art of Hosting beschäftigt sich mit der Kunst, wertvolle Gespräche zu führen. Ein zentrales Prinzip dabei ist es, dass die Begleitung dieser Prozesse mehr als nur eine typische Moderation erfordern. Man kann dies mit „Hosting“, also Gastgeber*in-Sein, beschreiben. Für möglichst alle Aspekte der Zusammenarbeit soll Sorge getragen werden, damit ein möglichst ergiebiger Austausch gelingt. Das bedeutet auch, die vereinbarten Ziele ernst zu nehmen, Entscheidungen danach auszurichten und sich gut vorzubereiten. Gute Gastgeberschaft meint aber auch etwas so vermeintlich Banales, wie einen herzlichen Empfang zu organisieren und gute Pausenverpflegung zur Verfügung zu stellen.

7 Es braucht Zeit, ins Thema einzutauchen.

Bevor man neue Ideen in die Welt bringen kann, ist es nötig, sich Zeit zu nehmen, über das Thema und damit verbundene Fragen nachzudenken. Dabei auch immer wieder darauf zu schauen, wie ich als Person selbst vom Thema betroffen bin und somit persönliche Bezüge herzustellen, ist sehr wichtig. Eigene Erfahrungen zu reflektieren und auszudrücken hilft, sich für andere Erfahrungen und möglicherweise andere Meinungen zu öffnen. Eine gute Mischung aus Erzählen und Zuhören zu finden, um das Thema besser zu begreifen, leitet uns in dieser Anfangsphase der Dialoge. Wir bezeichnen das angelehnt an die „Theory U“ als Phase des „Downloading“.

8 Eine Podiumsdiskussion alleine ist noch kein Dialog.

Eine Podiumsdiskussion zu einem bestimmten Thema zu organisieren oder zu einem Vortrag einzuladen, ist für uns noch kein Beteiligungsprozess. Ins Thema einzutauchen und persönliche Auseinandersetzung zu ermöglichen, um gemeinsam Netzwerke zu bilden oder Ideen zu entwickeln, braucht ein partizipatives Vorgehen. Erst dann ist Co-Kreation möglich, also das gemeinsame Entwickeln von Lösungen mit einer Gruppe von Menschen. Methodisch gibt es bereits eine Vielzahl guter Ansätze. Je nachdem was zum Ziel und Setting passt, arbeiten wir zum Beispiel mit World Café, Open Space, Pro Action Café, Appreciative Inquiry, Zukunftswerkstatt oder Dynamic Facilitation und entwickeln diese Methoden auch weiter.

9 Es geht darum, Handlungsspielräume zu erweitern.

Wir glauben daran, dass die Teilnahme an einem gelungenen Dialog neue Perspektiven schafft und damit auch neue Handlungsspielräume sichtbar werden. Egal ob als Einzelperson, Gruppe oder Organisation – jede*r hat es in der Hand, etwas zu ändern. Viele einzelne Handlungsspielräume haben miteinander das Potenzial, etwas Großes in Bewegung zu bringen und darin liegt eine ungeheure Kraft. In der Essenz geht es also um Selbstorganisation und Selbstverantwortung – sich selbst angesprochen zu fühlen mit den jeweiligen Möglichkeiten.

10 Es ist wichtig, Ergebnisse zu ernten.

Wir nennen es „Ernten“ in der Tradition von „Art of Hosting“, das in der Langform „Art of Hosting and Harvesting Conversations that matter“ das „Ernten“ sogar im Namen hat. Dadurch spüren die Teilnehmenden, was wichtig war und haben eine Basis für die Weiterarbeit. Es geht darum, die gemeinsamen Ergebnisse, Schlussfolgerungen und Empfehlungen auf möglichst vielfältige Art und Weise sichtbar zu machen. Neben Texten können das auch Videos, Zeichnungen, Mindmaps, Bilder, Musik, Gedichte etc. sein. Sich bereits in der Planung und durch den ganzen Prozess hindurch zu überlegen, welche Ergebnisse in welcher Form notwendig oder nützlich sind und dafür Vorkehrungen zu treffen, ist zentral.

11 Es ist wichtig, Ergebnisse zu verwenden.

Viele Personen investieren Zeit in diesen Prozess. Die Ergebnisse können Lücken aufzeigen, Rückenwind geben und Anliegen unterstreichen, eingeschlagene Wege aber auch in Frage stellen. Gegenüber allen teilnehmenden Personen und Organisationen besteht daher eine Art moralische Verpflichtung, Ergebnisse von Partizipationsprozessen auch zu nützen. Auf diese „gemeinsame Verantwortung“ pochen wir. Gleichzeitig bedeutet das auch, zu fragen: Wie müssen Ergebnisse gestaltet sein, damit sie verwendbar sind?

12 Gezielter Ansatz auch im Follow-Up!

Ein Strukturierter Dialog endet nicht beim Sammeln von Perspektiven, Anliegen und Ideen. Die Phase des „Follow-Up“ beschäftigt sich damit, an nächsten Schritten dran zu bleiben und im Auge zu behalten, was mit den Ergebnissen passiert. Wir gehen auch beim Follow-Up zielgerichtet vor und fragen uns:

- » Welche Person/Organisation hat die Möglichkeit, Ergebnisse voran zu treiben?
- » Wo sind diese relevanten Akupunkturpunkte für Veränderung?
- » Was ist der nächste, elegante Schritt?

13 Es braucht eine Übersetzung zwischen den Ebenen.

Auf den ersten Blick wirken Überschriften von Beteiligungsprozessen oft recht allgemein oder sogar nichtssagend. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass man auch aus allgemeinen Themen Bezüge zu Lebensrealitäten der Beteiligten herstellen kann. Diese Konkretisierung funktioniert nicht automatisch, dieses „Herunterbrechen“ ist eine Art von Übersetzung, die man gemeinsam leistet. Sich über „Zusammenleben in Europa“ Gedanken zu machen, kann beispielsweise damit anfangen, sich über Zusammenleben im Jugendzentrum Gedanken zu machen. Erfahrungen und Erkenntnisse von dieser Ebene können dann auch wieder „rück-übersetzt“ werden, indem man die Schlussfolgerungen wieder verallgemeinert.

14 Top-Down ist gut. Bottom-up ist sehr gut. Initiative ist unschlagbar.

Wir haben gleichermaßen Erfahrungen mit Dialogen, die Top-Down initiiert waren (z. B. die europäische Politik will etwas von Menschen in ganz Europa wissen) wie mit Bottom-Up-Initiativen (z.B. Menschen aus einer Region erarbeiten Positionen zu einem bestimmten Thema und treten damit in einen Dialog mit Politiker*innen der Bundesebene). Insgesamt sind wir zu dem Schluss gekommen, derartige Prozesse als großes Ganzes zu betrachten. Essentiell ist, dass es Wege gibt, die beschritten werden können, um einen Dialog und dessen Ergebnisse auf die jeweils nächste Ebene zu bringen. Ob die Initiative von „oben“ ausgeht (also einer Regierung oder einer Organisation) oder von „unten“ (also vom Individuum oder einer Gruppe) ist zweitrangig, im Zentrum steht das gemeinsame Lernen im Dialog.

15 Keine leeren Versprechungen.

Was wir ausdrücken, soll der Realität entsprechen und das beschreiben, was möglich ist. Als Begleiter*innen von Dialogprozessen ist uns daher Klarheit extrem wichtig. Der erste Schritt dorthin ist, dass wir selbst verstehen, worum es genau geht und was wann passiert. Erst dann können wir dies auch den Dialogpartner*innen vermitteln und werden dadurch glaubwürdig.

16 Das „Dazwischen“ ist wichtig.

Wenn man aus der „Bottom-Up“- oder der „Top-Down“-Perspektive auf Beteiligungsprozesse blickt, wird schnell deutlich, dass die Ebene dazwischen oft übersehen wird. Auf dieser Ebene werden aber wichtige Entscheidungen getroffen hinsichtlich Planung, Steuerung, Koordination und Umsetzung. Wir finden es zentral, dass es Ressourcen für diese wichtige Arbeit dazwischen gibt.

17 Die Qualität unserer Arbeit steht in direktem Zusammenhang mit der Qualität unserer Beziehungen.

Wie Arbeitsgruppen und Teams zusammenarbeiten, verrät immer auch ein Stück weit, wie der Beteiligungsprozess als Ganzes umgesetzt wird. Wir verstehen unsere Zusammenarbeit daher „Übende“ und „Lernende“. Folgende Praktiken aus dem „The Way of Council“ unterstützen uns dabei:

- » Zuhören mit Aufmerksamkeit, z.B. respektvoll gegenüber dem Lernprozess aller Gruppenmitglieder sein
- » Sprechen mit Intention, z.B. darauf achten, was im Moment für das Gespräch relevant ist, unserer Absicht beim Sprechen bewusst sein
- » Blick auf das Wohlergehen der Einzelnen, der Gruppe und des größeren Ganzen, z. B. der Wirkung unserer Beiträge bewusst bleiben, sich als Teil eines Größeren verstehen.

Autor*innen: Christina Engel-Unterberger, Georg Feiner, Florian Sturm und Anna Wohlesser

Weitere Infos

- » Bundesjugendvertretung (2017): Lernlandkarte Strukturierter Dialog. Für eine freudvolle Beteiligungskultur, <http://www.jugend-politik-dialog.at/ressourcen/lernlandkarte>
- » Bundesjugendvertretung (2018): Toolbox Jugend – Europa – Politik: Handbuch für die Arbeit mit jungen Menschen und den Dialog mit der Politik, 2. Auflage 2018, <https://www.bjv.at/activities/toolbox-jugend-europa-politik-3>
- » Bundesjugendvertretung (2016): Handbuch Lokale Dialoge (2016/2017) „Zusammenleben gestalten“, <http://www.jugend-politik-dialog.at/wp-content/uploads/2014/11/Handbuch-Lokaler-Dialog.pdf>

PRAXISTEIL

Prozesse gemeinsam gestalten

Im Rahmen des „Art of Hosting“ wurde auch ein Konzept zur Planung von Prozessen in und mit Gruppen entwickelt. Dieses beruht auf einer Folge von acht Schritten bzw. „Atemzügen“, die wiederum Teil eines größeren „Atemzuges“ sind. Das „Einatmen“ entspricht dabei der Phase des Öffnens (Raum geben, Vielfalt ermöglichen), das „Ausatmen“ der Phase des Schließens und Fokussierens (Zusammenführen von Ergebnissen).

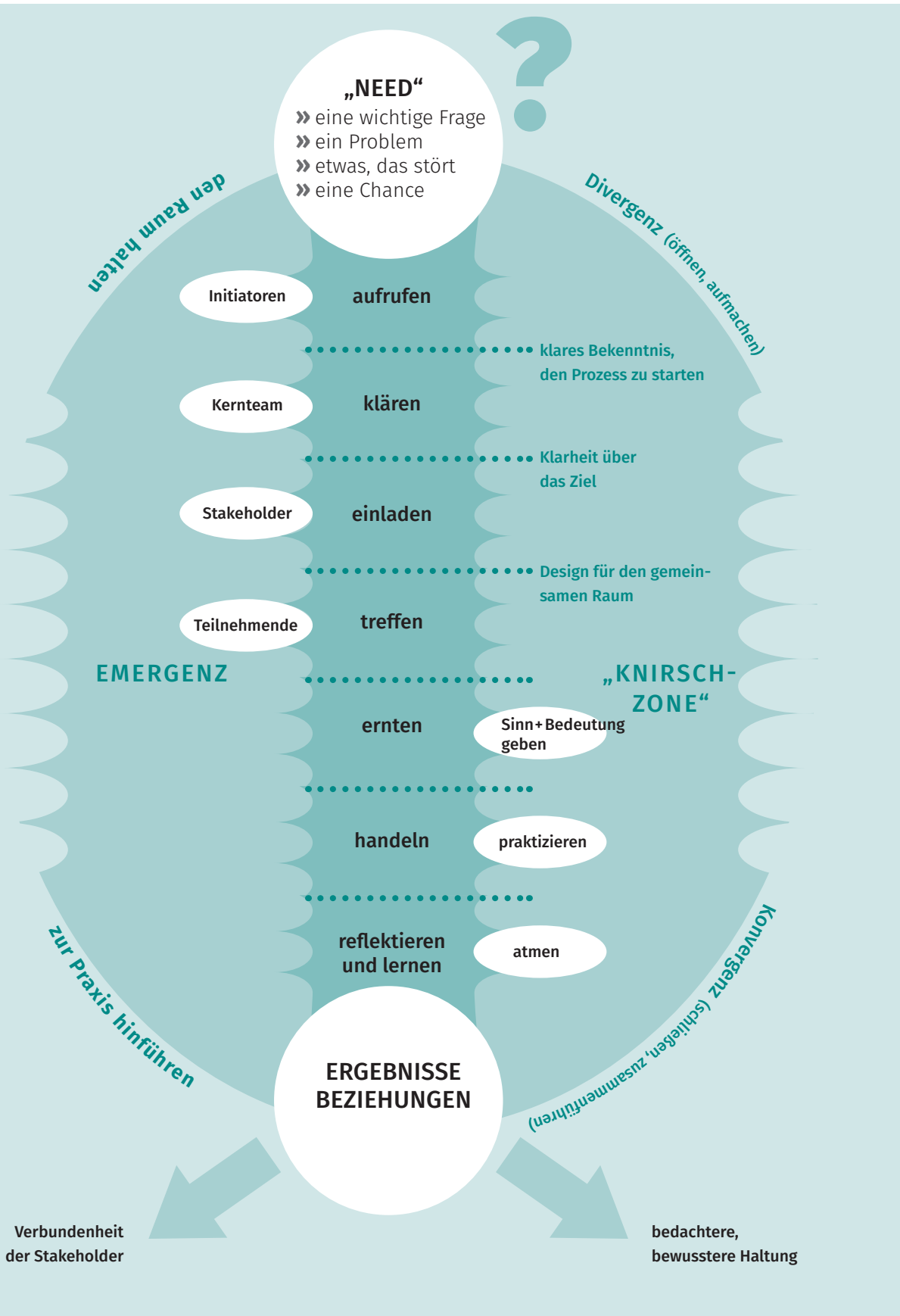
Die Grafik auf Seite 28 verdeutlicht die einzelnen Schritte.

Eine ausführliche Erläuterung der einzelnen Schritte findet sich in der Broschüre „Art of Hosting. Handbuch über die Kunst, Räume für gute Gespräche zu schaffen“ der CHANGE-MAKERS (Seite 36ff).

Download:

www.esieben.ch/wp-content/uploads/2016/10/2015AoH-Handbuch_Ostschweiz.pdf

Einen praxisorientierten Einstieg in die Prozessgestaltung nach den Prinzipien des „Art of Hosting“ bietet die Vorlage auf der folgenden Seite. Sie kann z.B. für die Planung von Veranstaltungen, Projekten, Kampagnen oder ganzen Jugendbeteiligungsprozessen. Als Methode bietet sich dabei das Pro-Action-Café (S. 37) oder das „Design für klügeres Handeln“ (S. 49) an.



Quelle: CHANGE-MAKERS: Art of Hosting. Handbuch über die Kunst, Räume für gute Gespräche zu schaffen, S. 36 (CC BY-NC-SA 3.0)

Methoden

Raum und Atmosphäre gestalten – Space & Beauty

Raum & Atmosphäre dient der zielgerichteten Gestaltung von Räumlichkeiten – sowohl zur Inspiration als auch zur Unterstützung des Prozesses.

ZIEL Interaktion – Fokus

TEILNEHMENDE-ROLLEN Verantwortliche für Raum & Atmosphäre

TEILNEHMENDE-ANZAHL abhängig von Größe der Örtlichkeit und Gruppe; ca. 2–5 Personen

MATERIAL Material nach eigenen Vorstellungen zur Raumgestaltung, z.B. Pflanzen, Zeichnungen, Bilder/Fotos, Sitzgruppen, Entspannungsräume.

DAUER während der gesamten Veranstaltung; erste Vorbereitung vor Eintreffen der Teilnehmenden

Wie gestalten wir ansprechende Begegnungs- und Entwicklungsräume? Was braucht es, damit wir uns möglichst gut auf die Arbeit einlassen können und gleichzeitig wohl fühlen? Was braucht es für das Drumherum, wenn Menschen länger zusammen sind bzw. sich intensiv über ein Thema oder Frage austauschen wollen?

Eine zentrale Aufgabe von Gastgeber*innen ist es, Räume zu schaffen und aufrechtzuerhalten. Räume, in denen die Teilnehmenden sich bestmöglich auf die gemeinsame Arbeit einlassen und sich sowohl individuell als auch als Gruppe entfalten können. Neben dem Thema, den Methoden und den Gesprächspartner*innen **haben auch die Örtlichkeiten und das Setting (das Drumherum) einen Einfluss auf die Dynamik der Prozesse.** Je wohler sich die Teilnehmenden fühlen, desto leichter und lustvoller wird das Beisammensein. **Eine bewusste und inspirierende Gestaltung der Innen-, Außen- und Zwischenräume kann die Kreativität der Teilnehmenden aktivieren und gleichzeitig deren Aufmerksamkeit kanalisieren.**

Die „Gestaltung von Raum und Atmosphäre“ soll dabei nicht als zusätzliche organisatorische Tätigkeit der Verantwortlichen verstanden werden. Vielmehr ist es – speziell bei mehrtägigen Veranstaltungen – als methodisches Konzept zu sehen, welches bereits während der gemeinsamen Zeit von mehreren (freiwilligen) Personen umgesetzt werden kann.

Die Aufgaben von „Raum und Atmosphäre“-Verantwortlichen beinhalten eher pragmatischere Tätigkeiten (z. B. Anordnung der Stühle im Kreis, Materialien), raumpflegerische Aktivitäten (z. B. Müll und leeres Geschirr aufräumen, Lüften) bis hin zur kreativen Ausgestaltung der Räumlichkeiten (z.B. Gestaltung der Kreismitte, Dekoration, Musik für Pausen).

Die eigene Handschrift und Kreativität der dafür Verantwortlichen sorgt dabei für vielfältige Formen und neuartige Interpretationen.

Durch die Verwendung von Symbolen, die Form des Raumes oder die Wahl der Getränke können dabei auch Kernanliegen des Zusammenkommens glaubhaft verdeutlicht werden. Mittels liebevoller Gestaltungen im Umfeld entsteht zusätzlich ein angenehmes Ambiente. Letztlich ist es eine Dramaturgie der Zwischenräume. Die für „Raum und Atmosphäre“- Verantwortlichen können auch logistische und personelle Unterstützer*innen der Gastgeber*innen sein.

Beispiele von Dingen, die durch „Raum und Atmosphäre“-Teams bereits entstanden sind:

- » Info-Ecke
- » Erholungsraum, Meditationsraum, Sport
- » Glühwein (Pot of Truth)
- » Online-Pads/-Mind Maps
- » Lagerfeuer (Fire of Wisdom)
- » Kurzvideos u.a. auch zu Dokumentationszwecken
- » Post-its unter den Tassen mit kleinen Nachrichten
- » Essensabfrage als Check-in bzw. kreative, humorvolle Aufgabe
- » Liegestühle, Decken und Kissen zum Ausruhen und Auftanken
- » Kreismitte wird durch Pflanzen, Naturmaterialien usw. gemeinsam gestaltet
- » Erstellte Plakate werden zur Raumgestaltung verwendet und als Ausstellung präsentiert

Den Tätigkeiten, Möglichkeiten und Gestaltungspotenzialen sind letztlich keine Grenzen gesetzt. Wichtig ist es, dabei das Wohlbefinden der Teilnehmenden zu erhöhen bzw. die anregende und inspirierende Gestaltung der Räumlichkeiten im Fokus zu behalten. Zeitliche und personelle Ressourcen sollten wohlüberlegt eingesetzt werden.

Kreisgespräche (Circle)

Kreisgespräche ermöglichen einen offenen Austausch in der Gruppe. Es können Themen oder Fragen vorgegeben oder im Sinne einer Befindlichkeitsrunde kann ein Stimmungsbild eingeholt werden.

TEILNEHMENDE-ROLLEN Kreishüter*in (1–2 Personen, die den Kreis eröffnen, z.B. eine Frage stellen bzw. ein Thema vorgeben sowie auf die Zeit und Energie der Gruppe achten)

TEILNEHMENDE-ANZAHL beliebig; empfohlene Mindestgröße ca. 6 Personen

MATERIAL Stuhlkreis (wichtig: ohne Tische), Redegegenstand, Ausgangsfrage bzw. Thema auf Flipchart notiert, Uhr zur Zeitmessung, evtl. gestaltete Kreismitte

DAUER flexibel, abhängig von gesetztem Ziel (Soll jede*r sprechen oder nur die, die wollen?), empfohlene Maximaldauer ca. 40 Minuten

Das Kreisgespräch (Circle) ist eine alte Form des Zusammenkommens, um respektvoll miteinander zu reden. Der Kreis diente als Basis für viele Kulturen, beispielsweise als Kreis der Weisen rund um ein Lagerfeuer oder zur Weitergabe von überliefertem Wissen durch Geschichten. Die Haltung der Teilnehmenden bei dieser Methode ist durch Offenheit, achtsames Reden und intensives Zuhören gekennzeichnet.

Um einen intensiven Dialog und Austausch zu initiieren, ist es notwendig, im Vorfeld ein Ziel oder eine Intention für diese Zusammenkunft zu formulieren. Darauf aufbauend lassen sich die Rahmenbedingungen wie Ort, Zeitdauer, Personen oder Fragestellung festlegen. Es wird prinzipiell großen Wert in die Selbstverantwortung der Teilnehmenden gelegt. Gleichzeitig ist es wichtig, Verantwortlichkeiten für das Kreisgespräch klarzustellen: Ein*e Leiter*in eröffnet und schließt den Kreis, achtet auf die Zeit und den Fokus und die Energie der Teilnehmenden.

Das Kreisgespräch wird oft in Kombination mit anderen Methoden eingesetzt:

- » meistens zum Beginn eines Treffens, um den Einstieg kraftvoll zu gestalten
- » für die Themensammlung bei Methoden, wie beispielsweise beim Pro-Action-Café und der Open Space Technologie
- » bei der Sammlung der Ergebnisse und Erkenntnisse nach einzelnen Prozessschritten
- » zur Besprechung wichtiger Schritte, die die ganze Gruppe/Gemeinschaft betreffen
- » anschließend an (individuelle) Reflexionsübungen zum gemeinsamen Ernten
- » als absichtlichen Abschluss, um Vertrauen herzustellen und das Gemeinschaftsgefühl zu stärken

Die Bestandteile eines Kreises

» **Ein Kreis ist nicht immer ein Kreis:** Wenn eine Gruppe neu zusammenkommt oder das Arbeiten im Kreis (ohne Tische) nicht gewohnt ist, kann auch ein Kreis mit Tisch als „Kreis“ benannt werden. Wenn die Gruppe schon vertrauter ist, kann auch so ein Kreis gebildet werden. Bei mehrtägigen Treffen kann der zweite Tag im Kreis begonnen werden. Im Kern geht es beim Kreis darum, allen gleichmäßige Anteile am gemeinsamen Gespräch zu bieten und gleichmäßige Aufmerksamkeit zu schenken.

Ein Kreis kann auch oval sein, je nach Raumbeschaffenheit, aber jede*r sollte alle anderen Personen sehen können. Eine Stuhllücke, zum Beispiel in Türnähe, erlaubt es, den Kreis betreten oder verlassen zu können, ohne stören zu müssen.

Absicht: Die Absicht formt den Kreis! Warum, mit wem, für wie lange und zu welchem Zweck gibt es das Kreisgespräch? Es ist wichtig, dass alle Klarheit darüber zu haben, welche Ergebnisse sie erwarten können. Die Absicht und Intention sind daher entscheidend. Wer den Kreis einberuft, formuliert als Vorbereitung für das Zusammenkommen die Zielstellung und die Einladung.

Empfang oder Anfangspunkt: Wenn die Teilnehmenden angekommen sind, ist es hilfreich, dass die Gastgeber*innen oder jemand aus der Gruppe die Aufmerksamkeit der Anwesenden zusammenführt. Es muss nicht gleich gesprochen werden, z. B. kann eine Anfangsgeste, ein Augenblick der Stille, das Vorlesen eines Gedichts, das Hören eines Liedes als Eröffnung dienen.

Die Mitte gestalten: Die Mitte eines Kreises ist wie die Mitte eines Rades. Jegliche Energie läuft durch diesen Punkt und die Mitte hält den Rand zusammen. Damit wir uns im Kreis an den Kern des Zusammenkommens erinnern, kann die Mitte gestaltet werden. Dabei muss nicht immer ein dekoratives Element verwendet werden, sondern auch die Broschüre zum aktuellen Projekt o.ä.

Anfangsrunde/Begrüßung: Eine Anfangsrunde (meist Vorstellungsrunde) hilft den Teilnehmenden, sich auf das Kreisgespräch einzustimmen. Jede*r spricht einmal vor allen und lockert sich somit auf. Dabei kann ein*e Freiwillige*r beginnen und die anderen folgen in der Sitzreihenfolge. Die Ausgangsfrage bzw. Einladung sollte zuvor klar ausgesprochen werden.

Vereinbarungen treffen

Vereinbarungen dienen dazu, dass für alle ein freier und intensiver Austausch ermöglicht wird, dass unterschiedliche Ansichten respektiert werden und dass alle die Verantwortung für das Wohlergehen und die Richtung der Gruppe miteinander teilen. Häufig werden folgende Vereinbarung getroffen:

- » Was die Einzelnen im Kreis mitteilen, wird vertraulich behandelt und nicht nach außen getragen.
- » Wir hören einander mit Empathie und Interesse zu.
- » Wir bitten um das, was wir brauchen, und geben das, was wir geben können.
- » Wir haben eine Person in unserem Kreis, die das Energielevel und die Zeit im Auge behält.

Drei Prinzipien

Ein Kreis ist eine Gruppe, in der die Verantwortung für die Gruppe bei allen Teilnehmenden liegt: Alle sind Gruppenleiter*innen. Der Kreis hat kein Vorne und kein Hinten, keine Spitze und keinen Anfang.

1. Die Leitung der Gruppe wird abwechselnd von allen Teilnehmenden wahrgenommen.
2. Die Verantwortung für die Qualität des Kreisgesprächs wird von allen geteilt.
3. Letztendlich verlassen wir uns auf unsere Inspiration, nicht auf unsere persönlichen Vorhaben.

Drei Praktiken

1. **Bewusstes Sprechen:** Wir sollten uns unserer Absicht beim Sprechen bewusst sein, indem wir darauf achten, was im Moment gerade für das Gespräch relevant ist.
2. **Aufmerksames Zuhören:** Wir sollten respektvoll gegenüber dem Lernprozess aller Gruppenmitglieder sein.
3. **Zum Wohlergehen beitragen:** Wir bleiben uns der Wirkung unserer Beiträge bewusst.

Formen der Interaktion im Kreis

Es gibt in einem Kreis drei verschiedene Arten, miteinander ins Gespräch zu kommen:

- » Ein Redegegenstand wird oft in der Anfangsrunde und in der Endrunde benutzt, ebenso immer dann, wenn es erwünscht ist, die Geschwindigkeit des Austausches zu verlangsamen. Auch kann damit ohne Unterbrechung gesprochen werden bzw. jede Person wird eingeladen etwas zu sagen, wenn der Gegenstand im Kreis gereicht wird.
- » Ein Gesprächsaustausch ohne Redegegenstand findet oft dann statt, wenn es um Reaktion, Interaktion und das Einbringen von neuen Ideen, Gedanken und Meinungen geht.
- » Zeit für Stille und Reflexion: Eine kurze Denkpause, eine Zeit der Stille kann von jeder Person zu jedem Zeitpunkt gewünscht werden. Es ermöglicht, dass alle reflektieren können oder um der Gruppe zu helfen, wieder zur ursprünglichen Intention zurückzufinden.

Abschiedsrunde

Am Ende eines Kreisgesprächs ist es wichtig, dass alle einen Moment lang die Möglichkeit erhalten mitzuteilen, was sie gelernt haben bzw. von dem Austausch mitnehmen. Diese letzte Runde beendet das Gespräch formell. Der Kreis erfordert intensive Aufmerksamkeit füreinander. Aus dieser besonderen Energie entlassen wir einander nun wieder. Häufig ist es so, dass die Gastgeber*innen oder jemand anderes aus der Gruppe nach der letzten Runde noch ein einige Worte zum Abschied und Dank sagt.

Weitere Infos

- » Baldwin, Christina/Linnea, Ann (Hrsg.) (2015): Circle. Die Kraft des Kreises. Gespräche und Meetings inspirierend, schöpferisch und effektiv gestalten, Beltz Verlag.

World Café

Das **World Café** ist ein dynamisches und interaktives Format zur gemeinschaftlichen Bearbeitung eines Themas oder einer Frage. Kollektives Wissen wird dabei sichtbar gemacht.

TEILNEHMENDE-ROLLEN World-Café-Begleiter*innen (1–3 Personen); Tisch-Gastgeber*innen; Teilnehmende, die in jeder Runde wechseln können

TEILNEHMENDE-ANZAHL ab 12 Personen bis unbegrenzt, gleichmäßige Verteilung auf die Tische ist wichtig

MATERIAL ausreichend Tische und Stühle, Tischplakate („Tischdecken“), Stifte, Flipchart für Ausgangsfrage/Thema; Flipchart mit Café-Etikette, akustisches Signal (z. B. Glocke, Musik)

RAUM Tische mit Bestuhlung für ca. 5 Personen im Raum/in den Räumen verteilen, Getränke und Snacks zur freien Entnahme

DAUER mind. 1,5 bis max. 3 Stunden

Die World-Café-Methode wurde von Juanita Brown und David Isaacs entwickelt und ermöglicht die Arbeit mit Gruppen ab 12 Personen. Das World Café schafft den Rahmen für einen intensiven Austausch in angenehmer Atmosphäre. Es ermöglicht effektive und qualitativ hohe Dialoge mit kleineren oder größeren Gruppen. Wichtig ist, dass die Ausgangsfrage, das Thema, das Anliegen für alle Teilnehmenden von Bedeutung ist. Das World Café macht es möglich, kollektives Wissen und Schwarmintelligenz zu fördern und weiterzuentwickeln.

Das Café-Format ist flexibel und kann auf viele unterschiedliche Gegebenheiten angepasst werden. Auch wenn das Format an sich bereits vielerorts angewandt und eingesetzt wurde, muss hier die besondere Qualität der Methode betont werden: Es finden kooperative Dialoge statt, aktives Engagement wird unterstützt und es ergeben sich konstruktive Handlungsoptionen.

Für die Gesprächsrunden gilt folgende „Café-Etikette“

- » Fokus auf das, was wichtig ist
- » Mit eigenen Sichtweisen beitragen
- » Sprechen und Hören mit Herz und Verstand
- » Hinhören, um wirklich zu verstehen
- » Ideen verbinden
- » Neue Erkenntnisse und tiefgehende Fragen entdecken!
- » Auf die Tischdecke kritzeln ist erwünscht.
- » Spaß haben!

Ablauf der World-Café-Gespräche

» Es setzen sich vier oder fünf Personen am Cafétische oder in Gesprächsgruppen zusammen. Die Gruppe wählt eine*n Tisch-Gastgeber*in, der*die während der Durchgänge am Tisch bleibt.

» Es werden (üblicherweise) drei aufeinander aufbauende Gesprächsrunden von jeweils ca. 20 bis 30 Minuten durchgeführt.

» Es werden Fragen und Themen behandelt, die der Gemeinschaft wichtig sind und sich im Rahmen des Treffens bewegen. Es kann an allen Tischen zur gleichen Frage gearbeitet werden, Tische können aber auch unterschiedliche Themen haben.

» Es wird dazu eingeladen, wichtige Ideen und Aussagen auf die Tischdecke zu schreiben, kritzeln oder malen. Gastgeber*innen und Gäste können gleichermaßen daran mitwirken.

» Nach dem Ende der ersten Gesprächsrunde bleiben die Tisch-Gastgeber*innen sitzen, während alle anderen sich neue Tische suchen. Dabei können Schlüsselideen, Themen und Fragen in das nächste Gespräch mitgenommen werden. Sowohl durch die Gastgebernden als auch durch die Gäste.

» Am Anfang der zweiten Runde begrüßen die Tisch-Gastgeber*innen die neuen Gäste und geben kurz wesentliche Punkte der vorangegangenen Gesprächsrunde wieder. Es ist wichtig, die zentralen Fragen und Themen der Vorrunde als Ausgangsbasis für die neue Runde herzunehmen.

» Die Gäste sind anschließend dazu einzuladen, die Ideen mit ihren vorherigen Tischgesprächen zu verknüpfen.

» Für die dritte Gesprächsrunde suchen sich wieder alle Teilnehmenden Personen außer den Tisch-Gastgeber*innen einen neuen Tisch oder kehren an ihren ersten Tisch zurück. Manchmal wird zu Beginn der dritten Gesprächsrunde eine neue Frage zur Vertiefung gestellt.

» Nach dem Ende der Gesprächsrunden sollte es eine Zusammenführung geben. Dabei werden die Erkenntnisse im gesamten Plenum mitgeteilt. In dieser Phase kann es passieren, dass Muster identifiziert werden, dass das kollektive Bewusstsein wächst und (neue) Möglichkeiten zum Handeln auftauchen.

Die Länge der Gesprächsrunden sollte anhand der zeitlichen und inhaltlichen Rahmenbedingungen festgelegt werden. Ebenso können Fragestellungen für jede Runde im Vorfeld erarbeitet werden. Es ist nützlich, offene Fragestellungen zu verwenden und aufbauend bzw. von Runde zu Runde vertiefend zu denken.

Die Tisch-Gastgeber*innen

- » sollten die Gäste daran erinnern, wichtige Ideen, Verbindungen und tiefergehende Fragen sofort zu notieren, wenn sie auftauchen;
- » bleiben an ihren Tischen sitzen, während die anderen Teilnehmenden wechseln;
- » sollten ihre Gäste in jeder Runde begrüßen und verabschieden;
- » sollten zu Beginn jeder Runde kurz die wichtigsten Erkenntnisse und Fragen der vorangehenden Gesprächsrunde vorstellen.

Hinweis: Die World-Café-Methode eignet sich gut, um in Themen einzusteigen, zu brainstormen, unterschiedliche Perspektiven sichtbar zu machen und die Teilnehmenden miteinander ins Gespräch zu bringen. Für das konzentrierte und zielgerichtete Erarbeiten einer Fragestellung oder einen intensiven Dialog mit Teilnehmenden, die sich noch nicht gut kennen, ist die Methode in der Regel weniger gut geeignet.

Weitere Infos

- » Brown, Juanita/Isaacs, David (2005): World Café. Shaping our Futures through Conversations that Matter, San Francisco.
- » <http://www.theworldcafecommunity.org> (auf Englisch)
- » <https://organisationsberatung.net/methode-world-cafe-haufigste-praxisfehler>

Pro-Action-Café

Das **Pro-Action-Café** ist ein Prozess der strukturierten Beratung zur (Weiter-)Entwicklung von Projekten und Ideen. Das Potenzial aller Anwesenden wird genutzt.

TEILNEHMENDE-ROLLEN Pro-Action-Café-Begleiter*innen (1–3 Personen); Tisch-Gastgeber*innen/Projekt-Einbringer*innen; Teilnehmende, die in jeder Runde Tische wechseln können

TEILNEHMENDE-ANZAHL ab 12 Personen bis unbegrenzt; gleichmäßige Verteilung auf die Tische ist wichtig

MATERIAL ausreichend Tische und Stühle, Tischplakate, Stifte, Flipchart für die Rundenfragen, akustisches Signal

RAUM Tische mit Bestuhlung für ca. 5 Personen im Raum/in den Räumen verteilen.

DAUER mind. 2 bis max. 3 Stunden

Das Pro-Action-Café ist die Brüsseler Weiterentwicklung des World Cafés in Verbindung mit Elementen der Open Space Technologie und strukturierter Prozessberatung.² Genaugenommen ist es eine kollektive, strukturierte Beratung zwischen Gleichgestellten. Dabei haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, selbst die Themen zu bestimmen.

Das Pro-Action-Café eignet sich für alle Prozesse, in denen viele Teilnehmende nach Handlungen streben (z.B. Projektentwicklungen, Veranstaltungsorganisation, Kampagnenplanung). Es müssen dadurch nicht alle das Gleiche besprechen, da an den einzelnen Tischen unterschiedliche Anliegen besprochen werden können. Prinzipiell soll die Ernte des Pro-Action-Cafés zu Aktionen führen. Das bedeutet, dass am Ende des Cafés konkrete Handlungen stehen.

Grundidee: Ein Café zur konkreten Beratung von vielen Anliegen

Eingangs wird eine Einladung an alle Teilnehmenden ausgesprochen. Beispiel: „Es ist nun möglich, eigene (Projekt-)Ideen, Vorhaben und Anliegen kooperativ weiterzuentwickeln.“ Die Personen, die sich bereit erklären (und somit ihr Projekt „zur Verfügung stellen“), bekommen einen Tisch und sind dort Gastgeber*innen. Alle anderen Teilnehmenden werden zu Reisenden und besuchen verschiedene Tische, an denen sie mit ihren Fragen, eigenen Vorstellungen und konkreten Hilfsangeboten unterstützen. Die Abfolge ist ähnlich wie beim World Café und wird mit konkreten Fragestellungen (siehe unten) unterstützt.

² Ria Baeck und Rainer von Leoprechting haben damit eine neue kollektive Konversationsform gefunden, die Menschen und ihre kreativen Ideen zusammenbringt.

Voraussetzungen

- » mind. 12 Teilnehmenden, die wenn möglich aus unterschiedlichen Zusammenhängen kommen und vielfältige Sichtweisen und Erfahrungen einbringen können.
- » Bereitschaft der Teilnehmenden, konkrete Vorhaben zu besprechen und Hilfe anzubieten oder anzunehmen.
- » Mindestens 2 Stunden, besser 3 Stunden Zeit.
- » Kleinere Café-Tische. Idealerweise teilen sich die Anwesenden immer in Vierer-Gruppen auf.
- » Flip-Chart-Papier und Stifte (Marker) für die Tische.

Der typische Verlauf

Einleitungsrunde: Im Rahmen eines Kreisgesprächs werden der Sinn und die Regeln des Pro-Action-Cafés erläutert. Alle Teilnehmende sollen sich einen Moment Zeit nehmen, um über konkrete Vorhaben, Fragen oder Projekte nachzudenken. Wichtig ist es, klarzustellen, dass im Rahmen des Cafés das Vorhaben mit den anderen Teilnehmenden bearbeitet wird und es daher auch zu kritischen Momenten kommen kann. Es besteht aber auch die Möglichkeit, das Potenzial und die Vielfalt der Gruppe für das eigene Anliegen zu nutzen.

Im Idealfall sind die Tische bereits hergerichtet. Die Personen, die nun entscheiden, das Pro-Action-Café zu nutzen, erhalten einen Tisch und werden zu Gastgeber*innen. Wenn alle Tische vergeben sind, werden die restlichen Teilnehmenden eingeladen, sich einen ersten Tisch auszusuchen. Wichtig ist es, auf eine gleichmäßige Verteilung aller Tische zu achten.

Café: Das Café hat drei Runden. Nach jeder Runde können neue Tische aufgesucht werden. Zwischen den Runden können Pausen eingerichtet werden. Die Teilnehmenden erhalten dadurch auch die Möglichkeit für weitere Gespräche, kurze Verschnaufpausen oder das Organisieren des Kaffeenachschubs. Es ist auch möglich, das Café eher zügig zu führen, etwa im Rahmen einer längeren Veranstaltung /eines längeren Prozesses. Jede Runde wird mit einer Leitfrage eingeleitet, die den Gesprächen an den Café-Tischen eine bestimmte Richtung geben.

1. Runde: Was ist die Frage hinter der Frage/dem Anliegen? In Prozessberatungen wurde erkannt, dass die erste Version eines Vorhabens meist nicht das real zu lösende Problem ist. Wir gehen davon aus, dass dieses erst durch das Hinterfragen der Frage, durch das Offenlegen von Annahmen und das Einnehmen neuer Perspektiven zum Vorschein kommt. Die erste Runde ist daher dem Befragen der Frage/dem Vorhaben gewidmet.

Wenn das Vorhaben sehr unpersönlich erscheint, so wird die gastgebende Person damit rechnen müssen, gefragt zu werden, was sie denn mit ihrem Projekt zu tun hat (warum gerade du?). Wenn es dagegen ein sehr bestimmtes Anliegen ist, könnten die Fragen darauf abzielen, Annahmen sichtbar zu machen und Raum für Alternativen zu öffnen.

2. Runde: Was fehlt hier noch? Die Gastgeber*innen stellen den neuen Teilnehmenden die Ergebnisse der ersten Runde vor. Was fehlt hier noch? Als Fortsetzung der ersten Runde können es Fragen sein, die noch nicht gestellt wurden, Perspektiven, die noch nicht gesehen oder Annahmen, die noch nicht ausgesprochen wurden. Alles, was noch zu fehlen scheint, kommt nun auf den Tisch.

3. Runde: Was sind die eleganten nächsten Schritte? Zu Beginn der dritten Runde kann auch eine kurze Reflexionsphase für die Gastgeber*innen eingeführt werden. Sie können einen ersten Plan für die eleganten nächsten Schritte aufstellen bzw. die vorangegangenen Runden noch einmal reflektieren. „Eleganz“ bedeutet in diesem Kontext, dass die Projekteinbringer*innen nicht allein die ganze Arbeit tragen muss. Die Teilnehmenden kommen dann (oder eben gleich) an die Tische und die Gastgeber*innen führen sie wieder kurz in das Anliegen ein. Ziel ist es, die nächsten konkreten Handlungen zu identifizieren und zu diskutieren.

Weitere Infos

- » Beschreibung der Methode auf der österreichischen Website „Partizipation & nachhaltige Entwicklung in Europa“: https://www.partizipation.at/pro_action_cafe.html
- » Video zur Methode (auf Englisch): www.pro-action.eu/whatwedo/pro-action-cafe-online

Wertschätzendes Erkunden

Das **wertschätzende Erkunden** ist eine Methode des Geschichtenerzählens. Persönliche Erlebnisse und Erfahrungen werden im Kontext des Themas/der Fragestellung sichtbar gemacht. Wertvolle Erfahrungen und Erkenntnisse von Einzelnen werden für die gesamte Gruppe nützlich.

TEILNEHMENDE-ROLLEN Erzähler*in; Zuhörer*in; Erntehelfer*in

TEILNEHMENDE-ANZAHL Dreier- bis Fünfer-Gruppen, Anzahl der Gruppen abhängig von Teilnehmendenzahl

MATERIAL Flipchart zur Erklärung des Prozesses, Zettel und Stift für jede*n, ggf. Sitzgruppen, akustisches Signal

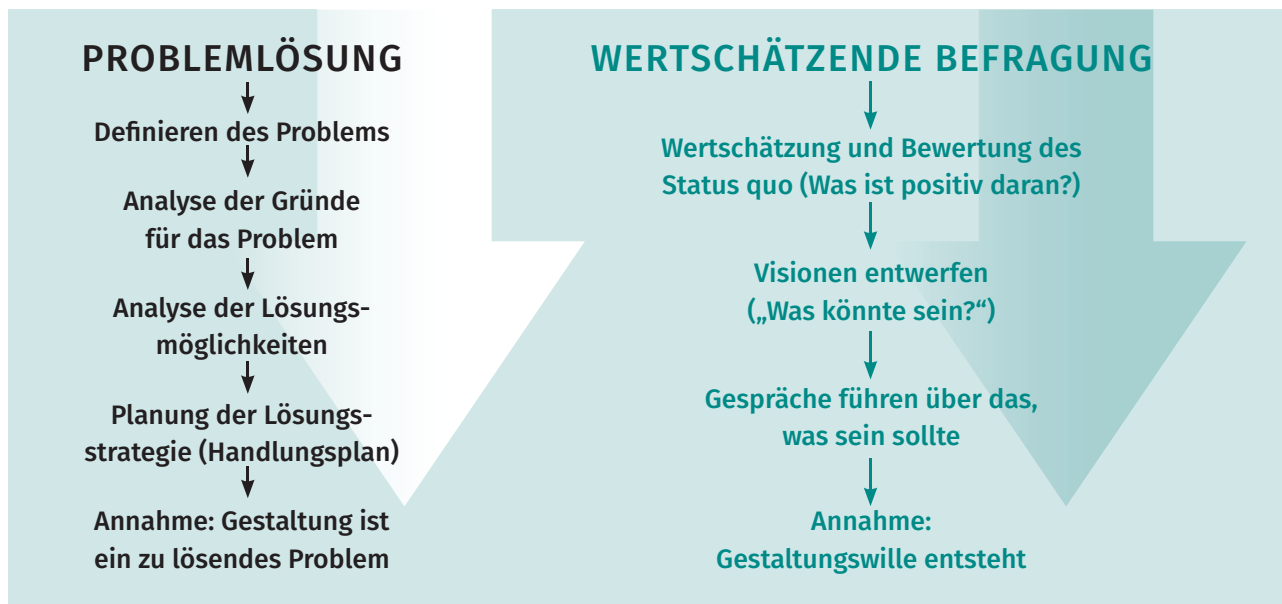
RAUM Prinzipiell wird die Wahl der Örtlichkeit zur Durchführung der Methode den Teilnehmenden überlassen, beispielsweise kann auch im Gehen erzählt/gearbeitet werden.

DAUER mind. 1,5 bis ca. 3 Stunden (für die Phasen 1 und 2)

Das wertschätzende Erkunden ist eine Methode, die auf dem Geschichtenerzählen aufbaut, man könnte aber auch von einer Interviewsituation sprechen. Dabei wird der Fokus auf das gelegt, was funktioniert (hat), anstatt auf das, was nicht funktioniert (hat). Beim wertschätzenden Erkunden wird also ganz bewusst ein positiver Ansatz gewählt, um destruktiven Haltungen nicht zu viel Raum und Energie zu geben. Nach dem Prinzip „Stärken stärken“ wollen wir mit der Methode darauf blicken, wovon wir „Mehr“ haben wollen und wie es bisher funktioniert hat.

Die Anwendungsmöglichkeiten des wertschätzenden Erkundens reichen von der gemeinsamen Planung von Zielen über die Reorganisation von Strukturen und Prozessen bis hin zu kulturellen Themen wie Organisationskultur und Werten. Im Kern steht immer der Blick auf das, was bisher gut gelungen ist – bezogen auf den Kontext des Prozesses/Themas. Die Zukunftsvision kann dann als strategische Zielsetzung verstanden werden, wobei versucht wird, die Stärken bestmöglich einzusetzen.

Den Fokus auf das Gelingen statt auf die Probleme richten.



nach David L. Cooperrider and Diana Whitney: The Change Handbook, 2007.

Die Methode besteht aus zwei bis vier Phasen:

1. Entdecken

Es werden Dreier-Gruppen gebildet. Die drei Teilnehmenden interviewen sich gegenseitig über ihre Erfolge in der Vergangenheit und in Bezug zum Thema/zur Fragestellung (z. B. ein Jugendbeteiligungsprozess, der gut gelaufen ist). Dabei rotieren die Rollen nach jeder Erzählphase, so dass jede*r einmal erzählt, einmal aktiv zuhört und einmal dabei hilft, die Erzählung zu „ernten“.

Aufgaben der einzelnen Rollen

Erzähler*in erzählt über eine persönlich erlebte Erfahrung („Geschichte“) und legt dabei den Fokus auf die positiven Aspekte

Zuhörer*in hört aktiv zu, fragt ggf. nach Details, um eventuell Punkte „herauszukitzeln“, die die*der Erzähler*in (noch) nicht sieht

Erntehelfer*in beobachtet die erzählende Person aufmerksam, achtet z.B. auf Wortwahl, Gestik, Gesichtszüge, Emotionen, macht sich ggf. Notizen

Im Anschluss an jede Erzählung geben Zuhörer*in und Erntehelfer*in ein kurzes Feedback dazu, was sie wahrgenommen haben – inhaltlich wie emotional. Häufig zeigen sich dabei überraschende Erkenntnisse oder neue Perspektiven („Entdeckungen“). Am Ende der drei Erzählrunden reflektiert die Dreier-Gruppe über die Erlebnisse und einigt sich auf eine Geschichte, über die sie im Plenum berichtet.

Im Plenum werden die „Entdeckungen“ der Kleingruppen zusammengeführt und aus den Geschichten gemeinsam die Stärken abgeleitet, die für die Kernthemen der Veranstaltung/des Prozesses am bedeutendsten sind. Damit können die Inhalte der vielen Einzelgespräche zu dem entsprechenden Thema/der Fragestellung sichtbar gemacht werden und als Grundlage für die weitere Arbeit dienen.

2. Träumen

Ausgehend von den gesammelten Stärken und Kernmomenten der Geschichten entwirft die Gruppe ein Idealbild für die Zukunft: Wenn es keine Hindernisse oder Schwierigkeiten gäbe, wie würde unserer Fragestellung/unserem Thema in einer idealen Zukunft aussehen? Abhängig von der Zielsetzung bzw. erwarteten Ernte kann der Prozess des wertschätzenden Erkundens hier enden. Die Methode kann jedoch auch noch über zwei weitere Phasen fortgeführt werden. Dafür muss allerdings mehr Zeit eingeplant werden, als oben angegeben, bzw. ein längerer Prozess eingeplant werden.

3. Konkretisieren

Hier werden konkrete Ideen entwickelt, wie die Zukunftsvision in der Praxis aussehen kann und erreichbar wird.

4. Umsetzen

In der letzten Phase gilt es schließlich, Maßnahmen zur Umsetzung zu finden. Dazu sollten sich diejenigen an einem Tisch zusammenfinden, die auch in der Praxis zusammenarbeiten.

Die Weiterverarbeitung der Ernte des wertschätzenden Erkundens, das heißt die methodische Gestaltung der dritten und vierten Phase, kann unterschiedlich angegangen werden. So könnte die Gruppe direkt in eine Projektplanung einsteigen (Pro-Action-Café), die Fragestellungen überdenken (Verzwicktes Fragen-Spiel) oder die Thematik breiter betrachtet werden (World Café).

Weitere Infos

» Cooperrider, David L./Whitney, Diana L./Stavros, Jaqueline M.(Hrsg.) (2004): Appreciative Inquiry Handbook, San Francisco.

» Hammond, Sue Annis (Hrsg.) (1998): The Thin Book of Appreciative Inquiry: 2nd Edition. Thin Book Co.

» www.partizipation.at/appreciative_inquiry0.html

» www.bpb.de/lernen/formate/methoden/62269/methodenkoffer-detailansicht?mid=271

Gemeinsames Ernten von Geschichten

Das **gemeinsame Ernten von Geschichten** dient dazu, persönliche Erlebnisse und Erfahrungen im Kontext des Themas/der Fragestellung sichtbar zu machen. Wertvolle Erfahrungen und Erkenntnisse von Einzelnen werden für die gesamte Gruppe nützlich.

TEILNEHMENDE-ROLLEN Erzähler*in, Zuhörer*innen (gleichzeitig Erntehelfer*innen)

TEILNEHMENDE-ANZAHL ab 5 Personen bis unbegrenzt, ab einer gewissen Zahl von Teilnehmenden bietet es sich an, mehrere Erzähler*innen einzuplanen und die Gruppe auf diese aufzuteilen.

MATERIAL Handouts mit den Fragestellungen/Gesichtspunkten für jede*n Zuhörer*in, Stifte

RAUM Raum/Räume mit ruhiger Atmosphäre, Sitzplätze für alle Teilnehmenden

DAUER ca. 90 Min

Die Geschichte bzw. das Erzählen von Geschichten ist wahrscheinlich die älteste Form des Lernens. In Geschichten stecken Menschen, Emotionen, Erlebnisse, Fakten und Lernprozesse.

Geschichten aus der Praxis können komplexe Sachverhalte oft besser darstellen, als dies nüchterne Beschreibungen tun. Oft finden wir uns selbst in Geschichten von anderen wieder, was dazu führt, dass es neuen Gesprächsstoff gibt. Gleichzeitig ist das gemeinsame Ernten von Geschichten sowohl für die Zuhörenden (Erntenden) als auch für die Erzählenden eine Bereicherung, da eine tiefergehende Analyse stattfindet.

Die bewusste Nutzung von Geschichten kann somit kollektives Lernen ermöglichen und bietet dabei ein riesiges thematisches Spektrum. Dies wird als gemeinsames Geschichten-Ernten (Collective Story Harvest) bezeichnet.

Vorbereitung und Ablauf

Phase 1: Zunächst müssen Personen (aus der Gruppe oder Externe) gefunden werden, die eine zum Thema/zur Fragestellung passende Geschichte erlebt haben und bereit sind, diese zu erzählen. Wichtig ist, dass die Person, die die Geschichte erzählt, diese selbst erlebt hat. Es kann es auch sehr interessant sein, von mehreren Personen, die in die Geschichte involviert sind, diese gemeinsam erzählt zu bekommen. Damit wird ein noch tieferer Einblick gewährt.

Die Methode hilft auch den Erzähler*innen sich ihrer eigenen Erzählung bewusst zu werden. Oft erhalten sie selbst neue Einblicke in die Geschichte und ihre Lernerfahrungen. Zudem sollte darauf geachtet werden, dass die erzählten Geschichten für die Vielfalt der Teilnehmenden von Bedeutung sind (z. B. für Jugendliche, Wirtschaftstreibende, öffentlich Bedienstete, Künstler*innen).

Phase 2: Es sollte genau überlegt werden, was geerntet werden soll und was im Anschluss mit der Ernte passiert – sprich, wie weitergearbeitet wird. Dabei macht es Sinn, sich eng abzustimmen.

Jede*r Zuhörer*in erhält eine konkrete Frage bzw. einen konkreten Gesichtspunkt, auf den während der Geschichte geachtet werden soll (z.B. auf einem Handout). Dafür ist es notwendig, in der Vorbereitung entsprechende Fragestellungen, Gesichtspunkte usw. zu überlegen. Es können durchaus mehrere Personen dieselben Punkte beobachten.

Mögliche Gesichtspunkte und Fragen für die Ernte könnten sein:

- » Wie verläuft der rote Faden der Geschichte? Personen, Ereignisse, Schauplätze, Daten, Emotionen und Werte, die Teil der Geschichten sind, sollen festgehalten werden.
- » Welche Interventionen, Prozesse und Entdeckungen fallen dir auf?
- » Wann ereignete sich ein Durchbruch und was lernen wir daraus?
- » Was können wir von der Geschichte für unseren eigenen Kontext lernen?
- » Welche Frage wirft die Geschichte auf, die wir uns in jedem System stellen können?
- » Wie kann die Geschichte in einem Bild erzählt werden? Versuche die Geschichte in einem Bild zu zeichnen.
- » Welche Arbeitsprinzipien leiten sich aus der Geschichte ab? Was lernen wir über die Praxis? Welche Prinzipien wurden in der Geschichte reflektiert?
- » Wie haben sich das System und das Umfeld in der Geschichte geändert? Zu Beginn und am Ende der Geschichte? Kannst du das System mit einer Metapher beschreiben?

Außerdem eignen sich ganz speziell fokussierte Gesichtspunkte: Ernte aus der Geschichte Aussagen zu einem speziellen Thema wie Jugendbeteiligung, gemeinschaftliches Führen, gemeinsames Lernen o. ä.

Phase 3: Gemeinsam Geschichten zu ernten, braucht Zeit (mind. 90 Minuten). Mit Personen, die noch nie so einen Prozess mitgemacht haben, ist es empfehlenswert, das Erzählen der Geschichte auf ca. 30 Minuten zu begrenzen. Je nach Erfahrung der Teilnehmenden und dem Kontext kann das Zusammenspielen von Geschichtenerzählen und Ernten bzw. Zusammenführen der Erkenntnisse im Plenum auch einen halben oder ganzen Tag einnehmen.

Weitere Infos

- » amandafenton.com/wp-content/uploads/2013/01/Collective-Story-Harvest-To-Go.pdf (ausführliche Beschreibung auf Englisch)
- » www.esieben.ch/die-methode-collective-story-harvesting
- » Video über die Methode (auf Englisch): <https://vimeo.com/69798732>

Verzwicktes Fragen-Spiel

Das **verzwickte Fragen-Spiel** ist eine sehr dynamische Methode zur tieferen Ergründung eigener Fragen mit Bezug zum Thema. Es ermöglicht, bisher nicht Bedachtes freizulegen und eine weitere bzw. konkretere Perspektive zu erlangen.

TEILNEHMENDE-ROLLEN Spiel-Begleiter*innen (1–3 Personen), Teilnehmende

TEILNEHMENDE-ANZAHL 3 Personen bis unbegrenzt, die Gruppe sollte in Kleingruppen von 3–5 Personen aufgeteilt werden können

MATERIAL verschiedenfarbige Zettel (2 Farben), Stifte, mehrere Sitzgruppen für 3–5 Personen

DAUER Die Dauer kann flexibel gestaltet werden. Empfohlen wird eine Minimaldauer von ca. 25 Minuten in den Kleingruppen.

Das Verzwickte Fragen-Spiel (Wicked-Question Game) dient dazu, die Frage hinter der Frage zu finden, also die eigene Frage zu vertiefen. Dabei geht es darum, Bedeutungszusammenhänge und den Sinn einer Frage zu verstehen bzw. zu erörtern. Dadurch wird ein neuer Kontext geschaffen, der es ermöglicht, einen anderen Blickwinkel einzunehmen. So ergeben sich sehr schnell neue Möglichkeiten für scheinbar unlösbare Probleme.

Der spielerische Zugang hilft dabei, die eigene Frage aus anderen Perspektiven sehen zu können. In der Kleingruppen helfen sich die Teilnehmenden gegenseitig, ihre Anliegen anders zu sehen. Oftmals wird dadurch eine größere Tiefe möglich und die ursprünglichen Fragen verändern. Manchmal löst sich eine Frage sogar auf, da sie vielleicht nicht richtig gestellt bzw. formuliert war.

Die Gesamtdauer der Übung beträgt rund 60 Minuten. Nach einer kurzen Einführung und der Fragephase von rund 40 Minuten folgt die Ernte (ca. 15 Minuten). Der Prozess führt vielfach zu erstaunlichen Lösungen, für die es ansonsten viel Zeit brauchen würde.

Ablauf

Prinzipiell gibt es zwei Zugänge zum Verzwickten Fragen-Spiel: Entweder wird in Dreier-Gruppen gearbeitet, wobei alle drei Teilnehmenden die ganze Spieldauer aktiv sind. Oder es wird in Fünfer-Gruppen gearbeitet und eine Variante der „Fishbowl-Diskussion“ durchgeführt. Dabei stehen zwei Teilnehmende und können durch ein Zeichen in der Dreier Gruppe Platz nehmen. Nur die Personen, die sitzen, sind aktiv; stehende Personen beobachten und können „abklatschen“. Nachstehend wird der Ablauf mit 5 Personen dargestellt.

Die wichtigste Grundregel lautet: Es dürfen nur Fragen gestellt werden!

Zunächst werden alle Teilnehmenden eingeladen, sich (in Bezug auf das gemeinsame Thema/ die gemeinsame Fragestellung) eine Frage zu überlegen, die sie tief beschäftigt. Diese Ausgangsfrage wird auf einem Zettel (erste Farbe) notiert. Im Anschluss finden sich Fünfer-Gruppen zusammen. Drei Personen nehmen Platz, zwei Personen stehen beobachtend in einem äußeren Kreis und hören zu. Im inneren Kreis beginnt jemand mit seiner*ihrer Ausgangsfrage. Die Gesprächspartner*innen reagieren darauf mit eigenen Fragen. Alle Beteiligten können jederzeit ihre eigene Ausgangsfrage einbringen. Es werden keine Antworten gegeben, nur weiter gefragt. Impulse nach Antworten werden gestoppt. Aus der Ausgangsfrage soll eine schärfere, tiefere Frage entstehen.

Beispiel für einen Frage-Triolog

- » Person A: „Warum darf ich mit 14 Jahren nicht wählen gehen?“
- » Person B: „Willst du mit 14 Jahren wählen gehen?“
- » Person C: „Was wirst du wählen?“
- » Person A: „Hab ich überhaupt eine Wahl?“
- » Person B: „Ist ein Wal ein Fisch?“
- » Person C: „...“

Die zwei Personen im Außenkreis sind mit der Frage beschäftigt: Wie kann ich in meiner Rolle unterstützen, dass gute Fragen entstehen? Oder es taucht der Impuls auf: Ich will auch mitspielen und gebe ein Zeichen, um den Platz mit einer Person im Innenkreis zu tauschen.

Nach Ablauf der Zeit werden die Teilnehmenden gebeten, ihre Ausgangsfrage zu überdenken. Ist es jetzt immer noch die Frage, die sie intensiv beschäftigt, hat sich die Frage geändert oder ist eine neue Frage entstanden? Die Frage, die aus dieser Reflexion entsteht, wird auf dem zweiten Zettel (Frage 2) festgehalten.

Im Anschluss können z.B. im Plenum nur die veränderten Fragen oder alle Fragen an einer Pinnwand gesammelt. Alternativ kann im Rahmen eines Kreisgesprächs nach maßgeblichen Erkenntnissen gefragt werden oder eine andere Form der Auswertung/Reflexion folgen.

25/10 Crowdsourcing

Das Spiel **25/10 Crowdsourcing** unterstützt die Gruppe dabei, rasch innovative Ideen für scheinbar unmögliche Herausforderungen zu generieren. Gegebenenfalls kann das Crowdsourcing auch als Vorbereitung für ein World Café oder das „Design für weiseres Handeln“ eingesetzt werden.

TEILNEHMENDE-ROLLEN Anleiter*in, Teilnehmende

TEILNEHMENDE-ANZAHL für Gruppen ab ca. 8 Personen geeignet

MATERIAL Notizzettel und Stifte; Pinnwand, akustisches Signal

DAUER ca. 30 Minuten

In höchstens 30 Minuten können die kühnsten Ideen einer Gruppe hervorgebracht, sortiert und für die Umsetzung vorbereitet werden. Mit dem Spiel „25/10 Crowdsourcing“ („crowd“ = (Menschen-)Menge, sourcing = Beschaffung) wird Innovatives an die Oberfläche gebracht, und dabei das Besondere für jede*n sofort greifbar gemacht.

Auch wenn es Spaß bringt, schnell geht und informell vonstattengeht, ist es eine ernstzunehmende und zuverlässige Methode. Eine Menge an unzensierten, mutigen Ideen können herausgearbeitet werden, um dann durch die Weisheit der ganzen Gruppe die zehn Besten davon zu identifizieren. Überraschungen bleiben dabei nicht aus!

Ablauf

1. Einstieg: Die Teilnehmenden werden aufgefordert, mutig zu sein und sich große Ziele zu setzen. Zur Fantasieanregung und Inspiration wird die Frage gestellt: „Wenn du zehnmal mutiger/reicher/vernetzter etc. wärst, welche kühne Idee würdest du vorschlagen? Welchen ersten Schritt würdest du unternehmen, um diese umzusetzen?“ (2 Minuten)

2. Ideen und erste Schritte notieren: Alle Teilnehmenden notieren ihre Ideen und ersten Schritte gut lesbar (!) auf einem Zettel (3 Minuten).

3. Karteikarten tauschen: Die Teilnehmenden wandern umher, tauschen dabei untereinander immer wieder die Karten aus, bis ein akustisches Zeichen kommt (1–2 Minuten).

4. Austausch zu zweit: Die Teilnehmenden tun sich zu zweit zusammen, lesen sich gegenseitig die Ideen auf ihren Karten vor und sprechen darüber. Dann bewertet jede*r für sich die Idee auf einer Punkteskala von 1 bis 5 (1 für niedrig, 5 für hoch) und schreibt die Zahl auf die Rückseite der Karte (2 Minuten).

5. Wiederholung: Die Schritte 3 und 4 werden weitere vier Mal wiederholt. Die Punkte werden dabei jeweils untereinander auf die Rückseite geschrieben (4 x 4 Minuten).

6. Auswertung: Nach der fünften Runde zählen die Teilnehmenden die fünf Punktzahlen der Karte in ihrer Hand zusammen und notieren den Wert. Keine Karte darf mehr als 25 Punkte haben. Anschließend fragt die Moderation „Wer hat eine 25 Punkte?“ und bittet die Teilnehmenden, die eine Karte mit der jeweiligen Punktzahl haben, die Idee und den ersten Schritt vorzulesen. Dann folgen die weiteren Punktzahlen in absteigender Reihenfolge. Die Auswertung endet, wenn die zehn besten Ideen identifiziert und geteilt wurden (10 Minuten).

Tipps, Variationen und Stolperfallen

- » Die Punktevergaben können ungleich verteilt sein. Falls ein*e Teilnehmer*in am Ende der fünften Runde eine Karte mit mehr oder weniger als fünf Wertungen hat, kann der Durchschnitt berechnet werden, z.B. mit fünf zu multiplizieren.
- » Die Gruppe kann gemeinsam eine der besten Ideen und deren ersten Schritt überarbeiten, so dass beides noch klarer und fesselnder rüberkommt.
- » Es kann vorgeschlagen werden, eine ernsthaft lustige, aber klare Punktskala zu verwenden. Zum Beispiel: „1 = was für ein Quatsch“ bis „5 = Haut mich aus den Latschen“. Die Gruppe muss das Punktesystem verstehen und damit einverstanden sein, damit es für die Entscheidungsfindung genutzt werden kann.
- » Um das Erkennen vorangegangener Bewertungen zu erschweren, kann die Rückseite der Karteikarten mit einem Post-it verdeckt werden.
- » Die Karten können in der Auswertung an einer Wand oder einer Pinnwand gesammelt werden, wobei die Karten mit der höchsten Punktzahl oben angebracht werden.

Weitere Infos

- » www.liberatingstructures.de/liberating-structures-menuue/2510-crowdsourcing

Design für klügeres Handeln (Design for Wisser Action)

Das „Design für klügere Handeln“ ist eine Methode für die kooperative Entwicklung von Ideen und Projekten. Sichtweisen und Wissen aller Teilnehmenden werden genutzt und die vorliegende Idee/das Projekt wird kollektiv weiterentwickelt.

TEILNEHMENDE-ROLLEN Begleiter*innen der Methode (1–3 Personen), Projekt-Einbringer*innen bzw. Tisch-Gastgeber*innen, Teilnehmende

TEILNEHMENDE-ANZAHL abhängig von Teilnehmendenzahl können entsprechend viele Ideen/Projekte ausgewählt werden (= Teilnehmendenzahl durch 5)

MATERIAL Flipchart mit Gesamtprozess für Einführung, Pinnwand zum Sammeln der Ideen/Projekte, ausreichend Tische und Stühle, Tischplakate (siehe Vorlage im Anhang), Stifte, Post-ist, akustisches Signal

RAUM Tische mit Bestuhlung für ca. 5 Personen im Raum/in Räumen verteilen.

DAUER min. 1,5 bis ca. 4 Stunden

Die Methode wurde entwickelt, um Menschen eine Gelegenheit zu bieten, Hilfestellungen und Unterstützung für ein Projekt oder einen Prozess zu erhalten. Im Sinne eines kollegialen Coachings werden die Sichtweisen und Potenziale aller Anwesenden für die Weiterentwicklung genutzt.

Eine Arbeitsgruppe sollte zumindest 3 Personen ergänzend zu den Ideen-Einbringer*innen umfassen. Deshalb ist die Gesamtzahl eine kritische Größe für die Anzahl der möglichen zu bearbeitenden Projekte.

Rollen

- » 1–2 Begleiter*innen stellen der Gruppe den Ablauf vor, helfen geeignete Projekte zu identifizieren und gegebenenfalls klarer zu benennen, leiten den gesamten Gruppenprozess an.
- » Ideen-Einbringer*innen sind bereit, Hilfe für ihre Idee anzunehmen. Es muss die Bereitschaft vorhanden sein, gemeinsam einen Entwurf und mögliche Anwendungsstrategien für das eigene Projekt zu entwickeln. Die Ideen-Einbringer*innen sind – ähnlich wie beim World Café – Gastgeber*innen in ihren Kleingruppen.
- » Co-Designer*innen sind die Personen, die die Ideen-Einbringer*innen im Sinne des kollegialen Coachings unterstützen und versuchen, gemeinsam die Idee weiterzuentwickeln.

Ablauf

1. Die Ideen-Einbringer*innen werden im Vorfeld (z.B. vor oder zu Beginn der Veranstaltung) eingeladen. Eventuell sind Vorgespräche mit den einzelnen Personen
 2. Der Ablauf (einzelne Schritte und Zeiten) wird der Gesamtgruppe vorgestellt.
 3. Die Ideen-Einbringer*innen stellen die Ideen, die sie bearbeiten möchten, kurz im Plenum vor (2 Minuten pro Person).
 4. Die Teilnehmenden teilen sich auf die Ideen-Einbringer*innen auf.
(Zeitbedarf für die Schritte 2 bis 4: ca. 30 Minuten)
 5. In dieser ersten Gruppenphase präsentieren die Ideen-Einbringer*innen ihr Vorhaben vor. Es können Klärungs- und Rahmenfragen gestellt werden. Im Anschluss wird gemeinsam mit dem Tischplakat am Projekt gearbeitet (mind. 1,5 Stunden).
 6. In der zweiten Gruppenphase wechseln die Teilnehmenden die Gruppe. Die Ideen-Einbringer*innen haben 8 – 10 Minuten Zeit, die bisherige Arbeit vorzustellen. Dann haben die neuen Personen in der Gruppe 8 – 10 Minuten Zeit, kritische Fragen stellen oder noch Unbedachtes äußern.
 8. In der dritten Gruppenphase kehren alle wieder zu ihrer ursprünglichen Gruppe zurück. Sie haben nur ca. 20 – 30 Minuten Zeit, das Gelernte/Erfahrene aus der vorangegangenden Runde in das Vorhaben zu integrieren.
- Zum Abschluss kommen alle Teilnehmenden im Plenum zusammen. Die Ideen-Einbringer*innen berichten kurz über die Ergebnisse des Prozesses und ihre Erkenntnisse (ca. 10 – 20 Min, abhängig von der Zahl der Kleingruppen).

Weitere Infos

- » Weitere Variante der Tischvorlage: <https://aoh-vorarlberg.weebly.com/design-for-wiser-action.html>
- » https://ucq.uccommunity.org.au/sites/default/files/designing_for_wiser_action.pdf (auf Englisch)

Ernten in der Praxis – Methodenbeispiele

Hier haben wir eine kleine Auswahl an leicht umsetzbaren Methoden für das Ernten von Gesprächen zusammengestellt. Vieles davon dürfte bereits bekannt sein, aber die Methoden bewusst für das Ernten einzusetzen, kann ggf. zu neuen Perspektiven führen.

Kollektives Mindmapping

Eine kollektive Mindmap ist eine einfache und schnelle Möglichkeit, sich zu einem oder mehreren Themen einen gemeinsamen Überblick zu verschaffen. Eine Mindmap hat immer einen klaren Fokus, oftmals in Form einer brennenden Frage.

Eine Mindmap kann entweder auf Papierbögen oder elektronisch mit Hilfe von Mindmap-Programmen erstellt werden. Dafür gibt es einige Grundregeln zur Orientierung:

- » Alle Beiträge und Ideen sind wertvoll. Sie werden nicht bewertet.
- » Wer auch immer ein Thema oder eine Idee einbringt, entscheidet auch, wo diese(s) auf der Mindmap positioniert wird.
- » Es ist okay, wenn sich Dinge widersprechen.
- » Wann immer es möglich ist, konkrete Beispiele anführen.

Strategisches Visualisieren

Wir denken in Bildern. Die Visualisierung eines Prozesses erhöht die Produktivität. Visualisierung bzw. Graphic Recording ergänzt die Fakten um ein emotionales Element, welches vor allem dem kollektiven Lernen zu Gute kommt. Das Bild am Ende des Treffens oder des Tages entsteht aus der Gruppe heraus. Auch wenn vielleicht nur eine*r vorne steht und das Gesagte aufzeichnet, ist die Identifikation mit den Einzelnen hoch, weil das Bild aus der Mitte der Gruppe heraus entstanden ist. Die Gruppe sieht die Entwicklung ihrer Diskussion und hat am Ende ein gemeinsames Produkt. Das Visualisieren ist Prozess und Produkt in einem. Dabei ist nicht viel Technik notwendig, um einen bleibenden Eindruck zu hinterlassen: Eine (Metaplan-)Wand, große Papierbögen und Stifte in verschiedenen Farben und Größen.

Clustern

Eine einfache Methode, um mit viel Ergebnismaterial umzugehen, ist das „Clustern“ (= zu Gruppen zusammenfassen). Dadurch kann das, was an Information zu viel da ist, reduziert werden, sodass ein Gesamtbild entsteht, das wieder Sinn macht. Das kann entweder mit Hilfe von Post-its, Moderationskarten oder sonstigen kleinen Notizzetteln geschehen, die entlang von Überthemen geordnet werden.

Voten

Das Voten (Auswählen) ist eine Methode, um Präferenzen für Ideen, Vorschläge, Lösungsstrategien etc. in der Gruppe herauszufinden. Das Voten ist häufig mit dem Mindmapping verknüpft, kann aber auch in anderen Kontexten eingesetzt werden. Es kann entweder elektronisch oder mit einfachen farbigen Stickern in Punktform durchgeführt werden. In diesem Fall bekommen alle Teilnehmenden eine bestimmte Anzahl von Punktstickern (z. B. 3 bis 5 Punkte), die sie dann auf eine Ideen/Vorschläge/Strategien verteilen können. So ergeben sich Präferenzen bzw. klare Prioritäten. Das Voten beruht auf der Annahme, dass der Durchschnitt der Punkteverteilung der Großgruppe immer gewichtiger ist als der einer kleinen Expertenrunde (vgl. James Surowiecki: The Wisdom of Crowds).

Anregungen aus der Praxis

Eine kleine Auswahl von Ernte-Ergebnissen und -Anregungen aus unterschiedlichen Veranstaltungen und Zusammenhängen:

- » diegastgeber.eu: Graphic Recording als eine Form des Harvesting, www.diegastgeber.eu/graphic-recording-harvesting
- » European Forum Alpbach 2017: Art of Hosting & Harvesting Training, <https://aohalpbach.weebly.com/home2017.html>

Weitere Infos

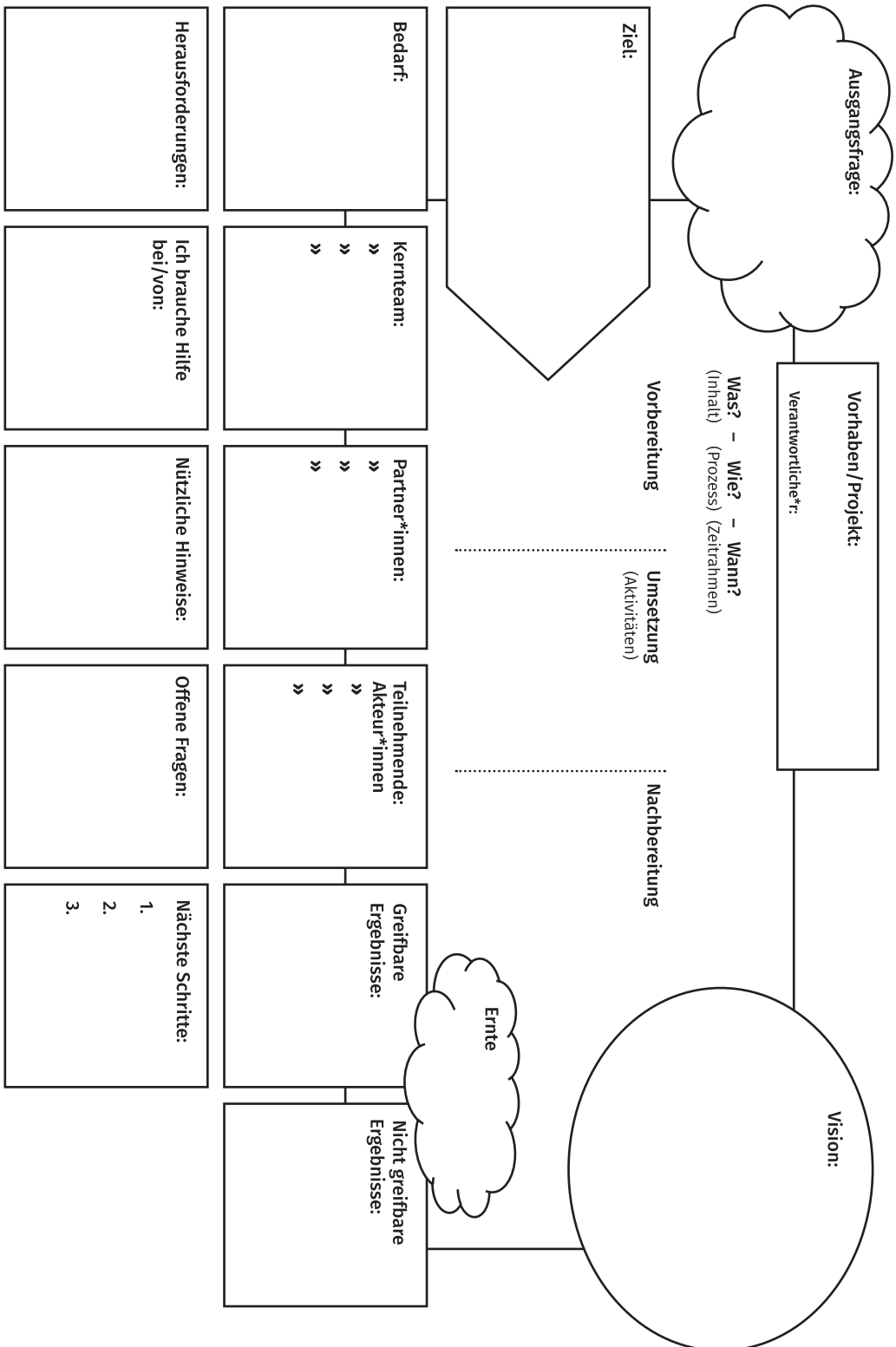
- » Tipps & Tricks fürs Ernten: <https://hostingtheharvest.weebly.com> (auf Englisch)

Methodensammlungen

- » www.partizipation.at/methoden.html
- » <https://mitwirkung.dbjr.de/methoden>
- » www.kinderrechte.de/methodendatenbank/methodendatenbank
(filtern nach "Spezifische Partizipationsmethode")
- » www.stadtstrategen.de/methoden/instrumente-verfahren-und-methoden#beteiligungsmethoden

ANHANG

Kopiervorlage „Design für klügeres Handeln“



Werkstatt MitWirkung

Die Werkstatt Mitwirkung des Deutschen Bundesjugendrings stärkte in den Jahren 2017/2018 die Beteiligung junger Menschen an politischen Prozessen. Ziel war es, konkrete Jugendbeteiligung auf Bundesebene umzusetzen, Jugendbeteiligung weiterzuentwickeln sowie die Information, Qualifizierung und Vernetzung im Themenfeld Jugendbeteiligung zu unterstützen. Dazu stellte die Werkstatt Mitwirkung Wissen und Erfahrung bereit.



Impressum

Herausgeber:

Deutscher Bundesjugendring
 Mühlendamm 3 | 10178 Berlin
 T: +49 (0)30. 400 40-400
 F: +49 (0)30. 400 40-422
 info@dbjr.de | www.dbjr.de



Verantwortlich für den Herausgeber: Clara Wengert

Redaktion: Martin Fulterer, Ann-Kathrin Fischer

Gestaltung: Gerd Beck, Nürnberg

Abbildung Cover: Fuchs & Funke (CC BY-NC 4.0)

Im Rahmen der:



Gefördert vom:

