

# Wie **partizipativ** soll unser Prozess sein?

00

1. Wir einigen uns auf die Stufe, die wir  
in diesem Prozess erreichen wollen

Gemeinsame Organisation

Mitentscheidung

Vorschlag

Mitwirkung

Mitgestaltung

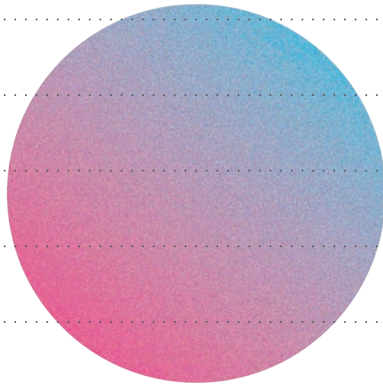
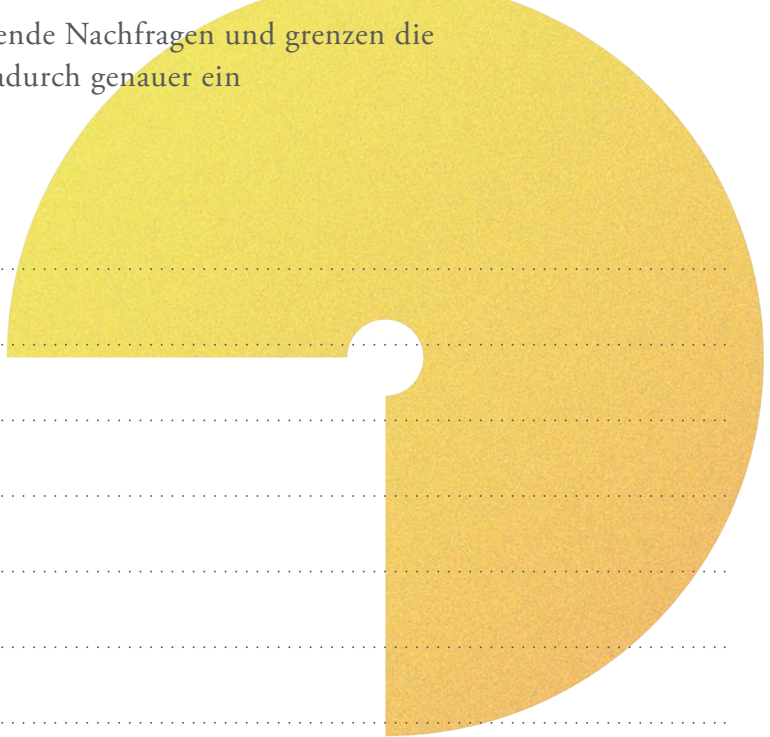
Befragung

Information

# Wie lautet unsere **Fragestellung?**

01

1. Die Fallgeber\*innen stellen uns ihre Fragestellung vor
2. Wir stellen klärende Nachfragen und grenzen die Fragestellung dadurch genauer ein



# Was sind die **Auswirkungen?**

02

1. In jeder Spalte wählen wir die Aussage aus, die wir am passendsten finden

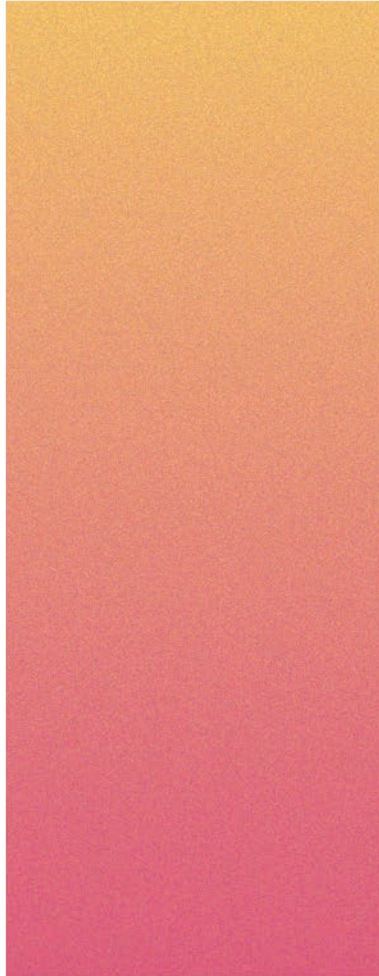
Die **Entscheidung** zu  
unserer Fragestellung...



# Wie **tiefgreifend** ist die Fragestellung?

03

oberflächlich



tiefgreifend

Welche **Akteur\*innen** sind  
von der Fragestellung betroffen?

04



Mitglieder



Kund\*innen



Kinder



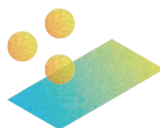
Jugendliche



Senior\*innen



Eltern



Geldgeber\*innen



Institutionen



Anwohner\*innen

.....

.....

.....

# Über welche **Kanäle** erreichen wir Akteur\*innen?

05

1. Wir markieren die Kanäle, die wir nutzen
2. Wir verbinden die Akteur\*innen von **Karte 04**  
mit den Kanälen, über die wir sie erreichen



Gruppentreffen



Workshops



Social Media



E-Mail



Website



Poster



Briefe



Schwarzes Brett

# Jetzt planen wir die **Erkundungsphase!**

06

1. Wir suchen für beide Abschnitte jeweils einige Methoden aus
2. Wir drucken die Methodenkarten aus und ergänzen die fehlenden Informationen

## Wünsche sammeln

---

---

---

---

---

---

## Wünsche austauschen

---

---

---

---

---

---



# Und nun planen wir die **Lösungsphase!**

07

1. Auch für diese Phase suchen wir Methoden aus
2. Wir drucken die Methodenkarten aus und ergänzen die fehlenden Informationen

## Lösungen gestalten

---

---

---

---

---

---

## Lösungen testen

---

---

---

---

---

---



1. Wir überlegen, welche Rollen wir für die Umsetzung des geplanten Prozesses benötigen
2. Wir drucken die entsprechenden Rollenkarten aus oder entwerfen mit der Blankokarte eigene Rollen



**Moderator\*in**



**Zeitwächter\*in**



**Protokollant\*in**



**Manager\*in**



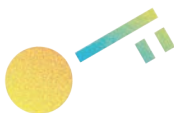
**Kommunikator\*in**



**Umsetzer\*in**



**Fallgeber\*in**



**Expert\*in**



**Entscheider\*in**

# Wie war der Prozess im **Rückblick**?

09

Was war gut?

---

---

---

---

---

---

---

Was war schlecht?

---

---

---

---

---

---

---

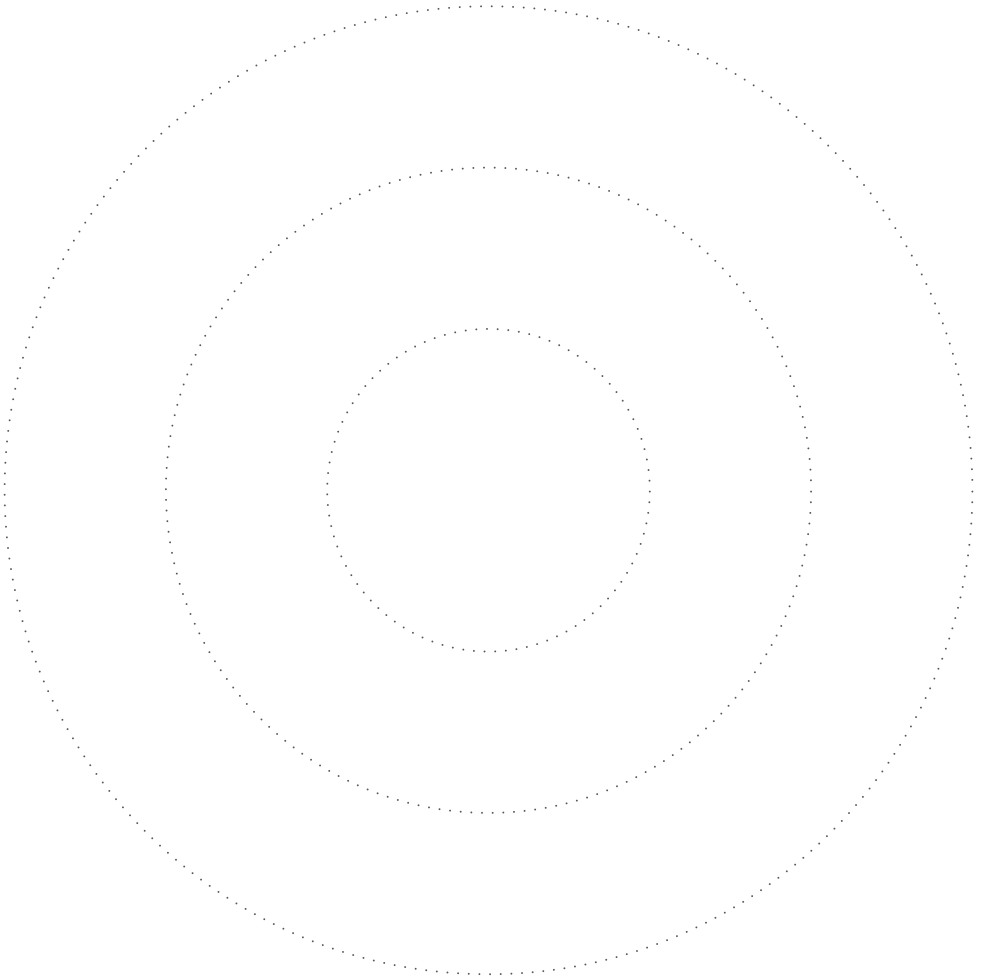
Welche **Konflikte** hatten wir im Prozess?

10

1. Wir schreiben die Konflikte in die linke Spalte
2. In die rechte Spalte schreiben wir die Werte,  
die in den Positionen sichtbar geworden sind
3. Falls möglich markieren wir jeweils den Wert,  
für den wir uns im Prozess entschieden haben

.....	.....
.....	
.....	.....
.....	
.....	.....
.....	
.....	.....
.....	
.....	.....
.....	

1. Wir ordnen unsere Werte danach,  
wie zentral sie für uns sind



# Wie können wir unsere Werte **verwirklichen**?

## Alltagssituationen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Projekte

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Interne Kommunikation

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Außendarstellung

.....

.....

.....

.....

.....

.....

# Postkarte an Oma und Opa



Indem man eine Postkarte an Oma und Opa schreibt, zwingt man sich, ein Thema auf wenige Worte herunterzuberechnen

1. Wir stellen uns eine Person vor, für die unsere Fragestellung vollkommen neu ist – zum Beispiel ein Großelternteil oder ein\*e Freund\*in, der oder die weit weg wohnt
2. Jede\*r versucht, die Fragestellung in einem kurzen Text, der auf eine Postkarte passt, auf den Punkt zu bringen und der gedachten Person zu erklären
3. Wir lesen die Texte im Plenum vor

## Personenzahl

Unbegrenzt, jede\*r für sich

## Zeitraumen und Kanäle

.....

.....

.....

## Akteur\*innen

.....

.....

.....

# Clustering



Wie bei seiner bekannteren Schwester, der Mindmap, geht es beim Clustering darum, ein Themenfeld visuell zu erfassen – jedoch weniger streng geordnet als in einer Mindmap

1. In die Mitte schreiben wir die Fragestellung oder das Thema
2. Darum herum schreiben wir Wörter oder Satzteile, oder fügen Zeichnungen oder Bilder ein, die Gedanken, die uns zum Thema kommen, darstellen
3. Die Gedanken, die uns wiederum dadurch kommen, setzen wir weiter nach außen und verbinden sie durch Striche mit den vorausgegangenen Gedanken
4. So bilden sich nach und nach Zweige, die verschiedene Gedankenstränge rund ums Thema darstellen

## Personenzahl

Auf Papier können etwa fünf Personen an einem Cluster arbeiten, digital können es auch mehr sein

## Zeitraumen und Kanäle

## Akteur\*innen

.....

.....

.....

.....

.....

.....



# Schaubild



Mit einem Schaubild können Probleme und Lösungsvorschläge einfach dargestellt, kommuniziert und diskutiert werden

1. Wir schreiben das Problem oder einen seiner zentralen Aspekte in die Mitte eines Blattes
2. Rundherum positionieren wir wichtige Akteur\*innen, Ereignisse und weitere Aspekte – je wichtiger, desto näher an der Mitte
3. Wir verbinden die verschiedenen Aspekte mit Pfeilen, Linien oder anderen Symbolen und beschriften sie passend zu den Beziehungen, die sie untereinander haben
4. Wir ergänzen das Schaubild nach und nach in unserem Denkprozess

## Personenzahl

Einzeln oder in Kleingruppen

## Zeitraumen und Kanäle

.....

.....

.....

## Akteur\*innen

.....

.....

.....

# Nine Whys



Indem immer wieder nach den Ursachen gefragt wird, kann mit den Nine Whys schnell die Wurzel eines Problems herausgearbeitet werden

1. Wir beginnen, indem wir nach der Ursache des Problems fragen – zum Beispiel „Warum bekommen wir keine neuen Mitglieder?“
2. Nachdem wir die Antwort gehört haben, fragen wir nach den tieferen Gründen für den genannten Grund
3. Das wiederholen wir, bis wir neun Frage-und-Antwort-Runden durchlaufen sind
4. Wir hören gut zu und fragen bei ausführlicheren Antworten näher nach dem Aspekt, bei dem wir die größte Spannung spüren

## Personenzahl

In Zweiergruppen

## Zeitraumen und Kanäle

## Akteur\*innen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

# Case Clinic



Die Case Clinic stammt aus der Theory U und hilft dabei, die kollektive Weisheit einer Gruppe zu nutzen, um Probleme auf innovative Weise anzugehen

1. Die oder der Fallgeber\*in redet 15 Minuten lang über die anstehende Fragestellung: Was ist das Problem, wer ist beteiligt, wo liegen kritische Punkte?
2. Wir dürfen klärende Nachfragen stellen
3. Wir alle gehen in eine dreiminütige Stillephase und achten auf die Gefühle, Bilder und Gesten, die zu uns kommen
4. Wir spiegeln dem oder der Fallgeber\*in zehn Minuten lang die Gefühle, Bilder und Gesten
5. Wir gehen für zwanzig Minuten in einen generativen Dialog über die neuen Perspektiven, die die Gefühle, Bilder und Gesten auf die Fragestellung eröffnen
6. Wir gehen mit dem Gesprächsfluss, bauen auf dem Gesagten der anderen auf, und vermeiden es, Ratschläge zu geben
7. Die oder der Fallgeber\*in fasst neue Erkenntnisse zusammen

## Personenzahl

Kleingruppen von etwa fünf Personen: ein\*e Fallgeber\*in und vier weitere Personen, die zuhören und beraten

## Zeitraumen und Kanäle

## Akteur\*innen

.....	.....
.....	.....
.....	.....

# Wunschkasten



Mit dem Wunschkasten können über einen längeren Zeitraum verteilt Anregungen aus größeren Gruppen gesammelt werden

1. Wir stellen den Wunschkasten mit Papier und Stiften an einer für alle erreichbaren Stelle auf oder richten einen digitalen Kanal ein, über den Wünsche eingesendet werden
2. Wir überlegen, ob wir eine offene Fragestellung und Blankoblätter wählen oder die Akteur\*innen an die Hand nehmen, zum Beispiel durch Multiple-Choice-Fragen
3. Wir kommunizieren, dass es einen Wunschkasten gibt, und den Zeitraum, in dem er geöffnet ist, an alle, die wir erreichen möchten
3. Jede\*r kann in dem Zeitraum je nach Impuls und Lust etwas einwerfen – mit Namen oder anonym
4. Nach Ablauf der Zeit wird der Wunschkasten geleert und die Ergebnisse festgehalten

## Personenzahl

Unbegrenzt

## Zeitraumen und Kanäle

## Akteur\*innen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

# Traumkreis



Im Traumkreis sammeln Gruppen gemeinsame Wünsche und Anforderungen, die sie an ein Projekt haben, und entwickeln eine geteilte Vision von der Zukunft

1. Wir sitzen in einem Kreis
2. Wir wiederholen die Fragestellung
3. Wir gehen in uns und überlegen, was uns bezüglich der Fragestellung wichtig ist
4. Reihum äußern wir jeweils einen Wunsch, der positiv und am besten abgeschlossen formuliert ist
5. Die Wünsche werden mit unserem Namenskürzel für alle sichtbar aufgeschrieben
6. Nach einer Runde ist die erste Person wieder an der Reihe
7. Auch doppelte oder widersprüchliche Wünsche sind erlaubt
8. Wenn uns gerade nichts einfällt, können wir passen
9. Das Dragon Dreaming ist vorbei, wenn sich nur noch Wünsche doppeln oder gepasst

## Personenzahl

Kleine bis mittelgroße Gruppen

## Zeitraumen und Kanäle

.....

.....

.....

## Akteur\*innen

.....

.....

.....

# Meinungslinie



Mit der Meinungslinie können Meinungen und Stimmungen in der Gruppe zu verschiedenen Aspekten eines Themas schnell abgefragt werden

1. Wir formulieren Fragen, die jeweils in einem Spektrum zwischen zwei Extremen beantwortet werden können, zum Beispiel Zustimmung und Ablehnung
2. Wir lesen die Fragen laut vor und sagen, wo im Raum oder – in digitalen Medien auf der Arbeitsfläche – welches Ende des Antwortspektrums liegt
3. Wir ordnen uns entsprechend unserer Einstellung zur Frage auf dem Spektrum ein
4. Wir lassen einzelne Personen ihren Standpunkt kurz begründen – zum Beispiel diejenigen, die sich am nächsten an den Enden der Meinungslinie positioniert haben

## Personenzahl

Unbegrenzt

## Zeitraumen und Kanäle

## Akteur\*innen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

# Qualitatives Interview



Im Qualitativen Interview wird versucht, herauszufinden, was die Interviewpartner\*innen bewegt, ohne sie durch vor-eingenommene Fragen bereits in eine Richtung zu lenken

1. Wir überlegen genau, was wir herausfinden möchten und mit welchen offenen Fragen wir das schaffen
2. Um noch weniger mit Worten zu beeinflussen, können wir Bilder oder Objekte auswählen und nach den Gedanken der Interviewees zu diesen fragen
3. Da wir wahrscheinlich nicht alle in Einzelgesprächen befragen können, überlegen wir außerdem genau, wen wir interviewen, um eine möglichst diverse Gruppe abzudecken
4. Im Gespräch stellen wir zu Beginn eine offene Frage oder zeigen die Bilder oder Objekte und versuchen, beim Interviewee einen Redefluss zu erzeugen
5. Wir hören gut zu, machen Notizen und stellen gegebenenfalls offene Nachfragen

## Personenzahl

Typischerweise in Einzelgesprächen, aber auch Gespräche in Kleingruppen sind möglich

## Zeitraumen und Kanäle

## Akteur\*innen

.....

.....

.....

.....

.....

.....



# Empathy Walk



Beim Spazieren redet es sich am leichtesten – vor allem, wenn man ein\*e gute\*n Zuhörer\*in an seiner Seite hat

1. In der Gruppe legen wir fest, über welches Thema wir uns austauschen möchten, und formulieren eventuell ergänzende Reflexionsfragen
2. Wir suchen uns Partner\*innen, mit denen wir bisher noch nicht viel zu tun hatten, oder von denen wir sogar wissen, dass sie eine andere Meinung zu dem Thema haben als wir
3. Wir machen uns auf den Weg und gehen eine möglichst schöne und ruhige Route
4. Eine\*r von uns fängt an, frei über das Thema und die Reflexionsfragen zu reden
5. Die andere Person darf klärende Fragen stellen, aber hört hauptsächlich zu und versucht, das Erzählte aus der Perspektive der erzählenden Person wahrzunehmen
6. Nach etwa 15 Minuten wechseln wir die Rollen

## Personenzahl

In Zweiergruppen

## Zeitraumen und Kanäle

.....

.....

.....

## Akteur\*innen

.....

.....

.....

# Brainstorming



Im Brainstorming werden in kurzer Zeit möglichst viele Ideen entwickelt, deswegen kommt alles, was einem in den Kopf kommt, auch auf den Tisch – ausgesiebt wird später

1. Um eine kreative Atmosphäre zu schaffen, bietet es sich an, vor dem Start ein Warm-up zu machen und beim Brainstorming zu stehen
2. Wir statten uns alle mit Post-its und Stiften aus
3. Wir lesen das Thema des Brainstormings laut vor
4. Die Ideen, die uns dazu einfallen, schreiben wir ungefiltert auf, kleben sie an die Wand, und sagen sie für alle laut
5. Wenn der Strom an Ideen abebbt – meistens nach 15 bis 30 Minuten, hören wir auf
6. Wir ordnen Post-its mit ähnlichen Ideen in Gruppen an
7. Wir wählen aus, welche Ideen und Gruppen wir weiter ausarbeiten, mit anderen kombinieren und testen möchten

## Personenzahl

Bis zu zehn Personen

## Zeitraumen und Kanäle

## Akteur\*innen

.....	.....
.....	.....
.....	.....

# Fishbowl-Diskussion



In einer Fishbowl-Diskussion können alle, die möchten, vor der ganzen Gruppe zu Wort kommen, ohne dass es chaotisch wird

- 1. Wir setzen uns in einen Kreis
- 2. Je nach Gruppengröße stellen wir vier bis sechs Stühle in die Mitte – das ist die Fishbowl
- 3. Wir lesen die Einstiegsfrage vor
- 4. Wer etwas dazu sagen möchte, nimmt einen der freien Plätze in der Fishbowl ein
- 5. Die Personen in der Fishbowl diskutieren in einem freien Gespräch über das Thema
- 6. Wenn der letzte freie Platz in der Fishbowl besetzt wurde, muss jemand einen Platz frei machen
- 7. Entweder lassen wir das Gespräch sich frei entfalten oder legen hin und wieder mit Impulsfragen nach

## Personenzahl

Ab zehn Personen

## Zeitraahmen und Kanäle

.....

.....

.....

## Akteur\*innen

.....

.....

.....

# Kugellager



Mithilfe des Kugellagers können schnell zwischen möglichst vielen Personen Meinungen im Dialog ausgetauscht werden

1. Wir bilden zwei Kreise: einen inneren und einen äußeren
2. Es redet jeweils eine Person aus dem äußeren Kreis mit einer aus dem inneren über eine Diskussionsfrage
3. Nach einer festgelegten Zeit gehen alle aus dem äußeren Kreis jeweils eine Person weiter nach links und reden mit ihrem neuen Gegenüber
4. Wir können mit allen über dieselbe Frage reden oder mit Fragen nachlegen, die neue Schwerpunkte in der Diskussion setzen
5. Je nach Zeitrahmen und Gruppengröße geht es weiter, bis der äußere Kreis wieder an seiner Ausgangsposition angelangt ist oder bis eine vorher festgelegte Anzahl von Gesprächen stattgefunden hat

## Personenzahl

Ab zehn Personen

## Zeitrahmen und Kanäle

.....

.....

.....

## Akteur\*innen

.....

.....

.....

# Two-Four-All



Mit der Two-Four-All-Methode können Meinungen und Ideen in Dialog-Situationen intensiv besprochen, Erkenntnisse aber trotzdem schnell in die gesamte Gruppe getragen werden

1. Wir teilen uns zufällig auf in Zweiergruppen
2. Zehn Minuten lang reden wir über die Fragestellung, tauschen Meinungen aus und halten am Ende ein Fazit fest, das aber keinen Konsens und keine Lösung darstellen muss
3. Wir setzen uns mit einer weiteren Zweiergruppe zusammen
4. Wir reden nun für zehn Minuten zu viert über die Fragestellung und tauschen dabei die Erkenntnisse aus Schritt 2 aus
5. Danach teilen wir unser Fazit mit der Großgruppe
6. Bei sehr großen Gruppen können wir eine dritte Runde mit Achtergruppen einfügen

## Personenzahl

Ab acht Personen

## Zeitraahmen und Kanäle

## Akteur\*innen

.....	.....
.....	.....
.....	.....

# Jobs to be Done



Indem Wünsche der Akteur\*innen als Aufgaben formuliert werden, die für sie erfüllt werden sollen, können die Wünsche besser verstanden und Lösungen einfacher entwickelt werden.

1. Wir formulieren einen Wunsch in eine Aufgabe um, die aus einem Objekt, einer Aktion, die mit dem Objekt geschehen soll, und dem Kontext der Aktion besteht
2. Zu den einzelnen Bestandteilen der Aufgabe sammeln wir Ideen, Lösungsansätze und Assoziationen
3. Wir ordnen die Ideen den Begriffen funktional, emotional und sozial oder ihren Schnittmengen zu
4. Andersherum können wir mit den drei Begriffen schauen, in welchen Bereichen wir noch keine Wünsche an eine Lösung formuliert haben
5. Mit Schritt 1 kann alternativ ein Fragestellung neu formuliert und so präziser definiert werden

## Personenzahl

Unbegrenzt, jede\*r für sich oder in Kleingruppen

## Zeitraumen und Kanäle

## Akteur\*innen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

# Ideen-Matrix



Die Ideen-Matrix geht von den Ideen aus, die schon vorhanden sind, und hilft dabei, eine Menge neuer Ideen zu generieren

1. Wir schauen uns die Ideen an, die bereits spontan entstanden sind, und versuchen zwei Kategorien von Kriterien zu finden, in die sie sich einordnen lassen
2. Kategorien könnten sein: Akteur\*innen, Wünsche, Aktionen, Technologien – was auch immer für uns sinnvoll ist
3. Wir zeichnen eine Matrix und benennen die Spalten mit den Kriterien einer Kategorie und die Zeilen mit den Kriterien der anderen
4. Wir füllen die schon vorhandenen Ideen in die jeweiligen Felder der Matrix ein
5. Wir versuchen, für die leeren Felder passende Ideen zu entwickeln

## Personenzahl

Ausfüllen in Einzelarbeit oder in Kleingruppen, die Kategorien können in einer Großgruppe abgestimmt werden

## Zeitraumen und Kanäle

## Akteur\*innen

.....

.....

.....

.....

.....

.....



# Business Model Canvas



Mit dem BMC können Geschäftsmodelle und andere komplexe Sachverhalte übersichtlich dargestellt und Lücken, die noch ausgearbeitet werden müssen, sichtbar gemacht werden

1. Der Nummerierung folgend füllen wir nacheinander die Felder des Canvas aus
2. Zunächst füllen wir die Felder nur mit dem Status Quo
3. Um Ideen weiterzuentwickeln und zu einer runden Sache zu machen, schauen wir danach nochmal intensiver auf die Felder, wo wir bisher wenig oder nichts eintragen konnten
4. Wenn es uns eher um die ökologischen oder sozialen Aspekte eines Sachverhalts geht, benutzen wir das Environmental Life Cycle Canvas oder das Social Stakeholder Canvas
5. Um eine Idee vollständig zu durchdringen, füllen wir alle drei Canvas aus

## Personenzahl

Bearbeitung alleine oder in Kleingruppen,  
Diskussion im Plenum

## Zeitraumen und Kanäle

## Akteur\*innen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

# Sechs Denkhüte



Jeder Denkhut steht für ein Denkmuster. So helfen die Hüte dabei, in Gruppen dieselbe Perspektive einzunehmen oder bewusst unterschiedliche Denkmuster abzudecken

- 1. Die Denkhüte sind blau – moderierend, weiß – analytisch, rot – emotional, schwarz – skeptisch, gelb – optimistisch und grün – kreativ
- 2. Wir können nacheinander die Denkhüte gemeinsam aufsetzen, um aus derselben Perspektive auf unsere Wünsche, die Fragestellung oder eine mögliche Lösung zu blicken
- 3. Oder wir teilen die Hüte unter uns auf, um das Thema von allen Seiten gleichzeitig zu beleuchten

## Personenzahl

Je nach Anwendung Gruppen mit sechs Personen oder keine Begrenzung

## Zeitrahmen und Kanäle

## Akteur\*innen

.....	.....
.....	.....
.....	.....

# Utopischer Rückblick



Indem man eine Utopie formuliert, kann auch die Lücke zwischen ihr und dem Status Quo, also der Weg dorthin, gefüllt werden

1. Wir sehen uns die Wünsche und Bedürfnisse, die in der Gruppe existieren, noch einmal an
2. Wir formulieren unsere Idealvorstellung, die in der Zukunft erreicht sein wird, in einem erzählenden Text
3. Wir setzen den Text mit einem Rückblick fort, der aus Sicht der Zukunft die Schritte beschreibt, die zu unserer Utopie geführt haben
4. Wir stellen uns unsere Texte gegenseitig vor
5. Wir halten die Aspekte der Zukunftsszenarien und die Schritte, die uns am meisten überzeugen, fest

## Personenzahl

Unbegrenzt, jede\*r für sich

## Zeitraumen und Kanäle

.....

.....

.....

## Akteur\*innen

.....

.....

.....

# Basteln



Ideen können am besten ausgearbeitet und kommuniziert werden, wenn man sie anfassbar macht – zum Beispiel, indem man sie bastelt

1. Wir benutzen verschiedenste Materialien – Pappe, Papier, Blätter, Stöcke, Steine, Knete, Ton, Bauklötze, Lego, Fäden, Wolle sind nur einige von allem, was möglich ist
2. Indem wir uns physisch mit der Lösung beschäftigen, kommen uns mehr Ideen, sehen wir, wo noch etwas fehlt und sind wir gezwungen, uns zu konkretisieren
3. Nachdem wir unsere Ideen gebastelt haben, stellen wir sie uns gegenseitig vor
4. Wenn möglich können sie ausprobiert oder in die Hand genommen werden
5. Eventuelle Rückfragen klären wir und passen unsere Modelle wenn nötig entsprechend an

## Personenzahl

Unbegrenzt, jede\*r für sich oder in Kleingruppen

## Zeitraahmen und Kanäle

## Akteur\*innen

.....	.....
.....	.....
.....	.....

# Improtheater



Im Improvisationstheater wird verstecktes Wissen in Form von Assoziationen und spontanen Ideen sichtbar

1. Um unsere Kreativität zu aktivieren, bietet es sich an, ein Warm-up zu machen, bevor wir anfangen
2. Wir legen fest, ob wir pantomimisch spielen oder auch Reden erlaubt ist
3. Wir legen fest, welcher Bereich die Bühne ist, und statten ihn wenn nötig mit Requisiten aus
3. Wir einigen uns auf eine Ausgangssituation
4. Je nach Impuls gehen wir auf die Bühne, um uns in die Szene einzubringen, oder verlassen sie wieder
5. Diejenigen, die gerade nicht auf der Bühne sind, folgen dem Geschehen aufmerksam und achten darauf, welche Wünsche, Probleme, Lösungen oder andere Aspekte deutlich werden

## Personenzahl

Kleine bis mittelgroße Gruppen

## Zeitraumen und Kanäle

## Akteur\*innen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

# Bodystorming



Bodystorming hilft dabei, Fragestellungen und Lösungen, die sich auf physisches Erleben, Objekte und Interaktionen konzentrieren, auszuprobieren

1. Wenn möglich begeben wir uns dorthin, wo die Idee später umgesetzt werden soll
2. Andernfalls bauen wir die örtlichen Gegebenheiten so gut wie möglich nach
3. Auch Elemente der Idee, die noch nicht existieren, bilden wir mit einfach Mitteln nach
4. Wir spielen die Lösung durch
5. Währenddessen achten wir darauf, was gut und intuitiv funktioniert, was nicht, und wie wir uns dabei fühlen

## Personenzahl

Je nach Szenario kleinere oder größere Gruppen

## Zeitraumen und Kanäle

## Akteur\*innen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

# Rapid Prototyping



Um vor allem produktbezogene Ideen erlebbar zu machen, werden funktionstüchtige Prototypen gebaut und ausprobiert

1. Die physische Form des Produkts bauen wir aus einfachen Materialien wie Pappe, Knete oder Lego nach
2. Digitale Elemente stellen wir auf mehreren Seiten Papier oder mithilfe von entsprechenden Apps dar
3. Interaktionen können wir simulieren, indem wir selbst auf Aktionen der Testpersonen reagieren – der Prototyp muss nicht eigenständig und vollautomatisch funktionieren
4. Wenn der Prototyp fertig ist, testen wir ihn mit mehreren Personen, die noch nicht wissen, wie er funktioniert
5. Wir beobachten die Testpersonen und achten darauf, was gut funktioniert und was nicht
6. Die Testpersonen schildern nach dem Test, wie sie sich dabei gefühlt haben und was ihre Eindrücke waren

## Personenzahl

Ausarbeitung in Einzelarbeit oder in Kleingruppen,  
Testen je nach Szenario in kleineren oder größeren Gruppen

## Zeitraumen und Kanäle

## Akteur\*innen

.....

.....

.....

.....

.....

.....



# Zeichnen



Ein Bild sagt mehr als tausend Worte! Indem man versucht, einen Sachverhalt bildlich darzustellen, kann die eigene Vorstellung kommuniziert und konkretisiert werden

- 1. Um Wünsche herauszuarbeiten oder zu kommunizieren, können wir ein Bild von unserer Idealvorstellung malen
- 2. Beim Entwickeln von Lösungen hilft ein Bild, denn wir müssen uns in vielen Aspekten festlegen, die vorher vielleicht noch schwammig waren
- 3. Wir präsentieren das Bild im Plenum und klären eventuelle Rückfragen, wenn möglich indem wir das Bild ergänzen

## Personenzahl

Unbegrenzt, jede\*r zeichnet für sich oder in Kleingruppen

## Zeitraumen und Kanäle

.....

.....

.....

## Akteur\*innen

.....

.....

.....

**Name der Methode**

.....

**Beschreibung**

.....

.....

**Durchführung**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Personenzahl**

.....

**Zeitraumen und Kanäle**

.....

.....

.....

**Akteur\*innen**

.....

.....

.....



# Moderator\*in



Moderator\*innen haben ihre Rolle im Rahmen bestimmter oder auch aller Methoden, die in einem Prozess durchgeführt werden. Sie kümmern sich darum, dass alle Schritte, die zu einer Methode gehören, durchgeführt werden, und dass alle Teilnehmer\*innen gehört werden. Je nach Methode kann es sein, dass Moderator\*innen die Aussagen einer Gruppe zusammenfassen müssen, wofür ein feines Gespür für die Bedürfnisse und Wünsche der Teilnehmer\*innen von großem Vorteil ist.

## Aufgaben

- Methoden anleiten
- Sicherstellen, dass die Gruppe zu Ergebnissen kommt
- Sicherstellen, dass sich alle einbringen können und gehört werden

## Entscheidungsspielräume

- Das Rederecht im Plenum verwalten

## Methoden und Phasen

## Akteur\*innen und Personen

# Zeitwächter\*in



Damit die Gruppe sich nicht verzettelt und zu Ergebnissen kommt, gibt es die Zeitwächter\*innen. Sie stellen sicher, dass Moderator\*innen den vorher aufgestellten Zeitrahmen nicht aus den Augen verlieren, und erinnern im Zweifelsfall die ganze Gruppe daran, dass sie sich bald einigen sollte oder nur noch ein paar Wortbeiträge gehört werden können.

## Aufgaben

- Den zeitlichen Rahmen im Auge behalten
  - Die Moderator\*innen an Zeitlimits erinnern
  - Die Gruppe an Zeitlimits erinnern
- .....

## Entscheidungsspielräume

- Die Gruppe auffordern, innerhalb eines Zeitlimits zum Abschluss zu kommen
  - Für eine Methode oder einen Arbeitsschritt mehr Zeit als ursprünglich geplant einräumen
- .....

## Methoden und Phasen

## Akteur\*innen und Personen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

# Protokollant\*in



Ein Protokoll hält Arbeitsergebnisse fest, damit man sich im Nachhinein auf sie beziehen und mit ihnen weiterarbeiten kann. Vor allem, wenn in einer Methode hauptsächlich gesprochen wird, sorgen Protokollant\*innen dafür, dass Ergebnisse dokumentiert werden.

## Aufgaben

- Dem Gespräch aufmerksam folgen
- Ergebnisse und Zwischenergebnisse möglichst festhalten, ohne sie mit der eigenen Meinung zu vermischen
- Alles, was nicht greifbar ist, in eine Form bringen, die festgehalten und geteilt werden kann

## Entscheidungsspielräume

- Was wird festgehalten?
- Wie wird es festgehalten?

## Methoden und Phasen

## Akteur\*innen und Personen

# Manager\*in



Manager\*innen behalten den Überblick über den Prozess und kümmern sich darum, dass die Gruppe mit der Fragestellung vorankommt. Sie müssen nicht alles selber machen, aber sich darum sorgen, dass keine Aufgaben liegen bleiben.

## Aufgaben

- Den Projektfortschritt beobachten und vorantreiben
- To Dos nachhalten und überprüfen
- Die Terminfindung koordinieren

## Entscheidungsspielräume

- Endgültige Terminentscheidung

## Methoden und Phasen

## Akteur\*innen und Personen

# Kommunikator\*in



Die Aufgabe der Kommunikator\*innen ist es, den Prozess für alle transparent und zugänglich zu machen. Dazu gehört es, über wichtige Termine und Arbeitsergebnisse zu informieren – vor allem aber im ersten Schritt darüber, dass überhaupt ein Partizipationsprozess stattfindet.

## Aufgaben

- Rechtzeitig zu Treffen und Workshops einladen
- Akteur\*innen über Kanäle, die sie nutzen können, informieren
- Arbeitsergebnisse mit denjenigen teilen, die bei einem Treffen nicht dabei sein konnten
- Im Vorfeld Anmerkungen von denjenigen annehmen, die bei einem Treffen nicht dabei sein werden

.....

## Entscheidungsspielräume

.....

.....

## Methoden und Phasen

## Akteur\*innen und Personen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

# Umsetzer\*in



Manchmal fehlen Zuständigkeiten, die sicherstellen, dass eine Entscheidung tatsächlich in die Tat umgesetzt wird. Dann sollten Umsetzer\*innen bestimmt werden, deren Aufgabe es ist, dafür zu sorgen, dass die gemeinsame Lösung Wirklichkeit wird. Das bedeutet nicht, dass sie alles alleine machen müssen.

## Aufgaben

- Die Umsetzung der Entscheidung betreuen, die im Prozess getroffen wurde
- Über den Fortschritt der Umsetzung informieren
- Größere Probleme und Hindernisse in die Gruppe tragen, um sie gemeinsam zu besprechen und zu lösen

## Entscheidungsspielräume

- Entscheiden bei Detailfragen in einem Umfang, der vorher abgesprochen sein sollte

## Methoden und Phasen

## Akteur\*innen und Personen



# Fallgeber\*in



Die Fallgeber\*innen sind diejenigen, die ein Anliegen haben, das sie partizipativ lösen möchten. Das kann ein Problem sein, ein Wunsch für eine Veränderung oder die Idee für ein Projekt. Indem sie ihre Fragestellung in die Organisation tragen, stoßen sie einen Partizipationsprozess an.

## Aufgaben

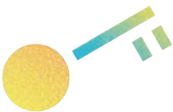
- Die Fragestellung in die Organisation einbringen
- Sich als wichtige\*r Expert\*in möglichst umfänglich am Prozess beteiligen

## Entscheidungsspielräume

## Methoden und Phasen

## Akteur\*innen und Personen

# Expert\*in



Alle Akteur\*innen können Expertenwissen in den Prozess einbringen, aber je nach Fragestellung kann es Menschen geben, die besonderes Fachwissen oder besondere Erfahrung in einem Bereich haben. Das bedeutet nicht, dass ihre Stimme mehr Wert ist als die anderer Akteur\*innen, aber sie sollten von allen als Expert\*innen anerkannt und wahrgenommen werden.

## Aufgaben

- Die Gruppe mit fundiertem Wissen zur Fragestellung im Gestaltungs- und Entscheidungsprozess unterstützen

## Entscheidungsspielräume

## Methoden und Phasen

## Akteur\*innen und Personen

# Entscheider\*in



Je nach Organisation und Fragestellung kann es sein, dass nicht alle Akteur\*innen gleichberechtigt in die finale Entscheidung über eine Lösung einbezogen werden. In diesem Fall ist es wichtig, klar zu benennen, wer die Entscheider\*innen sind.

## Aufgaben

- Ein Gespür für die Wünsche und Bedürfnisse der Akteur\*innen entwickeln
- Bei der Entscheidung versuchen, die Interessen aller Akteur\*innen zu berücksichtigen
- Begründung und Kommunikation ihrer Entscheidung

## Entscheidungsspielräume

- Endgültige Auswahl einer der entwickelten Lösungen in Abstimmung mit den anderen Entscheider\*innen

## Methoden und Phasen

## Akteur\*innen und Personen

**Name der Rolle**

.....

**Beschreibung**

.....

.....

**Aufgaben**

.....

.....

.....

.....

**Entscheidungsspielräume**

.....

.....

.....

.....

**Methoden und Phasen**

.....

.....

.....

**Akteur\*innen und Personen**

.....

.....

.....