

Das Partizipations.Kit

Willkommen beim Partizipations.Kit!

Das Partizipations.Kit hilft Gruppen dabei, partizipative Entscheidungsprozesse zu planen und durchzuführen. Dabei leiten die Karten mit ihren Anweisungen Schritt für Schritt durch den gesamten Prozess.

Weil es auf den Karten darum geht, miteinander aktiv zu werden, zu reflektieren und zu diskutieren, ist dort nicht viel Platz für detaillierte Anweisungen. Deswegen sind alle Informationen, die helfen, das Partizipations.Kit und seinen Prozess zu verstehen, in diesem Heft gesammelt.

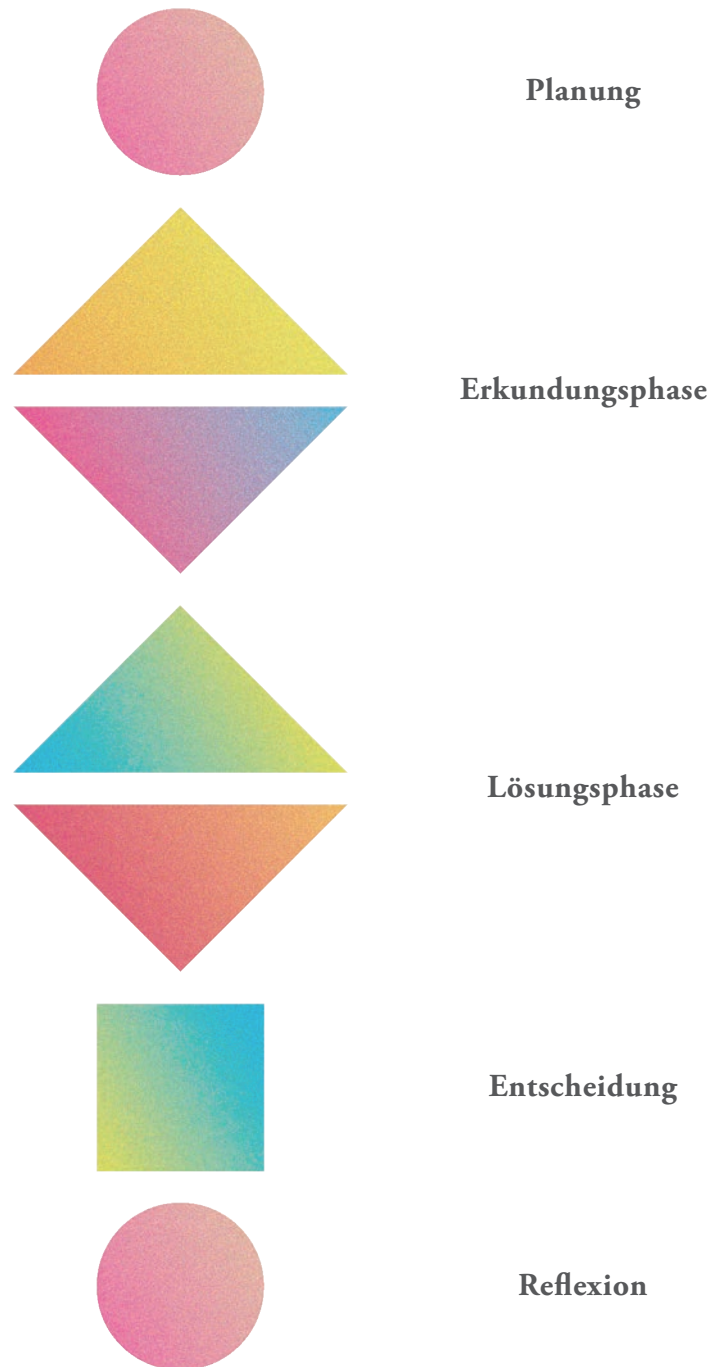
Nach einigen Seiten, die einen Überblick geben, geht es mit den Karten los. Zu jedem Schritt gibt es eine Doppelseite mit der beispielhaft ausgefüllten Karte und ergänzenden Informationen. Die Methoden- und Rollenkarten sind jedoch nicht einzeln erklärt, sondern werden exemplarisch behandelt.

Für wen ist dieses Heft?

In einer Gruppe, die das Partizipations.Kit nutzen möchte, sollte es mindestens eine Person geben, die vorab dieses Heft liest und damit in der Lage sein wird, den Prozess zu moderieren.

Noch demokratischer wird es jedoch, wenn wir uns alle mit den Inhalten des Hefts vertraut machen, um besser zu verstehen, was das Ziel der einzelnen Schritte und des gesamten Prozesses ist.

So ist der **Prozess** aufgebaut



Der Prozess, den das Partizipations.Kit vorschlägt, ist an Designprozesse angelehnt, die dem Double Diamond folgen: In **zwei Phasen** wird das Feld jeweils erst geöffnet, um viele Möglichkeiten zu betrachten, und dann wieder auf die Optionen zusammengeführt, die am besten passen. Diese beiden Phasen heißen hier Erkundungsphase und Lösungsphase.

In der **Erkundungsphase** sammeln und diskutieren wir unsere Wünsche, in der **Lösungsphase** gestalten und testen wir dann Vorschläge zur Lösung der Fragestellung.

Die Karten des Partizipations.Kits helfen uns dabei, die beiden Phasen zu **planen**, indem wir passende Methoden und Kanäle auswählen, um alle Akteur*innen in den Prozess einzubeziehen.

Nach den beiden Phasen des eigentlichen Prozesses folgt die **Entscheidung**, welchen Lösungsvorschlag wir tatsächlich annehmen und umsetzen.

Am Ende folgt eine **Reflexion** des gesamten Prozesses, bei der uns wieder die Karten des Partizipations.Kits helfen.

Es liegt an **uns!**

Die Schritte des Partizipations.Kits helfen uns, den passenden Prozess für unsere Organisation und unsere Fragestellung zu entwickeln, aber die wichtigste Arbeit leisten wir selbst.

Die Karten regen uns an, uns damit auseinanderzusetzen, wie wir Entscheidungen treffen möchten – dazu können wir jedoch nicht auf die Karten alleine vertrauen, sondern müssen uns auch selbst aktiv in den Prozess einbringen.

Was ist eine Fragestellung?

Eine Fragestellung kann theoretisch jede Entscheidung oder Veränderung sein, die unsere Organisation betrifft. Allerdings sollte sie eine gewisse Komplexität und Relevanz haben, damit es sich lohnt, einen großen Partizipationsprozess dafür zu planen und durchzuführen.

Beispielsweise könnten Fragestellungen größere oder langfristige thematische Neuausrichtungen, neue Tätigkeiten oder neue Zielgruppen unserer Organisation betreffen. Oder es könnte darum gehen, wie wir auf eine neue Situation reagieren, die von außen auf uns zukommt. Auch für Bauvorhaben oder größere Anschaffungen sollte eine partizipative Lösung gefunden werden.

Fragestellungen, die nicht so tiefgreifend sind, können ganz einfach in einem kleineren Rahmen – im Zweifel sogar von einer einzelnen Person – bearbeitet und entschieden werden.

Wer sind **wir**?

Am Prozess sind verschiedene Personen beteiligt, die hier kurz vorgestellt werden:

Akteur*innen sind alle, die von unserer Fragestellung und der Entscheidung, die wir dazu treffen, betroffen sind.

Die **Gruppe** sind alle, die sich aktiv in den Prozess einbringen.

Fallgeber*innen sind die Personen oder Gruppen, die einen Prozess anstoßen, weil sie ein Anliegen haben, das sie lösen möchten.

Wie bearbeiten wir die **Karten**?

Bevor es losgehen kann, müssen wir die Karten ausdrucken, oder – wenn wir uns in einer Videokonferenz treffen – digital vorbereiten. Bei kleineren Gruppen sollten die Karten im DIN-A5-Format ausgedruckt sein, bei größeren Gruppen sollte es A4 sein, damit alle gut sehen können. Am besten hängen wir die Karten der Reihe nach auf oder legen sie auf Tischen aus.

Wir müssen nicht alle Methoden- und Rollenkarten ausdrucken, sondern nur die, für die wir uns im späteren Verlauf entscheiden.

Zu dem Workshop, in dem, der Prozess geplant wird, sollten möglichst alle Akteur*innen rechtzeitig eingeladen werden.

Wer **moderiert**?

In kleineren Gruppen brauchen wir nicht unbedingt eine*n Moderator*in. Bei Gruppen ab etwa zehn Personen ist es jedoch sinnvoll, eine*n zu bestimmen.

Sie oder er sollte ein gutes Gespür für die Stimmung in der Gruppe haben und das Vertrauen der Gruppe genießen, denn im Zweifelsfall muss sie oder er entscheiden, was auf die Karten geschrieben wird und wann ein Schritt abgeschlossen ist.

Außerdem sollte sie oder er auf das Energielevel der Gruppe achten und wenn nötig Pausen einlegen oder die Gruppe mit einem Warm-up aktivieren. Auch Spannungen, die eine gute Zusammenarbeit verhindern, sollte sie oder er wahrnehmen und lösen.

Wie **entscheiden** wir?

Konsens



Konsent



Kompromiss



Abstimmung



Turnus



Hierarchische Entscheidung



In vielen Organisationen regeln die **bestehenden Strukturen**, wie wir uns am Ende zwischen den erarbeiteten Lösungen entscheiden. In Vereinen regelt das meistens die Satzung, in Unternehmen die Hierarchie oder andere festgelegte Abläufe.

Wenn wir keine festen Strukturen haben, können wir uns nun auf einen **Entscheidungsmodus festlegen**, den wir für diesen Prozess nutzen möchten. Es ist wichtig, dass für alle transparent ist, wie die Entscheidung am Ende getroffen wird und von wem.

Konsens

Konsens ist erreicht, wenn eine Lösung gefunden wurde, der alle Akteur*innen zustimmen.

Konsent

Konsent herrscht, wenn eine Lösung gefunden wurde, gegen die niemand aktiv Einwände äußert.

Kompromiss

Ein Kompromiss ist eine Lösung, bei der alle ein Stück von ihren Idealvorstellungen abrücken und sich in der Mitte treffen.

Abstimmung

Es wird die Lösung ausgewählt, die die meisten Für-Stimmen erhält. Dabei muss der Abstimmungsmodus genau definiert sein.

Turnus

Verschiedene Personen oder Gruppen sind abwechselnd alleine entscheidungsberechtigt.

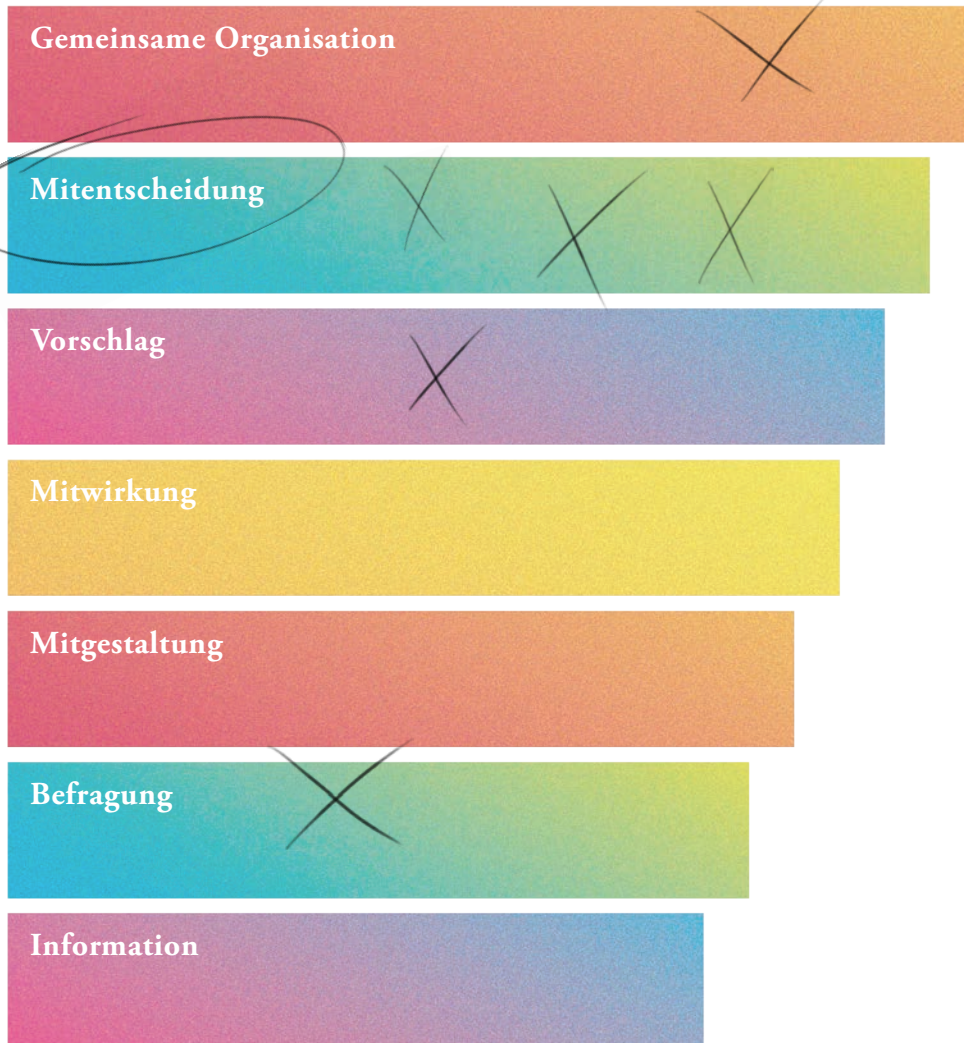
Hierarchische Entscheidung

In einer Hierarchie entscheidet jemand aus einer übergeordneten Position heraus und ist dabei nicht an Mehrheiten in der Gruppe gebunden.

Wie **partizipativ** soll unser Prozess sein?

00

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



Je nach Antwort auf diese Frage kann unser Prozess sehr unterschiedlich aussehen. Eine **Entscheidungsgrundlage** bietet dieses Stufenmodell der Partizipation. Es zeigt, bis zu welcher Stufe der Prozess allen Beteiligten offensteht.

Wenn wir uns also zum Beispiel für die Stufe Vorschlag entscheiden, heißt das, dass die Stufen Information, Befragung, Mitgestaltung und Mitwirkung allen offen stehen. Auf den Stufen Mitentscheidung und Gemeinsame Organisation agieren jedoch nur einzelne, bestimmte Personen.

Keine Stufe ist per se schlechter oder besser als die anderen. Hier geht es darum, **Klarheit** darüber zu schaffen, wer sich in welchen Bereichen einbringen kann – und in welchen nicht. So sollen Frustrationen vermieden werden.

Wir können diese Karte als **Diskussionstool** nutzen, indem wir alle jeweils ein Kreuz bei der Stufe setzen, die wir persönlich als die richtige für diesen Prozess ansehen. Dann einigen wir uns auf eine Stufe, die wir dann nochmals markieren.

Oder wir nutzen die Karte als **Kommunikationstool** und markieren die Stufe, auf der der Prozess stattfinden soll, um allen Akteur*innen zu zeigen, woran sie sind.

Nun geht es darum, eine allgemeine **gemeinsame Haltung** zu finden. Später können wir die von uns gewählte Stufe nach praktischen Gesichtspunkten anpassen. Das sollten wir nach **Karte 05** tun.

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

Gemeinsame Organisation

Alle können sich in die Organisation des gesamten Prozesses einbringen – also ab **Karte 00**.

Mitentscheidung

Alle können gleichberechtigt über die endgültig angenommene Lösung entscheiden.

Vorschlag

Alle können gleichberechtigt über eine der gestalteten Lösungen als Vorschlag abstimmen.

Mitwirkung

Alle können Rollen in der Durchführung des Prozesses oder einzelner Methoden einnehmen.

Mitgestaltung

Alle können an der Gestaltung von Lösungsvorschlägen mitarbeiten.

Befragung

Alle werden zu ihren Wünschen und Bedürfnissen bezüglich der Fragestellung befragt.

Information

Alle erhalten alle Informationen über den Prozess und werden über neue Entwicklungen auf dem Laufenden gehalten.

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

BAUEN WIR EINEN NEUEN
PARKPLATZ FÜR UNSERE
BESUCHER*INNEN?

→ AUF DER BRACHEN WIESE
NEBENAN

In diesem Schritt geht es darum, ein **geteiltes Verständnis** von der Fragestellung herauszuarbeiten.

Dazu stellen uns die Fallgeber*innen ihre Fragestellung vor. Wenn es Unklarheiten gibt, stellen wir **Nachfragen**. Mit ihren Antworten grenzen die Fallgeber*innen ihr Thema genauer ein.

Wir sollten uns hier nicht **in Diskussionen verlieren**, die schon Lösungen für die Fragestellung vorwegnehmen, die einzelne Personen für richtig halten. Was eine gute und sinnvolle Lösung ist, werden wir im weiteren Prozessverlauf ausarbeiten.

Wenn es spontan keine Nachfragen gibt, können ein paar Personen aus der Gruppe die Fragestellung **mit eigenen Worten wiedergeben**. So stellen wir sicher, dass die Fragestellung richtig und von allen in demselben Sinn verstanden worden ist.

Was ist, wenn wir uns **uneinig** sind?

Wenn sich zeigt, dass in der Gruppe sehr unterschiedliche Auffassungen von der Fragestellung aufeinandertreffen, kann es helfen, zuerst mit einer geeigneten Methode **Klarheit** zu schaffen.

Die entsprechenden Methoden haben dieses Symbol:



Die Frage nach dem Parkplatzbau, die links eingetragen ist, wird auch auf den folgenden Karten als Beispiel genutzt.

Was sind die Auswirkungen?

02

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

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



Auf dieser Karte geht es darum, zu **reflektieren**, wie wichtig die Fragestellung für uns und unsere Organisation ist. Jede*r setzt in allen drei Feldern jeweils ein Kreuz. Dadurch ergibt sich visuell eine **Einschätzung** von der ganzen Gruppe.

Wir **sprechen** unsere Überlegungen **laut aus**, während wir die Kreuze setzen, um den Denkprozess in der Gruppe zu unterstützen. Wir können zwischen den Aussagen **abstufen**, indem wir Kreuze einfach dazwischen platzieren.

Das Bild, das sich hier ergibt, ist nicht endgültig, denn auch, wenn wir alle Kreuze ganz unten setzen, kann eine Fragestellung eher oberflächliche Auswirkungen haben, oder andersherum. Die Felder stellen lediglich **Leitfragen** dar. Vielleicht fallen uns noch weitere ein, die für uns aussagekräftiger sind.

Wenn wir zu einer oder auch allen drei Fragen **keine Aussage** treffen können, zum Beispiel weil die Antwort von dem Ergebnis des Prozesses abhängt, machen wir mit **Karte 03** weiter. Wichtig ist nur, dass wir über die Fragen nachgedacht haben.

Wie **tiefgreifend** ist die Fragestellung?

03

oberflächlich



tiefgreifend

Nachdem wir auf **Karte 02** Vorarbeit geleistet haben, nehmen wir hier eine allgemeine Einschätzung der Fragestellung vor.

Wieder setzt jede*r eine Markierung und kann dabei frei und individuell zwischen den beiden Enden der Skala abstufen. Das **Stimmungsbild**, das sich dabei herausstellt, gibt uns einen Anhaltspunkt, wie ernst die Fragestellung ist und wie wichtig sie die anderen Mitglieder der Gruppe finden. So können wir uns angemessen in den Prozess einbringen.

Ist es **nicht so wichtig?**

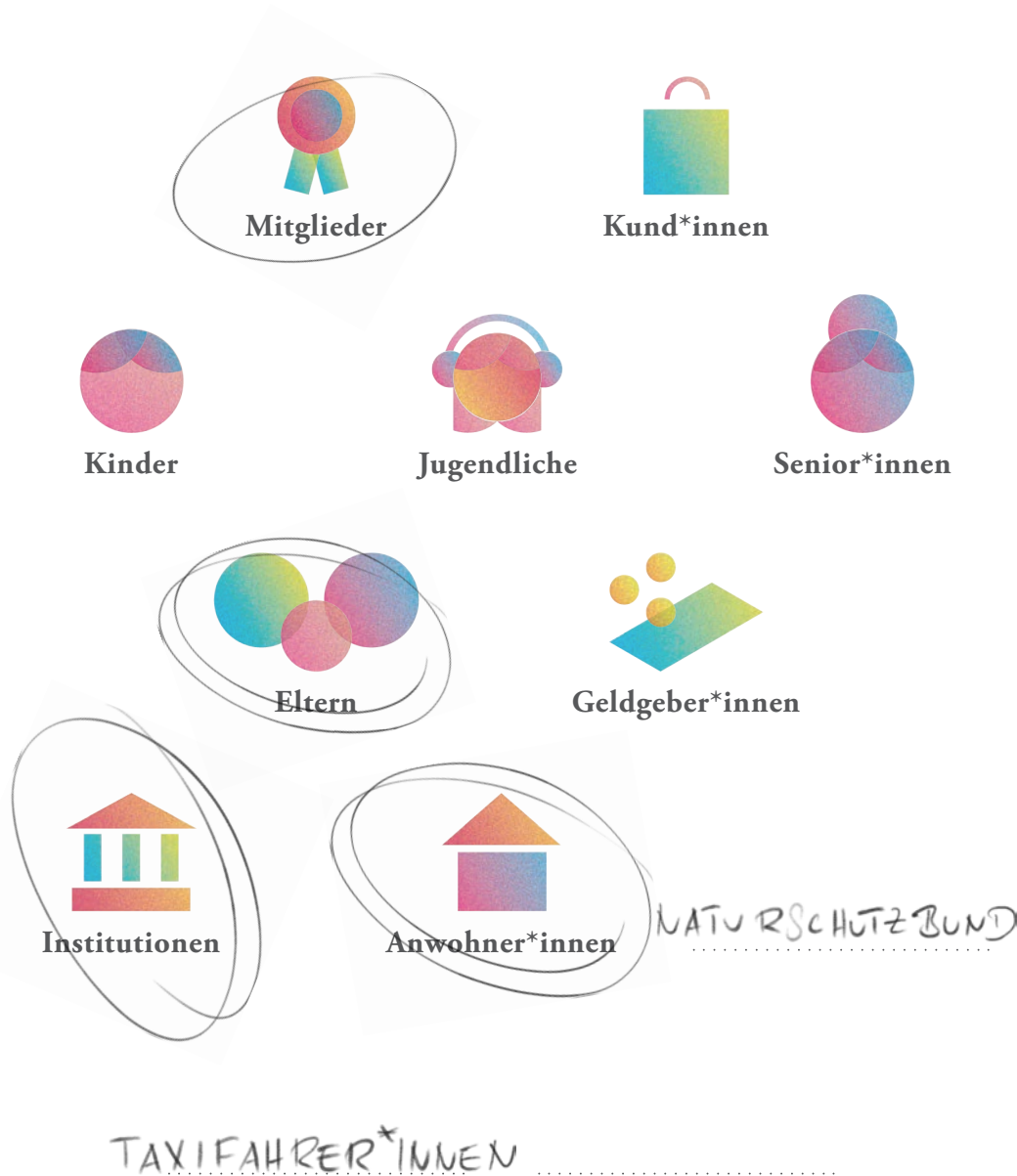
Vielleicht zeigt sich, dass die meisten die Fragestellung weit oben auf der Skala einordnen. In dem Fall ist es wahrscheinlich **nicht nötig**, einen vollständigen Partizipationsprozess durchzuführen.

Die Fallgeber*innen und alle, die an der Entscheidung interessiert sind, können die Fragestellung stattdessen in kleiner Runde bearbeiten.

Wir nutzen die Gelegenheit, in der Gruppe **abzustimmen**, ob alle die ausgearbeiteten Lösungsvorschläge vor der endgültigen Entscheidungsfindung sehen möchten, oder ob wir den Fallgeber*innen die Entscheidung in dieser Sache überlassen.

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

04



Auf dieser Karte können wir die Akteur*innen, die von unserer Fragestellung betroffen sind, einfach **umkreisen**.

Die **leeren Linien** können wir nutzen, um weitere Akteur*innen zu ergänzen, denn die hier aufgeführten Gruppen sind nur einige Beispiele, die häufig involviert sind. Aber vielleicht gibt es für unsere Fragestellung andere, ganz spezielle Akteur*innen.

Akteur*innen...

- sind alle Personen, die von unserer Fragestellung **betroffen** sind
- können **einzelne** Personen oder **Gruppen** sein
- müssen nicht unbedingt zu unserer **Organisation** gehören
- sind andersherum **nicht automatisch alle Mitglieder** der Organisation, sondern nur die, die betroffen sind
- müssen sich **nicht unbedingt aktiv** am Prozess und seiner Planung beteiligen

Wollen wir **Gemeinsame Organisation**?

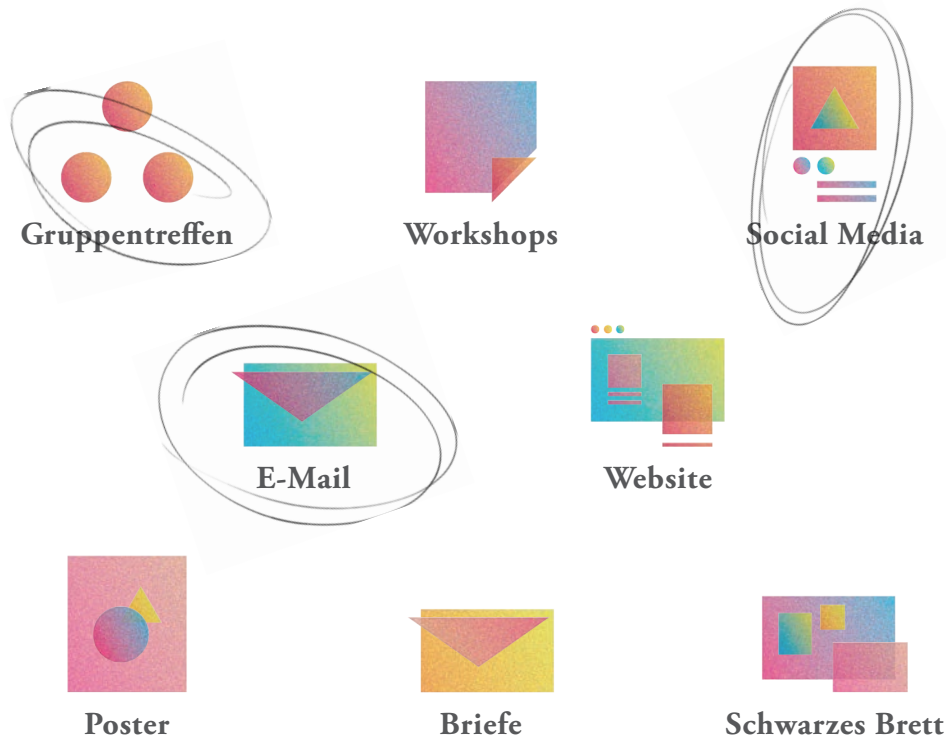
Wir wollen die **Stufe** der Gemeinsamen Organisation erreichen, aber stellen fest, dass wir angefangen haben, ohne dass alle Akteur*innen dabei sind?

Wir holen die fehlenden Akteur*innen mit ins Boot und fahren dann fort!

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



Diese Karte betrachten wir zunächst für sich und umkreisen alle Kanäle, die wir **nutzen** und über die wir **erreichbar** sind.

Auch hier sind die aufgeführten Kanäle nur Beispiele. Wenn es bei uns noch weitere Kanäle gibt, ergänzen wir sie auf den **leeren Linien**.

Kanäle...

- können **Medien** oder **Veranstaltungen** sein
- verbinden **Akteur*innen** und die **Gruppe**, die den Prozess plant
- dienen der **Kommunikation**, der gemeinsamen **Gestaltung** von Lösungen und der **Entscheidungsfindung**

In einem zweiten Schritt legen wir diese Karte neben **Karte 04** und **verbinden** die Akteur*innen mit den jeweiligen Kanälen, über die sie erreichbar sind. Vielleicht fallen uns dabei noch mehr Kanäle oder Akteur*innen ein, die wir ergänzen können.

Wird jemand **nicht erreicht**?

Wenn sich zeigt, dass einzelne Akteur*innen über keinen der bestehenden Kanäle erreicht werden, überlegen wir, welche **neuen Kanäle** wir schaffen können, damit sich alle an unserem Prozess beteiligen können.

..... WHATSAPP-GRUPPE

Wie **partizipativ** soll unser Prozess sein?

00

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

Gemeinsame Organisation

Mitentscheidung

~~MITGLIEDER~~
~~ELTERN~~

Vorschlag

~~ANWOHNER*INNEN~~

Mitwirkung

Mitgestaltung

NATURSCHUTZ BUND

Befragung

~~INSTITUTIONEN~~
~~TAXIFAHNER*INNEN~~

Information

Vielleicht hat sich bei der bisherigen Arbeit mit den Karten herausgestellt, dass es praktische Einschränkungen dabei gibt, die Stufe der Partizipation zu erreichen, für die wir uns zu Beginn entschieden haben.

Vielleicht sind uns Akteur*innen eingefallen, die wir aber nicht auf derselben Stufe einbinden können oder wollen, weil uns zum Beispiel die Kanäle fehlen, um sie zu erreichen, oder weil sie nur indirekt betroffen sind und deswegen vielleicht gar keine Motivation haben, sich intensiv mit der Fragestellung zu beschäftigen.

In dem Fall können wir die von uns angestrebte Stufe natürlich nochmal anpassen.

Wer nimmt **auf welcher Stufe** teil?

Bei der Entscheidung hilft es, wenn wir alle Akteur*innen den Stufen **zuordnen**, auf denen sie am Prozess teilnehmen werden.

Die unterste Stufe, auf die wir ein*e Akteur*in eintragen, ist dann die von uns **erreichte Stufe** der Partizipation. Wenn sie tiefer ausfällt als die, die wir vorher erreichen wollten, ist das nicht schlimm:

Wir haben uns damit beschäftigt, wer warum auf welche Weise teilnehmen darf, können es **begründen** und durch das Schaubild von Karte 00 **kommunizieren**. So verhindern wir Frustrationen durch voneinander abweichende Erwartungen weitgehend.

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

EMPATHY WALK
MEINUNGSLINIE
TRAUMKREIS
WUNSCHKASTEN

Wünsche austauschen

FISHBOWL-DISKUSSION

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

UTOPISCHER RÜCKBLICK
ZEICHNEN

Lösungen testen

SECHS DENKHÜTE

Der **Prozessablauf**

Auf **Karte 06** und **Karte 07** geht es um die Planung unseres Prozesses! Dieser besteht aus zwei Phasen, der Erkundungsphase und der Lösungsphase, die wiederum jeweils aus zwei Abschnitten bestehen.

Am Ende der Erkundungsphase haben wir ein **Verständnis** dafür entwickelt, welche Wünsche es bei den Beteiligten gibt. Wünsche sind die Anforderungen und Bedürfnisse, die die verschiedenen Akteur*innen an eine gute Lösung haben.

Die Methoden im ersten Abschnitt helfen uns dabei, **Wünsche zu sammeln**. Manche müssen dafür zuerst den Akteur*innen selbst bewusst werden.

Im zweiten Abschnitt geht es darum, dass die Akteur*innen in einen **Dialog** über ihre Wünsche gehen, um die Situation und Sichtweise der anderen zu verstehen.

Mit den gesammelten Wünschen gehen wir in die Lösungsphase, wo sie als Nährboden für die Entwicklung **guter Lösungen** dienen.

Im ersten Abschnitt der Lösungsphase **gestalten** wir **Lösungen** mithilfe von Kreativitätstechniken.

Im zweiten Abschnitt werden die **Lösungen getestet**, um sie bewerten und gegebenenfalls verbessern zu können. So haben wir am Ende der Lösungsphase eine Auswahl von Vorschlägen, zwischen denen wir uns dann entscheiden müssen.

So machen wir einen **Plan**

Wir suchen für jeden der vier Abschnitte Methoden aus, die uns ansprechen. Die Methoden sind durch die farbigen Kreise den **Abschnitten zugeordnet**.



Wir wählen Methoden, die zu unserer **Fragestellung**, unseren **Akteur*innen** und ihren **Fähigkeiten**, unseren **Kanälen**, **Zeitraumen** und **Gruppengröße** passen.

Wir suchen jeweils so viele Methoden aus, wie wir für nötig halten, um **alle Akteur*innen zu erreichen** und das **Ziel** des jeweiligen Abschnitts zu erfüllen.

Wir drucken die Methodenkarten aus und füllen die Felder **Zeitraumen**, **Kanäle** und **Akteur*innen** aus.

Wir können Methoden zu **Workshops** zusammenfassen, um Akteur*innen nicht immer wieder zu neuen Terminen einladen zu müssen. Die **Reihenfolge der Abschnitte** sollten wir dabei natürlich einhalten. Außerdem ist es sinnvoll, zwischen Erkundungs- und Lösungsphase eine **Pause** zu haben, in der sich die Erkenntnisse setzen können.

Wenn wir während der Durchführung des Prozesses merken, dass wir gerne noch eine Methode **ergänzen** möchten, können wir das jederzeit tun. Ebenso können wir Methoden wieder **streichen**, wenn wir das Gefühl haben, sie nicht mehr zu brauchen.

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

WORKSHOP 1

13. AUGUST 30 MINUTEN MITGLIEDER, NATURSCHUTZBUND

ZOOM

Akteur*innen

ELTERN, ANWOHNER*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

WORKSHOP 2

9. SEPTEMBER 1 STUNDE

TREFFEN IN PRÄSENZ

Akteur*innen

ALLE



Welche **Rollen** brauchen wir?

08

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

TECHNIKER*IN

Nachdem wir Methoden ausgewählt haben, sollten wir einen Blick auf die Rollen werfen, die wir brauchen, um die einzelnen Methoden erfolgreich durchzuführen.

Wir kreisen die Rollen, die wir benötigen, ein. Die gezeigten Rollen sind nur Beispiele. Wenn wir andere Rollen benötigen, können wir sie auf den **leeren Linien** ergänzen.

Wir drucken die benötigten Rollenkarten aus und ergänzen jeweils die Felder **Methoden und Phasen** und **Akteur*innen und Personen**. Für eigene Rollen können wir die Blanko-Rollenkarte benutzen. Auf der nächsten Seite ist ein Beispiel, das zeigt, wie die Felder ausgefüllt werden.

Statt Rollen zuzuteilen, können wir diese Karte auch nutzen, um zu **kommunizieren**, welche Aufgaben wir bereits wahrnehmen. Dabei können wir auch auf den vorgefertigten Rollenkarten Aufgaben und Entscheidungsspielräume **ergänzen** oder **streichen**.

Die Rollen sind **nicht organisationsbezogen** und stellen keine Ämter dar, sondern sind lediglich auf den Prozess bezogen, den wir gerade planen. Manchmal sind Rollen sogar nur für einzelne Methoden sinnvoll, während wir sie für den Rest des Prozesses nicht benötigen.

Es müssen **nicht alle Rollen** vergeben sein. Vor allem in kleinen Gruppen kann es sein, dass wir gut ohne eine feste Zuordnung von Rollen auskommen.

Ebenso kann es sein, dass manche Personen **mehrere Rollen** innehaben und verschiedene Aufgaben übernehmen.

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?

SELBSTSTÄNDIG CLUSTERN

Methoden und Phasen

TRAUMKREIS

Akteur*innen und Personen

MATHILDA

Jetzt **geht's** richtig **los!**

Die Planung unseres Prozesses ist jetzt abgeschlossen, nun geht es an die Durchführung.

Je nach Stufe der Partizipation, auf der wir uns befinden, war bis zu diesem Punkt vielleicht nur eine kleinere Gruppe beteiligt. Im eigentlichen Partizipationsprozess wird sich das nun aber ändern und wir werden mit den unterschiedlichen Akteur*innen zusammen arbeiten, Wünsche und Meinungen austauschen, Lösungen ausarbeiten und darüber abstimmen.

Während des Prozesses ist es hilfreich, wenn wir die Planung der Erkundungsphase und Lösungsphase (**Karte 06** und **07**) und die ausgefüllten Methoden- und Rollenkarten für alle zugänglich ausstellen, damit der Prozessfortschritt für alle transparent wird. Wenn wir eine*n **Manager*in** oder eine*n **Kommunikator*in** bestimmt haben, gehört das zu deren Aufgabenbereichen.

Und dann **entscheiden** wir

Am Ende des geplanten Prozesses werden wir einige gute Lösungsvorschläge für unsere Fragestellung haben, die ihre Vor- und Nachteile haben, aber wahrscheinlich alle für alle Akteur*innen tragbar sein werden.

Zwischen diesen Vorschlägen entscheiden wir uns dann nach dem **Abstimmungsverfahren**, das für unsere Organisation gilt oder für das wir uns eingangs entschieden haben.

Wie war der Prozess im **Rückblick?**

09

Was war gut?

GEMEINSAME WORKSHOPS

EMPATHY WALK

ZEICHNEN

Was war schlecht?

ANSPRECHPARTNER*INNEN WAREN UNKLAR

KOMMUNIKATORIN HATTE NICHT VIEL ZU TUN

Nun haben wir den Prozess abgeschlossen und eine Entscheidung zu unserer Fragestellung gefällt. Neben dem inhaltlichen Wissen zur Fragestellung haben wir uns aber noch mehr erarbeitet:

Erfahrung darin, wie wir als Organisation am besten Entscheidungen treffen und zusammenarbeiten!

Dieses Wissen können wir nicht nur bei großen Fragen anwenden, sondern auch im **Alltag unserer Organisation**. Deswegen sollten wir uns die Zeit nehmen, unseren Prozess zu reflektieren. Das sollten wir am besten tun, bevor wir uns an die Umsetzung unserer Entscheidung begeben.

Wir **sammeln gemeinsam** alles Gute und alles Verbesserungswürdige, was uns einfällt. Das kann sich auf Methoden beziehen, auf Rollen, auf Kanäle, Kommunikationsprobleme, Missverständnisse, oder Situationen, in denen es einfach gut lief – alles, was mit dem Prozess zu tun hat.

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

BAUEN WIR EINEN PARKPLATZ?	ZUGÄNGLICHKEIT, TEILHABE NATUR ERHALTEN
TAXISERVICE ALS ALTERNATIVE EINRICHTEN	LOKALE WIRTSCHAFT ÖPNV FÖRDERN

Im Laufe eines Prozesses lernen wir nicht nur, wie wir gut zusammenarbeiten können, sondern auch, was uns als Organisation **besonders wichtig** ist. Das zeigt sich vor allem in Konflikten.

Zielkonflikte können an jedem Punkt im Prozess auftreten, aber am häufigsten zeigen sie sich, wenn es darum geht, **Lösungen zu gestalten** und zu **testen**.

Wir **reflektieren** deshalb, wo es in unserem Prozess zu Zielkonflikten oder Meinungsverschiedenheiten über den besten Weg zu einem Ziel gekommen ist. Dazu **notieren** wir jeweils die Werte oder Ideen, die dahinter stehen.

Dann **markieren** wir jeweils den Wert, der sich unserem Empfinden nach durchgesetzt hat.

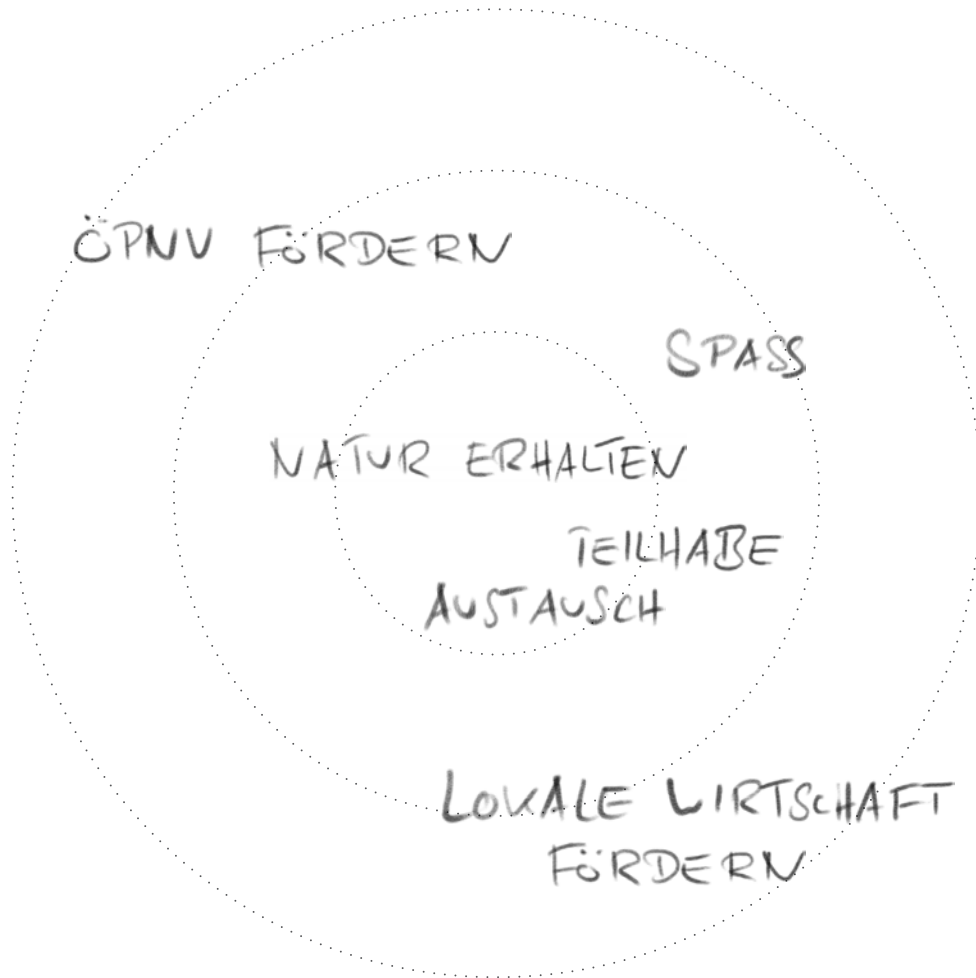
Gab es keine **Konflikte**?

Wenn es in unserem Prozess keine Konflikte gab, haben wir offenbar bereits ein ausgeprägtes geteiltes Werteverständnis.

Wenn wir jedoch nicht so genau **formulieren** können, welche Werte das eigentlich sind, können wir in der linken Spalte statt Konflikten **Situationen sammeln**, in denen wir als Gruppe besonders auf einer Wellenlänge waren und so Ideen entwickeln konnten, denen alle sofort zugestimmt haben.

In der rechten Spalte notieren wir anschließend die Werte, die unserem Empfinden nach dahinterstehen.

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



Bisher ging es darum, was uns im Prozess und in der Fragestellung wichtig ist. Davon ausgehend schauen wir jetzt darauf, was **uns als Organisation** wichtig ist.

Die Werte, die hinter den Konflikten auf **Karte 10** stehen, setzen wir nun zueinander in Beziehung – auch die, gegen die wir uns in diesem Fall entschieden haben. Sie gehören trotzdem zu unserer Organisation, denn sonst hätte es keinen Konflikt gegeben.

Vielleicht sind uns sogar einige der Werte, die uns in dieser Fragestellung nicht so wichtig waren, allgemein für unsere Organisation sogar sehr wichtig!

Wenn uns **weitere Werte** einfallen, die unsere Organisation und das, wofür wir stehen, beschreiben, ordnen wir sie ebenfalls in die Kreise ein.

Wir können die Werte einfach **nach Gefühl** einordnen und die weiter nach innen setzen, die uns wichtiger sind. Oder wir nehmen folgende Fragen als Orientierung zur Hilfe:

Was macht unsere Organisation? Die Antworten hierauf kommen in den äußeren Kreis.

Wie macht sie es? Das kommt in den zweiten Kreis.

Warum macht sie es? Das kommt in den innersten Kreis.

Wie können wir unsere Werte **verwirklichen**?

12

Alltagssituationen

LOKALEN OBSTKORB
BEZIEHEN
RECYCLINGPAPIER
NUTZEN
AUF ÖKOSTROM
UMSTELLEN

Projekte

LOKALER BAUERNMARKT
WALDREINIGUNGS-AKTION
NESTLÉ-BOYKOTT

Interne Kommunikation

Außendarstellung

MÖGLICHT PAPIERLOS
KOMMUNIZIEREN

Unsere Werte zu kennen ist kein Selbstzweck, sondern hilft uns dabei, den Daseinsgrund unserer Organisation besser zu verstehen – und in der Folge auch in die Tat umzusetzen.

Ideen, wie wir das machen können, können wir jetzt gemeinsam **sammeln**. Die vier Bereiche helfen dabei, in verschiedene Richtungen zu denken und unsere Ideen zu ordnen.

Unter **Alltagssituationen** fallen Punkte, an denen in unserem organisationsinternen Alltag unsere Werte sichtbar werden. Unter **Projekte** können wir Ideen für größere Vorhaben sammeln, die zu unseren Werten passen. Unter **Interne Kommunikation** fallen Vorschläge, wie wir miteinander umgehen möchten. Zur **Außendarstellung** gehören Ideen, wie wir uns als Organisation darstellen können und wie sich unsere Werte in der Interaktion mit externen Akteur*innen zeigen.

Und **nun**?

Damit die Ideen nicht verloren gehen und tatsächlich umgesetzt werden, ist es sinnvoll, dass wir jetzt eine **Person bestimmen**, die dafür zuständig ist, die Umsetzung zu betreuen.

Im Idealfall legen wir auch sofort einen **Termin** fest, an dem wir uns weiter mit den Ideen beschäftigen, um den Schwung und die Motivation, die wir durch unseren erfolgreich abgeschlossenen Prozess haben, zu nutzen!

Wie **dokumentieren** wir unsere Ergebnisse?

Um während dieses Prozesses und in der Planung von zukünftigen Prozessen auf unsere Überlegungen zurückgreifen zu können, sollten wir unsere Arbeit dokumentieren.

Der einfachste Weg ist es, die ausgefüllten Karten **aufzubewahren**. Wir können sie aber auch **fotografieren** oder **scannen**. Dann können wir sie sogar an alle Interessierten schicken.

Vor allem den Rückblick, die Wertereflexion und die Ideen für die Umsetzung der Werte (also die **Karten 09 bis 12**) sollten wir dokumentieren. Wenn es einen dafür geeigneten Kanal (zum Beispiel ein Schwarzes Brett) gibt, können wir sie unseren Mitgliedern auch dauerhaft verfügbar machen und so immer wieder ins Gedächtnis rufen.

