

HierarchNIE!



Methoden zum Dominanzabbau vorgestellt □■□

Bedienungsanleitung dieser Ausstellung

Nach den zwei Eingangsplakaten werden konkrete Methoden vorgestellt, die in großen Runden, auf Camps und Kongressen nutzbar sind, aber auch welche für kleine Gruppen und die Dominanzprobleme in ihnen. Jedes Plakat kann für sich stehen und in einem konkreten Anwendungsfall als Grundlage reichen. Obwohl auf allen schon viel Text zu finden ist, sind das nur Kurzfassungen — mehr findet sich im HierarchNIE!-Reader und im Internet unter www.hierarchnie.de.vu.

Warnung!

Methoden helfen beim Abbau von Hierarchien und bei der Förderung von Horizontalität und Kreativität. Aber sie ersetzen nicht die Auseinandersetzung der Menschen mit Herrschaftslogiken, der Dynamik in Gruppen und dem eigenen Beitrag dazu. Dazu gehört auch das Durchschauen von Dominanz und seinen Mechanismen. Diese Grundlagen können in einer Ausstellung nicht präsentiert werden. Der Reader (s. rechts) bietet mehr — aber er ersetzt auch nicht die Diskussion und Reflexion in Gruppen.

Zur Ausstellung

Diese Tafeln dürfen überall eingesetzt werden. Sie sind als PDF-Kopiervorlagen aus dem Internet zu ziehen und dürfen weiterverbreitet, übersetzt usw. werden unter der Bedingung, dass alles, was daraus entsteht, wieder frei von Copyright ist.

Diese Ausstellung will mehrsprachig werden!

Diese und die weiteren Tafeln würden wir gerne mehrsprachig auf Camps und Kongressen einsetzen - daher sind Menschen gesucht, die Lust haben, einzelne oder mehrere Tafeln zu übersetzen. Als Grundlage kann diese Ausstellung dienen, die downloadbar ist über www.hierarchnie-mehrsprachig.de.vu - dort können Übersetzungen auch eingebaut werden. Oder an [hierarchnie\(ätt\)gmx.de](mailto:hierarchnie(ätt)gmx.de) schicken.

Zu dieser Ausstellung: Hintergrund und Bedienungsanleitung

Fast wie ein „Naturgesetz“ durchziehen formale und informelle Hierarchien bestehende Gruppen, Verbände, Vernetzungen und Aktionen mit ihren Plena, Informationsflüssen und Entscheidungsabläufen. Fast alle Versuche, sie zu beseitigen oder zu überwinden, enden nach kurzer Zeit erfolglos oder tauschen eine Hierarchieform gegen die nächste. „Von unten“ als Prozeß gleichberechtigter und autonomer Menschen sowie gleichberechtigter, autonom agierender Gruppen und Zusammenhängen findet nicht oder kaum statt.

Nicht nur die Praxis fehlt, sondern auch die Theorie: Konkrete Ideen und Experimente, wie hierarchiefreie Entscheidungs- und Aktionsstrukturen aussehen können, werden kaum entwickelt und vorgeschlagen. Damit soll ein Ende sein — so die Hoffnung, die sich mit dem Projekt „HierarchNIE!“ verbindet. Ziel ist, eine Diskussion zur Aufdeckung von Dominanzverhältnissen und zur Entwicklung konkreter Vorschläge für deren Abbau zu entfachen. Sie soll im günstigsten Fall als dauernde Debatte bestehen bleiben, immer wieder Ideen und Versuche austauschen, reflektieren und weiterentwickeln.

Die Zeiten quälender Plena, intransparenter Machtzirkel, der Neigung zu zentralen Strukturen oder Entscheidungen, der Stellvertretungspolitik in der Bewegung und des dominanzbildenden Gegeneinanders sollen vorbei sein — stattdessen zählen ein horizontales, gleichberechtigtes Miteinander, die Dezentralisierung von Entscheidungen, das konsequente Ringen um Transparenz und gleichberechtigten Zugang zu Wissen und Ressourcen in politischen Zusammenhängen, aber auch die Effizienz von „Bewegung von unten“.

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Union finanziert. Der Inhalt dieses Projekts gibt nicht notwendigerweise den Standpunkt der Europäischen Union oder der NA wieder und sie übernehmen dafür keinerlei Haftung.



Reader „HierarchNIE!“ 6,- €

Die Ideensammlung für alle, die Hierarchien, Dominanz, Intransparenz, Mackerei, Abstimmungen, Plena usw. satt haben. Entscheidungsfindung von unten, Hintergründe und konkrete Methoden wie Open Space, Planspiel, Fish Bowl und mehr. A4, 72 S. Ab 5 Stück je 4 €, ab 10 St, 2,50 €.

CD „HierarchNIE!“ 5,- €

Randvoll mit Texten, dem Reader als PDF, diese Ausstellung in Farbe und s/w und vieles mehr.

www.aktionsversand.de.vu

Hierarchien schrotten!

www.hierarchNIE.de.vu

Copyright, d.h. nichtkommerziell überall einsetzbar! Download als PDF und Bestellung des begleitenden Readers über die Internetseite.

HierarchNIE!



Überblick über die Ausstellung

Die einzelnen Tafeln:

Entscheidungsfindung und Gruppenprozesse haben Gleichberechtigung, Kreativität, Selbstbestimmung und freie Kooperation zum Ziel. Und Bürokratie, Hierarchien, Dominanzen und Mackerei als Gegner. Dieser Reader beleuchtet die Hintergründe und nennt konkrete Methoden – für Gruppen genauso wie für große Treffen, Camps, Aktionen und Kongresse. Auf das aus dem ewigen Kampf um Sieg und Niederlage ein bunter Prozess der vielen Möglichkeiten und kreativen Umgangsformen wird!

Alternative zu Podiumsdiskussionen und Streitdebatten:
Fish Bowl

Häuser und Plätze ohne Kontrolle:
Offene Räume

Den richtigen Blick schulen:
Herrschaftsbrille

Infoflüsse sind wichtig:
Transparenz

Wenn viele Menschen zusammenkommen:
Großtreffen

Methoden großer Treffen:
Open Space

Infrastruktur für alle:
Offene Plattformen

Aufteilen statt dauernder Großtreffen:
Kleingruppen

Tipps & Tricks:
Visualisierung

Wenn's drauf ankommt:
Abstimmen

Alle auf einen Haufen und voller Dominanz:
Plenum

Mehrere Plakate mit kleinen ...
Tipps+Tricks

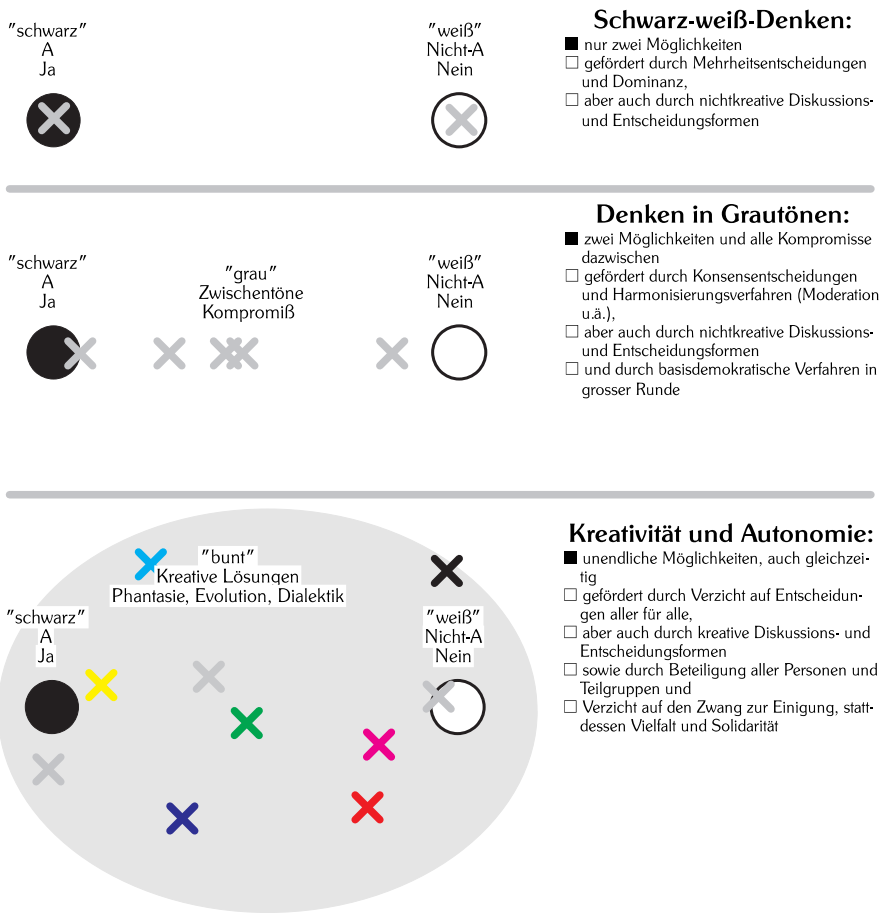
Verfahren zur Stärkung von Kreativität:
Zukunftswerkstatt

Kreativität fördern
Ideensammeln

Ideen sammeln
Tuschelrunde

Hinterfragen, Auswerten, Verbessern
Reflexion

Rechtsträger für Freiräume
stiftung FreiRäume



Entscheidungsfindung von unten

Fishbowl

Geeignet für Streitdebatten ab ca. 15 Personen

□■□ Alternative zu:

Podiumsdebatte, Streitdebatten im Plenum

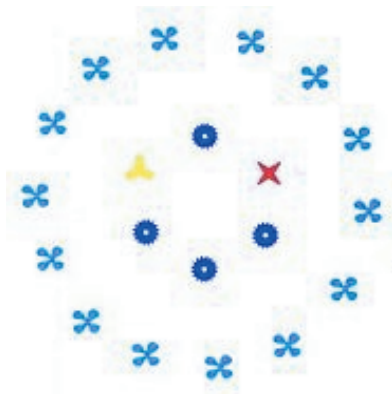
Beschreibung der Fishbowl-Methode

Ein Fishbowl ist eine sehr einfache, aber oft dynamische Alternative zu Podiumsdiskussion mit formale Hierarchien oder moderierten Großplena mit ihren typischen Dominanzen. Die Methode ist besonders gut geeignet für Streitfragen und offene Diskussionsprozesse (Abwägung von Alternative, Argumente austauschen usw.) in großen Runden (ab ca. 20 Leute, wobei ggf. ein Mikro benötigt wird). Fishbowl ist dagegen weniger geeignet für reine Entscheidungsfragen (höchstens in der Vorbereitungsphase, wo die verschiedenen Standpunkte aufeinanderprallen), theoretische Diskussionen oder Erfahrungsaustausch ohne Streitpunkte.

Bei einer Fishbowl werden ein innerer und ein äußerer Stuhlkreis aufgebaut (oder auch mehrere, z.B. Matratzen-, Stuhl- und Tischkreise hintereinander), damit eine Art Arena entsteht. Im inneren Kreis stehen 4-6 Stühle und im äußeren Kreis Stühle für die restlichen Teilnehmenden (TN).

Wie läuft eine Fishbowl ab

1. Nur die TN im Innenkreis dürfen diskutieren, die TN im Außenkreis hören zu.
2. Wenn sich einE TN aus dem Außenkreis an der Diskussion beteiligen will, dann muss er/sie sich entweder auf einen freien Stuhl im Innenkreis setzen oder stellt sich hinter einen Stuhl. Diese Person auf dem Stuhl darf ihren Gedanken noch zu Ende formulieren und muss anschließend den Kreis verlassen. Die andere Person nimmt dann diesen Platz ein.



3. Ebenso kann jedeR TN im Innenkreis jederzeit den Platz im Innenkreis verlassen, wenn er/sie in der Diskussion pausieren möchte.

Hinweise

Die Methode muss zu Beginn genau vorgestellt und dargestellt werden, dass sich die TN abwechseln sollen und nach dem Start keine „höhere Ebene“ mehr existiert. Das bedeutet, dass die TeilnehmerInnen selbst die einzige Instanz der Intervention, die einzigen Zuständigen für den Diskussionsverlauf etc. sind (keine Leitung oder Moderation!). Zu Beginn treten oft Hemmungen auf, in die Mitte zu gehen. Das sollte in der technischen Einführung benannt werden. Auch sollte darauf hingewiesen werden, dass die TN im Innenkreis laut und deutlich diskutieren müssen, damit sie verstanden werden.

Noch die letzte Podiumsdiskussion in Erinnerung? Wo die wortgewaltigen Menschen „da vorne“ oder gar „da oben“ nacheinander Reden hielten, sich nach dem Sieg-Niederlage-Prinzip auszustecken versuchten? Das ist ja ganz unterhaltsam, wie Fernsehen. Aber mit Diskussion hatte das wenig zu tun. Und dann die Moderation, irgendwie so gestellt neutral — und eben doch nicht. Noch schlimmer der Versuch der Einbindung des Publikums. Immer über Redeliste oder Anstellen am Mikrofon. Als ich drankam, war das Thema, worauf ich mich bezog, schon 34 Minuten vorbei. Anderen erging es nicht anders. Ich konnte auch nur das Podium ansprechen, die Statements wurden gesammelt, dann gab es wieder frontale Belehrung. Von gleichberechtigter Debatte keine Spur. Sollte es aber wohl auch nicht — den VeranstalterInnen ging es mehr darum, was Wichtiges gemacht und sich selbst öffentlich in Szene gesetzt zu haben.



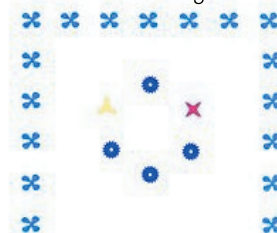
Geladene Referentis? Input-Referate?

In vielen Fällen von Diskussionen sind Eingangsstatements geplant. Das kann sinnvoll sein, um Informationen allen zugänglich zu machen oder Transparenz über die Streitpunkte zu schaffen. Für die „Fish Bowl“ ist das kein Problem. Es gibt eine Vorphase, in der Statements (und nicht mehr!) aus dem Außenkreis gehalten werden. Entweder setzt sich die Person dann gleich in die Mitte, wo dann erste Nachfragen u.ä. möglich sind. Oder nach allen Statements setzen sich die Input-Referentis in die Mitte. Das hat den Nebeneffekt, daß gleich zu Beginn ein paar am Tisch sitzen und die Diskussion starten. Aber: Mind. 2 Stühle freilassen, sonst wird es eine Interdebatte. Und vorher klarmachen, dass die Inputreferentis nach ihrem Input Menschen wie alle sind — also „rausgetauscht“ werden können und sollen.

5. In der Praxis entwickelt sich nach einer anfänglichen Unsicherheit ein Kommen und Gehen, ohne daß dadurch die Debatte abbricht. VielrednerInnen werden schnell bevorzugt „rausgekickt“ — für „Wichtigleute“ eine bemerkenswerte Erfahrung!

4. Wer den Kreis verläßt, kann auch wiederkehren. Wer das penetrant macht (also dominieren würde), fällt sofort auf. Das Verfahren schafft dann Transparenz über Dominanzverhältnisse.

Sitzform als Hufeisen möglich:



Offene Räume



Geeignet für alle Räume und Veranstaltungsorte

□■□ **Praktische Tipps für:**

Kontrollfreiheit, offener Zugang, Konflikte

Kontrollfreier Raum

Die Offenheit eines Raumes wird meist eingeschränkt durch tatsächliche oder optionale Kontrolle. Diese erzeugt auch dann, wenn sie nicht konkret ausgeführt wird, Angstgefühle. Sie teilt Menschen oder Gruppen in (potentiell) Kontrollierte und (potentiell) Kontrollierende. Dieser Zustand bleibt auch dann bestehen, wenn die potentiell Kontrollierenden diese Funktion nicht ausüben wollen und es im Regelfall nicht tun. Allein die Möglichkeit verändert das Verhältnis von Menschen untereinander.

Ist eine Metastruktur als Kontrollinstanz nutzbar, z.B. ein Plenum, so verlagert sich die Kommunikation um die Weiterentwicklung des Raumes, bei Interessenkollisionen und oft auch bei Kooperationen zwischen Teilen des Ganzen auf diese Metastruktur. Das steht einer freien Entfaltung aller Teile des Ganzen im Weg, da in der Metastruktur eine andere Form der Kommunikation herrscht, die von Regeln, taktischem Verhalten und einer mehr auf Sieg/Niederlage orientierten Redeform geprägt ist.

Direkte Kommunikation und freie Vereinbarung gedeihen nur dort uneingeschränkt, wo Kontrolle und damit die mögliche Alternative, Konflikte auch herrschaftsförmig zu klären, gar nicht bestehen. Zweitrangig ist dabei, wie die Kontrolle organisiert ist — ob in der Dominanz einer Einzelperson oder -gruppe (z.B. Hausrecht, Faustrecht, rhetorische Dominanz) oder in demokratischen Prozessen. Demokratische, auch basisdemokratische Entscheidungskompetenz auf Metaebenen ist Kontrolle, weil Beschlüsse gegen abweichende Positionen gesichert werden müssen.

Streitkultur und Offenheit

Offene Räume würden zur Zonen der Gleichgültigkeit, wenn in ihnen nicht ständig ein Ringen um Ideen, Strategien und Positionen stattfinden würde. Daher gehört zu jeder horizontalen Organisierung das offensive Umgehen mit Streitfragen. Streit will selbst organisiert sein — viele Methoden, die Hierarchien vermeiden, gehören dazu, z.B. die Fish Bowl, direkte Intervention statt Bestrafung und andere. Dieser Streit steht nicht unter dem Zwang der Einigung, erst recht nicht der einheitlichen Entscheidung aller und für alle. Das nimmt ihm zentrale Bausteine des Interesses an Dominanz. Eine gemeinsame Auffassung oder Handlung entsteht zwischen denen, die davon überzeugt sind und sich verabreden. Grundsätzlich bleibt aber immer alles offen, d.h. daneben kann es auch weiterhin andere Ansichten und Verhaltensweisen geben.

Wo das Verhalten der einen die anderen direkt betrifft und diese stört, stellt direkte Intervention die Alternative zu Regeln und Ausgrenzungen dar. Wo Menschen auf ihr Verhalten angesprochen werden, wo überhaupt Sensibilität wächst und Menschen aufeinander achten, um dort zu intervenieren, wenn sie Verhalten falsch finden, wächst die Chance zur Veränderung. Strafe dagegen schafft dieses nicht, weil es das Durchsetzen der einen gegen die anderen ist, das Festlegen der „richtigen“ Meinung oder Verhaltensweise — nicht die Auseinandersetzung.

Als „offener Raum“ kann ein Aktionsfeld bezeichnet werden, in dem es keine Beschränkungen gibt, dieses zu nutzen und zu füllen außer die anderen AkteurInnen, mit denen bei Interessenkollision (z.B. Nutzung der gleichen Infrastruktur, Flächen u.ä. zur gleichen Zeit) eine direkte Vereinbarung geschlossen wird. Ein Raum und seine Ausstattung (Technik, Räume, Wissen, Handlungsmöglichkeiten usw.) ist dann offen, d.h. gleichberechtigt für alle nutzbar, wenn die Beschränkungen physisch und praktisch nicht bestehen, d.h. der Zugang zu den Handlungsmöglichkeiten darf weder durch verschlossene Türen, Vorbehalte, Passwörter usw. verwehrt werden können noch dürfen Wissensbarrieren hingenommen werden, die Einzelne von der Nutzung des offenen Raumes und seiner Teile ausschließen.

Offensives Herstellen des offenen und kontrollfreien Raumes

Offenheit und Kontrollfreiheit entstehen nicht durch bloßes Weglassen formaler Verregelung. Das würde übersehen, dass die Gesellschaft durchzogen ist von Zurichtungen der Einzelpersonen und sozialer Gruppen, die auch in einem von formalen Unterschieden freien Raum weiterwirken. Hierzu gehören die autoritären Aufladungen im Verhältnis zwischen Menschen, z.B. der Respekt vor älteren Menschen, Titeln, sog. ExpertInnen oder Amtspersonen, aber auch die Rollenmuster nach Geschlecht, Bildungsgrad oder Herkunft. Mit diesen Vorprägungen betreten alle Menschen auch einen offenen, kontrollfreien Raum und werden sich entsprechend gegenüber anderen verhalten — es sei denn, es gibt einen aktiven Prozess, der Zurichtungen überwindet oder zur Überwindung beiträgt.

Dazu gehören:

- Bewusstmachung von Zurichtungen, Dominanzen usw. über Texte, Gespräche, Reflexionen und mehr vor, während und nach einem Gruppenprozess (Seminar, Plenum, Camp, Projekt ...). Offensive Erklärungen aller Möglichkeiten, also der Technik, der Nutzbarkeit von Räumen und ihrer spezifischen Ausstattungen, des Zugangs zu Wissen (falls dieses nicht direkt sichtbar ist) und informierten Personen, der eigenen Gestaltungsmöglichkeiten des offenen Raumes usw. Bereitstellung der räumlichen und technischen Möglichkeiten sowie des Wissens für dominanzmindernde Gruppenverfahren, z.B. Räume für Fish-Bowl, Wände zur Visualisierung usw.
- Workshops, Seminare und Einführungen in die Nutzung technischer Ausstattung, in Aktionsmethoden, Gruppenverfahren und vieles mehr. Herstellung einer hohen Transparenz des „Was läuft wo?“, „Welche Streitpunkte bestehen und werden wo diskutiert/geklärt?“, „Was fehlt?“, „Wer braucht Hilfe?“, „Welche Weiterentwicklungen des offenen Raumes laufen oder werden angestrebt?“ usw. Dazu sollten ein oder mehrere Informationspunkte geschaffen werden, an denen alles, was läuft oder geplant wird, angeschrieben wird — mit Treffpunkt, Kontakt u.ä. (siehe Verfahren „Open Space“).

Raum als sozialer Begriff

Mit Raum ist in diesem Text nicht nur ein umbauter Bereich, also ein Gebäude oder Zimmer, ein Zelt oder eine Fläche, sondern auch ein sozialer Raum gemeint. Es ist denkbar, einen solchen herzustellen, ohne dass sich die Menschen überhaupt direkt begegnen — eine Internetkonferenz mit dem Ziel, z.B. eine Aktion zu planen oder Software zu entwickeln, kann als ein solcher sozialer Raum betrachtet werden. Klassischer ist das Treffen einer Gruppe, ein Camp, ein Kongress oder ein Projekttreffen. Experimente zur Dominanzminderung und zur Öffnung allen Wissens und aller Möglichkeiten für alle Beteiligten gestalten auch eine Gruppe, ein Seminar oder ein anderes Treffen zum „offenen Raum“.

Pack die Herrschaftsbrille ein!

Geeignet für mittlere bis große Gruppen

□■□ Praktische Tipps für:

Workshops, Gruppentreffen, Gesprächsrunden



O.K. Wenn ein Bullenknüppel gesaut kommt, ist das irgendwie klar mit dem Herrschaftsverhältnis. Und wenn ein Richter Dich verknackt, weiß Du auch, was los ist. Oder wenn Deine Eltern (so Du noch zuhause wohnst oder sonstwie abhängig bist) klarmachen, daß Weihnachten nicht weggefahren wird oder es mit der Ausbildung so nicht weitergehen kann, hast Du meist auch schnell klar, wo „Oben“ und „Unten“ ist im jeweiligen Fall. Zwar ist oft das Ärgern und die hastig dahingesprochene Parole gegen das Scheißsystem alles, was Du dagegen hinbekommst – Überwindung von Herrschaftsverhältnissen wirkt dagegen so kompliziert und außerdem ist mensch auch selbst immer wieder das „Oben“ in einer Situation, was ja irgendwie auch ganz cool ist usw. Aber immerhin: Das Gefühl trägt nicht. Dieser Text soll einen Blick in politische Bewegung oder andere soziale Verhältnisse im Alltag werfen. Dort tummeln sich veraltete und modern-elegante Menschen in den jeweiligen Machtstrukturen. Und wer nicht hinguckt, merkt gar nicht, wie er/sie immer wieder zum Schaf in einer gut organisierten Schafherde wird – selbst oder gerade dann, wenn das Vokabular und der äußere Rahmen genau das Gegenteil suggeriert (d.h. in die Köpfe bringt).

Herrschaftsfreiheit setzt sehr vieles voraus, unter anderem:

- Abbau von Zurichtungen auf bestimmte Rollen und Erwartungshaltungen (Geschlechterrollen, Erwachsene-Kinder, CheckerInnen usw.)
- Zugang für alle zu allen vorhandenen Ressourcen (kein Hausrecht, keine Passwörter, keine für Teile verschlossenen Türen, keine intransparenten Außenkontakte des Projektes wie Presseverteiler/-kontakte ohne Zugänglichkeit für alle usw.)
- Zugriff auf Wissen, Informationen und Erfahrungen so organisieren, daß er für alle zumindest theoretisch möglich ist und transparent wird, wie er möglich ist.
- Freiheit des Einzelnen zu handeln in Freien Vereinbarungen mit allen oder allen Interessierten, d.h. Autonomie und Transparenz
- Kein Zwang, sondern immer die freie Vereinbarung
- Bereitschaft zur (selbst-)kritischen Reflexion und zur kontinuierlichen Weiterentwicklung von Organisationsformen und des eigenen Verhaltens

Wer die Herrschaftsbrille aufsetzt, blendet diese Rahmenbedingungen ein, vergleicht aktiv das Wahrzunehmende rundherum mit diesen und weiteren Ansprüchen. Dann sieht plötzlich einiges anders aus. Und zwar ziemlich kraß. Es lohnt sich, zu üben, d.h. immer die Herrschaftsfrage zu stellen – auch wenn es dann vorbei ist mit der Zeit wohligen Geborgenheitsgefühls in Cliques, Vereinen, sozialen Bewegungen, auf Treffen und Aktionen, das immer entstand, weil mensch gar nicht hinguckte und registrierte, welche Ellbogenmentalität eigentlich vorherrscht.

Beispiele? O.K. – aber sie sind willkürlich ausgewählt und stehen für unendlich viele:

- „Ich bin für eine Redezeitbegrenzung, damit niemand so dominant reden kann“ KANN gut gemeint sein. MUSS aber nicht. Meist ist es für Eliten nämlich günstig, wenn es Redezeitbegrenzungen gibt. Sie sind geschulter, die Zeit einzuhalten und sich die Redebeiträge aufzuteilen. So können sie im Wechsel auch viel länger reden, während Menschen, die nicht so geübt sind, dominant zu agieren (oder das nicht wollen), das nicht können.
- „Zwei fehlen noch“ als Bitte, ein Plenum noch nicht zu beginnen: Klingt rücksichtsvoll. Aber wieso zwei? Draußen stehen noch mehr? Sind einige gleicher als andere? Welche Eliten sind hier noch wichtig und wer ist es nicht?
- „Das sollten wir aber im Konsens entscheiden“ heißt meist schlicht: Ich will das nicht. Aber das sage ich nicht, sondern organisieren einen möglichst komplizierten Prozeß. Konsens ist ein Gift gegen „Alle können machen, was sie wollen“.
- „Ich finde Deine Ideen ja gut, aber...“ ist auch eher ganz platt ein „Nein, läuft nicht“. Ebenso wie „das haben wir aber anders beschlossen“ oder „das geht jetzt aber nicht“.
- Ganz ähnlich wirken die typischen Dominanzen der Marke „Generationenkonflikt“, also von „das haben wir auch schon probiert“ oder „das war aber nicht so vereinbart“. Das muß nicht Herrschaft sein, dann aber bedürfte es einer Begründung, die dann auch der eigentliche Inhalt ist. Bleibt es bei der Abwehrphrase, ist es ein Versuch von Dominanz.
- Klassiker unter den versteckten Dominanzen ist das Herbeireden von Gefährdungen und Verantwortlichkeit. Oft sind sie sogar schlicht gelogen, immer aber sollen sie von kooperativen Lösungsstrategien zugunsten der Definitionsmacht der Gefährdeten ablenken. DemoleiterInnen, autonome oder gemietete Räume, Vereine und Vermögen – all das wird ständig als Ersatzargument herangezogen, wenn Ideen abgewehrt werden sollen. „Ich muß meinen Kopf dafür hinhalten“ oder „das könnte aber unseren Mietvertrag gefährden“ gehören hierzu. Formal gilt: DemoleiterInnen sind nicht verantwortlich für das, was einzelne DemonstrantInnen machen. Vereinsvorstände haften nicht für die Aktivitäten der Mitglieder usw.
- Wer gegen solche Strukturen angeht, wirkt Ärger bekommen den Eliten. Die werden sich das aber nicht anmerken lassen, sondern alle möglichen Tricks und rhetorischen Kniffe ausprobieren. Und wer dagegen meckert, „hat einfach einen miesen Stil“ oder „nimmt immer soviel Raum ein“.



www.hierarchNIE.de.vu

Copyright, d.h. nichtkommerziell überall einsetzbar! Download als PDF und Bestellung des begleitenden Readers über die Internetseite.

Das Gegengift ist zweierlei. Zum einen die Herrschaftsverhältnisse immer sofort demaskieren und einfordern, daß es Herrschaftsfreiheit nur geben kann, wo alle gleiche Möglichkeiten haben. Ebenso wichtig ist, den Einigungszwang aufzuheben. In den meisten Fällen ist es unnötig, gemeinsame Entscheidungen zu treffen. Das aber wird immer wie ein Naturgesetz vorausgesetzt.

Transparenz

Geeignet für alle Gruppen und Treffen

□■□ **Tipps zu:**

Infolüssen, Einladungen, Konspirativität



Einladungen zu Treffen

Oftmals kommen Einladungen nur sehr spärlich herum – sowohl von den Verteilern als auch vom Inhalt her. Unterlagen, Informationen zum Stand der Dinge und Möglichkeiten der Vorbereitung auf das Treffen werden verschwiegen. Sie sind nur einem nicht benannten Vorbereitungszirkel zugänglich, der folglich deutlich bessere Möglichkeiten der Vorbereitung auf Diskussionen, Entscheidungen oder auch Streitpunkte hat. Dominanzabbau bedeutet, daß für alle auf dem Treffen relevanten Punkte (soweit vorher bekannt) maximal gleichberechtigte Möglichkeiten des Zugangs zu Informationen und Vordiskussionen bestehen bzw. entwickelt werden.

Konkrete Möglichkeiten: Einladungen darauf überprüfen; bei der Absprache von Folgetreffen ein bißchen Zeit nehmen, um Verbesserungsvorschläge zu sammeln; Vorbereitungsgruppe und Zugangsmöglichkeiten (Orte, Internetadressen, anfragbare Personen oder Gruppen usw.) sollten immer allen Beteiligten bekannt sein.

Transparenz auf Treffen

Was für die Vorbereitung und Einladung gilt, gilt für das Treffen genauso. Wichtig ist, auf dem Treffen transparent zu machen, welche Zusammenhänge z.B. Vordiskussionen zu Punkten des Treffens geführt haben, wo welche Informationen verfügbar sind, wer für welche Nachfragen ansprechbar ist usw.

Konkrete Möglichkeiten: Zu Beginn eines jeden Punktes (soweit nicht schon mit der Einladung transparent gemacht) zu benennen, wer wo Vordiskussionen geführt oder sich vertiefend beschäftigt hat, wo vielleicht auch in anderen Gruppen oder Vernetzungen parallele bzw. ähnliche Debatten laufen, wo Personen Sachzwänge oder Vorentscheidungen sehen usw. Es ist keineswegs negativ zu sehen, wenn sich einzelne Menschen oder Gruppen auf Treffen intensiv vorbereiten bzw. schon Vorschläge einbringen, aber das sollte immer transparent geschehen.

Nicht alles an politischer Arbeit und Aktionen ist geeignet, es öffentlich kundzutun. Was nicht innerhalb eines Aktionszusammenhangs transparent ist, kann aber auch nicht dessen Aktion sein – sondern ist eine autonom durchgeführte Aktion einer Teilgruppe, die dafür ihre eigenen Entscheidungen trifft. Ansonsten gilt, daß jedes Mehr an Transparenz unter den Beteiligten dem Abbau von Dominanzen dient.



Dauernde Transparenz, Info-Eliten vermeiden

„Alles Wissen für alle Menschen“ ist eine Teilposition politischer Utopie – und das sollte auch für Gruppen und Vernetzungen gelten, soweit es sich auf die gemeinsam verhandelten Dinge bezieht. Wenn etwas etwa aus Zeitgründen nicht erzählt werden kann, sollte bekannt sein, wo es zu finden ist oder wer gefragt werden kann. Rundbriefe, Internetseiten usw. können diese Informationen breit streuen.

Hinweis zur Konspirativität

Der Verweis auf Repression und notwendige Konspirativität ist unabgebracht, denn die Planung strafbarer Handlungen oder ähnlichem, auch die Absprachen zwischen solchen Aktionsgruppen hat in offenen Vernetzungen oder Gruppen ohnehin nichts verloren. Hier müssen Teilgruppen agieren, die autonom handeln. In Vernetzungen wird der Hinweis auf Konspirativität oft benutzt, um Dominanzen zu verdecken oder hinter scheinbaren Notwendigkeiten zu verstecken.

Große Treffen



Geeignet für große Gruppen und Treffen □■□ Praktische Tipps für: Autonome Bereiche und Vernetzung

Autonomie vieler selbstorganisierter Bereiche

Eine das Gesamte erfassende Organisations- oder gar Entscheidungsstruktur ist nicht gleichberechtigt zu schaffen. Eine Lösung ist die Organisation des Gesamten als Kooperation von Teilen, die für sich autonom sind und sich nach Selbstdefinition der Beteiligten organisieren. Das Gesamte ist dann ein Mosaik der autonomen Bereiche, die selbst wiederum als offene Räume gestaltet sein sollten. Das muss allerdings nicht notwendigerweise so sein, wodurch Nebeneinander und Kooperation auch sehr unterschiedlicher Gruppen möglich werden. Ein vielfältiges Mosaik unterschiedlicher Räume verhindert Spaltungen, die entlang von Machtansprüchen auf das Ganze entstehen. In der Praxis ist zu erwarten und wünschenswert, dass die autonomen Bereiche sehr unterschiedliche Schwerpunkte setzen. Ein autonomer Bereich entsteht aus der Idee der ihn organisierenden Personen oder Gruppen. Das ist regelmäßig verbunden mit konkreten Projekten, Interessen oder Vorlieben. Die einen wollen eine Zone mit Kulturangebot aufbauen, die nächsten einen Kunstbereich und wieder andere organisieren eine Bibliothek. Offene Plattformen z.B. mit Aktionsmaterialien, Computerausstattung oder Fahrrädern sind ähnliche Ansätze. Materialien und konkrete Ideen kommen aus den Gruppen bzw. von den Personen, die miteinander kooperieren, um ihren autonomen Bereich zu verwirklichen. Neben diesen Schwerpunktgebieten (Räumen, Zelten ...) bietet, soweit nicht anderweitig eine Unterkunft für alle geschaffen wurde, jeder Bereich auch Platz für die Unterbringung von TeilnehmerInnen.

Austausch, Transparenz und Kooperation

Durch die autonomen Bereiche wird die Selbstorganisation gestärkt. Allerdings besteht die Gefahr des Auseinanderfallens oder zumindest wächst die Gefahr, dass viele Menschen nicht mehr alles mitbekommen, was wo läuft. Daher ist notwendig, als gemeinsame Metastruktur (getragen aus den autonomen Bereichen heraus) oder als eigenständigen autonomen Bereich eine hohe Transparenz und einen guten Informationsaustausch zu schaffen wie Infotafeln, Campradio, Klozeitung usw.

Vereinbarungen für die Metastrukturen

Die reproduktiven Rahmenbedingungen von Essenbeschaffen und -zubereiten bis zu Klos oder Mülltrennung müssen nicht

Für eine Welt, in der viele Welten Platz haben ... praktisch!

Für kleine Gruppen gilt es, einen gleichberechtigten Zugriff auf alle Ressourcen zu organisieren und Kreativität sowie Selbstbestimmung zu fördern. Für größere Treffen sind Strukturen wichtig, die Transparenz herstellen und ebenfalls gleichberechtigten Nutzungsmöglichkeiten aller Ressourcen gewährleisten. Es gibt besondere Methoden z.B. für Streitgespräche oder kreatives Brainstorming. In vielen Fällen ist sinnvoll, größere Treffen in kleine Gruppen zu zerlegen, um die Vorteile der direkten Kommunikation zu erreichen.

Diese Möglichkeiten stoßen aber an Grenzen, wo Treffen so groß werden, dass gemeinsame Prozesse nicht mehr funktionieren, weil so viele Menschen nicht oder nicht mehr gleichberechtigt miteinander reden und sich organisieren können. Ab welcher Zahl diese Grenze überschritten wird, ist nicht eindeutig festlegbar — schon ab 100 Menschen dürfte es schwierig werden, spätestens ab mehreren Hundert Personen ist offensichtlich, dass die Organisationsformen kleiner Treffen nicht mehr ausreichen, um Gleichberechtigung zu ermöglichen. Im folgenden sollen Lösungen für dieses Problem vorgestellt werden — bei aller Vorsicht, denn es gibt nur wenige Erfahrungen.

von allen autonomen Bereichen selbst organisiert werden. In vielen Fällen ist die Infrastruktur vor Ort vorhanden oder schon vorher entwickelt worden — es geht aber darum, sie auszufüllen, also z.B. Klos zu reinigen, Essen zu kochen usw. Die Neigung der autonomen Bereiche zu Kooperationen wird groß sein, da Ent- und Versorgung allen zugute kommen und mehrere Einzellösungen in der Regel mehr Kraft verschlingen werden. Wie eine Kooperation aussieht, ist direkt zu klären — die Metastruktur ist das Ergebnis von Vereinbarungen aus den autonomen Bereichen und keine eigenständige Struktur. Denkbar ist das Aufteilen oder die Rotation der nötigen Aufgaben. Im ersten Fall werden notwendige Aufgaben auf die verschiedenen Bereiche nach Interesse aufgeteilt, im zweiten übernehmen alle diese nacheinander.

Keine Grenzen, keine Zwänge

Die autonomen Bereiche sind als offene Plattform die Grundstruktur des Ganzen. Allerdings gibt es keinen Zwang, sich auf sie zu beziehen. Wer keine Lust hat, innerhalb eines Bereiches zu agieren, kann auch zwischen den Bereichen springen. Da alle Bereiche offen sind, kann jede Person auch beliebig zwischen ihnen wechseln oder sich außerhalb engagieren. Zur Aufrechterhaltung des Gesamten können sie auf die gleiche Art beitragen wie die autonomen Bereiche — mit eigenen Ideen, Projekten, mit der Übernahme von Metaaufgaben oder innerhalb der Rotation von Aufgabenerledigung.

Keine Stellvertretung

Das Gesamte ist die Kooperation der autonomen Bereiche und aller Einzelinitiativen, die sich über die Grenzen der Bereiche hinweg engagieren — mehr nicht. Damit entfällt auch Sinn und Möglichkeit, das Ganze nach außen zu vertreten.



Große Treffen

Geeignet für große Treffen ab ca. 30 Personen

□■■□ **Rahmenbedingungen für:**

Camps, Kongresse, Konferenzen, Bündnistreffen, Aktionsvorbereitungen

Kooperative und kommunikative Methoden in der Erwachsenenbildung				
Methode	Form	Leitung	Zeitraumen	Teilnehmer
Metaplan	Moderationsmethode	Interne/r oder externe/r Moderator/in	3-4 Stunden	Betroffene bis zu 25 TN
Runder Tisch	Gesprächsrunde zu aktuellen Themen Gegenseitiges Kennenlernen und Vernetzen	Akzeptierte Persönlichkeit – externer Moderator	Mehrmalige Treffen ; 3-4 Stunden; alle 3-6 Wochen; bis zu 1 Jahr	Vertreter aller betroffenen Gruppen 20-25 TN
Zukunftswerkstatt	Workshop (Metaplan) 3 Phasen: Kritikphase Fantasiephase Verwirklichung	Professionelle/r Moderator/in	1-3 Tage	Vertreter/innen der betroffenen Gruppen je nach Fragestellung 12-18 TN
Zukunftskonferenz	Strukturierter Großgruppenprozess: Erarbeitung von Konsens	Professionelles Moderatorenteam	Intensive Planungsphase; Mind. 3 Tage	Vertreter aller Gruppen = das ganze System in einen Raum holen 30-60 TN
Open Space	Selbstgesteuerter Großgruppenprozess: Bearbeitung aktueller Themen in Umbruchsituationen	Projektvertreter/innen & Moderatorenteam	1-3 Tage Professionelle Ausstattung nötig Metaplan, Mikrophon, Medien	Alle interessierten Personen bis 300 TN
Appreciate Inquiry	Großgruppenprozess in 4 Phasen mit dem Ziel, wertschätzend nach Erfolgen zu suchen, um Neues zu entwickeln – Discovery: Verstehen – Dream: Visionen – Design: Gestaltung – Destiny: Umsetzung	Professionelles Leitungsteam	1-3 Tage; als Einstieg (verkürzt) 2 h	18-300 TN

Einzelnen Tafeln gibt es für:

Etwas verregelttes Verfahren mit Stärkung von Kreativität:

Zukunftswerkstatt

Offener Rahmen als Verbindung verschiedener Elemente:

Open Space

Weitere Tafeln:

Konkrete Tipps für ...

Camps, Kongresse ...

Horizontaler Zugang zu Infrastruktur:

Offene Plattformen

Die obige Übersicht stammt aus Rademacher, Bärbel (2005): Seminare leiten, AOL-Verlag Lichtenau (S. 46). Ein Kriterium von Horizontalität oder Hierarchieabbau ist darin nicht berücksichtigt, so erscheinen Moderationsmethoden neben offenen Prozessen (im Buch sind letztere dann auch nicht mehr weiter beschrieben!). Als Überblick über verschiedene Möglichkeiten ist die Tabelle dennoch geeignet.

Internetseite mit mehr Informationen zu großen Treffen über www.hierarchnie.de.vu.

Open Space

Geeignet für große Gruppen (ab 30, auch viel mehr)

□■□ **Verknüpfender Rahmen für viele Einzeltreffen mit intensivem Austausch**

Open Space hier zu beschreiben, ist nicht möglich, da das Verfahren zu umfangreich ist. Daher sei hier ein Infoblatt ausgedruckt, das schon mal vor einem Open Space ausgehängt und an die Teilnehmenden verteilt wurde. Mehr Informationen im HierarchNIE-Reader und auf der Internetseite.

Open Space ist „der“ Rahmen für große Treffen. Es ist kein Verfahren im Konkreten, sondern der Rahmen, innerhalb dessen (wenn es konsequent umgesetzt wird und nicht nur der Werbe-Begriff für normale Abläufe ist) eine Vielzahl anderer Formen verwirklicht werden können. Im Optimalfall kann in einem Open Space ein Nebeneinander von Kleingruppen, Workshops, Vorträgen, Fish-Bowl-Diskussionen usw. entstehen — je nachdem, was die AkteurInnen für ihre konkrete Sache als das „richtige“ Verfahren auswählen. Die räumlichen Voraussetzungen sollten so sein, dass unterschiedliche Formen möglich und der Informationsaustausch gefördert wird. Das ist der Kern dessen, was Open Space auch selbst (also nicht nur als Rahmen): Eine gut durchdachte Form des Infoaustausches, der Anbahnung von Kooperation, des Wechsels zwischen den Teilen ja nach Interessen der Beteiligten und vieles mehr.



Anleitung zum Verteilen & Aushängen

downloadbar über www.hierarchNIE.de.vu

Hallo,

hier soll „Open Space“ laufen ... was so fremd klingt ist nichts anderes als der Versuch, Hierarchien abzubauen und in diesem Treffen das zu verwirklichen, was die Einzelnen interessiert — also z.B. Dich! Darum gibt es kein vorgegebenes Programm, denn das hätten wieder nur wenige, die die immer schon dabei waren, ausgekugelt. Sondern es kommt darauf an, daß alle ihre Wünsche und Ideen einbringen — und zwar immer wieder neu. Was hier ablaufen soll, ist ein kreatives, motivierendes und durchschaubares Chaos, ein Feuerwerk von Ideen, von Gesprächen, Projektplanungen, Diskussionen, Reflexionen usw. Es wird nicht im Vorherein ein „Programm“ abgesprochen, sondern alles ist jederzeit möglich — wie in den berühmten „Kaffeepausen“ von Kongressen, die immer wieder das Spannendste sind. Aber: Es soll transparent abgehen.

Wie das funktioniert? Hier ein paar Tipps:

- Wer eine Idee hat, guckt, wann darüber weiter geredet werden soll (sofort, später, morgen ...): Zettel mit Ankündigung und Zeitpunkt schreiben und auf dem Pinnbrett der Gesprächsecken am Infopoint aufhängen. Die Räume und Ecken, wo was laufen kann, sind gekennzeichnet — Ihr findet am Infopoint einen Plan, zudem die Markierungen auch an den Räumen selbst sowie manchmal Wegweiser. Ansonsten: Suchen — der Wille treibt Euch schon dahin ...
- Solche Ideen können Einzelnen kommen, in Gesprächen zwischendurch oder auch in einer Arbeitsgruppe, wenn dort ein weiteres Thema auftaucht und die Gruppe sich spaltet oder einigt, eins jetzt und das andere später zu diskutieren. Als Regel gilt nur: Nichts im Geheimen machen. Alle sollen die Möglichkeit haben, an Diskussionen teilzunehmen. Daher: Aushängen — wo und wann!
- Ergebnisse sichtbar machen: Bitte schreibt die Ergebnisse auf ... Ihr findet Plakate an der Wand, schön wäre aber auch eine Protokollierung — zum Rundgeben, Rundmailen, für Internetseiten usw. Kontaktpersonen u.ä. angeben für alle, die Nachfragen haben. Eine Ergebnis-Pinnwand kann die Ergebnisse zusammenfügen — nehmt auch Euren Ankündigungszettel wieder ab, wenn Ihr fertig seid.
- Guck immer an diese Pinnwand, wenn Ihr da vorbeikommt oder wissen wollt, was läuft, damit Ihr nichts Spannendes verpaßt. Wenn es hier richtig abgeht, wird da ständig was Neues zu finden sein! Wenn jemandem ein Thema richtig wichtig ist, das noch auf der „Kommt noch“-Wand hängt, schreibt Euren Namen auf den Zettel. Dann können andere interessierte Personen Euch fragen, wann es Euch paßt (aber bitte nicht überall eintragen, dann funktioniert das nicht! Niemand kann überall sein!).
- Seid mutig, Gruppen zu verlassen, wenn es Euch nicht mehr so interessiert — sucht das, was Ihr wollt. Oder ladet selbst zu dem ein, was Euch interessiert. Oder macht was Eigenes — auch Phasen, mal allein einen Vorschlag oder eine Idee umzusetzen, können sehr kreativ und cool sein.
- Macht nichts, was Ihr nicht machen wollt, aber achtet darauf, andere nicht zu verletzen. Legt Eure Interessen offen, sagt möglichst in allen Runden, was Ihr Euch wünscht, warum Ihr geht, kommt oder was Ihr für Ideen habt.
- Es ist Euer Treffen, nehmt die Organisation selbst in die Hand und sorgt auch dafür, daß nicht immer die gleichen die Reproduktionsarbeit machen.
- Verabschiedet Euch von dem Irrtum, irgendwie müssen viele über was geredet oder gar entschieden haben, damit es so unglaublich irgendwie total demokratisch ist — das ist ein Irrglaube: In großen Runden können die Dominanteren sich besser durchsetzen und sind gleich alle davon betroffen — schlimmer sind nur formale Hierarchien (Vorstände, Steuerungsgruppen, Koordinationskreise und so'n Scheiß).
- Wenn wir das Bedürfnis haben, uns mal in großer Runde zu treffen und Infos auszutauschen, dann sollte auch dieser Vorschlag einfach so eingebracht werden. Niemand ist gezwungen, aber ein „Infoaustausch in großer Runde“ oder wie Ihr das nennt, ist nicht verboten — logisch. Dafür gibt es die größeren Räume. Ihr könnt auch Streitdebatten mit besonderen Formen, Vorführungen von Filmen, Theater, Vorträge u.ä. so einfach ankündigen. Was beliebt, ist auch erlaubt!
- Der Infopoint oder „Marktplatz“ ist wichtig. Es wäre schön, wenn Ihr den immer mit Infos spickt. Die Theke und Sitzrunde dort ist auch für alle offen, die gerade nichts vorhaben. Vielleicht könnt Ihr dann anderen helfen, die nach etwas suchen, wenn Ihr die Ohren aufhaltet, was gerade wo diskutiert wird (wer spielt nicht mal gerne „Verfassungsschutz“?) — und es anderen erzählt. Ansonsten können in dieser Runde immer wieder neue Ideen entstehen. Wenn das der Fall ist: Nicht vergessen — Thema und Raum auf Zettel und aufhängen!

◆ Wer immer kommt, ist gerade die richtige Person.

◆ Was auch geschehen mag, es ist das einzige, was geschehen kann.

◆ Wann immer es beginnt, es ist die richtige Zeit

◆ Vorbei ist vorbei

www.hierarchNIE.de.vu

Copyright, d.h. nichtkommerziell überall einsetzbar! Download als PDF und Bestellung des begleitenden Readers über die Internetseite.

Die vier Regeln

Open Space II



Das Gesetz
der zwei Füße



Hinweise zum Verfahren

Es gibt etliche Punkte, die den Verlauf und die Ergebnisse eines Open Space Verfahrens beeinflussen:

- Am Beginn muß die Methode genau erklärt werden — auch deshalb, weil sie später selbstorganisiert läuft, d.h. es nicht zur Methode paßt wenn von irgendwelchen „OrganisatorInnen“ ständig Eingriffe erfolgen. Gleichzeitig sind alle Vereinbarungen, die für den Start gelten, aus dem Prozeß heraus veränderbar.
- Die Gruppengröße muß passen. Open Space geht nur ab einer Mindestgröße, wo Untergruppen bildbar sind und sich dynamisch verändern können, ohne daß ständig irgendwelche aufgelöst werden müssen, weil es kein Hin und Her mehr gibt, alle weg sind, Gruppenteilungen alles gefährden usw. Je nach Größe der Gruppen und dem Willen der Personen, auch kleine Arbeitsgruppen zu akzeptieren, kann das auch schon ab 12 oder 15 Personen gelingen — allerdings wird es dann auch immer wieder nur zwei oder drei Personen in einer Gruppe geben. Das muß den Verlauf aber nicht beeinträchtigen.
- Die Beteiligten müssen verstehen und für sich entdecken, daß sie die Gestaltenden sind. Alles soll nur aufgrund des Interesses und der Selbstorganisation der Anwesenden entstehen. Es gibt keine „Zuständigen“, sondern die Handelnden sind auch die Entscheidenden.
- Entscheidend für das Verfahren und der zentrale Unterschied zu der Zufälligkeit und Intransparenz der „Kaffeepausengespräche“ auf anderen Treffen ist die Transparenz und der aktiv hergestellte Informationsfluß. Das bedeutet mitunter auch viel Vorbereitungszeit für die Infoflußstruktur (Marktplatz usw.), wenn nicht in Räumen gearbeitet wird, die auf solche kreativen Verfahren schon hin orientiert sind.
- Es gilt das „Gesetz der zwei Füße“, d.h. wer gehen will, geht. Es soll keinen sozialen Druck geben, irgendwo zu bleiben. Der Open Space wird gerade dadurch hergestellt, dass die Teilnahme oder Nichtteilnahme an Runden oder AGs ständig offen ist und individuelle Entscheidungen darüber nicht als Unverschämtheit oder Bewertung der anderen aufgefasst werden. Organisatorisch lässt sich das Kommen und Gehen meist relativ leicht umsetzen, weil die Gruppen recht klein und offen sind, d.h. nicht hinter verschlossenen Türen diskutieren und ein Dazukommen oft kaum stört. Schwieriger ist es jedoch, dabei auch maximal herrschaftsvermindernd zu wirken, denn das kann nur Gelingen, wenn die Beteiligten nicht nur den Füßen freien Lauf lassen, sondern sich genauso intensiv über ihre jeweiligen Interessen, Kritiken und Wünsche austauschen („Regel des offenen Mundes“). die vorhandenen Wünsche sollen ja miteinander verwirklicht werden, ohne Austausch über die jeweiligen Interessen ist das aber prinzipiell unmöglich.

- Es wird Menschen geben, die viel herumsuchen. Bei Open Space Fans werden sie Hummeln genannt und sind sehr wertvoll, denn sie können zwar weniger intensiv und lange mitdiskutieren, organisieren aber einen ständigen Infoaustausch auch über den Info Marktplatz hinaus. Sie sind also keine StörerInnen, sondern verhalten sich einfach so, wie sie das gerade für sich am besten finden und tragen damit viel zum Gelingen des Open Space bei.
- Die Unterschiedlichkeit der Menschen wird zur Grundlage der Qualität. Kommt es in einer Gruppe zu unüberwindbaren Unterschieden (z.B. zwischen Personen oder bei der Frage, was genau das Thema sein soll), so können zwei gebildet werden oder eine Arbeitsgruppe kann sich auch vertagen, da ist ja jede Flexibilität möglich.
- Es gibt keine Normierungen — ständig herumzugucken, rein und rauszugehen ist genauso o.k. wie tagelang nur über ein Thema reden zu wollen.
- Open Space braucht Zeit. Das Verfahren ist unter Zeitdruck kaum organisierbar, weil der Prozeß des Austauschens von Ideen und Interessen, des Zusammenfindens von Gruppen etc. mindestens zu Beginn etwas braucht. Aufgrund der steigenden Bekanntheit des Verfahrens wird Open Space oft als Lockmittel eingesetzt, z.B. eine Phase von zwei oder wenigen Stunden auf einem Kongreß. Das ist Verarschung und keine wirkliche offene Struktur.
- Eine gute Einführung sowie ein kreativer Auftakt zum Austausch von Ideen sind bei Treffen, wo die Menschen weder sich untereinander noch die Methoden kennen, nötig zur Überwindung der anfangs üblichen „Spaltung“ in CheckerrInnen (die wissen, was sie vorhaben) und „KonsumentInnen“ (die erst mal gucken wollen, was andere anbieten). Als Möglichkeit bieten sich die „Tuschelrunden“ an (siehe Beschreibung im Kasten Beispiele — Bundes Ökologie Treffen).
- Es gibt deutlich niedrigere Anforderungen an das „Anbieten“ von AKs/Treffen — weder ExpertInnenentum noch eine MindestteilnehmerInnenzahl sind erforderlich. Das sollte auch schon in der Einladung und in der Einführung deutlich werden, d.h. alle Anwesenden sind aufgerufen, immer ihre eigenen Interessen in den Mittelpunkt zu stellen und von diesen ausgehend kooperativ zu handeln, d.h. die für das Zustandekommen von Treffen nötigen freien Vereinbarungen zu treffen.
- Reine Wissensvermittlung ist schwieriger, d.h. es gibt weniger organisierte AKs, die „schulisch“ ablaufen. Die Intensität von Fachwissensvermittlung kann unter dem Hin und Her leiden. Allerdings bleibt fraglich, ob diese Definition von „Fachwissen“ sinnvoll ist, da Wissen nicht auf feststehende Wissensinhalte (Wissen aus Büchern usw.) reduziert werden kann. Diese sowohl in bürgerlichen wie in „linken“ Kreisen verbreitete Auffassung von Wissen ist im Gegenteil eher zu durchbrechen. Das Wissen der Menschen aus ihrem Alltag und ihrer Beschäftigung mit den Büchern, Debatten usw. sind die Wissensmenge, die es auszutauschen und weiterzuentwickeln gilt. Es kann aber sinnvoll sein, Open Space so zu organisieren, daß es auch Elemente möglich macht, die nicht dem Wesen von Open Space entsprechen. Daher sind Weiterentwicklungen des bisherigen Open Space Ansatzes sinnvoll.

Achtung! Extra-Plakat zur Gestaltung des „Info-Marktplatzes“!



www.hierarchNIE.de.vu

Copyleft, d.h. nichtkommerziell überall einsetzbar! Download als PDF und Bestellung des begleitenden Readers über die Internetseite.

Open Space III



Info-, „Marktplatz“

Wichtigster Infrastruktur für Open Space ist ein zentraler „Marktplatz“ (wie immer benannt), auf dem es mindestens folgendes gibt:

- eine Infowand (Übersicht was wo wann bzw. zur Zeit läuft; angedachter Zeitplan; Erklärung der Methode; Raumplan; Prinzipien...)
- Arbeitskreis-Ankündigungswand (weitere

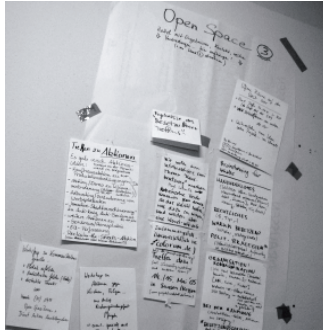
Erläuterungen)

- Arbeitskreis-Ergebniswand
- Vernetzungswand für weitere Ankündigungen (Wer kommt mit zur Demo nach...? Ich suche ein Soundsystem für eine Aktion, bitte melden bei... usw.)

Das aber reicht meist nicht, um diesen Ort auch attraktiv zu machen. Dass Workshop-Ankündigungen, -Ergebnisse und andere Infos aufgehängt werden, kann eine gute Erklärung zu Beginn plus entsprechender Ausschilderung bewirken. Dass aber auch immer wieder die teilnehmenden Menschen hier vorbeigucken, kann eher erreicht werden durch



eine Cafeteria in der Nähe, Sofaecken oder sogar die Kopplung mit einem Veranstaltungsradio, wo die wichtigsten Infos verkündet werden, einer Klozeitung, wo neue Sachen zum Le-



Beispiel: Die Wandzeitungen bei der Göttinger Widerstandswerkstatt

Der folgende Vorschlag für eine Aufteilung entspringt der „Widerstandswerkstatt“ im Oktober 2004 in Göttingen, wo ein offener Raum geschaffen wurde, in dem viele, auch spontane Treffen und Workshops stattfanden. Dort hingen die Wandzeitungen in vier Teilen:

1. Wandzeitung: Ideen für Treffen, Workshops, offene Fragen usw., eventuell mit Kontaktperson oder Treffpunkt, um genaueres festzulegen (also noch ohne Raum, Zeit usw. für die Veranstaltung selbst). Auch denkbar: Was zu tun ist? Was fehlt? Usw.
2. Wandzeitung: „Was läuft wann in welchem Raum?“ – also der konkrete Zeitplan, Ankündigungen usw. Oftmals werden Karten/Zettel von der ersten Wandzeitung hierhin umgehängt, wenn zu der formulierten Idee eine konkrete Verabredung erfolgt. Es kann aber auch direkt was auf die 2. Wandzeitung. Wichtig: Alles, was läuft, sollte hier angekündigt sein und während eines Treffen auch hängen bleiben.
3. Wandzeitung: „Was ist gelaufen?“ mit beigeheftetem kurzen Protokoll und am besten Kontaktadresse u.ä. für Leute, die im Nachhinein Kontakt aufnehmen wollen. Üblicherweise werden Zettel von der 2. Wandzeitung hierhin nach dem Treffen umgehängt und mit einem Ergebniszettel versehen.
4. Wandzeitung: Weitere Ideen, Ankündigungen, wie weiter? ... und alles, was an über die eigentliche Phase hinausreichenden Ideen entsteht. Diese Wandzeitung kann weiter ausdifferenziert werden

Der Anfang

Das folgende ist ein Bericht eines Open Space:

1) Einleitung zur Workshopbörse, Vorstellen des Seminarplans und kurzer Überblick über den folgenden Ablauf.

Es gab gleich (wie immer) verschiedene Änderungsvorschläge zum Verfahren. Ihnen wurde zugehört und geantwortet: Schau erstmal wie es läuft. Findest Du Deine Idee dann noch immer gut, bringe Sie bitte dann noch mal ein, wenn wir an der Stelle sind, wo sie gut passen würde.

2) Erste Murmelrunde á 3 x 2 Minuten: Was wünsche ich mir für Workshops auf dem Markt der Möglichkeiten?

3) Aufschreiben der Wünsche als Stichwort auf A4-Zetteln, die vorbereitet auf 2 Tischen im Raum lagen. Die Zettel wurden für alle sichtbar an die „Wunschwand“ gehängt (und aufgrund der Masse noch mal vorgelesen).

4) Zweite Murmelrunde á 3 x 2 Minuten: Was könnte ich anbieten? Was will ich anbieten? Es habe sich jetzt verschiedene Teams gefunden, die zusammen was anbieten wollten. Workshopangebote können entstehen:

- schon im Vorfeld des SLKs
- während der Workshopbörse
- jederzeit während des SLKs

5) Jetzt kommt der „Open Space Marktplatz“: Die TeilnehmerInnen stellen ihre Workshops vor. Dazu zieht sich die Moderation, die bisher schon nach dem Stil: knapp, kurz und direkt das Verfahren erklärte, komplett aus dem Geschehen zurück! Es ist die Kunst jetzt nicht mehr zu lenken und einzugreifen!

Die TeilnehmerInnen stellen Ihre Workshops kurz vor:

- Was biete ich/bieten wir an
- Wie heiße ich/heißen wir
- Interessenabfrage: Wer könnte sich vorstellen zu kommen
- Wann soll es stattfinden

(Den Raum teilte das Orga-Team später ein)

Die TeilnehmerInnen schlugen für ihren Workshop selber die Zeiten vor. Wenn sich bei der Vorstellung herausstellte, daß zwei Leute etwas ähnliches anbieten wollen, einigten sie sich spontan, ob sie Ihre Workshops zusammenlegen wollen.

Workshops, die noch nicht konkretisiert werden konnten, wurden in den Workshoppeicher gehängt und in der Zwischenauswertung noch mal angesprochen.

6) Nachdem alle Ihre Workshops vorgestellt hatten, wurde von der Moderation gefragt, ob es noch Änderungswünsche der WorkshopleiterInnen oder von anderen gäbe, jetzt wo sie den Seminarplan als ganzes sähen? Die Änderungswünsche wurden direkt an die WorkshopleiterInnen gestellt, die auch die Entscheidung fällten. Die Moderation macht hier keine Änderungsvorschläge!

Es wird als das „Wunder der Kaffeepause“ bezeichnet, daß der Open Space-Marktplatz so gut funktioniert. Wichtig zum guten Gelingen ist die Zurückhaltung der Moderation auf dem Marktplatz .

Es gibt viele Möglichkeiten Open Space oder Elemente daraus zu nutzen. Die Workshopbörse ist eine und noch ausbaubar oder für

Offene Plattformen

Geeignet für Aktionen und große Treffen
□■□ **und als dauerhafte Einrichtung, z.B. in Zentren, Infoläden, Projektwerkstätten**

Ein grundlegendes Modell dieser Art sind „offenen Plattformen“. Darunter ist zu verstehen, daß Organisationen nicht mehr von Gremien ausgehen, sondern von allen AkteurInnen gleichermaßen entwickelt werden können.

- Die Gleichberechtigung entsteht durch den für alle möglichen Zugriff auf alle (!) Ressourcen, seien es Adressenlisten (z.B. Presseverteiler), Infrastruktur (Geräte, Technik usw.), Räume, Wissen, Termine usw.
- Die Vielfalt entsteht durch die informelle und technische Möglichkeit, verschiedene Organisationsansätze auch nebeneinander zu verwirklichen. Das bedeutet: Es geht nicht mehr um die Frage „der“ richtigen Organisation, sondern um eine Vielfalt verschiedener. Die Menschen verwirklichen jeweils „ihre richtige“ Struktur zusammen mit denen, die ähnliche oder gleiche Vorstellungen haben.
- Statt eines Nebeneinanders ist das Ziel, daß zwischen diesen autonomen Teilbereichen vielfältige Kooperationen entstehen, seien es gemeinsame Aktionen, gemeinsame Nutzung von Infrastruktur oder anderes mehr. Wichtig ist dabei einerseits, daß keine übergeordnete Ebene diese Kooperationen organisiert bis erzwingt, andererseits aber auch, daß Kooperation gegenüber konkurrierendem Verhalten der einzelnen Teile (exklusive Nutzung von Infrastruktur, Material, Geld, Wissen, Verteiler usw.) als die sinnvollere Form erscheint. Das ist vor allem dann gegeben, wenn alle diese nutzbare Infrastruktur grundsätzlich allen gleichberechtigt zugänglich ist. Wo keine bevorzugten Zugriffsrechte existieren und damit auch außer dem blanken Faustrecht und ähnlichen Ausgrenzungsmethoden keine Steuerungs- und Kontrollmöglichkeiten bestehen, ist die Chance am größten, daß sich die Teilgruppen kooperativ verhalten, also sich über die Nutzung verständigen, die Infrastruktur weiterentwickeln usw. Der Nutzen für andere und die Verwirklichung der Interessen der eigenen Gruppe fallen dann weitgehend zusammen (siehe auch die Theorie der Herrschaftsfreiheit im Projekt „Freie Menschen in Freien Vereinbarungen“, z.B. unter www.herrschaftsfrei.de.vu oder www.opentheory.org/herrschaftsfrei).

Praktisch sind es vor allem zwei Punkte, die eine „offene Plattform“ auszeichnen. Erstens der gleichberechtigte Zugang aller zu allen Ressourcen, d.h. Verteilern, Geräten, Räumen usw. Zweitens die Autonomie in der Logik eines gleichberechtigten Neben- und Miteinanders mit anderen Teilen z.B. eines Camps, Kongresses, in einer Stadt oder bei einer Aktion. „Offene Plattformen“ ist daher ein spezifisches Organisationsmodell und kann neben anderen bestehen — muß allerdings durchsetzen, daß es keine äußeren Zwänge auf die interne Organisation gibt (z.B. darf nicht von außen erzwungen werden, welche Infrastruktur entsteht, daß es Verantwortliche geben muß usw.). Es ist denkbar, daß innerhalb eines Camps, Kongresses, einer Aktion usw. neben „offenen Plattformen“ auch noch demokratische, basisdemokratische oder sonstwie ge- und verregelte Teile existieren. Das ist möglich und auch akzeptabel, wenn zwischen diesen Teilen keine Hierarchie herrscht. Die „offene Plattform“ muß also eine sichere Autonomie haben und nicht von anderen Teilen, die z.B. Hausrecht haben, abhängen.

Wo immer etwas größer wird, entsteht das Problem der Koordination, des Überblicks, der Informationsflüsse bis hin zum seltsamen Zwang, jetzt auch Gemeinsames entscheiden zu müssen. Camps, Kongresse, Konferenzen, Aktionen, aber auch die politischen Zusammenhänge einer Stadt oder Region sind solche Größenordnungen. Normalerweise entwickelt sich eine Mischung aus Nebeneinander (manchmal auch Gegeneinander) und zentralen Organisationsstrukturen. Das Gegenmodell zu solchen Lösungsmodellen muss sehr grundsätzlich mit der Vorstellung brechen, überhaupt ein allumfassendes Organisierungsschema zu finden. Hierarchiemindernd aber kann nur eine Organisation sein, die verschiedene (!) Handlungsmöglichkeiten schafft, die gerade Unterschiedlichkeit fördert — und zwar im Sinne echter Möglichkeiten, nicht nur der theoretischen Chance.

Beispiele

Offene Aktionsplattformen

Räume u.ä. bei größeren Aktionen, in denen Aktionsmaterialien und -möglichkeiten für alle und jederzeit zugänglich lagern und genutzt werden können (je nach Aktion Handwerkzeug, Transpis, Farbe usw.). Der Materialbestand kann auch durch alle erweitert werden. Eine Kontrolle findet nicht statt — es ist immer das da, was Menschen in den offenen Rahmen gestellt haben.

Politische Freiräume

Infoläden, Zentren, Wagenplätze, besetzte Häuser, Projektwerkstätten und ähnliche Räume können Teile oder das ganze Projekte als „offene Plattformen“ organisieren, wenn diese Infrastruktur dann ohne Einschränkung allen zur Verfügung steht. Dann gibt es keine Besitzrechte mehr und keine Räume einzelner Gruppen. Keine Schlösser und keine Paßwörter. Alles, was vorhanden ist dient als Plattform für alle mit ihren Ideen. Das bekannteste Beispiel ist die Projektwerkstatt in Saasen, wo Archive, Bibliotheken, Computerräume, Direct-Action-Werkstätten usw. immer allen offenstehen.

„Offene Presseplattform“

Die „Offene Presseplattform“ ist eine Chance, daß JournalistInnen und Aktionsgruppen direkt in Kontakt kommen — ohne die Hierarchie von PressesprecherInnen oder Pressestellen, die alles kontrollieren. Hier läuft der Kontakt direkt, die Aktionsgruppen bestimmen selbst, wo sie mit wem kooperieren, Medien zu Aktionen einladen, Interviews geben usw. Eintragen können und sollten sich JournalistInnen, die Kontakte zu AktivistInnen suchen — und Aktionsgruppen, die Kontakt zu Medienleuten suchen oder zumindest zur Kooperation bereit sind. Möglich sind Handy-Nummern u.ä., die als Kontakttelefone von Aktionsgruppen und MedienvertreterInnen angerufen werden können und diese miteinander in Kontakt bringen. Zudem kann es im Internet, an Infowänden usw. Listen geben von Menschen, die für Interviews u.ä. bereitstünden, Listen von PresseansprechpartnerInnen zum Weitergeben an die, die aktive Pressearbeit machen wollen, und von Aktionsgruppen, die Pressekontakt suchen. Möglich sind auch offene Pressegespräche zur direkten, selbstbestimmten und unmoderierten Begegnung von AktivistInnen und JournalistInnen. Die Presseplattform betreibt keine eigene Pressearbeit und vertritt erst recht nicht irgendwelche anderen Menschen oder Gruppen gegenüber der Presse. Niemand redet im Namen der Presseplattform. Niemand ist die Presseplattform.

Kleingruppen

Geeignet für alle großen Treffen

□■□ Als Unterbrechung in:

Plenum, Podiumsdiskussion, Fish Bowl, Open Space

Die Aufteilung in Kleingruppen kann schon bei Runden ab 10 Personen die Gleichberechtigung und die Vielfalt der Ideen deutlich erhöhen. Der Wechsel von Gesamtrunde, Diskussion der gleichen oder unterschiedlicher Fragestellungen in Kleingruppen, Zusammentragen der Ideen aus diesen wieder in der Gesamtrunde usw. kann schnell erhebliche Dynamik erzeugen. Die Dominanz der VielrednerInnen wird zumindest zurückgedrängt.

Aufteilungsvarianten in Kleingruppen:

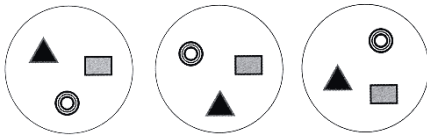
Gruppenpuzzle

Aufgaben der Leitung:

- zeitlichen Rahmen festlegen
- Sachgebiet in Teilfragen/-probleme aufteilen
- Ziele formulieren
- Übersicht über Materialien und Aufgaben erstellen
- Arbeitsanleitungsblatt gestalten
- Gruppenbildung: pädagogische oder thematische Vorgabe, emotionale Bildung, Zufall

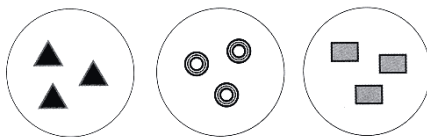


Stammgruppen I



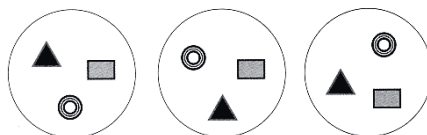
- Gruppenbildung: Vorgabe oder Zufall
- Themenwahl
- Klärungen und Absprachen
- eigene Vorbereitung auf Expertenfrage
- Selbstkontrolle

Expertengruppen



- Wissenserwerb, Textarbeit
- Gruppengespräche
- gegenseitige Unterstützung
- Ergebnisprotokoll
- Wächter der Zeit, des Auftrags

Stammgruppen II



- gegenseitige Information – 5–10 min pro Teilnehmer
- Visualisierung
- Präsentation
- Infokartei, Mind-Map, ...
- Reflexion zum Gruppenprozess auf der Sach- und Beziehungsebene

Plenum:

- Reflexion zum Arbeitsprozess
- Methodenreflexion mit Blick auf möglichen Transfer

Schema aus Rademacher, Bärbel (2005): Seminare leiten, AOL-Verlag Lichtenau (S. 50). Dort wird auch ein Wechsel zwischen Kleingruppenphasen verschiedener Zusammensetzung vorgeschlagen, was die Großrunde zum Austausch ganz vermeiden würde.

Visualisierung

Geeignet für alle Gruppen, auch größere

□■□ **Praktische Tipps für:**

Workshops, Gruppentreffen, Gesprächsrunden

Visualisierung, Ergebniskontrolle

1. mindmaps

Fangt bei einem Aspekt an und schreib in die Mitte eines Blattes (ggf. mit Kreis drum). Schreibe alle weiteren Aspekte als Äste auf, die zunächst von dieser Mitte abgehen oder - je nachdem wie es inhaltlich paßt - von bereits vorhandenen Ästen abgehen. Die Methode wird auch verwendet, um Vorträge zu protokollieren oder sich bestimmte Dinge einzuprägen (siehe Punkt 6).

2. Karten

Die Ergebnisse einer Fragestellung werden mit dickeren Stiften auf Karten geschrieben. Möglichst nur ein Aspekt pro Karte und möglichst auch nur so höchstens sieben Worte pro Karte, so dass es möglich ist, die Karten anschließend auf Tafeln anzubringen und von jedem Platz in der Runde zu lesen. Rubrizierung oder Clustern, d.h. das Zusammentragen von Karten, die gemeinsame Aspekte berühren, ist dann sehr gut möglich.

Bewertung der Kartentechnik: Transparenz über alle Ideen entsteht. Durch das Einsammeln und Mischen kann eine gewisse Anonymität erreicht werden, was die Einbeziehung unsicherer TeilnehmerInnen fördert. Andererseits geht dann der persönliche Bezug verloren, d.h. die jeweiligen AutorInnen erklären ihre Karte nicht mehr. Die Anforderungen an TeilnehmerInnen sind nicht sehr hoch, das Verfahren kann genutzt werden, um mehr Kreativität zu schaffen – ähnlich dem Brainstorming. Bei der Rubrizierung ist Manipulation möglich, z.B. mehrfaches Schreiben einer Karte oder Umdeutung beim Anbringen an der Wand. Die Rubrizierung soll durch die beteiligten Personen selbst erfolgen, nicht durch eineN ModeratorIn. Um Inhaltsverkürzung zu vermeiden, sollte über das Aufgeschriebene zeitnah geredet werden. Gut ist, wenn Karten während der Rubrizierung vervielfältigt werden dürfen, damit Zuordnung zu mehreren Rubriken möglich wird.

3. Wandzeitung

Großes Blatt Papier an die Wand oder auf den Boden (Achtung Durchschreibefahrer!), mit folgenden möglichen Verfahren:

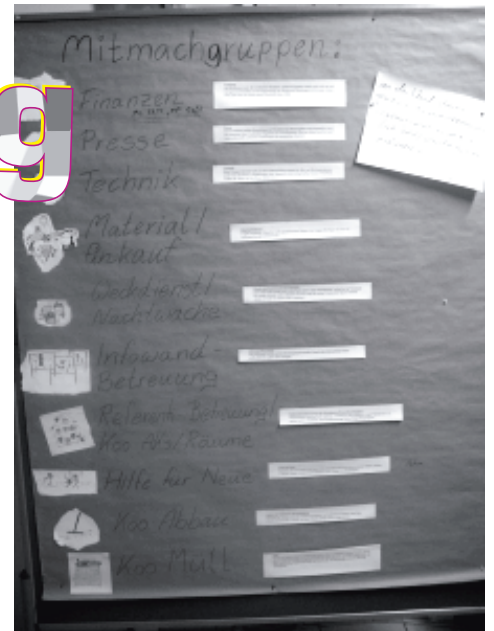
- alle schreiben darauf wild durcheinander (Brainstorming)
- systematisches gemeinsames ausfüllen oder protokollieren, z.B. bei einer thematischen Einheit
- zum immer mal wieder draufschreiben oder draufschauen z.B. Infowand (sehr gut geeignet sind hierfür Örtlichkeiten, zu denen jedeR mal muss).

4. Protokoll

Kann echt nervig sein, aber auch wichtig! Wichtig um z.B. auch mal zu kontrollieren wie es denn so um die Umsetzung Eurer Ideen steht. Ihr könnt z.B. am Anfang jedes Treffens das letzte Protokoll durchgehen und dadurch Euer Treffen strukturieren.

Außerdem lassen sich Probleme wie "Das haben wir nie besprochen!" so unparteiisch lösen. Wobei das nicht bedeuten soll, daß das Thema damit durch ist! Wenn sich jemand so aufregt, hat sie/er auch ihre/seine Gründe (Ursachenforschung!)

Protokolle bieten natürlich auch die Möglichkeit, jene zu informieren, die bei einem Treffen mal nicht dabei sein konnten oder sogar öffentlich für ein nächstes Treffen einzuladen und allen die Möglichkeit zu bieten, sich darauf vorzubereiten.



Besondere Plakate bei jedem Gruppenprozess

Themenspeicher

Zum Beispiel zur ständigen Festlegung und Aktualisierung der Tagesordnung, von späteren Workshops usw. – wenn ein Treffen die Dynamik gewinnt, dass sich der Zeitablauf ständig erweitert oder verschiebt, kann das ein gutes Zeichen sein.

Wozu?

- alle zu bearbeitenden Themen in einer Übersicht
- erleichtert die Weiterarbeit
- die Tagesordnung ist visualisiert

Wie?

- die Themen auf Zuruf eintragen
- die Themen aus der Karten-Frage übertragen
- das Mehr-Punkt-Verfahren anwenden
- evtl. Zeiten festlegen

Beispielfrage:

- Was möchten Sie heute besprechen?

Wann?

- in der Orientierungsphase

Handlungsspeicher

Ein großes Plakat, das ständig geführt wird und wo alle Verabredungen, nachfolgenden Aktivitäten, Treffen, „Arbeits“aufträge, Wer macht was bis wann? usw. aufgelistet werden. Das geschieht immer nebenbei, wenn etwas genannt bzw. vereinbart wird.

Spalten:

- Was?
- Wer macht das?
- Wann oder bis wann?
- Infos über (z.B. www, Tel.)
- Bemerkungen

Abstimmen?

Geeignet für alle Gruppen

■■■■ Autonomie und Losen statt: Mehrheitsabstimmung, Konsens, Räte Modelle

Mehrheitsabstimmung

Mehrheitsabstimmungen, die für alle gelten sollen, bedeuten immer Herrschaft. Sie setzen Organe voraus, welche die Entscheidungen durchsetzen, deren Akzeptanz eben durch die Abstimmung („ist doch demokratisch beschlossen worden“). Problematisch ist zudem die Tendenz der Polarisierung: Kompromisse oder andere, über die abzustimmende Lösung hinausweisende Ideen, werden meistens gar nicht, zumindest aber nicht zwischen allen Beteiligten erreicht, sondern nur innerhalb von Blöcken. Mehrheitsabstimmungen reduzieren auf eine Entweder-Oder- bzw. Ja-Nein-Frage und zu den Lösungen bilden sich meist zwei Blöcke, von denen dann einer in der Mehrheit ist. Durch die Verengung auf zwei Möglichkeiten werden kreative, bunte Lösungen ausgeschlossen.



Konsensverfahren

Im Konsens (lateinisch Gemeinsinn) ist eine Entscheidung dann ergangen, wenn alle an ihr Beteiligten diese tragen. In kleinen Gruppen werden Entscheidungen oft durch einfaches miteinander Reden im Konsens getroffen. Das wird für viele das „normale“ Verfahren sein, zur Findung eines Konsens in großen Gruppen gibt es besondere Konsensabstimmungsverfahren.

Es gibt verschiedene Abstimmungsverfahren, um in größeren Gruppen einen Konsens zu erreichen. Wie bei Mehrheitsentscheidungen blendet das die Frage aus, ob überhaupt eine Entscheidung (aller) sinnvoll ist, und ob ein Konsens darüber besteht, dass überhaupt ein Konsens erzielt werden soll. Das kann nur in freier Vereinbarung geschehen – der übliche Zwang zu Versammlungen, Gremien oder Plena muss verschwinden, sonst sind die Möglichkeiten der Entscheidungsfindung von unten von vorneherein stark eingegrenzt und nicht durch die Verherrlichung bestimmter Abstimmungsverfahren zu heilen.

Schließlich muss klar sein, dass Konsens dazu beiträgt alte Strukturen zu konservieren. Konsens bedeutet nämlich, dass das Bestehende deutlich schwerer zu verändern ist, weil eine Person per Veto verhindern kann, daß sich etwas ändert. Das kann auch durch dominierende Eliten ausgenutzt werden, wenn deren Entscheidungen als Ausgangslage gelten, z.B. einer Vorbereitungsgruppe oder bei Vorentscheidungen in Gremien.

Lösen

Zwischen verschiedenen Vorschlägen entscheidet das Los (z.B. Lose mit Vorschlägen oder Streichhölzer ziehen, würfeln, Glücksspiele mit entsprechender Ergebnisbindung). Grundsätzlich beruht eine solche Losentscheidung auf Zufall und hat nichts mit den jeweiligen Argumenten pro oder contra der vorgeschlagenen Lösungen zu tun. Das disqualifiziert die Methode eigentlich für einen emanzipatorischen Zusammenhang, der sich bemüht strategisch zu handeln. Genau dieses macht das Lösen aber wieder attraktiv: Es ist die einzige Entscheidungsfindung, deren herrschaftsförmige Absurdität ungeschminkt herüber kommt. Während bei Mehrheit und Konsens die machttaktischen Geplänkel im Vorfeld und bei der Abstimmung in demokratischer Verschleierung herkommen und so oft unbemerkt bleiben, ist das Lösen erfrischend offen. Daher kann die Drohung, bei Nichteinigung zu lösen statt abzustimmen, eine bemerkenswerte Wirkung haben. Der zu „Abstimmen!“ passende Zwischenruf „Lasst uns lösen!“ karriert die dominanzgetränkte Situation einer zentralen Entscheidungsfindung und fordert auf erfrischende Art dazu auf, andere Wege der Debatte, Planung und Einigung zu versuchen. Gelingt das nicht, so hat das Lösen dann als finaler Akt nicht nur erlösende Wirkung (Plenum u.ä. zuende ... puhhh), sondern gegenüber anderen Abstimmungsverfahren den Vorteil eines lockereren Hinnehmens, wenn sich das Ergebnis später als Fehlentscheidung herausstellt. Das Verfahren, nicht die siegreichen Personen, werden zum Zielpunkt von Ärger bis Hass. Das wäre gut.

In Betracht kommt das Lösen zudem dann, wenn gleichrangige Alternativen vorliegen oder etwaige Qualitäten keine Rolle spielen (z.B. bei der rotierenden Besetzung von Posten – so war es übrigens auch im alten Athen ... nix wählen!), nur eine Lösung verwirklicht werden kann und es allen Beteiligten egal ist, welche das ist.

Jede Entscheidung ist Herrschaft. Zum einen ist eine Entscheidung nur dann Entscheidung, wenn sie auch Gültigkeit hat – und das setzt wiederum Mechanismen voraus, etwas Beschlossenes auch durchzusetzen. Zum anderen ist es eine völlige Illusion, zu glauben, dass Entscheidungsfindungen frei von Dominanzen organisierbar sind. Das Wissen um die kommende Entscheidung schürt Ängste, fördert taktisches Verhalten usw.

Daher ist hinsichtlich von Entscheidungsfindungen wichtig, genau hinzugucken, wo überhaupt Entscheidungen nötig sind und wer sie treffen muss. Der Umgang mit Entscheidungen ist zur Zeit meist höchst fahrlässig. Ständig stimmen alle über alles ab. Das Plenum oder eine Vollversammlung gilt als Nonplusultra – und folglich werden alle möglichen Entscheidungen dorthin verlagert. Oft gibt es weitere Gremien wie Vorstände oder Koordinierungskreise, die Entscheidungen treffen. Deren Entscheidung ist für alle bindend und die Gremien können im Namen aller reden. Die Hierarchie entsteht bei all dem nicht durch die Entscheidungsform, sondern schon dadurch, dass überhaupt entschieden wird! Wenn sich Menschen frei vereinbaren könnten, also jederzeit Gruppen, Teilgruppen, Projekte usw. gründen und in ihrem eigenen Namen agieren – aber eben nicht für andere – wäre das formale Hauptdominanzproblem bereits aus dem Weg geräumt. Im günstigsten Fall entstände dann ein freies Nebeneinander sowie durch Kooperationen, Transparenz und Vernetzung ein Miteinander gleichberechtigter Teile statt einer hierarchischen Organisationsform.

SprecherInnenrat

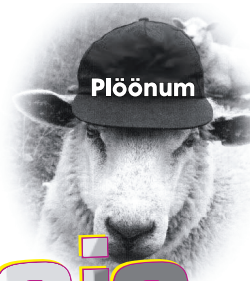
Der SprecherInnenrat ist eine Struktur auf einer gegenüber den Basis- oder Bezugsgruppen höheren Ebene. Der SprecherInnenrat setzt die Existenz einer Basis voraus und kann dann z.B. Plena ersetzen. SprecherInnenräte werden gebildet, indem jede Gruppe (am besten je Bezugsgruppe nur bis zu 15 Personen) eine/n SprecherIn entsendet. Im SprecherInnenrat werden dann Entscheidungen getroffen oder nur vorbereitet. Im zweiten Fall müssen den Vorschlägen noch einmal die Bezugsgruppen zustimmen, damit ein Beschluß zustande kommt. Insofern kann der SprecherInnenrat ein Modell für eine Organisation sein, in der Entscheidungen aller getroffen werden. Denkbar ist aber auch, ihn dort zu organisieren, wo zentrale Entscheidungen gar nicht gefällt werden, was im Sinne einer Organisation von unten ja anzustreben wäre. Ein SprecherInnenrat kann dann koordinierende Aufgaben übernehmen, also etwa den Austausch von Informationen, die Anbahnung von Kooperationen, gemeinsamer Nutzung von Ressourcen usw.



www.hierarchNIE.de.vu

Copyright, d.h. nichtkommerziell überall einsetzbar! Download als PDF und Bestellung des begleitenden Readers über die Internetseite.

Plena sind das Opium der Basis



Geeignet für alle Gruppen

□■□ Praktische Tipps für:

Entscheidungsfindung, Autonomie, Vielfalt

Alternativen zum Plenum

Ohne Plenum leben – Ideen und Methoden

Grundlegende Alternative zum Plenum wäre eine Kombination aus Plattform-Modellen, Open Space und weiteren Elementen – vieles ist noch zu entwickeln (siehe entsprechende Plakate). Es gibt nicht „die“ Alternative um Plenum – sinnvoll ist ein Mix unterschiedlicher Konzepte und Methoden. Daher wird im folgenden versucht zu zeigen, wie verschiedene Funktionen, die zur Zeit auf Plena zentralisiert werden, möglichst hierarchiearm, dezentral und kreativ umgesetzt werden können.

- Infoaustausch und Transparenz: Fast alles, was im Plenum besprochen wird, kann auch auf anderen Wege alle erreichen bzw. die, die es interessiert. Dazu sollten alle Mittel ausgelotet werden, Transparenz herzustellen und den Infofluss zu organisieren – gerade wenn es kein übergreifendes Zusammenkommen mehr gibt, ist das wichtig. Einige Mittel: Infopoints, Stellwände mit genügend Raum für Ankündigungen, Newsletter, Klozeitungen (sind auf dem stillen Örtchen zu finden, denn hier kommt jedeR mal vorbei!), Mailinglisten. Bei Bedarf können Interessierte größere Runden einberufen, um Transparenz herzustellen. Wichtig ist darauf zu achten, dass dort „nur“ Transparenz hergestellt wird, wo welche weitergehenden Infos zu bekommen sind – jede dieser Infos direkt in das Treffen zu tragen, bläht dieses auf und wird an den Bedürfnissen der Menschen vorbei gehen, da ihnen die Möglichkeit genommen wird, selbst zu entscheiden – ein Plenum entsteht! Bei größerer Anzahl von Menschen ist es sinnvoll, zwei, drei oder mehr kleinere Runden zu bilden, um plenare Effekte zu verhindern.
- Diskussionen: Plena sind für gleichberechtigte Diskussionen ziemlich ungeeignet, zum einen wegen der ungleichen Redesituation (wenige DiskutantInnen, viele ZuhörerInnen). Zum anderen werden hier Menschen Themen aufgezwungen, die sie nicht interessieren. Alternativen sind offene Treffen oder Arbeitsgruppen, die sich an einem bestimmten Ort verabreden. Niemand wird mehr gezwungen, an Diskussionen teilzunehmen. Bei mehr Leuten bieten sich Kleingruppen an – oder, falls eine größere Gruppe gemeinsam diskutieren will, Fishbowl (siehe dazu gesonderten Text). Große Runden dienen nur als Startpunkt, um Vereinbarungen zum Verlauf zu treffen und Streitpunkte zu klären. Kurze Austauschtreffen zwischen Kleingruppenphasen können Sinn machen, um Transparenz herzustellen oder den weiteren Ablauf zu bereden. Ergänzung: Tuschelrunden bzw. Querschnittstreffen – nach einer Kleingruppenphase bilden sich Grüppchen mit je einer Person aus jeder Kleingruppe. Hier können Informationen sehr schnell ausgetauscht werden ... also auch interessant für den Aspekt Transparenz.



Alle, die radikalpolitisch aktiv sind, können diesem Satz vermutlich zustimmen, kennen das (Trauer-)Spiel: Der abendliche Ausruf „Plenum!“ verbindet sich mit unzähligen Erfahrungen ätzender Riesenrunden ohne konkrete Ergebnisse, die die Mehrzahl vor Ende bereits verlassen hat. Aber obwohl es bereits am Lustfaktor scheitert, hat das Plenum viele Fans – oder vielleicht genau deswegen? Überall, wo Linke sich treffen, entsteht es scheinbar plötzlich wie von selbst – das Plenum. Andere Formen der Organisation scheinen gar nicht denkbar zu sein ... was macht den „Reiz“ des Plenums aus?

Zwei Dinge im Leben sind unendlich:

Das Universum und linke Plena.

Nur beim Universum bin ich mir noch nicht so sicher.

- Entscheidungsfindung: Grundsätzlich sollten Prozesse so gestaltet werden, dass einheitliche Entscheidungen aller nicht nötig sind, d.h. mehrere Möglichkeiten (von Aktionen, Zeitungen usw.) nebeneinander existieren können – als Rahmen dazu ist das Plattform-Modell sehr gut geeignet, welches den gleichberechtigten Zugriff auf Ressourcen sichern will. Wo Entscheidungen notwendig sind, werden diese in autonomen Teilgruppen bzw. Gruppen der jeweils Interessierten getroffen, die sich nur da koordinieren müssen, wo die Autonomie anderer eingeschränkt wird. Das sollte transparent gemacht werden mit allen Mitteln, um Entscheidungen anfechtbar bzw. veränderbar zu halten. Gibt es Einwände gegen Entscheidungen, sind offene Treffen derer wahrscheinlich, die Klärungsbedarf haben. Dabei gibt es – im Idealfall bzw. in der Tendenz – keine Durchsetzungsmöglichkeit „von oben“. Einigung kann nicht erzwungen werden – die Hoffnung ist, dass Menschen unter möglichst herrschaftsfreien Bedingungen kooperative Lösungen und Einigungen bevorzugen, mit denen alle klar kommen.

Offene Fragen, Chancen und Probleme

Ungelöste Fragen und Probleme gibt es viele: Fallen Prozesse auseinander, wenn es keine Zentralen mehr gibt – wie könnte das verhindert, wie können Kooperationen gefördert werden? Wo es kein Plenum als Anlaufstelle mehr gibt, besteht die Gefahr, dass Menschen, die weniger Praxis in Selbstorganisation haben, nicht aufgefangen werden. So könnten auch neue Hierarchien bzw. Dominanzgruppen entstehen. Der Wegfall von Plenas allein ist nicht per se emanzipatorisch – dadurch könnten Intransparenzen und Checkertum sich eher noch verschärfen. Daher bedarf es eines bewussten Organisationsprozesses und Aufbaus offener Strukturen.

Chancen: Wenn Prozesse auf Autonomie ausgelegt werden (durch Plattformen, Open Space usw.), Kleingruppen u.ä. unangenehme Plensituationen ersetzen, ist zu erwarten, dass viel mehr Menschen sich kreativ einbringen und mit anderen Projekte verwirklichen. Auch Vielfalt, Spontaneität und die Handlungsfähigkeit der autonomen Menschen und Gruppen würde erheblich gesteigert. Gekoppelt mit verschiedenen Mitteln des Dominanzabbaus können Hierarchien und Gefälle zwischen vormals nicht gleichberechtigten AkteurInnen abgebaut werden.

www.hierarchNIE.de.vu

„Regeln“ und Hilfen

Geeignet für alle Gruppen

□■□ Praktische Tipps für:
Workshops, Gruppentreffen, Gesprächsrunden

Allgemeine „Regeln“:

- Selbstverantwortung: Jede/r ist selbst für das Zustandekommen einer Entscheidung, mit der er/sie leben kann, verantwortlich.
- Zeit-Daumen-Regel: Multipliziere deine Redezeit mit der Anzahl der TeilnehmerInnen. So lange kann das treffen dauern, wenn alle so lange reden wie du.
- Ich-Sprache: Sprich für dich („ich“), nicht für andere („man“) oder mache klar für wen du sonst redest, z.B.: „In meiner Bezugsgruppe haben wir beschlossen, dass...“
- Aktives zuhören: Ist mehr als abwarten, bis der/die andere ausgesprochen hat, um dann endlich wieder den eigenen Senf dazugeben zu können. Es bedeutet sinken lassen, was der/die VorrednerIn gesagt hat, nachfragen, nicht gleich widersprechen, Pausen lassen.
- Kooperation: Suche Gemeinsamkeiten anstatt Konkurrenz.
- Themenbezug: Schaue, ob Dein Beitrag zum momentan diskutierten Thema passt. Ansonsten kündige in einem Stichwort an, dass und was Dir gerade eingefallen ist und frage, wie das eingebaut werden kann.
- Feedback: Gib anderen Rückmeldung, wie es dir geht und wie ihr Verhalten auf dich wirkt. Versichere dich, dass dies auch gewünscht ist (siehe Abschnitt Feedback).
- Pausen machen!



Runden

Innerhalb einer Diskussion wird, z.B. auf Bitte einer Beteiligten, eine Runde gemacht, bei der alle nacheinander zu Wort kommen. Das durchbricht die sonst typischen Muster von Diskussionen, z.B. Dominanzen, wiederkehrende Streitebenen zwischen Personen oder Lagern/Flügeln. Bei einer Runde kommt jede/r dran und erzählt in ein paar Sätzen das wesentliche in Bezug auf die Fragestellung. Freiwilligkeit bleibt aber auch hier ein Grundsatz. Problematische Aspekte von Runden und mögliche weitere Aspekte, die bei ihnen beachtet werden sollen, finden sich im Abschnitt zur Blitzlichtrunde. Regeln für Runden sind:

1. der Reihe nach
2. der/die Vorredner/in übergibt an die nächste redewillige Person (fördert die Sensibilität füreinander), bis alle dran waren (oder explizit gesagt haben, nichts sagen zu wollen).

Gesprächshilfen, Kommunikationsstrukturen

Die folgenden Tipps sind keine besondere Methode, sondern stellen eher eine Fragenkatalog dar, mit dem man Gesprächsverhalten und Kommunikationsstrukturen verbessern kann. Die Punkte können auch hilfreich zur Selbstreflexion sein, also auch um sein eigenes Auftreten mit einem Blick von außen zu analysieren. Ich -Sprache, aktives Zuhören, der Grundsatz der Selbstverantwortlichkeit und das Feedback gehören zudem zum Wichtigsten in einem emanzipationsorientierten Prozeß.

Feedback

Schicke mir im rechten Augenblick jemand, der den Mut hat, mir die Wahrheit in Liebe zu sagen.“ (Antoine de Saint-Exupéry)

Auf deutsch wird „feedback“ wohl am besten mit Rückmeldung übersetzt. Feedback kann gegeben werden, um sich gegenseitig zu ermutigen, das momentane Beziehungsgefüge offenzulegen, Fremdwahrnehmungen zum Ausdruck zu bringen oder Ausgangspunkte für Veränderungen zu liefern. Sich ggf. auch aktiv ein Feedback zu holen, kann eine Möglichkeit sein, die Selbstreflexion zu erweitern und anzuregen. Feedback ist kein unkompliziertes Geplauder, sondern eine sehr sensible Angelegenheit!

Hier ein paar Anregungen, um Missverständnisse zu vermeiden:

1. Gib Feedback, wenn der/die andere es auch hören kann und will! (Am besten ankündigen, dass Du ihm/ihr gerne etwas persönliches zu sagen hast und fragen, ob er/sie sich die Zeit dafür nehmen will.)
2. Du solltest Feedback nur annehmen, wenn Du dazu in der Lage bist!
3. Wenn Du Feedback annimmst, dann höre erst einmal ruhig zu! (Du musst Dich nicht rechtfertigen! Nimm Dir vielmehr die Zeit, genau zu verstehen, was der Punkt beim Feedbackgebenden ist.)
4. Feedback soll so ausführlich und konkret wie möglich sein!
5. Teile Deine Wahrnehmungen als Wahrnehmungen, Deine Vermutungen als Vermutungen und Deine Gefühle als Gefühle mit!
6. Feedback soll den/die andere/n nicht analysieren! (Mache Aussagen über Dich, nicht über den/die andere: „Es stört mich, wenn Du...“ – NICHT: „Du bist echt gestört! Du hast vorhin...“)
7. Feedback soll gerade auch positive Gefühle und Wahrnehmungen umfassen!
8. Feedback soll sich auf begrenztes konkretes Verhalten konzentrieren! (Es geht um bestimmte Verhaltensweisen der Person, nicht um die Bewertung der Person als Ganzes.)
9. Feedback soll möglichst unmittelbar erfolgen. (Den Ärger erst komplett anzustauen bis Du platzst, ist weder für dich noch für den völlig ahnungslosen Menschen gut, der sich Deinem Wutausbruch gegenüber sieht.)

Mehr Hilfen

Geeignet für mittlere bis große Gruppen

□■□ **Praktische Tipps für:
Workshops, Gruppentreffen, Gesprächsrunden**

Redeliste

In einer moderierten Diskussion kann eine Person, die/der ModeratorIn, die Meldungen auf eine Liste schreiben, und die RednerInnen dann in der Reihenfolge ihrer Meldungen aufrufen. In einer unmoderierten Diskussion können alle Beteiligten selber darauf achten die Reihenfolge einzuhalten. In großen, unübersichtlichen Gruppen kann z.B. ein Ort festgelegt werden, wo sich die RednerInnen in einer Reihe anstellen und warten bis sie dran sind (z.B. am Mikrofon).

Die Reihenfolge der Reden kann noch durch zusätzliche Regeln verändert werden. Werden alternative Vorschläge diskutiert oder sollen Mehrheitsentscheidungen oder Abstimmungen durchgeführt werden, ist eine Quotierung nach Pro- oder Contra-Standpunkt üblich, wodurch Polarisierung und die Bildung von Lagern jedoch zusätzlich unterstützt wird. Verbreitet ist auch eine Quotierung nach Geschlecht, das heißt dass Frauen und Männer sich getrennt anstellen oder aufgeschrieben werden und immer abwechselnd eine Frau und ein Mann reden darf. Dieses Verfahren fördert Frauen gegenüber Männern und ist politisch damit begründet, dass aufgrund der gesellschaftlichen Zurichtung Frauen weniger dominant agieren als Männer und so deutlich weniger Raum in Diskussionen einnehmen. Allerdings gibt es gute Gründe, die Quotierung nach Geschlecht in Frage zu stellen. Ziel sollte es sein, Dominanz abzubauen und gleiche Handlungsmöglichkeiten zu geben. Die Einteilung nach dem biologischen Geschlecht orientiert sich aber gar nicht an der Frage von Dominanz. Zwar sind Frauen aufgrund der gesellschaftlichen Zurichtung durchschnittlich weniger dominant, allerdings (wie Männer auch) sehr verschieden. In kaum einer Diskussion sind nicht auch dominante und redegewaltige Frauen sowie schüchterne Männer anwesend. Eine geschlechterquotierte Redeliste gibt nun den dominanten Frauen sehr gute Möglichkeiten, ständig zu Wort zu kommen, während die nicht dominanten Menschen (viele Frauen, wenige Männer) gar nicht unterstützt werden. Redelistenquotierungen sollten deshalb eher an sozialen Verhalten als an biologischen Merkmalen orientiert sein – besser ist z.B. die ErstrednerInnenquotierung, nach der die Personen bevorzugt werden, die sich erstmals melden.

Unabhängig davon kann verabredet werden, die Redezeit pro Beitrag auf eine bestimmte Zeit zu begrenzen. Das wird oft und gerade von den eher dominanten OrganisatorInnen oder ModeratorInnen von Treffen mit der Eindämmung von Dominanz begründet. Auch hier sind Zweifel an der Begründung angebracht – denn es sind ja gerade die Redegewandten, die es schaffen, alle ihnen wichtigen Punkte exakt in der vorgesehenen Zeit unterzubringen, während weniger Redegewandte mit der Uhr in Konflikt kommen. Sehr ähnliches gilt für Handzeichen, die dazu auffordern, auf den Punkt zu kommen oder moderierende Eingriffe, bitte eine Frage zu formulieren. Die Redegewandten werden mit all dem besser umgehen können als die weniger Geübten. Daher sind andere Verfahren als Debatten in Großgruppen erfolgversprechender als die genannten Verregelungen.

Wenn ein größere Gruppe miteinander reden will, kommt es oft zu Dominanzen, weil einige Personen sich schneller, intensiver und länger zu Wort melden als andere. Die Redehäufigkeit und -länge ist nicht zufällig verteilt, sondern folgt gesellschaftlichen Zurichtungen nach Bildungsgrad, Alter, Geschlecht, Herkunft usw. Um diesen Zustand zu brechen, müssen andere Diskussionsformen als solche mit plenarem Charakter gefunden werden. Ist das nicht gewünscht oder möglich, können Verfahren eingeführt werden, die die Reihenfolge der RednerInnen bestimmen.



Blitzlichtrunde

Die Blitzlichtrunde dient dazu, dass alle Anwesenden äußern können wie sie die gegenwärtige Situation finden, sowohl was den inhaltlichen Verlauf der Diskussion anbelangt, als auch das subjektive Empfinden über deren Art. Blitzlichtrunden können eigentlich bei jeder Gelegenheit stattfinden, auch im Rahmen einer Entscheidungsfindung.

Eine Blitzlichtrunde kann zu vorher verabredeten Zeiten durchgeführt werden, oder (zusätzlich) wenn eine Beteiligte das will. In der Blitzlichtrunde dürfen alle nacheinander, in einer zufälligen Reihenfolge oder nach Vereinbarung (z.B. reihum), sagen was sie über die gegenwärtige Situation gerne loswerden wollen, was sie zu Vorschlägen denken, wie sie sich in der aktuellen Diskussion fühlen u.ä. – aber das möglichst so kurz, dass auch alle anderen Gelegenheit haben, sich zu äußern. Gut ist auch wenn diejenigen, die gerade nicht in der Runde dran sind, zuhören und still sind, und wer dran ist, sich nicht nur auf vorangegangene Beiträge bezieht – jedenfalls nicht im wertenden Sinne, also weder beschimpfend noch anschließend. Schließlich soll es darum gehen, einen Überblick darüber zu bekommen, was die Einzelnen im Moment meinen. Ein Redezwang wäre jedoch wieder nicht herrschaftsmindernd.

Zur Entscheidungsfindung kann eine Blitzlichtrunde dienen, indem der Überblick über die Meinungen zu einer Entscheidungsfrage entsteht. Das hilft, um erkennen zu können, wo im gegenwärtigen Verlauf der Diskussion die zu klärenden Probleme liegen, welche Ansatzpunkte oder Lösungsvorschläge vorhanden sind usw. Außerdem können in Blitzlichtrunden Empfindungen geäußert werden, die in einem sachlichen Verlauf der Diskussion nicht angesprochen würden, die die Entscheidungsfindung aber dennoch beeinflussen.

Zukunftswerkstatt

Geeignet für Gruppen ab ca. 15 Personen

■■■■ **Fester Ablauf mit:**

3 Phasen und mindestens 1 Tag Zeit



Zukunftswerkstatt

Zukunftswerkstätten sind Treffen zur Planung von Aktionen, Veranstaltungen, Stadtteilen, Organisationsgründungen oder ähnlichem – also alles, wo Menschen für sich (und andere) etwas neues entwickeln oder Bestehendes verändern wollen. Es geht also um die Klärung der Problemstellung, der Fragen, und der Entwicklung des neuen. Üblich ist die feste Gliederung in drei Phasen, innerhalb derer jeweils plenare und Kleingruppenarbeit wechseln können. Die separat organisierten Phasen schaffen einen Rahmen, in dem die oft dominant wirkenden Machbarkeitsargumente zeitweise ausgeblendet werden können, was Kreativität erhöht. Allerdings ist der Gesamtrahmen recht starr. Chancen können sich ergeben, wenn die Zukunftswerkstatt nicht selbst den Rahmen bildet, sondern innerhalb eines offeneren Rahmens, z.B. Open Space, mit anderen Techniken verbunden ist.

Die Kritikphase

In dieser ersten Hauptphase geht es um eine möglichst präzise und radikale Kritik gegenwärtiger Mißstände und ungelöster sozialer Verhältnisse. Es wird in folgenden Schritten vorgegangen: a) Kritiksammlung: Der Moderator formuliert zunächst provozierende Leitfragen, wie etwa „Was stört Sie?“ „Was haben Sie zu kritisieren?“ oder „Wovor haben Sie Angst, was bedrückt Sie?“ Die Teilnehmer sollen sich in kurzen Stichworten äußern; alle Aussagen werden auf Papierstreifen (3 Streifen aus einer DIN A4-Seite) notiert, in die Mitte des Kreises gelegt und laut angesagt. b) Systematisierung und Bewertung: Nach der Kritiksammlung sollen die Kritikpunkte zu übergeordneten Problembereichen zusammengefaßt werden. Danach findet eine Bewertung dieser Problembereiche durch die Gruppe statt, und zwar in der Form, daß jeder Teilnehmer etwa drei bis fünf Punkte nach Belieben und Interesse auf die einzelnen Problembereiche verteilt. c) Thematische Schwerpunkte bilden: Durch diese Bewertung kristallisieren sich Problemthemen heraus, von denen die Teilnehmer meinen, daß sie vorrangig diskutiert und bearbeitet werden sollen. Die Kritikphase endet mit der für alle Teilnehmer deutlich sichtbaren Zusammenstellung dieser vorrangigen Problembereiche.

Spielregeln:

1. Diskussionsverzicht.
2. Kritik nur in Stichworten aufschreiben (kurz, kritisch, konkret).
3. Deutliche Visualisierung aller Äußerungen (Kritikpunkte auf eine Tapete aufkleben und an die Wand hängen).

Die Phantasiephase

In dieser Phase geht es darum, die in der Kritikphase aufgedeckten Probleme, Schwierigkeiten, Ängste und Befürchtungen ins Positive zu wenden. Die Teilnehmer werden durch den Moderator ermuntert, ihrer Phantasie und Kreativität freien Lauf zu lassen. Es wird ihnen zugestanden, daß sie alle Macht und alles Geld haben, um sich ihre neue Zukunft zu schaffen. In der Regel werden die Problemschwerpunkte der Kritikphase aufgenommen und in Arbeitsgruppen durch die Entbindung sozialer Phantasie und utopischen Denkens positiv gewendet.

Spielregeln:

1. Keine Kritik am Vorgebrachten. Streng verboten sind sogenannte „Killerphasen“ („Das ist doch Blödsinn“ – „Das geht doch überhaupt nicht“ – „Das bringt doch nichts“).
2. Freies Gedankenspiel, d. h. alle Möglichkeiten des kreativen, phantastischen und utopischen Denkens sollten genutzt werden.
3. Freie Wahl der Präsentation, d. h. die Gruppe bestimmt selbst die Art und Weise der Präsentation (Bild, Collage, Gedicht, Geschichte usw.). Der Zukunftsentwurf sollte möglichst anschaulich und sinnlich erfahrbar präsentiert werden.

Die Verwirklichungsphase

In dieser letzten Phase geht es darum, die Zukunftsentwürfe und sozialen Phantasien mit den realen Verhältnissen der Gegenwart zusammenzubringen sowie Wege und Strategien zu ihrer Durchsetzung zu finden. Jetzt darf die bis dahin aufgestaute Kritik wieder voll zum Zuge kommen, ohne daß die Zukunftsentwürfe gleich wieder erdrückt werden. Vielmehr ist auch in dieser Phase wieder Erfindungsreichtum und soziale Phantasie notwendig, um möglichst vielfältige, neuartige und erfolgversprechende Wege zur Verwirklichung der besseren Zukunft zu finden. Diese besonders wichtige Phase wird in mehrere Verwirklichungsschritte untergliedert, und zwar:

- a) kritische Prüfung der utopischen Entwürfe: Hierbei sollen die Entwürfe auf ihre Realisierbarkeit unter den gegenwärtigen und noch zu schaffenden Bedingungen überprüft werden. Inwieweit lassen sie sich schon jetzt in Angriff nehmen? Gibt es bereits reale Ansätze in der gewünschten Richtung? Welche Hindernisse stehen ihnen entgegen? Welche Beharrungskräfte müssen überwunden werden? Wie beurteilen Fachleute, Wissenschaftler, Politiker ihre Erfolgchancen?
- b) Entwicklung von Durchsetzungsstrategien: Woran muß unbedingt festgehalten werden? Wie müßte vorgegangen und taktiert werden, um wenigstens Teile zu retten? Welche politischen und ökonomischen Voraussetzungen wären notwendig? Gibt es Bündnispartner, die für eine Unterstützung in Frage kämen? Soll man offen vorgehen oder solange wie möglich ohne große Publizität arbeiten?
- c) Planung eines gemeinsamen Projekts bzw. einer Aktion: Keine Zukunftswerkstatt sollte folgenlos bleiben. Im günstigsten Fall entwirft die Gruppe selbst einen Projektplan bzw. bereitet eine gemeinsame Aktion vor, um ihre Neuerungen, Vorstellungen oder Utopien zu verwirklichen. Was muß bei einem solchen Unternehmen bedacht werden? Wie sieht es mit der Finanzierung aus? Wer engagiert sich und mit welchem Einsatz? Wie wird Öffentlichkeit hergestellt? Welche Repressalien sind zu befürchten, und wie ist ihnen zu begegnen? Welche Absicherungen des Projekts sind möglich, welche sollten vorgenommen werden? Aus dieser Zielsetzung der Verwirklichungsphase ergeben sich wiederum die folgenden

Spielregeln:

1. Konkret werden, d. h. der utopische Entwurf muß in allen Einzelheiten mit den gegenwärtigen Verhältnissen konfrontiert werden. Es sollte möglichst präzise aufgezeigt werden, wer, wann, wo, wie, was machen soll.
2. Schritte zur Realisierung aufzeigen, d. h. es sollen Strategien entwickelt werden, mit deren Hilfe die Utopie schrittweise realisiert werden kann.
3. Zeitplan aufstellen, d. h. es sollte möglichst genau gesagt werden, in welcher Zeitspanne der angestrebte Endzustand erreicht werden soll.
4. Den eigenen Beitrag zur Zielverwirklichung aufzeigen, d. h. jeder Teilnehmer bzw. jede Teilnehmerin sollte die Frage beantworten: „Was wird sich in meinem Leben und meinem Verhalten ab morgen ändern?“

Tuschelrunden

Geeignet für alle Gruppen

■ ■ ■ Praktische Tipps für:

Start- und Zwischenphasen für mehr Kreativität

Die Tuschelrunde ist eine Verknüpfung von Brainstorming und Kleingruppen-Dynamik für größere Gruppen ab ca. 12 Personen.

Ablauf: Wie geht's?

- Eine größere Anzahl Leute trifft sich in einem Raum
- Die Methode und die gewünschte Fragestellung wird kurz vorgestellt bzw. verabredet
- Es bilden sich Kleingruppen von 2 bis etwa 5 Personen, die sich ein paar Minuten gegenseitig zu einer konkreten Frage austauschen - z.B. welche Wünsche und Ideen sie mit dem aktuellen Treffen verbinden — immer auch mit Blick auf Kooperationsmöglichkeiten, Verabredungen zu Workshops usw.
- Denkbar ist, die gesammelten Antworten oder Ideen auf Zetteln festzuhalten — wichtig dabei: Kontaktmöglichkeiten ("um 12h an Punkt x", Telefonnummer o.Ä.) angeben, damit Vereinbarungen möglich sind
- Nach drei bis fünf Minuten lösen sich die Gruppen auf und die Teilnehmenden bilden neue Gruppen

Dieser Prozess kann so oft wie gewünscht wiederholt werden (z.B. bis alle Teilnehmenden mit allen anderen geredet haben). In sehr kurzer Zeit ist es so möglich, einen Austausch mit vielen Leuten zu haben — z.B. um Ideen für Arbeitskreise zu entwickeln. Gut ist, die entstehenden Ideen zu dokumentieren, damit auch spätere Verabredungen möglich sind.

Ziele?

- Ziel der Tuschelrunde ist es, die Ideen und Wünsche der Teilnehmenden für andere transparent zu machen und Verabredungen zu fördern
- Die Tuschelrunde ist ein Raum, um eigene Vorstellungen auszudrücken ohne Angst vor Be- oder Abwertung
- Sie will zur Umsetzung eigener Ideen ermuntern, um die Trennung in Referentis und Teilnehmenden zu überwinden
- Tuschelrunden ermöglichen einen dynamischen, kreativen Austausch ohne umständliche Großtreffen
- Gleichzeitig können Tuschelrunden das Kennenlernen unterstützen, weil unbekannte Menschen eine Anfangs-Kommunikation miteinander haben, welche erste Hürden abbaut



*Achtung Tuschelrunden koennen Spurenelement von Vereinbarungen enthalten:

Einsatzmöglichkeiten

- Tuschelrunden bieten sich für alle Treffen an, wo eine hohe Beteiligung angepeilt wird und die Ideen konkreter Menschen zum Tragen kommen sollen. Sie kann zum Beispiel am Anfang eines Open Space-Verfahrens eingesetzt werden, aber auch in Phasen, wo es an Schwung mangelt
- Denkbar ist auch, Tuschelrunden einzusetzen, um sich zu einer konkreten Fragestellung auszutauschen, ein Problem zu bearbeiten oder Feedback zu geben - mit dem Vorteil, auf eine Großgruppensituation verzichten zu können, welche Dominanzgefälle und Hemmungen verstärkt

Tuschelrunden vorbereiten

- Ein Raum mit Platz für Kleingruppen, die sich dabei immer sehen und direkt miteinander kommunizieren können
- Sitz- oder Stehecken für kleine Runden, ausgestattet mit Zetteln und Stiften zum Notieren von Ideen oder Vereinbarungen
- Ein Plakat, welches die Methode verständlich erklärt
- Ein Plakat, welches die konkrete Fragestellung beschreibt ("Was sind deine Wünsche für dieses Treffen?", "Was würdest du hier gerne lernen?", "Was hat dir am Seminar gefallen?", "Was würdest du an diesem Kongress verbessern?")
- Ort zum Sammeln der Zettel - denkbar sind große Wühlische oder Infowände.

Fotos: JUKss 2005/06-Tuschelrunden-Vorbereitung

Reflexion

Geeignet für alle Gruppen

□■□ Praktische Tipps für:

Aktions-, seminauswertung, Gruppenreflexion

Papier/Karte und Stift

Aspekte und Fragestellungen für die Auswertung/Reflexion auswählen (siehe z.B. oben). Dann beantwortet jedeR dies für sich, schreibt das Ergebnis auf ein Blatt oder die einzelnen Aspekte auf verschiedene Karten und stellt das im Plenum vor. Die Ergebnisse können auf eine Wandzeitung übertragen werden oder die Karten nach Aspekten sortiert an einer (Pinn-)Wand gesammelt werden. Oft ist damit auch zugleich die Ergebnissicherung erledigt.

Du hast es in der Hand

Auswertung von inhaltlicher Arbeit, einer Gruppe oder Zusammenkunft mit Hilfe von Handzeichen für die man sich nach einer Phase des Überlegens entscheidet und die später im Plenum erläutert werden. Folgende Bedeutungen könnten die haben:
Daumen = Das war klasse, daran will ich weiter arbeiten.
Zeigefinger = Ich habe wichtige Infos erhalten
Mittelfinger = F*** you! Mir hat nicht gefallen...
Ringfinger = Die Atmosphäre war...
Kleiner Finger = Zu kurz gekommen ist mir...
Bewertung: Wesentliches Merkmal der Methode ist wohl, dass man sich auf einen bzw. zwei Aspekte beschränken muss.
Weiterentwicklung: Vielleicht könnte man das auch mit einer Protokollierung oder Runde kombinieren, bei der nach Handzeichen sortiert aufgeschrieben wird bzw. die Anmerkungen vorgetragen werden.

Schwimmbad-Spiel

Alle stellen sich ein Freibad vor, mit Becken, Sprungturm, Liegewiese, Bedemeisterhäuschen, Kiosk, Umkleidekabinen, Duschengang/Ausgang etc. Auf eine konkrete Situation hin, wird die Frage gestellt: „Wo stehst Du im Bezug zu diesem Konflikt/zur Gruppe?“ Antworten könnten sein: „Ich fühle mich wie der Bademeister und passe ständig auf, dass keineR absäuft“ oder „Ich befinde mich gerade auf dem Sprungturm und bin bereit, mich voll ins Geschehen zu stürzen“ oder „Ich bin zum Ausgang unterwegs, weil ich das Gefühl habe, Abstand zu brauchen“ oder oder oder... Sinn des ganzen ist durch das metaphorische Ausweichen auf einen neutralen Schauplatz der Reflexions- und Auswertungssituation die Spannung zu nehmen und mehr Aufmerksamkeit zu erzeugen für den Standpunkt und die Stimmung der anderen. Letztlich eignet sich natürlich auch eine andere Metapher, als das Schwimmbad. Leitfragen für eine Auswertung könnten sein: Wie ist die überwiegende Stimmung? Was hat die Situation verursacht? Was ist gut? Was stört? Lässt sich das ändern?

Grundsätzlich ist es für einen politischen Zusammenhang bzw. eine emanzipatorisch orientierte Person unverzichtbar, sich zu fragen, ob mit der eigenen Vorgehensweise gesetzte Ziele erreicht werden oder nicht. Ansonsten läuft man quasi blind durch die Gegend und wird auch dann noch an etwas festhalten, wenn es sich schon längst als wenig erfolgreich erwiesen hat – das gilt für Strategien der Öffentlichkeitsarbeit ebenso wie für die Formen der eigenen Zusammenarbeit, das eigene Gesprächsverhalten etc.

- Zwischenauswertungen: Sie können immer stattfinden und auch dazu dienen, ein laufendes Gruppentreffen zu bewerten und zu korrigieren. Die Zwischenauswertung soll demnach eher darauf orientiert sein, herauszubringen, wie es weiter gehen soll.
- Endauswertung: Hier geht es eher darum, Bilanz zu ziehen oder offene Fragen zu sammeln. Versäumnisse und Fehler sollten benannt werden und geklärt werden, ob und wie weiter gearbeitet werden soll, was zu tun ist und wer davon was übernimmt. Zu einer Endauswertung gehört auch, einen Ausblick zu wagen und nach Perspektiven zu suchen, also kurz-, mittel- und langfristige Ziele zu formulieren oder zu verändern.

Rot-grün-Kritik

Einzelnen schreibt ihr auf eine rote Karte oder nur ein entsprechendes Blatt eure Kritik („Stop! Was läuft für mich unangenehm?“) und auf eine grüne Karte, was okay war („Go! Das ist gut gelaufen.“). Möglicherweise kann man auch noch eine gelbe Karte aufnehmen für wichtige thematische Erkenntnisse („Das waren inhaltliche Aha-Erlebnisse für mich!“)

Macken-Dialog

Ihr bildet Zweiergruppen. Diese Gruppen haben die Aufgabe, einen Dialog zu führen. Alle Einzelnen bekommen jedoch noch eine weitere Aufgabe, nämlich die Umsetzung eines besonderen Gesprächsstücks. Der Tick (Gestik, Mimik..) soll als Rollenspiel in dem Gespräch sichtbar werden. Die Kommunikationsanweisungen könnten sein:

- Du schaust deinem Gegenüber immer bzw. nie in die Augen!
- Du redest unangemessen laut/leise!
- Du bist extrem unaufmerksam/aufmerksam!
- Du bist aufdringlich, suchst ständig Körperkontakt! (Vorsicht, hier werden persönliche Distanzgrenzen verletzt!)
- Du findest alles klasse/scheiße, was dein Gegenüber sagt!
- Du kommst immer wieder auf dein Thema zurück, egal was dein Gegenüber sagt!

Nach jeder Runde tauschen sich die beiden in der Zweiergruppe aus: Wie wirkte sich meine Anweisung auf mich aus? Was bewirkt sie bei meinem Gegenüber? Wie wirkt sie sich thematisch aus? Wie ist der Tick insgesamt zu bewerten?

Mit diesem Rollenspiel kann man die Selbstwahrnehmung schulen, die gespiegelte Fremdwahrnehmung des Gegenübers erkennen lernen sowohl hinsichtlich der verbalen, wie der nonverbalen Signale. Es hilft vielleicht auch, Worte zu finden, um derartiges benennen zu können.

Bewertung: An diesem Spiel sieht man besonders gut, dass sich solche Methoden oft nur Werkzeuge sind, die sich sowohl herrschaftskritisch, als auch zur Ausbildung eines dominanten Verhaltens verwenden lassen.

FreiRäume

Stiftung FreiRäume

Nur ein kleiner Teil alternativer Projekte scheitert am Konflikt mit dem Staat. Die meisten scheitern an sich selbst. Das hat zwar viel mit der Zurichtung der Menschen zu tun, durch die Mackerigkeit, Dominanzgier oder Unterwürfigkeit, der Hang zur Akzeptanz geltender Gesetze und Normen sowie die Ängste vor der Übermacht von Repression, sozialem Umfeld oder dem blanken Kampf ums materielle Überleben in jedes Projekt geschleppt wird. Allerdings fehlt meist auch ein kreativer Umgang und der entschiedene Wille zum Experiment des Unbekannten. Ein schwammiger „Wir machen alles anders und besser“ plus einem gemeinsamen Verein, wo „der Vorstand nur formal da ist“, reicht den meisten schon. Andere fangen schon schwach an und reden mit großen Worten über ihr autonomes Zentrum, was bei näherem Hinsehen eine städtische Einrichtung ist, wo nur der Jugendpfleger ein bisschen kumpeliger drauf ist. Und wo doch mal mehr Freiheit erkämpft werden kann, verregeln die BewohnerInnen oder NutzerInnen ihr Haus meist selbst: Schlüsselgewalt für die Räume, Passwörter an den Computern, säuberlich getrenntes Eigentum ... die Chefs haben gewechselt und tragen jetzt schwarz anstatt grün.

Der Republik quadratemeterweise die Wirkungsmöglichkeiten entziehen, ist eine Strategie politischer Widerständigkeit und der Organisation von mehr eigenen Handlungsmöglichkeiten gleichzeitig. Jede Ort braucht Freiräume — offene, unkontrollierte. Mit subversiven Ideen der Sicherung von Eigentumsliquidierung will die Stiftung Freiräume versuchen, Eigentumsrechte zu liquidieren: Kein Rechtsträger und keine natürliche Person soll durch das Eigentum über besondere Einflußmöglichkeiten verfügen. Das Eigentum ist zu neutralisieren. Dieses kann nicht eine Stiftung allein schaffen - solches wäre Augenwischerei, denn die Stiftung ist selbst eine handelnde Person mit konkreten Personen an der Spitze. Die Neutralisierung des Eigentums entsteht durch den Vertragsabschluß zwischen der Stiftung (entweder als Eigentümerin oder als Mitgesellschafterin in der Hauseigentümer-GmbH) und den NutzerInnen oder Personen/Gruppen im Projekt (z.B. ein Verein). Dort, im Autonomie- oder Gesellschaftsvertrag, wird das Projekt beschrieben, die konkrete Form der Entscheidungsstrukturen und der öffentliche Raum innerhalb des Projektes festgeschrieben. Der Vertrag ist einseitig unkündbar. Die Stiftung überträgt der in diesem Vertrag genannten Entscheidungsstruktur die Besitzrechte auf die NutzerInnen — damit ist ein offener Raum geschaffen und vormals Privates frei zugänglich.

Alle Ideen der Stiftung Freiräume sind offen, dürfen übernommen, diskutiert und verändert, weiterentwickelt und ausprobiert werden. Wir würden uns freuen, neben konkreten Kooperationen auch in diesem Sinne in einen Austausch mit ähnlichen Projekten, Stiftungen usw. treten zu können. Benutzt die Stiftung für die Idee offener Räume. Die Stiftung ist kein Selbstzweck, kein Label, sondern Plattform für die genannten Ziele.

Stiftung Freiräume: Ludwigstr. 11, 35447 Reiskirchen ++ Tel. 06401/90328-3, Fax -5 ++ joerg@projektwerkstatt.de
Kontakt Berlin: c/o Umsonstladen, Brunnenstr. 183, 10119 Berlin-Mitte ++ republikballast@gmx.de
Konto-Nr. 60046 bei der Raiffeisenbank Aulatal BLZ 532 617 00 ++ Spendenquittungen möglich!

www.stiftung-freiraeume.de.vu

Netzwerk FreiRäume

Die Idee soll Platz bieten für eine Vernetzung und die Organisation gegenseitiger Unterstützung zwischen politischen Frei-Räumen - Häuser, Zimmer, Wägen, Plätze, Camps, Veranstaltungen, Plattformen und vieles mehr.

Als prägendes Merkmal der Idee von Freiraum verstehen wir dabei die Idee des offenen Raumes, d.h. einem Bruch mit der die gesamte Gesellschaft prägenden Normalität einer "Nicht-Horizontalität". Die Menschen sind dort nicht gleichberechtigt und die Räume von Aktion und Interaktion durchzogen von Dominanzen, Verregelungen und Vorbehalten. Das Experiment des offenen Raumes verzichtet auf die Verregelung des Teilnehmens am offenen Raum und der Nutzung von Handlungsmöglichkeiten (Know-How, Infrastruktur usw.).

Aus dieser Orientierung, d.h. dem Verzicht auf Entscheidungsstrukturen, die die Nutzung der offenen Räume beschränken und konkrete Personen oder Gruppen ausgrenzen können als Kollektivakt, entstehen spezifische Fragen, Probleme usw. Diese zu erörtern, Lösungen und Ideen zu finden für das Experiment horizontaler Organisation und angestrebter Herrschaftsfreiheit, soll ein Gegenstand des Austausches über die Mailingliste und - hoffentlich — auch noch andere Formen der Vernetzung sein (gegenseitige Besuche, Unterstützung, Seminare, Treffen usw.). Ein weiterer Punkt soll die gegenseitige Hilfe sein. Manch ein Projekt hat von etwas sehr viel, ein anderes wenig. In einem Projekt fehlt handwerkliches oder anderes Know-How, woanders wohnt/agierte jemand, der es hat. In einem Projekt ist mal sehr viel Kraft nötig — vielleicht helfen welche aus einer anderen Stadt oder einem anderen Projekt???

Das und anderes könnte ein Netzwerk Freiräume bringen. Was tatsächlich passiert, ist Sache der Beteiligten.

Konkreter bisher ...

- Ständige Mailingliste
- Treffen zum Austausch und gegenseitiger Hilfe
- Projekte, z.B. offener Raum auf dem Sozialforum '05

Und, psssst:

Häuser, die Menschen erben, vererben oder auch einfach so nicht nur kommerziellen Zwecken zugänglich machen wollen — die hätte die Stiftung durchaus gern. Wer ein solches Haus sichern will, kann sie der Stiftung spenden. Das ist eine sog. „Zustiftung“, steuerlich absetzbar und ein guter Weg, der Republik quadratemeterweise die Zonen totaler Verwertungslogik zu entziehen.