

Mehr Beteiligung im Verein wagen! - Formen und Möglichkeiten

4. Vereinsforum Halle: Veranstaltung der Freiwilligen-Agentur Halle Saalkreis e.V. und der Volkshochschule Adolf Reichwein der Stadt Halle (Saale)

Im Schnupper-Workshop: Anregungen zum Fachaustausch

Mehr Beteiligung im Verein wagen! - Formen und Möglichkeiten

Der Begriff **Partizipation** (aus lat., Substantiv *pars*: *Teil* und Verb *capere*: *fangen, ergreifen, sich aneignen, nehmen* usw.) wird übersetzt mit *Beteiligung, Teilhabe, Teilnahme, Mitwirkung, Mitbestimmung, Einbeziehung* usw.¹

Partizipation bedeutet **Selbstbestimmung, wirksames Handeln sowie Zugehörigkeit und Kooperation**².

Der Begriff **Beteiligungsprozess** bezeichnet das **Zusammenwirken von EntscheidungsträgerInnen und Betroffenen bzw. Interessierten**, das von Informationsaustausch bis hin zur aktiven Mitgestaltung des gesellschaftlichen Zusammenlebens reichen kann. Im Zusammenhang mit Beteiligung ist "Prozess" nicht im rechtlichen Sinne, sondern als **eine Entwicklung, eine Abfolge von aufeinander aufbauenden Schritten** zu verstehen.³

Mit:

Bettina Lobenberg⁴



Beteiligung gestalten
Supervision · Coaching
transkulturelle Kommunikation

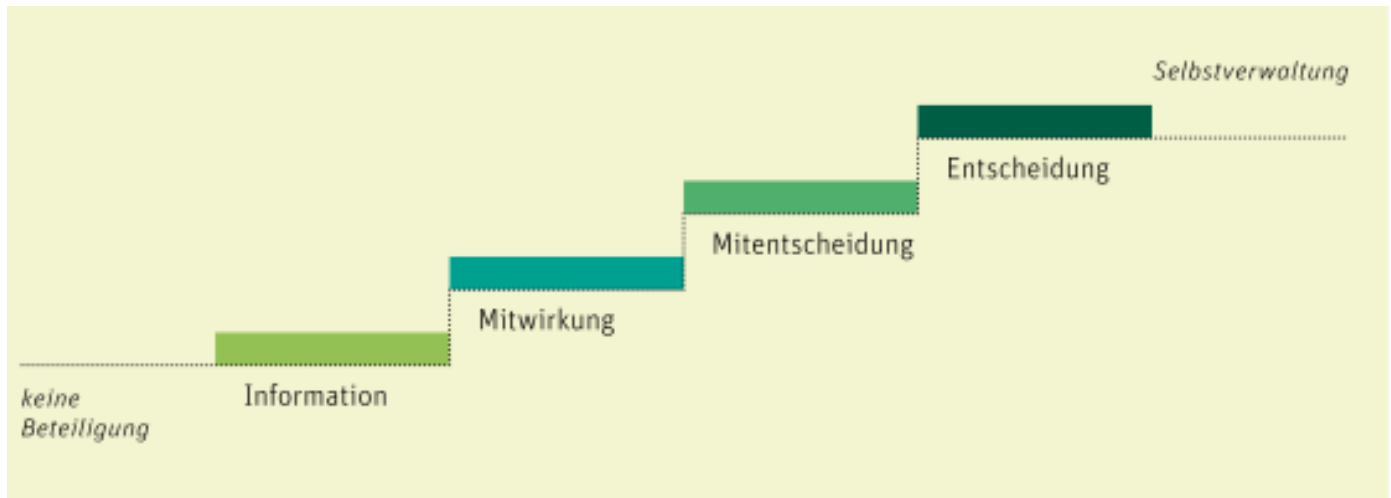
¹ <https://de.wikipedia.org/wiki/Latein> Zugriff: 15.01.2015

² De/Ge/De Deutsche Gesellschaft für Demokratiepädagogik e.V.

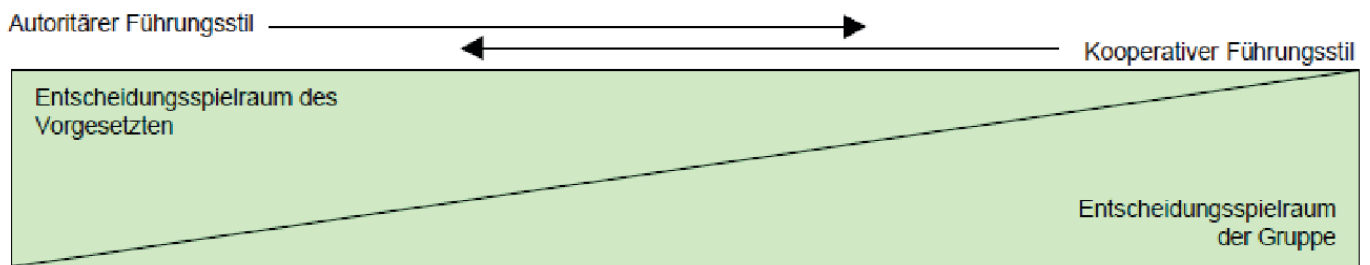
³ <http://www.partizipation.at/glossar.html#c310> . Zugriff: 15.01.2015

⁴ www.bettina-lobenberg.de; mail@bettina-lobenberg.de

Stufen der Beteiligung⁵⁶



Entscheidungsspielräume⁷ entstehen im Zusammenspiel zwischen (An-)Leitung und Gruppe



Führungsstile werden anhand des Kriteriums der Partizipation in Entscheidungssituationen unterschieden. Die beiden Pole eines Kontinuums sind die Führungsstile autoritär und demokratisch.

⁵ Aus: <http://www.netzwerk-gemeinsinn.net>

⁶ Erkläre mir und ich werde vergessen. Zeige mir und ich werde mich erinnern. Beteilige mich und ich werde verstehen. Y. Iljine

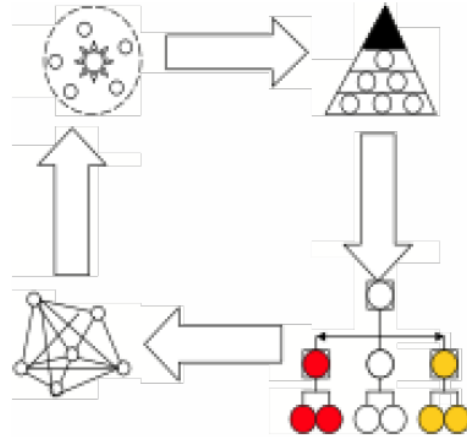
⁷ Dargestellt im Führungskontinuum ein von Tannenbaum und Schmidt entwickeltes Führungsmodell. 1959

Organisationsformen: Eine jede zu ihrer Zeit

Organisationsmuster – Organisationsparadigmen⁸

Kreis/Rat/Council -

Nomadisches Zeitalter



Hierarchie -
Agrarzeitalter

Netzwerke -

Informationszeitalter

Bürokratie -
Industriezeitalter

Kreis



Als Nomaden lebten wir in kleinen Gruppen. Der Kreis wurde die "Mutter" aller unserer Organisationsformen. Menschen begannen im Kreis zu sitzen, als sie das Feuer beherrschten, um das man herum sitzen konnte. Wir erzählten uns Geschichten, hielten Weisenräte ab und lösten auf diese Weise unsere Probleme.

Diese Form ist sehr hilfreich für Reflexion, Geschichten erzählen, zusammen sein, sowie das Bilden von Gemeinschaft (von Ursula als Erfahrungswert dazu genommen). Die gemeinsame Intention ist im Zentrum - in der Mitte des Kreises.

Hierarchie (Dreieck)



Als wir unser nomadisches Wandern beendeten und uns an einem festen Ort niederließen, entwickelten wir die Landwirtschaft. Unsere Gemeinschaften wuchsen, der Klerus (für Rituale) und die Krieger --- oder Soldatenklassen (zum Schutz) entstanden. Wir begannen Hierarchien zu entwickeln und uns in „Ebenen“ zu organisieren wo eine Person oder Gruppe von Personen Macht über andere hatte. Die Dreiecksform der Hierarchie ist sehr nützlich für Aktion, um Dinge zu erledigen. Der Organisationszweck wird jeweils von oben bestimmt.

Bürokratie (Viereck)



Einfache Hierarchien sind nicht für den Umgang mit einem hohen Grad an Komplexität ausgelegt. Das Industriezeitalter brachte Wandel und mehr Komplexität. Bürokratie wurde das vorherrschende Organisationsmodell, mit Spezialisierungen auf der horizontalen Ebenen mit jeweiligen vorangestellten Einheiten, die vertikal kontrollierten.

Zusammen konnten die Abteilungen eine viel höhere Komplexität bewältigen als eine alleine.

Bürokratie ist fantastisch für Stabilität, Aufrechterhaltung und Optimierung des Status Quo, und um komplexe Situationen bis zu einem gewissen Grad zu bewältigen. Mit zunehmender Komplexität und Geschwindigkeit ist die Bürokratie nicht wendig genug, um rasch zu reagieren. Bei Veränderungen bewegt sie sich langsam. Der Organisationszweck wird in der Bürokratie ebenfalls von oben vorgegeben.

⁸ Protokoll des Art of Hosting Trainings „Bregenzer Salon“ 29.02. – 02.03.2012

Netzwerke



Im Informations- und Kommunikationszeitalter entstand die Form, sich in Netzwerken zu organisieren (erstmalig in den 70er Jahren beschrieben). --- sozusagen als Antwort auf die Anforderung, sich schnell und flexibel zu organisieren oder sich zu reorganisieren.


Netzwerke sind Ansammlungen von Individuen, Kreisen (kleinen Gruppen) oder Dreiecken (Hierarchien) Knotenpunkte, die miteinander verbunden sind. Netzwerke können jede Art von Organisation verbinden. Netzwerke existieren auch innerhalb von Bürokratien.


Netzwerke entstehen typischerweise um einen gemeinsamen Sinn und Zweck herum und sind gut geeignet, Verbindungen zu schaffen, für Flexibilität und Innovation, und um Dinge rasch zu erledigen. Die Verbindung entsteht aus dem individuellen Sinn und Zweck in Harmonie mit dem kollektiven Sinn und Zweck. Die verschiedenen Knotenpunkte sind miteinander verbunden, weil ihre jeweiligen Zielsetzungen einander brauchen. Ist der Bedarf nicht mehr vorhanden, endet die Netzwerkverbindung meist.


Und! Das fünfte Paradigma des Organisierens



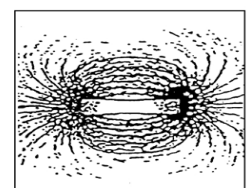
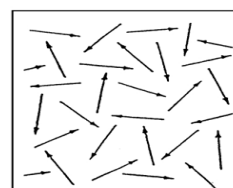
Das fünfte Organisationsmodell ist eine Kombination aus dem Kreis , um gemeinsame Klarheit

zu schaffen, dem Dreieck  oder Kernteam (Hierarchie) für Handlungen

und dem Rechteck  bzw. der Bürokratie für Verantwortlichkeit, Struktur und Stabilität.

Dazu kommt das Netzwerk  für den schnellen Austausch von Informationen und Inspirationen und das Verbinden der unterschiedlichen Organisationsformen miteinander.

Im Zentrum steht der gemeinsame Zweck / die Vision / das Anliegen.



Magnetwirkung von Zielen

aus: E. Herzhold, Erfolgreich durch strategisches Marketing, Düsseldorf 1989

Eine Stadtkonferenz im Format des „Welt Cafés“

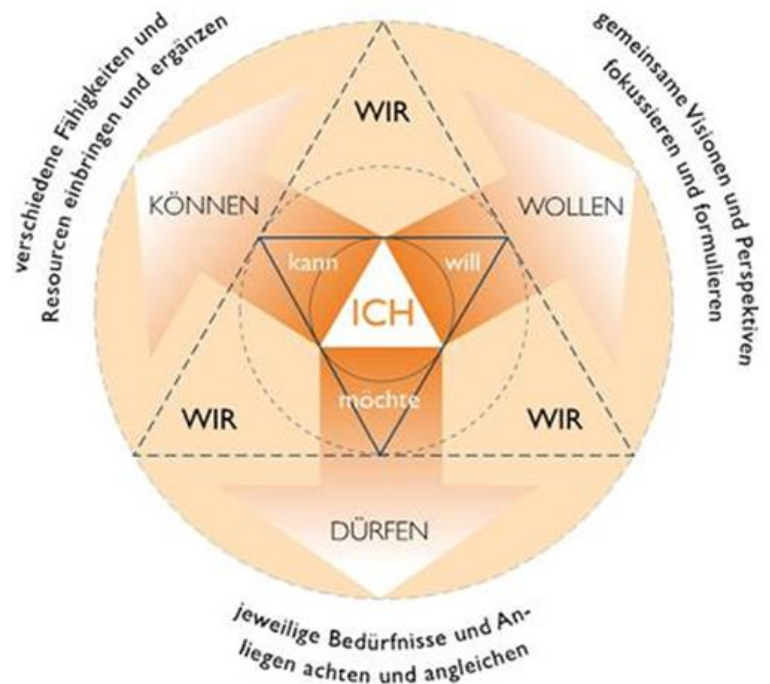
Zukunft von Vereinen braucht vereinte Kräfte⁹

Enorme Resonanz

Über einhundert Vereinsvorstände waren zur Stadtkonferenz gekommen und diskutierten über neue Wege der Unterstützung.....

Kooperation als Zukunftschance

„Gegenseitige Unterstützung und Erfahrungsaustausch sind Vereinsfragen der Zukunft. Damit sind auch von den Vereinsvorständen neue Fähigkeiten gefordert. Mit „Vereinsmeierei“ lassen sich heute keine neuen Mitstreiter mehr gewinnen“ ist sich Karen Leonhardt sicher, die als Initiatorin der Stadtkonferenz die Kooperation untereinander voranbringen möchte.



„Etiquette“ im Welt Café¹⁰



- Konzentrieren Sie sich auf das Wesentliche
- Bringen Sie eigene Gedanken ein
- Sagen Sie offen Ihre Meinung
- Hören Sie zu um zu verstehen
- Vernetzen Sie Ihre Ideen
- Gemeinsam tiefgreifende Erkenntnisse und Fragen aufspüren
- Zeichnen ^{kreuzen} „Tischfücher“ Schreiben Sie auf die so viel Sie wollen
- Viel Spaß!

⁹ Folgende Inhalte sind Zitate aus einer Pressemitteilung der Freiwilligen-Agentur Halle. 27.01.2012

¹⁰ <http://www.theworldcafecommunity.org>

Erfolgsfaktoren



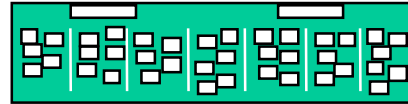
Faktoren mit positivem oder negativem Einfluss auf den Entscheid zur Durchführung eines Mitwirkungsverfahrens¹¹



- Die Moderation (Prozessbegleitung) ist dem Prinzip der Allparteilichkeit verpflichtet.
- Die Prozessbegleitung ist qualifiziert und unterscheidet zwischen Interessen und Personen bzw. trennt Person und Sache. Sie unterstützen die Beteiligten beim Erarbeiten von Lösungsmöglichkeiten, nehmen diesen jedoch keine Entscheidung ab.
- Die Prozessbegleitung sorgt für die notwendigen organisatorischen Aufgaben wie Recherchen, Protokollführung bzw. Dokumentatio sowie die notwendige Netzwerkarbeit selbst bzw. delegiert sie verantwortlich.

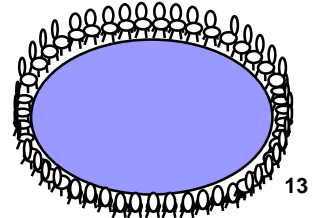
¹¹ Aus: Mitwirkungs- und Beteiligungsprozesse Checkliste. Stadtentwicklung Zürich. 2006
https://www.stadt-zuerich.ch/.../230_A5_checkliste_141106.pdf

Die Methode ist nicht das Ziel.....



Bei Beteiligungsprozessen kommen unterschiedliche **Methoden**¹² zum Einsatz. Sie sind keine Garantie für den Erfolg eines Beteiligungsprozesses, können aber einen wesentlichen Beitrag dazu leisten.

- Beteiligungsprozesse strukturiert und effizient durchzuführen,
- sie abwechslungsreich und interessant zu gestalten und
- abseits der gängigen Wege nach neuen Lösungen zu suchen.

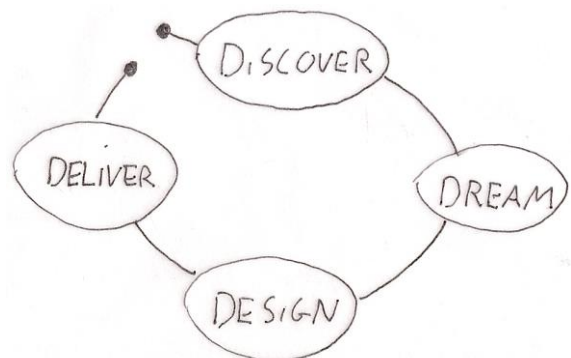


Es gibt eine Vielzahl von Methoden zur Beteiligung. Welche für einen konkreten Beteiligungsprozess sinnvoll ist, hängt unter anderem ab

- von der **TeilnehmerInnenzahl**,
- von der zur Verfügung stehenden **Zeit** und
- von der „**Beteiligungstiefe**“ – d.h. ob es sich um einen Informations-, Konsultations- oder Mitbestimmungsprozess handelt.

Auch die Kombination mehrerer Methoden oder die Anwendung einzelner Elemente einer Methode kann Sinn machen.

Die Auswahl der eingesetzten Methode(n) kann bereits Teil des Beteiligungsprozesses sein. Prozess Begleiterinnen unterstützen und beraten bei der Auswahl der passenden Methode für Ihren Beteiligungsprozess.



Prozessphasen im „Design Thinking“¹⁴



Wertschätzende Erkundung¹⁵

¹² <http://www.partizipation.at/methoden.html> . Zugriff am 12.01.2015

¹³ Quelle mir unbekannt: Graphik zu „Open Space“ Siehe: https://de.wikipedia.org/wiki/Open_Space

Graphik könnte aber auch den „Runden Tisch“ symbolisieren: www.breuninger-stiftung.de/index.php?id=34

¹⁴ hpi.de/school-of-design-thinking/design-thinking.html

¹⁵ Aus: http://www.fritzwalter.com/documents/AI_Mehr_von_dem_was_funktioniert.pdf