

Dokumentation „Encouraging Inclusion“ aka „Ecodharma Bildungsaustausch“ vom Transition Netzwerk e.V.

Kurs: Organizations revised vom 26.05. bis 02.06.2018

1 Inhalt

2	Kursziel	2
3	Facilitators	2
4	Teilnehmende.....	3
5	Agenda.....	3
6	Methodenbeschreibung & Ergebnisse	4
6.1	Check-In	4
6.2	Lernmodell.....	4
6.3	Intensives Kennenlernen – Fluss des Lebens	5
6.4	Body Practices	5
6.5	Theatre of the oppressed	6
6.6	Skulptur-Garten.....	6
6.7	Bilder „malen“ mit Personen.....	6
6.8	Action Learning (Kollegiale Beratung, Team Coaching)	6
6.9	Offene Fragen stellen	7
6.10	Eine Organisation gemeinsam kreativ designen	8
6.11	Erkenntnisse zu den einzelnen Tages-Themen	8

2 Kursziel

Fragestellung: Wie können wir unsere Organisationen besser auf Resilienz, Agilität und echte Wirkungen ausrichten? Der Kurs zielte darauf ab, einige der Schlüsselemente zu untersuchen, die die Effektivität und Belastbarkeit von Organisationen untermauern, darunter:

- Balance zwischen Autonomie und Kooperation
- Unterstützung von sowohl Innovation als auch Schutz von Bestehendem / Naturschutz
- Anerkennung von Vielfalt als auch Gemeinsamkeiten
- verwurzelt sein in einem Zweck und in Werten
- Auswahl der Strukturen und Systeme, die zu Kreativität und Effektivität führen
- sinnvolle Arbeit und Beziehungen ermöglichen, in welchen Individuen sich entwickeln & „gedeihen“ können
- der Beitrag zu einer gesunden Arbeitskultur und einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit

Es ging sowohl um Organisationen als auch um die Menschen in den Organisationen und um sich selbst. Achtsamkeit und bewusstes Wahrnehmen waren ebenso Kernelemente.

3 Facilitators

CHARLOTTE MILLAR

Ausbildungsleiterin des New Economy Organizers Network und Mitgründerin und Strategin des Finance Innovation Lab. Ihre Fachgebiete sind Strategie, Organisationsaufbau und Führung.

MARIA LLANOS

Mitgründerin und Trainerin des Eroles-Projekts

Maria arbeitete sieben Jahre lang für das Rote Kreuz in der Gemeindeentwicklung und stärkte die Zivilgesellschaft, Bildung und Ernährungssicherheit in Lateinamerika und Afrika. Aufbauend auf ihrem Studium der Sozialpsychologie und internationalen Zusammenarbeit entschied sie sich für den „Economics for Transition Master“ am Schumacher College, UK. Maria ist spezialisiert auf systemisches Denken und partizipative Methoden, die auf Organisationen angewendet werden. Sie leitet Trainings in Bezug auf Organisationskultur, Projektmanagement, strategische Planung, Führung und Fähigkeiten in einem komplexen, veränderlichen und unsicheren Kontext zu gestalten. Maria hat das Eroles-Projekt mitbegründet. Sie ist Co-Autor von Tools für kollaborative Arbeit für soziale Organisationen sowie eines Buches über "Aktivismus und Spiritualität" ("activism and spirituality").

RUTH CROSS

Mitgründerin und Trainerin des Eroles-Projekts

Expertin für Body Practices & Meditation; Achtsamkeitstraining; Anleitung für Aktivitäts- und Erlebnisorientierte Übungen (wie theatre of the oppressed)

4 Teilnehmende

Insgesamt 10 Teilnehmende aus England, (zwei davon ursprünglich aus USA & Canada), aus Belgien, aus Deutschland, aus Spanien;

Hintergründe:

- Beruflich bzw. neben-beruflich in Social Change Projekten tätig;
- Phase der (Neu-)Orientierung;

Organisationen: Transition Town Brixton, Transition Town Nürnberg, Act4change Belgium, Project Spain, living utopia;

5 Agenda

	Day 1	Day 2	Day 3	Day 4	Day 5	Day 6
	CONTEXT	STRATEGY	STRUCTURE	SOLO DAY & RE-ENGAGING WITH OUR PERSONAL PURPOSE	CULTURE	OPEN DAY
7:45-8:45	PRACTICING AWARENESS					
9am	BREAKFAST					
9:30-10:30	BASE GROUPS					
10:30-11	CHECK-IN & PRACTICALITIES					
11-2pm	* INTRODUCTION - COURSE - PEOPLE - CULTURE * LEARNING GOALS	* ORGANISATIONAL MODELS * GRAND STRATEGY MODEL	* EXPLORING DIFFERENT TYPES OF ORGANISATION STRUCTURES	* PREP FOR SOLO TIME	* SHARING OUR SOLO EXPERIENCE * SETTING UP HEALTHY CULTURE	* OPEN SPACE #1
2-4pm	LUNCH					
4-7pm	* CONTEXT - ORGANISATIONAL - WORLD * ACTION LEARN- ING GROUPS	* APPLICATION OF GRAND STRATEGY MODEL TO OWN ORG.	* EXPLORING POWER IN ORGANISATIONS	* MEETING THE WILD (FASTING)	* DEALING WITH CONFLICT * ACTION LEARN- ING GROUPS	* OPEN SPACE #2 * NEXT STEPS * EVALUATION
8pm	DINNER					
9pm	PICNIC ON THE MOUNTAIN		SILENCE		CELEBRAT- ION!!!	

6 Methodenbeschreibung & Ergebnisse

6.1 Check-In

Wichtiges Element, jeden Tag, sollte nie fehlen. Beispiele für Check-In-Fragen:

- What excites me in my life – this moment/this time? (im Rahmen der Vorstellungsrunde)
- How am I? And how are we? (an Tag 2, um auch einen Fokus auf die Gruppe zu legen)
- What is the rose, the thorn, the but (seed)? (um einen umfassenden Blick zu bekommen, auf positives, negatives, Entwicklungen)

6.2 Lernmodell

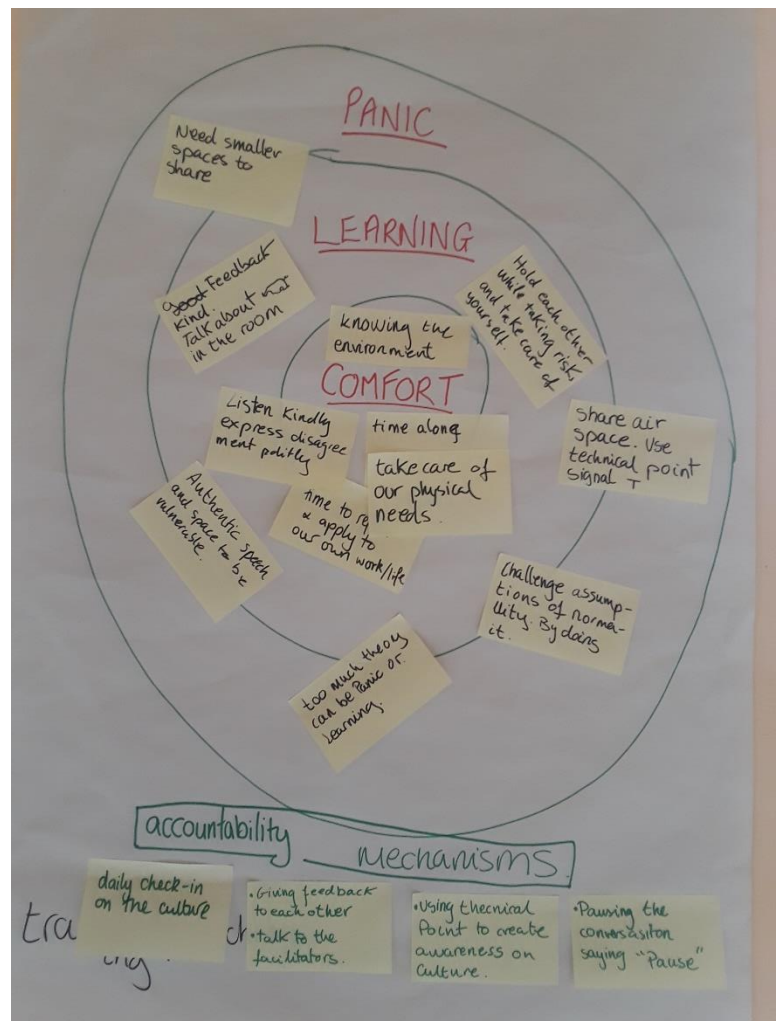
Komfort – Lern – Panik – Zone (in konzentrischen Kreisen)

Wo fühle ich mich wohl, wann komme ich in die Lern- und wann in die Panik-Zone?

Persönliche Situationen nennen, dann im Raum aufstellen; Lernmodell war auf den Boden gezeichnet)

Ergebnis: Was für mich Lern- oder sogar Komfort-Zone ist, bedeutet für andere Panik-Zone;

Wichtige Wahrnehmung, um sensibel zu sein und aufeinander zu achten;



6.3 Intensives Kennenlernen – Fluss des Lebens

Fragestellung: Was hat dazu geführt, dass ich heute hier bin? Was hat mich hierhergeführt?

Den Fluss des Lebens malen (ausreichend Zeit, ca. 35 Minuten) und in Kleingruppe (3-4) vorstellen;

Die Zuhörenden stellen Verständnisfragen und würdigen die Geschichte und danken für das Teilen;

Sehr intensive Vorstellung, hilfreich, um Kontext der Teilnehmenden zu verstehen;

Galerie:



6.4 Body Practices

Sehr wichtig, um innere Balance zu finden, um Techniken zu haben, wieder in Balance zu kommen, um sich zu stärken, um Achtsamkeit für sich selbst und für andere zu kultivieren.

Jeden Morgen (Nähere Beschreibung, siehe owncloud-Ablage):

1. Kurze Meditations-Sequenz (Atem, Liebe, Güte, Dankbarkeit), ca. 15 Minuten;
2. Body Dance: Auf eigene Körperweisheit hören, den inneren Impulsen folgen, ca. 15 Minuten
3. Village Dance: Interaktion, Dynamiken & Muster wahrnehmen, ca. 15 Minuten
4. Reflection & Writing, ca. 15 Minuten

6.5 Theatre of the oppressed

Sehr wirkungsvoll, um Erlebnisse zu verarbeiten und andere Ausgänge zu erfinden, um die Geschichte zu verbessern für die Zukunft.

Kurzanleitung:

- Situation, wo man sich unterdrückt fühlt
- Diese mit Schauspielern spielen
- Beim 2. Durchlauf: Zuschauer können „Pause“ drücken, dann fragen:
 - Wie fühlst Du dich in diesem Moment?
 - Selbst reingehen und anders weiterspielen
- Durchschnittlich 3-4 Spieldurchgänge, um einen besseren Ausgang zu bekommen
- Fragen des Facilitators: Ist es jetzt besser? Warum? Ist es realistisch?

6.6 Skulptur-Garten

Tolle, kurze Übung zur Aktivierung und um einen Begriff unterschiedlich darzustellen, zu beleuchten, zu diskutieren, zu klären; gut zum Einstieg in ein Thema geeignet

- Zwei Gruppen: Künstler, Skulpturen; dann Wechsel
- Aufgabenstellung: Etwas nachbilden, z.B. Was bedeutet für dich Macht?
- Gemeinsam durch den Skulpturen-Garten gehen und anschauen; Was sind Gemeinsamkeiten? Was sind Unterschiede?

6.7 Bilder „malen“ mit Personen

Ein Bild malen / darstellen, mit einem vorgegebenen Thema, oder einem Thema, das einem am Herzen liegt (positiv wie auch negativ) – somit besprechbar machen;

- Künstler darf sich die Personen aus der Gruppe aussuchen
- Künstler stellt die Personen ins Bild
- Künstler kann im zweiten Schritt jeder Person noch einen Satz / einen Laut geben;

6.8 Action Learning (Kollegiale Beratung, Team Coaching)

Prozessbeschreibung siehe owncloud-Ablage

Sehr gutes Tool, um sich bei einem schwierigen Fall beraten zu lassen; sehr strukturiertes Vorgehen, das Lösungswege hervorbringt. Man sollte sich gut an die Struktur halten;

Positives Feedback von allen Teilnehmenden;

6.9 Offene Fragen stellen

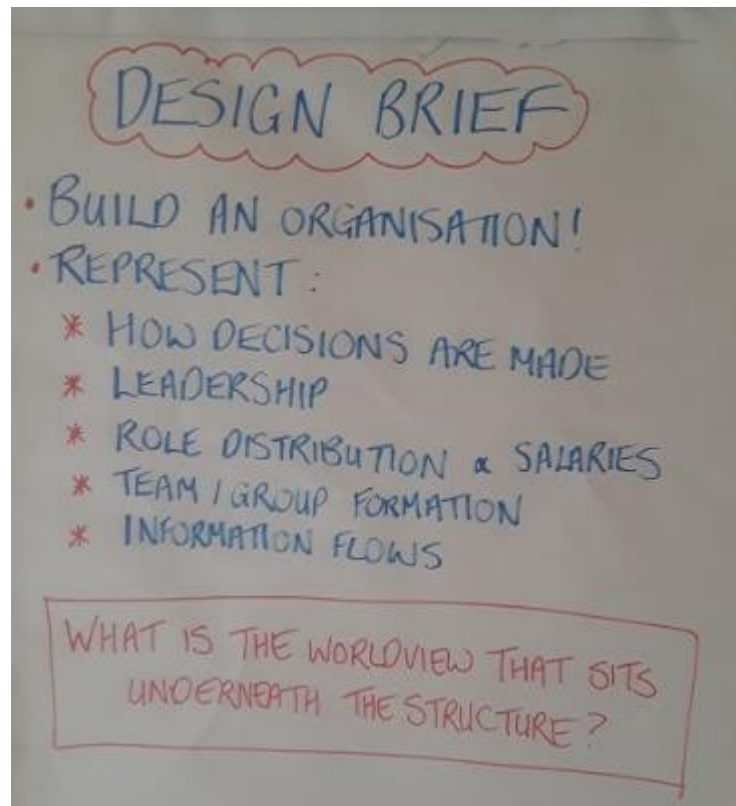
Sehr hilfreich in jeder Zuhör-, Beratungs- und Lösungsfindungs-Situation.

what result do you want?	what is your biggest difficulty or problem?	how do you feel about this situation?
what could you do differently?	why can't you do it?	what judgements are you making about this situation/other person?
what learning are you taking from this session?	what are you trying to achieve?	what can you do about it?
what would make the situation better?	how does the situation affect you?	how could you solve this problem?
what's the most extreme measure you could take?	what's the best possible outcome?	what's the worst thing that might happen?
what options are open to you now?	what could you start to do differently?	when will you start?
who could help?	how important is this to you?	what action are you going to take?

6.10 Eine Organisation gemeinsam kreativ designen

Eine Organisation gemeinsam designen, mit gesammelten Materialien, ohne im Design-Prozess zu sprechen

- Situation besprechen
- Dann ausschwärmen und Materialien sammeln
- Gemeinsam schweigend die Organisation designen mit den gesammelten Materialien
- Später darüber sprechen – was sehe ich, wie ging es mir?
- Dann Beraterteam hinzuziehen, Organisation kurz erklären; Beraterteam stellt Fragen: Was sehen sie? Was fehlt ihnen?

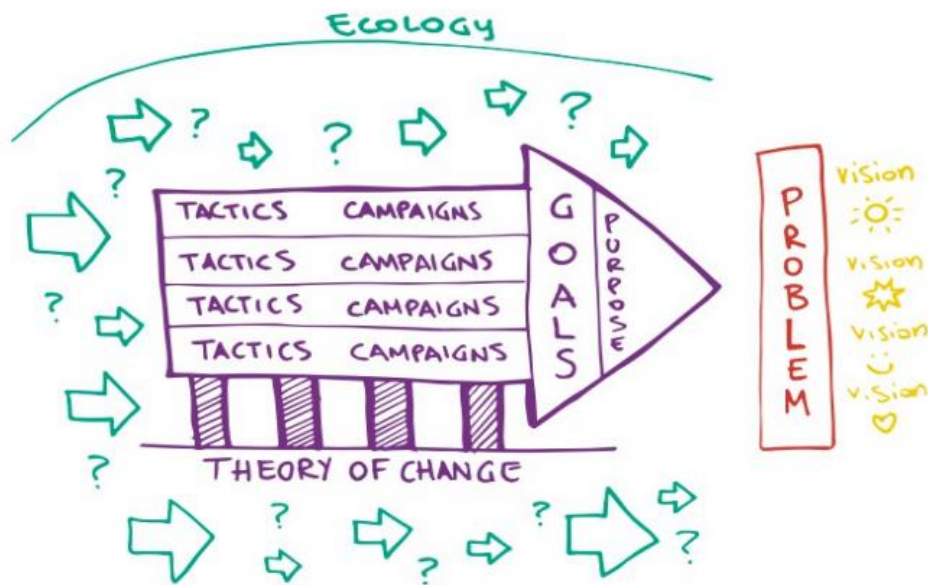


6.11 Erkenntnisse zu den einzelnen Tages-Themen

Context: Spirale, Schmetterling, alles hat Auswirkungen; keine linearen Beziehungen;

Strategy:

- Making the implicit explicit; Make everything explicit;
- Vision (= Pull-Faktor): Make it easy for people to join in – have a vision and a strategy
- Vision-Statement: Zielgruppe muss vertreten sein, um das Problem richtig zu verstehen!
- Strategie: Ein Modell, auf das man sich beziehen kann; auch um „nein“ zu sagen (das gehört nicht dazu)
- Metaphern nutzen – zum Beispiel aus der Architektur (Haus, Farm, Schule, ... die einzelnen Zimmer können Teil-Projekte sein)
- Wichtig, um Teil von etwas zu sein; zu wissen, was los ist; zu wissen, was das Ziel ist; zu wissen, wie ich beitragen kann;
- Ein „Big Picture“ ist wichtig – so könnte es funktionieren;



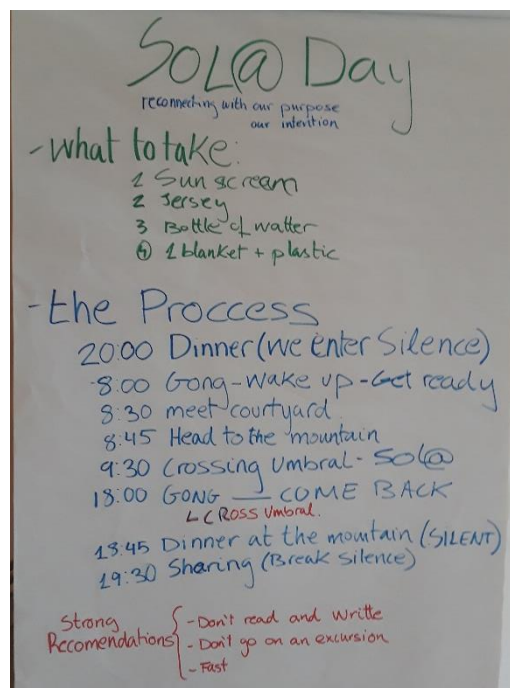
Structure:

Case Study la Bolina; dezentrale Strukturen; Arbeitskreise und Koordinations-Kreis; Wie kommt man rein? Wie werden Gehälter bezahlt? Geldflüsse; ...

Culture:

- Culture eats strategy for breakfast
- Explicitly define a culture: "This is, how things happen in here."
- Process, how we deal with conflicts
- Trainings on awareness, oppression, culture, ...
- Changing culture is a radical act!
- Appreciation circles (paying attention to the things that work!)
- Case Study La Bolina

Solo Day





Auf einem großen Plakat, das die Anfangsmethapher „Fluss“ wieder aufgreift, haben alle ihre Erinnerungen und Ergebnisse aufgeschrieben. Fotos,

Für weitere Infos & Unterstützung bei Organisationsprozessen gerne an mich wenden: kerstin@bluepingu.de

Projekt „Encouraging Inclusion“ aka „Ecodharma Bildungsaustausch“
vom Transition Netzwerk e.V.

