

EPALE

Deutschland



Kofinanziert von der
Europäischen Union



HANDBUCH

zur EPALÉ-Akademie

**„Kollektive Intelligenz - Gemeinsam statt
einsam durch turbulente Zeiten“**

In Kooperation mit

AGORA
european
green
deal



Das Handbuch zur EPALÉ-Akademie: „Kollektive Intelligenz: Gemeinsam statt einsam durch turbulente Zeiten“ von EPALÉ Deutschland und AGORA European Green Deal ist lizenziert unter einer [Creative Commons Namensnennung-Nicht kommerziell 4.0 International Lizenz](#).

Die verlinkten Projekt-/Webseiten, Ressourcen und Bilder stehen unter eigenen Lizenzen. Bitte vor dem Verwenden prüfen.

Impressum

Nationale Agentur Bildung für Europa
beim Bundesinstitut für Berufsbildung
(NA beim BIBB)
Nationale Koordinierungsstelle
EPALÉ Deutschland
Friedrich-Ebert-Allee 114-116
53113 Bonn

Fon: +49 (0)228 | 107 1938

www.na-bibb.de

<https://epale.ec.europa.eu/de>

Redaktion

EPALÉ Deutschland | Vanessa Santos
AGORA European Green Deal | Verena Ringler

Gestaltung

EPALÉ Deutschland

Stand: Januar 2024

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Über die EPALE Akademie	6
Verena Ringler: Die Kuratorin und Referentin der EPALE Akademie zur „Kollektiven Intelligenz“ – Herbst 2023	8
Jascha Rohr – Praktiker und Buchautor zur Kollektiven Intelligenz	10
Zusammenschau: Welche deutschsprachigen Akteure und Initiativen nutzen die „Kollektive Intelligenz“?	12
Methoden- und Praxisbeispiele	
▪ Das Politiklabor	14
▪ Theory U	17
▪ Pioneers of Change	20
▪ Liberating Structures	23
▪ Politics for Tomorrow	26
▪ Bürgerräte - Bürgerbeteiligung	29
▪ LOSLAND	32
▪ Mission Thinking	35
Präsentationsfolien Mission Thinking	38
Präsentationsfolien Collaboratio Helvetica	44
EPALE Akademie: Welche Sternstunden und dunkle Stunden der Kollektiven Intelligenz haben wir erlebt?	48
Fazit der Teilnehmenden	49
Impressionen der EPALE Akademie	50

Vorwort

Eine EPALE Akademie zum Thema „Kollektive Intelligenz – gemeinsam statt einsam durch turbulente Zeiten“

Ein Überblick über Vorreiter:innen und Vordenker:innen gemeinschaftlicher Vorhaben, Praxis und Prozesse im deutschsprachigen Raum.

- „Die Welt—aus den Fugen! Last Generation, Fake News, Krise der Demokratie und der regelbasierten Weltordnung!“, sagt jene Stimme in mir, die internationale Beziehungen studiert hat und die heute regelmäßig mit Akteuren aus diesem Feld—ob Diplomatie, ob Europa und Internationales—im Austausch steht.
- „Die Welt – eine Wundertüte! So viele Personen setzen sich täglich und professionell für das Gelingen unserer Zukunft ein!“ sagt die andere Stimme in mir, die als Gründungsdirektorin zweier Organisationen und als Projekt- und Prozessentwicklerin für Europa am laufenden Band vorwärtsorientierte Menschen, Vorhaben und Orte kennenlernt.

Dieser erlebte Kontrast stand am Beginn meiner Beschäftigung mit dem Konzept der „Kollektiven Intelligenz“—also der scheinbar banalen wie ermutigenden Beobachtung, dass in so gut wie allen Fragen des Zusammenlebens zwei oder mehr Personen gemeinsam tragfähigere Antworten entwickeln als allein. Der Grund: Im Austausch und der gemeinsamen Abwägung bringen sie nicht nur ihr explizites Wissen mit an den Tisch, also das, was in Büchern steht und uns allgemein verfügbar ist. Vielmehr tragen sie zusätzlich mit ihrem impliziten, also inneren, Wissen konstruktiv bei. Also mit all den Werten, Prägungen, Erfahrungen und Empfindungen, die jedes Individuum sowohl bewusst als auch unbewusst in sich trägt.

„Der vorliegende Überblick soll Akteure aus Institutionen in Politik und Verwaltung dazu ermutigen, auf die Bürger:innen zu vertrauen.“

Im vergangenen Jahrzehnt kamen etwa über das Carnegie Endowment in Brüssel und über Claudia Chwalicz – damals an der OECD in Paris – immer öfters Personen in analogen oder online Räumen zusammen, die meine Wahrnehmung der zwei Welten teilen. Und die sich ebenfalls für Kontakt, Brückenschläge, und das Zusammenspiel zwischen den Welten einsetzen. Darunter Stephen Boucher, der 2017 die Idee gebar, ein englischsprachiges Handbuch zur „Kollektiven Intelligenz“ zusammenzustellen. Sein Ansinnen: vorwärtsorientierte Praktiker:innen und Nutzer:innen der Kollektiven Intelligenz aus der ganzen Welt um Fallstudien zu bitten. Chiara Rosselli und ich trugen mit einer Beschreibung des Open European Dialogue bei—einem Format des Austauschs im geschützten Raum für Abgeordnete aus den nationalen Parlamenten der EU, das ich im Rahmen meiner mehrjährigen Tätigkeit bei der Stiftung Mercator ab 2013 entwickeln durfte.

2023 nun liegt das „Routledge Handbook on Collective Intelligence in Democracy and Governance“ in englischer Sprache vor.

Als mich das deutschsprachige EPALE Team kontaktierte und einlud, diese Erkenntnisse möglichst praxisnahe für die deutschsprachige Szene der Erwachsenenbildung, der Projekt- und Bildungsarbeit aufzubereiten, stellte sich das als außerordentlich freudvolle und im Grunde überfällige Aufgabe heraus: einerseits konnten wir im November 2023 an zwei langen Nachmittagen per Videokonferenz interaktiv und erkundend mit einem guten Dutzend Praktiker:innen in der EPALE Akademie zusammenkommen; andererseits haben sie in gemeinsamer Anstrengung den vorliegenden Praxis- und Methodenüberblick erarbeitet und stellen ihn nun Interessierten zur Verfügung.

2024 steht die nächste Europawahl an.

- Wie kann unser Weg zu einem guten Miteinander, zur Klimaneutralität und zum zukunftsweisenden Naturschutz tatsächlich beschritten werden?
- Warum sind wir trotz der vielen Strategien, Absichtserklärungen, Rahmen und Gesetze in eine große Vertrauenskrise gerutscht?
- Wie können wir gerade in Krisen- und Wendezeiten rascher alle in einen Raum bringen: die Transformateure, Wandelbewegten, Aktiven hier, die Entscheider:innen dort?

Dutzende erprobte Zugänge und verfeinerte Nutzungsarten der „Kollektiven Intelligenz“ stehen inzwischen allein im deutschen Sprachraum zur Verfügung, um tragfähige Antworten auf Schocks und Krisen zu erarbeiten. Diese Zugänge eignen sich allerdings auch hervorragend, um langfristige Strategien und breit getragene Prozesse aufzusetzen, sei es im Umgang mit dem fragilen gesellschaftlichen Zusammenhalt, mit lernender künstlicher Intelligenz, oder mit den Anforderungen der Klima- und Biodiversitätskrise.

Der vorliegende Überblick soll Akteure aus Institutionen in Politik und Verwaltung dazu ermutigen, auf die Bürger:innen zu vertrauen.

In der Szene der Kollektiven Intelligenz zeigt es sich jeden Tag von Bern bis Berlin und von Bozen bis Bregenz: Je größer und schwieriger die Fragestellung, desto eher führt ein großer Schritt zurück – etwa im Rahmen eines Prozesses mit den Bürger:innen—zu den ersehnten zwei Schritten nach vorne.

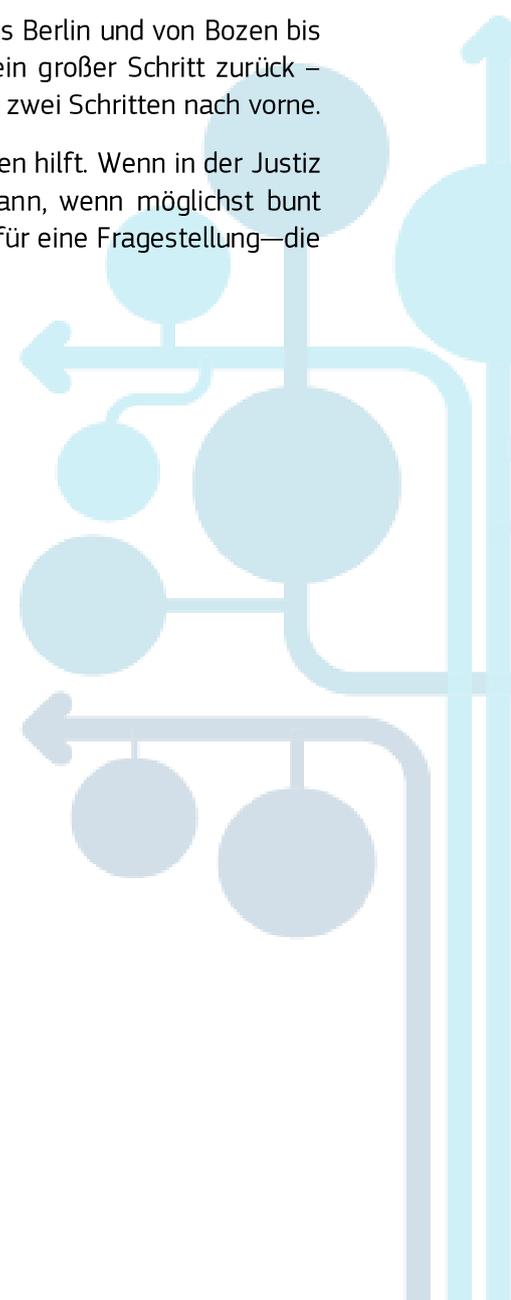
Die Kollektive Intelligenz ist ein Schatz, der am Weg durch turbulente Zeiten hilft. Wenn in der Justiz die „Unschuldsvermutung“ gilt, so ist es in der Gesellschaft – immer dann, wenn möglichst bunt gemischte Gruppen zusammenkommen und Verantwortung übernehmen für eine Fragestellung—die Gestaltungsvermutung.

Gutes Gelingen!

Verena Ringler

Gründungsdirektorin European Commons & AGORA European Green Deal

Referentin EPALE Akademie Q4/2023 zu Kollektiver Intelligenz



Über die EPALE Akademie

EPALE E-Plattform für Erwachsenen- und Weiterbildung in Europa

Herzlich willkommen zur Dokumentation und Zusammenfassung der Ergebnisse unserer erfolgreichen EPALE-Akademie „Kollektive Intelligenz: Gemeinsam statt einsam durch turbulente Zeiten“. Die Akademie fand vom 7. bis 21. November 2023 statt und wurde in Zusammenarbeit mit der renommierten Referentin Verena Ringler durchgeführt, bekannt als Europa-Gestalterin und Co-Autorin des kürzlich erschienenen „Routledge Handbook on Collective Intelligence in Democracy and Governance“.

EPALE-Fokusthema: Individualität vs. Kollektivität

Die Akademie war ein wichtiger Bestandteil des EPALE-Fokusthemas „Individualität vs. Kollektivität“ im vierten Quartal 2023. In unserer modernen Gesellschaft neigen viele dazu, zunächst an individuelle Bedürfnisse und Wünsche zu denken, wobei oft das Kollektivdenken vernachlässigt wird. War das immer so? Woher kommt diese Entwicklung, und was können wir dagegen tun? Wie können wir mehr Solidarität und Gemeinschaftsdenken fördern? Diese und ähnliche Fragen beschäftigten uns auf EPALE von Oktober bis Dezember 2023. Die Akademie bot eine Gelegenheit, diese Kontroversen gemeinsam zu erörtern und gleichzeitig mögliche Handlungsoptionen in der Erwachsenenbildung aufzuzeigen.

Lesen Sie mehr zum Thema Individualität vs. Kollektivität in unserem EPALE Ressourcen-Kit.



<https://epale.ec.europa.eu/de/blog/epale-deutschland-ressourcen-kits>

Schlüsselergebnisse der EPALE Akademie „Kollektive Intelligenz“

In diesem Handbuch finden Sie eine sorgfältige Zusammenstellung der Schlüsselergebnisse und lebhaften Diskussionen, die während der Akademie stattgefunden haben. Neben innovativen Lehrmethoden werden auch praktische Beispiele für Initiativen und Projekte präsentiert, die das kollektive Denken in der Erwachsenenbildung fördern. Die Teilnehmenden der Akademie hatten zudem die Gelegenheit, mit politischen Akteurinnen und Akteuren aus dem deutschsprachigen Raum in den Dialog zu treten. Die im Rahmen der Akademie geteilten Erkenntnisse spiegeln die Vielfalt und den Reichtum der europäischen Erwachsenenbildungslandschaft wider.

EPALE als lebendiges Netzwerk

EPALE ist mehr als nur eine Plattform; es ist ein lebendiges Netzwerk von Fachleuten aus der europäischen Erwachsenen- und Weiterbildung, das gemeinsam die Zukunft der Erwachsenenbildung vorantreibt. Wir laden Sie herzlich ein, diese Zusammenfassung zu durchstöbern, sich inspirieren zu lassen und aktiv am fortwährenden Dialog auf EPALE teilzunehmen. Dieses Handbuch dient nicht nur als Nachschlagewerk für diejenigen, die an unserer Akademie teilgenommen haben, sondern auch als Einladung an alle, die sich für die Gestaltung der Erwachsenenbildung in Europa interessieren. Werden Sie Teil unserer Online-Community unter [EPALE | Elektronische Plattform für Erwachsenenbildung in Europa](#).

Vielen Dank für Ihre Teilnahme und Ihren wertvollen Beitrag!

Ihr EPALE Deutschland Team

Kontakt:

EPALE | Elektronische Plattform für Erwachsenenbildung in Europa

Nationale Koordinierungsstelle EPALE Deutschland
Nationale Agentur Bildung für Europa
beim Bundesinstitut für Berufsbildung

epale@bibb.de



EPALE News zur Akademie

<https://epale.ec.europa.eu/de/content/epale-akademie-kollektive-intelligenz-gemeinsam-statt-einsam-durch-turbulente-zeiten>



EPALE Fokusthema

Individualität vs. Kollektivität

<https://epale.ec.europa.eu/de/content/themenfokus-individualitaet-vs-kollektivitaet>



EPALE Plattform

Jetzt registrieren!

<https://epale.ec.europa.eu/de>

Verena Ringler: Die Kuratorin und Referentin der EPALE Akademie zur „Kollektiven Intelligenz“ – Herbst 2023

Verena Ringler ist Gestalterin an der Schnittstelle von Institutionen und Gesellschaften in Europa und Gründungsdirektorin von European Commons (2005) und der gemeinnützigen AGORA European Green Deal (2021). Sie vermittelt zwischen Regionen und Hauptstädten, etwa zum EU Renaturierungsgesetz. Sie bringt sich im Strategierat des European Policy Centres in Brüssel und im Club of Venice ein und ist eine gefragte Impulsrednerin zu Europas Zukunft. Anfang 2024 ist Ringlers englischsprachiger TEDx Talk „Why we need a CIVIC CERN“ zur Notwendigkeit der Stärkung von Demokratie-Innovator:innen in der Klimawende über die Video-Plattform Youtube nachzusehen.

Email-Adressen:

office@verenaringler.com
verena.ringler@agora-egd.eu

Büro:

Info@agora-egd.eu
Mobilnummer (Österreich):
+43 676 48 49 024

Weitere Informationen zu unserer Referentin Verena Ringler finden Sie auf ihren Homepages www.agora-egd.eu und www.europeancommons.eu sowie auf LinkedIn.

Verena Ringler und ihr Team bringen sich in europäischen Forschungs- und Vernetzungsvorhaben ein, hier etwa bei der Eröffnung des Ersten Neuen Europäischen Bauhaus Festivals mit einem ungewöhnlichen Narrativ zum Thema „Bodenschutz“ auf einem Berggipfel in Tirol (2022).

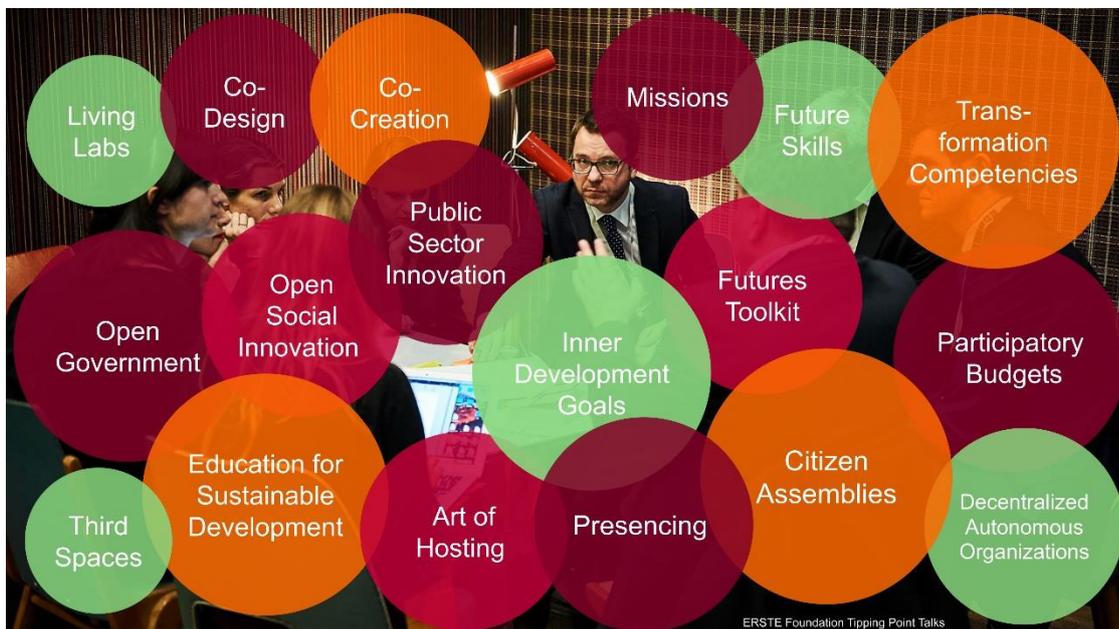


Verena Ringler vermittelt zwischen einzelnen Zielgruppen in Europa, wie etwa der Jugend und Regionen einerseits, und den Expert:innen- und Entscheider:innen in den Hauptstädten andererseits.

Photo: EPC



Gesichter der Demokratie-Innovation: In einem TEDx Talk im Dezember 2023 stellt Verena Ringler Vorreiter:innen vor. Einige von ihnen wirkten in der EPALE Akademie Q4/2023 mit.

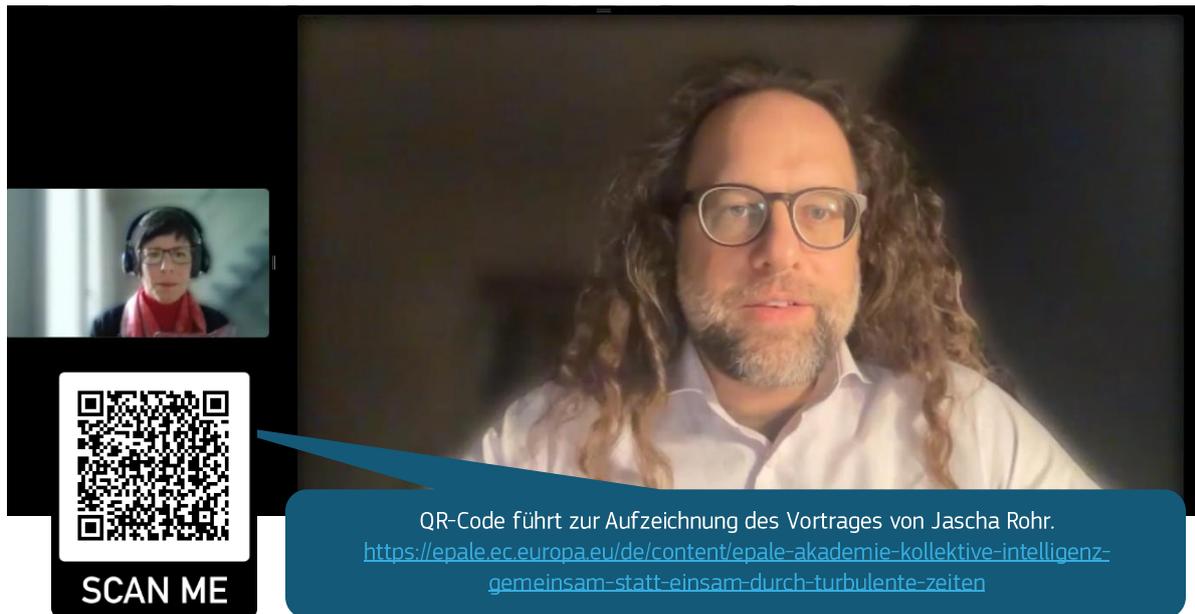


Konzepte und Methoden der kollektiven Intelligenz tragen zur Demokratie-Innovation bei. In ihrem TEDx Talk beschreibt Verena Ringler einige der aktuellen Zugänge und plädiert für eine ambitionierte Forschungs- und Praxisinitiative der Human- und Sozialwissenschaften. In Anknüpfung zum Teilchenbeschleuniger in der Schweiz nennt Ringler dies ein „CIVIC CERN“.

Bildnachweise: Ringler/Magdalena Theiss; EPC

Jascha Rohr – Praktiker und Buchautor zur Kollektiven Intelligenz (Gastvortrag)

In der EPALe Akademie war Jascha Rohr per Videoschle zu Gast. Er berichtete von seinen beiden Schwerpunkten im Herbst 2023: einerseits der intensiven ko-kreativen Prozessarbeit mit österreichischen Architekten, Investoren, Ministerialbeamten zur Frage, „Wie kann die Baubranche klimaneutral werden.“ Und andererseits den Wochenenden in Berlin, wo Jascha Rohr den vom Deutschen Bundestag eingesetzten Bürgerrat "Ernährung" anleitet.



Jascha Rohr betont, dass Kollektive Intelligenz nicht durch Gleichschaltung entstehe und auch nicht der Gegensatz von Individualität sei. Sondern dass Kollektive Intelligenz entstehe, „wenn es gelingt, die individuellen Potenziale eines jeden einzelnen zu leihen. Wir versuchen, Menschen in die Gestaltungsmacht bringen. Erst wenn wir das schaffen, sind wir in der Lage, Potenziale zu aktivieren.“ Divergenz hätte da ihren guten Platz.

In seinem Gastvortrag für EPALe betont Rohr die Wichtigkeit der Resonanz. Sie sei ein ganz starkes Motiv, um gemeinsam in einen Prozess zu kommen. Es geht darum, die Frage zu stellen, „Was ist eigentlich das Thema, was mich persönlich, uns als Organisation, als Abteilung dazu geführt hat, hier dabei zu sein? Wenn ich aus diesem Impuls arbeite, wenn ich versuche, die Beziehung so eng und dicht wie möglich zu knüpfen, dann kommen emergente Erkenntnisse zutage.“ Der Raum verdichte sich.

Rohr leitet seine Arbeit vielfach aus der Permakultur ab. Diese basiere ja auf der Prämisse, dass Vielfalt stabilere und resilientere Charakteristiken aufweise als Monokulturen. Es ginge allerdings niemals darum, „wahllos Elemente in ein ökologisches System kippen.“ Denn: Nicht die Vielfalt der Elemente zählt. Sondern die Vielfalt der sinnvollen Beziehungen ist entscheidend für ein stabiles Ökosystem. Die Kernfrage in Beteiligungs- bzw. Kokreationsprozessen sei laut Rohr, „Was sind sinnvolle Beziehungen zwischen menschlichen Akteuren?“

Der Philosoph und Soziologe entwirft und leitet seit vielen Jahren solche Prozesse der Partizipation und gemeinschaftlichen Lösungsfindung, ob im Dorfgasthaus oder unter der Kuppel des Berliner Reichstags. Seine Erfahrungen und die parallele erkenntnistheoretische Suche hat Jascha Rohr in seinem ersten Buch zusammengefasst: "Die große Kokreation" ist eine "Werkstatt für alle, die nicht mehr untergehen wollen".

Von Mehrwert und, ja, Zauber der Lösungsfindung in Gruppen überzeugt Rohr selbst jene Akteure, die Sitzkreise und Wände voller bunter Post-its nach wie vor skeptisch beäugen: "Wir versetzen Laien ein Stück weit in die Lage von Expertinnen" und "entwerfen miteinander Modelle, Quartiere oder Gesetze". Das funktioniert eben genau deshalb, weil jede Person neben ihrer beruflichen Funktion eine Fülle von persönlichen Ideen, Werten und Kompetenzen einbringt.

Rohr verankert sein Werkstattbuch solide in der zeitgenössischen Gesellschafts- und Ökologiephilosophie. Er schöpft aus den Werken der Historikerin Donna Haraway, der Biologin Rachel Carson und des Anthropologen David Graeber. Er verkörpert ko-kreative Verfahren nicht, sondern zerlegt sie kühl in ihre Einzelteile. Vor einem Wendepunkt lauert etwa oft ein scheinbarer Kollaps des Gruppenprozesses. Im Nachhinein stellt sich dieser so gut wie immer als notwendig heraus. So beschreibt Jascha Rohr in seinem Buch und gegenüber EPALE eine Szene aus einem Prozess zum Thema Bildung in Frankfurt: "Nach vier Tagen intensiver Arbeit begriffen wir, dass wir einen gravierenden Fehler gemacht hatten. [...] Das fiel nicht nur uns auf, sondern auch unseren Auftraggebern und dem Schulamt. Wir hatten in dieser Nacht eine furchtbare Krise." Tags darauf erfolgte dann die Kehrtwende ins Positive.



© Bild: Murmann Verlag

Jascha Rohr

Philosoph und Kokreator

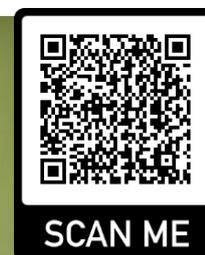
**Institut für Partizipatives Gestalten (IPG)
 Berlin/ Oldenburg**

Fon: +49 (0) 441 – 99 84 89 50
 info@partizipativ-gestalten.de

Zusammenschau: Welche deutschsprachigen Akteure und Initiativen nutzen die „Kollektive Intelligenz“?

Der vorliegende Überblick greift freilich nur einige Beispiele heraus; die Szene ist lebendig und entwickelt sich an vielen Orten und in vielen Organisationen in unserer Mitte in diesen Jahren rasant und vielfältig weiter.

PolitikLabor - Aufstellungsarbeit für die Zukunft	das-politiklabor.de
ProjectTogether - Transformation mit Großgruppen	projecttogether.org
StartnetEurope - regionale Allianzen für die Jugend	start-net.org
Mitmachregionen - regionale Infrastruktur für Engagierte	mitmach-region.org
LOSLAND - kommunale Bürgerbeteiligung	losland.org
Bertelsmann Stiftung - Programmarbeit für Partizipation und Klima	bertelsmann-stiftung.de
Politics for Tomorrow - Innovation im öffentlichen Sektor	politicsfortomorrow.eu
EUKI - grenzüberschreitende Klimaprojekte	euki.de
die "More in Common" Werkstätten für Begegnung und Zusammenhalt	moreincommon.de
Think Tank Lab an der DGAP - Denkfabriken und Kollektive Intelligenz	dgap.org
Pioneers of Change – das Netzwerk und der jährliche Online Summit	pioneersofchange.org



QR-Code führt zur Videoaufzeichnung von Hemma Rüggen.

<https://epale.ec.europa.eu/de/content/epale-akademie-kollektive-intelligenz-gemeinsam-statt-einsam-durch-turbulente-zeiten>

Hemma Rüggen vom Pioneers of Change Netzwerk und Summit berichtete als Gastreferentin in der EPALe Akademie von diesem deutschsprachigen Netzwerk für Wandelbewegte.

AGORA European Green Deal – Capacity Building für Europa	agora-egd.eu
European Commons – der unsichtbare Schatz von Zusammenarbeit	Europeancommons.eu
Mission Thinking – der neue strategische Rahmen für zielgerichtete Zusammenarbeit	Mariana Mazzucato (Buchautorin, Beraterin EU: Horizon Europe)
Liberating Structures - ein gut gefüllter Methodenkasten für Zusammenarbeit	Ortsgruppen, Community, Bücher
Patrizia Nanz - Koryphäe für Open Government und beteiligende Verwaltung	Patrizia Nanz (Präsidentin, European University Institute)
Theory U (Otto Scharmer) und Anwendungsbsp. Collaboratio Helvetica, Pioneers	Presencing Institute; Hemma Rüggen, Co

Bücher:

Boucher Stephen et. al, Routledge Handbook of Collective Intelligence for Democracy and Governance, Routledge 2023 (u.a. mit einem Beitrag der EPALE Referentin Verena Ringler)

1. Jeannette Gusko, Aufbrechen – Warum wir jetzt Menschen brauchen, die große Umbrüche bewältigt haben, Atrium Zündstoff 2023
2. Ulrich Grober, Die Sprache der Zuversicht – Inspirationen und Impulse für eine bessere Welt, Oekom 2022
3. Jascha Rohr, Die große Kokreation – eine Werkstatt für alle, die nicht mehr untergehen wollen, Murmann 2023
4. McCandless, Keith et. al, Mit Liberating Structures gemeinsam mehr erreichen (Übersetzung der Originalausgabe), Tredition 2023
5. Alexander, Jon et. al, Citizens: Why the Key to Fixing Everything is All of Us, Canbury Press 2022

Des Weiteren verweist die EPALE Referentin hin auf die Veröffentlichungen, Reden, Podcast Gespräche, Social Media Updates und Bücher von, inter alia: Patrizia Nanz, Hemma Rüggen, Verena Ringler, Claudia Chwalisz, Nora Wilhelm, Johanna Mair, Severin von Hünerbein, Otto Scharmer, Philipp Narval, Josef Lentsch, Chiara Rosselli, Philipp von der Wipfel, Stephen Boucher.



Name EPALE Teilnehmer:in, der/die ein Projekt | Programm | eine Organisation hier vorstellt:

Adrian Ganz - Das PolitikLabor

Name des Projektes, Programms oder Organisation

ThinkTankLab, eine Initiative der Deutschen Gesellschaft für Auswärtige Politik und des Mercator Institut für China-Studien, gefördert von Stiftung Mercator und Robert Bosch Stiftung

Berlin

 Ort des Sitzes

Deutschland & Europa

 Wirkungsbereich

2021 (Das ThinkTankLab)

 Seit wann circa

1) Schlüsselfigur, die man mit dem Projekt verbindet:

Claire Luzia Leifert und ihr Team



2) In drei Spiegelstrichen: Was | Wie | Wozu arbeitet das Projekt oder Programm?

W Unterstützung der ko-kreativen Weiterentwicklung der Think Tank-Landschaft in
A Deutschland und Europa
S

W Durch den Aufbau einer Community of Practice, ko-kreative Prozesse im Netzwerk -
I durch Schulung von Think Tank MitarbeiterInnen und durch die Verbreitung einer
E Toolbox für wirksame Politikberatung

W Um die Think Tank-Landschaft zu erneuern und ins 21. Jahrhundert zu bringen, in
O dem Vernetzung immer wichtiger wird als Einzelexpertisen
Z
U

3) Das Projekt und die „Superkraft“ der Kollektiven Intelligenz:



3a) Wie nutzt das Projekt die „Superkraft“ der Kollektiven Intelligenz?

Die Themen des Think Tank Labs werden in Fokusgruppen mit der Zielgruppe ermittelt. Die Formate sind stets so angelegt, dass das Wissen und die Ideen der Teilnehmenden im Zentrum steht und sich gegenseitig befruchtet. In der ThinkTank School und der Think Tank Toolbox werden viele Tools für ko-kreatives Arbeiten vermittelt, wie z.B. Skills zum Netzwerken, das Mapping von Akteurs-Netzwerken, kollegiale Beratung oder die Integration anderer Stimmen in politische Prozesse.

Die Methoden kommen u.a. aus dem Design Thinking, Art of Hosting, systemischen Organisationsentwicklung, Coaching, dabei ist stets das WIE wichtiger als das WAS



3b) Welches Fallbeispiel oder welcher Moment illustrieren das ganz besonders?

Fokusgruppengespräche mit Think Tanker:innen haben ergeben, dass das Thema Diversity derzeit vielen Organisationen unter den Nägeln brennt. Das Think Tank Lab hat dies zum Anlass genommen, eine „Community Challenge“ auszuloben: In einem einjährigen Prozess wurde eine organisationsübergreifende Arbeitsgruppe dabei begleitet den Status Quo zu analysieren, vielversprechende Interventionspunkte zu identifizieren und Handlungsempfehlungen zu entwickeln. Im Rahmen des 10. Deutschen Diversity-Tags wurden in einer Veranstaltung mit 12 Partnerorganisationen die entwickelten Handreichungen für mehr Diversität und Inklusion in Think Tanks vorgestellt und eine Debatte im Sektor angestoßen.



Die Jahreskonferenz wird durch die Teilnehmer gestaltet in einem ko-kreativen Prozess.

3c) Wie bewusst ist man sich im Projekt, Programm oder der Organisation der fünf Zutaten der Kollektiven Intelligenz?

(gemeinsame Beratung | Motivation | Information | Setting & Dramaturgie | Zusammenführung der Ergebnisse)

Alle Zutaten finden ihre Anwendung in den jeweiligen Prozessen. Nicht in dieser Reihenfolge und auch nicht mit diesen Überschriften, doch die Inhalte haben im Wirken des ThinkTankLabs einen hohen Stellenwert.

So ist z.B. das Zusammenführen von „tacit knowledge“ aus dem Netzwerk durch Surveys, Crowdsourcing-Aufrufen, Interviews, teilnehmende Beobachtung oder Fokusgruppen ein wesentlicher Bestandteil in den geführten Prozessen. Auch die innere Haltung während ko-kreativen Prozessen setzt sehr stark auf die Mitwirkung des Netzwerks, das kreative „Streiten“, intrinsische Motivation und Transparenz.



4) Wie zeigt, misst oder beweist man im Projekt den Einsatz der Kollektiven Intelligenz?

Innerhalb der ThinkTankSchool führen die Teilnehmenden zu Beginn und am Ende eine Selbstevaluation ihrer Kompetenzen (Wissen, praktische Fähigkeiten, Haltung) durch, um die Wirkung der Ausbildung zu messen.

Alle mindestens eintägige Veranstaltungen, inklusive der Think Tank School, werden durch die Teilnehmenden in Form von mündlichen „Take Aways“ und anonymen schriftlichen Feedback-Surveys evaluiert.

Nach zwei Jahren fand eine externe Evaluation des Projekts statt.



5) Welche Erfahrungen macht man im Projekt damit, Entscheidungsträger:innen und mögliche Geldgeber:innen vom Mehrwert der Kollektiven Intelligenz zu überzeugen?

Das ThinkTankLab ist ein Multiplikator, das eine Transformation eines ganzen Ökosystems anstrebt. Es bildet Changemaker aus und vernetzt diese, sodass sie innerhalb ihrer Think Tanks Veränderungen vorantreiben. Es ist nicht leicht, finanzielle Förderung für solche „Ökosystemleistungen“ zu erhalten.

Das ThinkTankLab kann durch die ko-kreativen Prozesse strukturelle Herausforderungen und Potentiale identifizieren und adressieren, die schwelen und akut sind, jedoch noch keine Strukturen der Expertise innerhalb der Think Tanks aufweisen oder bis dato von jeder Organisation einzeln bearbeitet werden.

Durch die Bündelung von Ressourcen und den Kapazitätsaufbau in den Think Tanks wird jeder Euro, der in die thematische Arbeit der Think Tanks investiert wird, doppelt wirksam.





Das Fazit von EPALE Teilnehmer Adrian Ganz:



Dies hat mich im Gespräch am meisten überrascht:

Dass ein traditioneller Think Tank sich der Erneuerung stellt, wenn einzelne AkteurInnen beharrlich und innovativ sind

Diese Einsicht aus meinem Gespräch möchte ich mit der EPALE Gemeinschaft teilen:

Ko-Kreativität hat auch in einem sehr kognitiv geprägten, wissenschaftlichen Umfeld einen Platz



Aus dem Projekt möchte ich folgendes in meiner eigenen Arbeit anwenden:

Den Mut, ein breites Methodenspektrum einzusetzen

So fasse ich das Projekt in einem Slogan oder Mantra in maximal fünf Wörtern zusammen:

Wissenschaftliche Politikberatung des 21. Jahrhunderts



Welche Kontaktdaten dieses Projektes | Programms | der Organisation darf ich hier weitergeben:

Claire Luzia Leifert, Gründerin des Think Tank Labs: luzia.leifert@gmail.com
Team: thinktanklab@dgap.org



Name EPALE Teilnehmer:in, der/die eine Methode | einen Methodenkoffer oder Ansatz hier vorstellt:

Cordula Kreidl

Name der Methode, des Methodenkoffers oder Ansatzes Theory U (Otto Scharmer)

MIT - Massachusetts Institute of Technology
C. Otto Scharmer: Theorie U - Von der Zukunft her führen (Autor des Buches)

 Ort der Ausarbeitung | Entstehung

Transformationsprozesse - Lernen und Führen in Zeiten des Umbruchs, wenn die Vergangenheitsbetrachtung wenig hilfreich ist.

 Anwendungsbereich der Methode

Otto Scharmer hat diese Forschungsfrage vor 20 Jahren gestellt. Das Ergebnis war die Methode und der Rahmen von Theory U und Presencing.

 seit wann circa gibt es diese Methode

1) Schlüsselfigur, die man mit dem Projekt verbindet:

Otto Scharmer, Ökonom aus Deutschland, seit vielen Jahren Senior Lecturer am MIT, Founding Chair of Presencing Institute, mit Standort auch in Berlin

Anwenderbeispiel Collaboratio Helvetica, Schweiz:
Nora Williams - Gründerin & Top 30 young swiss leader
Severin von Hünerbein - Catalyst uvm.



2) In drei Spiegelstrichen:

Was meint diese Methode?

Theory U ist eine bewusstseinsbasierte Methode zur Veränderung von Systemen. Theory U verbindet Systemdenken, Innovation und das Führen von Veränderungen

Wie erkennt man sie?

Theorie U lenkt unsere Aufmerksamkeit auf die unsichtbare Quellendimension des sozialen Feldes, auf die Qualität der Beziehungen, die wir zueinander, zum System und zu uns selbst haben.

Wozu wurde sie geschaffen bzw. wird sie propagiert?

Angesichts des sich beschleunigenden sozialen und ökologischen Zusammenbruchs baut die Theorie U unsere kollektiven Fähigkeiten zur Transformation auf und stimmt uns auf weitere regenerative Möglichkeiten ein, die erst noch geboren werden müssen.

3) Die Methode und die „Superkraft“ der Kollektiven Intelligenz:

3a) Wie nutzt diese Methode die „Superkraft“ der Kollektiven Intelligenz?

Theory U integriert diese Methoden und Richtungen, um Veränderungen zu bewirken:

- * Aktionsforschung und organisatorisches Lernen
- * Design Thinking
- * Achtsamkeit, Kognitionswissenschaft und Phänomenologie
- * Bewegungen der Zivilgesellschaft

Im Mittelpunkt von Theory U steht der Prozess des Miterlebens und Mitgestaltens neuer zukünftiger Möglichkeiten.





3b) Welches Fallbeispiel oder welcher Moment illustrieren das ganz besonders?

Zivilgesellschaftliche Bewegungen in der Tradition von Martin Luther King Jr., Nelson Mandela, Mahatma Gandhi und Millionen anderer, die in ihren lokalen Kontexten Veränderungen bewirken.



3c) Warum kann diese Methode | dieser Ansatz besonders gut helfen in der Transformation?

Um einen wirklichen Wandel in der Welt herbeizuführen, müssen wir den inneren Ort, von dem aus wir handeln, verändern - nicht nur als Individuen, sondern auch in unserem kollektiven Handeln, als Gruppen, als Organisationen und als größere Systeme.



4) Macht die Methode | der Ansatz den Einsatz der Kollektiven Intelligenz auf den ersten oder eher auf den zweiten Blick sichtbar?

Von allen Führungsfähigkeiten ist das Zuhören vielleicht die am meisten unterschätzte. Die Unfähigkeit, tief zuzuhören, ist die Ursache für viele Führungsfehler. Das Zuhören prägt die Qualität unserer Aufmerksamkeit und untermauert damit sowohl den beruflichen Erfolg als auch die Qualität unseres Privatlebens.

5) Gelingt es Ihrer Einschätzung nach, den Einsatz von Kollektiver Intelligenz dank DIESER Methode häufiger und breiter zu verankern?

Ja, vor allem in Bezug auf die Führung. Führung ist im Wesentlichen nicht das, was eine Person oder ein Individuum tut, das ist das größte Missverständnis. Das Wesen der Führung ist die Fähigkeit des Systems, an dem alle beteiligt sind, die Zukunft zu spüren und zu gestalten und mit dem in Berührung zu kommen, was entstehen will, und dann in dieses System einzutreten. Das ist es, worum es bei der Führung wirklich geht. Und deshalb ist Führung ein distributives Phänomen. Sie soll' uns alle einbeziehen, sie ist nichts, was wir an eine Person an der Spitze delegieren können.

Eine Methode zur Umsetzung bewusstseinsbasierter Veränderungen.
Ein neues Narrativ für den evolutionären gesellschaftlichen Wandel.





Das Fazit von EPALE Teilnehmerin Cordula Kreidl:



Dies hat mich in der Auseinandersetzung mit dieser Methode | diesem Ansatz am meisten überrascht:

"Presencing" und kommen lassen (unsere höchste zukünftige Möglichkeit, unser bestes zukünftiges Selbst). Sobald eine Gruppe diese subtile Schwelle überschreitet, bleibt nichts mehr, wie es war. Einzelne Mitglieder und die Gruppe als Ganzes beginnen, mit einem erhöhten Maß an Energie und einem Sinn für zukünftige Möglichkeiten zu arbeiten.

Diese Einsicht aus meiner Auseinandersetzung mit dieser Methode | diesem Ansatz möchte ich mit der EPALE Gemeinschaft teilen:

Siehe Punkte 4) und 5)

Im U Lab kann diese Methode weltweit in verschiedenen Online Sessions kostenfrei kennengelernt werden.

<https://theory-u.de/ulab-1-x-2023/>



Aus dem Methodenkoffer | dem Ansatz möchte ich folgendes in meiner eigenen Arbeit anwenden:

- * Begleitung von Transformationsprozessen mithilfe der Theory U
- * Die 4 Ebenen des Zuhörens
- * Somatische Übungen - etwa "Stuck Exercise"

Methoden für die eigene und kollektive innere Veränderungsarbeit nutzen. Schlüsselaspekte sind Präsenz, die Fähigkeit tiefgründig zuzuhören, eine grössere Perspektive einzunehmen, offen für andere Perspektiven zu bleiben und sich immer wieder aufs Unbekannte einlassen.

So fasse ich die Methode | den Ansatz in einem Slogan oder Mantra in maximal fünf Wörtern zusammen:

Von der Zukunft her führen



Welche Kontaktdaten in Verbindung mit dieser Methode darf ich hier weitergeben:

www.u-school.org
Mag. (FH) Cordula Kreidl, MA,
Tel. +43 664 51 22 604
cordula.kreidl@carus.or.at
www.carus.or.at



Name EPALE Teilnehmer:in, der/die ein Projekt | Programm | eine Organisation hier vorstellt:

Hemma Rüggen (Gastreferentin) & Verena Ringler

Name des Projektes, Programms oder Organisation

Pioneers of Change

Oberwöbling/
Niederösterreich

 Ort des Sitzes

gesamte DACH-Region

 Wirkungsbereich

2009

 Seit wann circa

1) Schlüsselfigur, die man mit dem Projekt verbindet:

Martin Kirchner / Sylvia Brenzel / Alfred Strigl (Gründer:innen)
Hemma Rüggen



2) In drei Spiegelstrichen: Was | Wie | Wozu arbeitet das Projekt oder Programm?

W jährlicher Online Summit "Pioneers of Change" als deutschsprachiges Großevent über
A einige Wochen hinweg.
S Kurse u. Trainings (3 Tage bis 1 Jahr) / Community-Events: online und on-site

W einladen, inspirieren, ermutigen - aus der eigenen „Normalitätstrance“ herauszutreten,
I dem eigenen Calling zu folgen und in der eigenen Einflusszone etwas für den
E tiefgreifenden Wandel innen und außen beizutragen.

W tiefgreifender System- und Bewusstseinswandel als Antwort auf die tiefgreifenden
O Krisen unserer Zeit.
Z
U

3) Das Projekt und die „Superkraft“ der Kollektiven Intelligenz:



3a) Wie nutzt das Projekt die „Superkraft“ der Kollektiven Intelligenz?

Theorie U als theoretische und methodische Basis.

Sicheren Rahmen für Menschen schaffen, damit sie ihren Geist, ihr Herz und ihren Willen für Neues öffnen (Curiosity, Compassion, Courage).

Menschen in ihrer Ganzheit mit Geist, Körper, Gefühlen - in ihrer Authentizität einladen - neue kollektive Erfahrungsorte schaffen, wo eine neue Kultur des Miteinanders erlebt und erfahren werden kann. Home Base für Wandel-Engagierte („Tankstelle“) - Ermutigung „ich bin nicht allein“.



3b) Welches Fallbeispiel oder welcher Moment illustrieren das ganz besonders?

Beim ersten Online Summit "Pioneers of Change" 2017 fragten sich viele der 11.000 Teilnehmer:innen: "Wo sind die anderen eigentlich physisch?" - und sie stellen spontan 50 regionale on-site Austauschtreffen auf die Beine, zusätzlich zum mehrwöchigen Online Summit.

Onlinekurs „Women Re.Member“ mit Hilfe des U-Prozesses (Otto Scharmer) entwickelt und auch als methodische Grundlage für den Kurs. Menschen aus den Kursgruppen unterstützen einander über Jahre selbstständig weiter. Mini-Communities im ganzen deutschsprachigen Raum.



3c) Wie bewusst ist man sich im Projekt, Programm oder der Organisation der fünf Zutaten der Kollektiven Intelligenz?

(gemeinsame Beratung | Motivation | Information | Setting & Dramaturgie | Zusammenführung der Ergebnisse)

Insofern sehr bewusst, als Pioneers of Change gegründet worden sind, um der "purpose-driven" Wandelbewegung einen Ort der Begegnung, des Austauschs und des Lernens zu ermöglichen.



4) Wie zeigt, misst oder beweist man im Projekt den Einsatz der Kollektiven Intelligenz?

Pioneers ist gewissermaßen eine Meta-Plattform: Man stärkt Multiplikator:innen, die dann wiederum in ihrem beruflichen oder schöpferischen Alltag diese Zugänge der Kollektiven Intelligenz bestärker / effektiver / wirksamer / vernetzter einsetzen können.

Pioneers of Change als sichtbares Capacity Building für die Pioniere der Kollektiven Intelligenz!



5) Welche Erfahrungen macht man im Projekt damit, Entscheidungsträger:innen und mögliche Geldgeber:innen vom Mehrwert der Kollektiven Intelligenz zu überzeugen?

Vielfach gibt es nach wie vor die Erfahrung von zwei Welten: den "Skeptikern" einerseits und den "Verstehern" der Wandelbewegung andererseits.

Es gilt daher, noch stärker auf die Alumni etwa von Presencing Institute und Pioneers of Change zuzugehen, die heute in Entscheider:innenpositionen etwa in Politik, Verwaltung, Stiftungen, Forschungsgesellschaften etc. tätig sind.





Selbst auszufüllen, im Nachgang des Gesprächs:



Dies hat mich im Gespräch am meisten überrascht:

Welches Spektrum von deutschsprachigen Koryphäen Pioneers of Change in den vergangenen Jahren zusammengebracht hat!

Diese Einsicht aus meinem Gespräch möchte ich mit der EPALÉ Gemeinschaft teilen:

Wer Formate / Prozesse der Kollektiven Intelligenz einsetzen möchte, sollte genauso viel Zeit, Energien, Ambition in die interne und externe Stakeholder Kommunikation investieren wie in den eigentlichen Prozess, und zwar entlang der gesamten Zeitleiste vom Ideenstadium bis zur Wirkungsmessung/Evaluation/Weiterführung/Verstetigung.



Aus dem Projekt möchte ich folgendes in meiner eigenen Arbeit anwenden:

Die Energie und schiere Freude an der Gemeinschaft von Wandelbewegten!

So fasse ich das Projekt in einem Slogan oder Mantra in maximal fünf Wörtern zusammen:

(Dare to) be the change you want to see in the world!



Welche Kontaktdaten dieses Projektes | Programms | der Organisation darf ich hier weitergeben:

Pioneers of Change, Hemma Rüggen, hemma.rueggen@pioneersofchange.org



Name EPALE Teilnehmer:in, der/die eine Methode | einen Methodenkoffer oder Ansatz hier vorstellt:

Annette Behrendt

Name der Methode, des Methodenkoffers oder Ansatzes

Liberating Structures

Mittelamerika

 Ort der Ausarbeitung | Entstehung

Überall, wo Menschen zusammenarbeiten und von traditionellen Top-Down bzw. unstrukturierten Ansätzen verabschieden möchten.

 Anwendungsbereich der Methode

„Die Methode verbreitet sich seit der Jahrestausendwende. Das Buch „The surprising Power of Liberating Structures“ (2014) ist neuerdings auch auf deutsch verfügbar, „Mit Liberating Structures gemeinsam mehr erreichen.“

 seit wann circa gibt es diese Methode

1) Schlüsselfigur, die man mit dem Projekt verbindet:

Keith McCandless & Henri Lipanowicz



2) In drei Spiegelstrichen:

Was meint diese Methode?

Liberating Structures ist ein Methodenkoffer und Ansatz der Zusammenarbeit u Miteinander in das Zentrum setzt. Sie bestehen aus 33 Mikrostrukturen, die einen direkten Austausch aller Beteiligten und eine sinnvolle und produktive Handlungsfolge beinhaltet.



Wie erkennt man sie?

Basisdemokratisch, involviert die Methode alle Betroffenen auf eine geschickte und wertschätzende Art und Weise. Bottom-Up Ansatz, der gleichzeitig so strukturiert ist, dass Lösungen und nächste Schritte mit gedacht werden.

Wozu wurde sie geschaffen bzw. wird sie propagiert?

Zur gemeinsamen Entwicklung und Innovation mit Inklusion aller Betroffenen. Mit und in der Menge entwickeln, um für diese valide und funktionierende Lösungen zu finden. Nutzbar überall da, wo es um Teamarbeit, komplexe Lösungen und Entwicklung geht.

3) Die Methode und die „Superkraft“ der Kollektiven Intelligenz:

3a) Wie nutzt diese Methode die „Superkraft“ der Kollektiven Intelligenz?

„Liberating Structures stellen Zugänge zur Verfügung, die das alltägliche Miteinander einfach, unmittelbar und positiv verändern.“ Durch ein anderes, aufmerksameres, respektvolleres und inklusiveres Miteinander sind auch Personen, die traditionellerweise nicht in Entscheidungen inkludiert werden und nicht gehört werden in den Prozess eingebunden.





3b) Welches Fallbeispiel oder welcher Moment illustrieren das ganz besonders?

Die generelle Verbreitung der unterschiedlichen Strukturen und die Anwendung weltweit. Viele der Strukturen basieren auf klassischen Kollaborations- und Supervisions-Prinzipien, wurden dann noch weiter verfeinert, um möglichst einfach und effektiv Resultate zu erwirken.



3c) Warum kann diese Methode | dieser Ansatz besonders gut helfen in der Transformation?

„Die Essenz liegt in den zehn Grundprinzipien der Liberating Structures. Sie finden über die Grenzen von Organisationen, Kulturen und Gruppen hinweg Anklang und Anwendung.“

1. Alle einbeziehen und fördern.
2. Tiefen Respekt für Menschen und lokale Lösungen üben
3. Vertrauen aufbauen
4. Aus Fehlern lernen (Nach vorne scheitern)
5. Selbsterkenntnis in einer Gruppe verwirklichen
6. Freiheit UND Verantwortung verstärken
7. Möglichkeiten unterstreichen und entwickeln: Glauben, bevor etwas Realität wird
8. Kreative Zerstörung nutzen, um Innovation zu ermöglichen
9. Ernsthaft-spielerisch Neugierde entwickeln
10. Nie ohne klares Ziel beginnen.



4) Macht die Methode | der Ansatz den Einsatz der Kollektiven Intelligenz auf den ersten oder eher auf den zweiten Blick sichtbar?

Liberating Structures haben sich in ihrer grundlegenden Ausprägung der Weisheit der Vielen verschrieben. „Es handelt sich um einen Methodenkoffer, der ganz bewusst und direkt die Kollektive Intelligenz und Zusammenarbeit unterstützt.“

5) Gelingt es Ihrer Einschätzung nach, den Einsatz von Kollektiver Intelligenz dank DIESER Methode häufiger und breiter zu verankern?

Ja. Ganz klar sind die LS rein dafür ausgelegt in einer gleichberechtigten Organisation/ Gruppe Elemente, Ideen und Konzepte auszuarbeiten. Genau dieses Einbinden einer jeden Person macht die Strukturen so wertvoll und wichtig – und kann dadurch viel neue Möglichkeiten entstehen lassen.





Das Fazit von EPALE Teilnehmerin Annette Behrendt:



Dies hat mich in der Auseinandersetzung mit dieser Methode | diesem Ansatz am meisten überrascht:

Der extrem breite Einsatz von LS von Nasa über Army, von Business Development zu Gesundheitswesen. Auf der einen Seite logisch – da der Ansatz Menschen zusammen bringt, und auch in all diesen verschiedenen Bereichen arbeiten und wirken Menschen. Gleichzeitig sind viele dieser Branchen und Bereiche sehr mit einem traditionell hierarchischen Denken verbunden. Daher hat es mich durchaus überrascht, wie breit dieser Ansatz auch in solchen Strukturen angewandt werden konnte.

Diese Einsicht aus meiner Auseinandersetzung mit dieser Methode | diesem Ansatz möchte ich mit der EPALE Gemeinschaft teilen:



	1-2-4-all	Impromptu Networking	W^3 (What, So What, Now What?)
Ziel:	Brainstorming & Ideensammeln. Perspektiven verstehen und Raum geben.	Sich gegenseitig kennenlernen. Erster Start in ein Thema. Vertrauen aufbauen.	Review eines Meetings, nächste Aktionsschritte bedenken. Gemeinsames Reflektieren
Dauer:	12 min (1 + 2 + 4 + 5)	15 Min (3*3/4 Min + Moderation)	45 Min
Anwendung:	Divers, kann in kleinen und sehr großen Gruppe genutzt werden.	Zu Beginn eines Treffens/ Workshops/Themas	Zu Beginn eines Treffens/Workshops Themas
Detaillierte Anleitung:	https://liberatingstructures.de/liberating-structures-menue/1-2-4-all/	https://liberatingstructures.de/liberating-structures-menue/impromptu-networking/	https://liberatingstructures.de/liberating-structures-menue/what-so-what-now-what/



Aus dem Methodenköffer | dem Ansatz möchte ich folgendes in meiner eigenen Arbeit anwenden:

Ich nutze 1-2-4-all und „impromptu networking“ jetzt schon sehr oft. Zusätzlich möchte noch mehr W^3, Conversation Café, und Troika Consulting nutzen.

So fasse ich die Methode | den Ansatz in einem Slogan oder Mantra in maximal fünf Wörtern zusammen:



Mit Augenhöhe und Respekt strukturiert zu neuen Lösungen.

Website DE: Innovation durch echte Zusammenarbeit.

Welche Kontaktdaten in Verbindung mit dieser Methode darf ich hier weitergeben:



- Englische Website: <https://www.liberatingstructures.com>
- Deutsche Website: <https://liberatingstructures.de>
- Englischsprachige LS Praxisgruppe: <https://www.meetup.com/de-DE/liberating-structures-go-online/>

Es gibt auch in vielen Städten lokale LS Usergroups. Praxisgruppen zu gewissen Themen oder auch lokal etabliert finden sich zum Beispiel über Meetup (<https://www.meetup.com/de-DE/home/>). So können die Methoden einmal praktisch kennengelernt werden.



Name EPALE Teilnehmer:in, der/die ein Projekt | Programm | eine Organisation hier vorstellt:

Christina Riegler

Name des Projektes, Programms oder Organisation

Politics for Tomorrow

Berlin

 Ort des Sitzes

Deutschland, international

 Wirkungsbereich

2015

 Seit wann circa

1) Schlüsselfigur, die man mit dem Projekt verbindet:

Caroline Paulick-Thiel



2) In drei Spiegelstrichen: Was | Wie | Wozu arbeitet das Projekt oder Programm?

W innovatives Governance Lab aus Berlin, das die öffentliche Verwaltung reformieren
A möchte
S

W mit radikaleren Ansätzen rund um den Learning-centered Management Approach,
I aber auch Wirkungsmessungen, Collaborative Foresight und Feedbackschleifen
E

W SmartCities/ SmartCountries, Regionalstrategien, Digitalen Strategien,
O Lernprogramme in Kommunen, Bund, Ländern
Z
U

3) Das Projekt und die „Superkraft“ der Kollektiven Intelligenz:



3a) Wie nutzt das Projekt die „Superkraft“ der Kollektiven Intelligenz?

als Weisheitsverständnis, in Feedback-Prozessen und als Erweiterung des Erkenntnisspektrums



3b) Welches Fallbeispiel oder welcher Moment illustrieren das ganz besonders?

Fallbeispiel: Digital Berlin, Jahrestagung der SmartCountry Convention im Oktober 2023, wo Politics for Tomorrow 5 Modellprojekte präsentierte und einen "Marktplatz" anwendete, um die Bedürfnisse der Städteprojekte zu veranschaulichen und Ideen daraus weiterzuentwickeln



3c) Wie bewusst ist man sich im Projekt, Programm oder der Organisation der fünf Zutaten der Kollektiven Intelligenz?

(gemeinsame Beratung | Motivation | Information | Setting & Dramaturgie | Zusammenführung der Ergebnisse)

Alle fünf Elemente kommen zum Einsatz, teilweise in abgeänderter Form oder mit anderen Namen

Motivation wird bei Politics for Tomorrow zum Purpose- und Erwartungsmanagement. Zusammenführung der Ergebnisse passiert in Crowd Analyses, "Denken-tun-denken-tun-...", 10x100 Tage Ansatz...



4) Wie zeigt, misst oder beweist man im Projekt den Einsatz der Kollektiven Intelligenz?

Retrospektiven auf die essentiellen Ergebnisse, Wirkungsmesungen in Feedbackschleifen in kleineren Teams...

Politics for Tomorrow verwendet dafür auch den 10x100 Tage Ansatz.



5) Welche Erfahrungen macht man im Projekt damit, Entscheidungsträger:innen und mögliche Geldgeber:innen vom Mehrwert der Kollektiven Intelligenz zu überzeugen?

Es wird kontextabhängig ein anderes Vokabular verwendet, um die Entscheidungsträger*innen individuell anzusprechen. Es werden immer ähnliche Lernenden-Strategien angewendet, deren größere Implikationen jedoch für die Geldgeber*innen zweitrangig sind und wofür daher unterschiedliche Beschreibungen verwendet werden können, da das Ziel, eine Veränderung zu bewirken, definiert ist. Außerdem sind Veränderungen in der Wahrnehmung der Kollektiven Intelligenz merkbar, da der Mehrwert des Konzepts im öffentlichen Sektor mehr erkannt wird. Größte Sorge ist immer, dass die neue Herangehensweise "nicht mehr Arbeit oder Aufwand" bedeuten sollte.





Das Fazit von EPALE Teilnehmerin Christina Riegler:



Dies hat mich im Gespräch am meisten überrascht:

wie fragil die Situation (Personalmangel, Pensionierungswelle, Budgetkürzungen, steigendes Arbeitspensum...) im öffentlichen System im Moment im gesamten deutschsprachigen Raum ist

Diese Einsicht aus meinem Gespräch möchte ich mit der EPALE Gemeinschaft teilen:

Evidenzbasierte Politik hat einen immer größer werdenden Stellenwert und Veränderungen im öffentlichen System sind spürbar.



Aus dem Projekt möchte ich folgendes in meiner eigenen Arbeit anwenden:

10x100 Tage Ansatz: kleinere Feedbackschleifen mit einem langfristig gesetzten Ziel

So fasse ich das Projekt in einem Slogan oder Mantra in maximal fünf Wörtern zusammen:

Demokratisieren wir Veränderungsprozesse!



Welche Kontaktdaten dieses Projektes | Programms | der Organisation darf ich hier weitergeben:

Caroline Paulick-Thiel, cpt@politicsfortomorrow.de oder
hello@politicsfortomorrow.de, +49 178 6565692



Name EPALE Teilnehmer:in, der/die eine Methode | einen Methodenkoffer oder Ansatz hier vorstellt:

HRM-Akademie Deutschland GmbH- Ralf Zimmerbeutel

Name der Methode, des Methodenkoffers oder Ansatzes

Bürgerräte - Bürgerbeteiligung

Brüggem Niederrhein

 Ort der Ausarbeitung | Entstehung

lokale Ebene mit konkreten Problemen der Bürger i.R. d. Transformation,

 Anwendungsbereich der Methode

Bürgerräte und Prozesse per Losverfahren sind im verg. Jahrzehnt (wieder) populär geworden. LOSLAND konkret ist in einem transatlantischen Demokratietgespräch 2020 entstanden."

 seit wann circa gibt es diese Methode

1) Schlüsselfigur, die man mit dem Projekt verbindet:

Charles Taylor, amerikanischer Sozial - Philosoph aus Kanada (Vergleichbar mit Habermas von der philosophischen Bedeutung der Person her) und seine Nichte Madlaine sowie Patrizia Nanz (Politikwissenschaftlerin und Philosophin)



2) In drei Spiegelstrichen:

Was meint diese Methode?

- Bürgerbeteiligung durch Selbstorganisation und durch Beteiligungsveranstaltungen von der Administration
- Erneuerung durch Überdenken des Wie?, d.h. eine Verbesserung der politischen bzw. administrativen Prozesse anstreben.
- Konsultationen in Form von gemeinsamer Beratung initiiert durch die Verwaltung

Wie erkennt man sie?

Transfer von Anfang an mitdenken (nicht erst am Ende) v.a. in den Bereichen Commitment/ Know How und Steuerungsgruppe und Berücksichtigung der Lebenswelten von Bürgern.

Wozu wurde sie geschaffen bzw. wird sie propagiert?

Für neue Mechanismen in der Politik und ihrer Prozesse, zur Revitalisierung der Demokratie gegen die Vertrauenskrise, zur Entwicklung zeitgemässer Mechanismen in der Politik, der Gesellschaft und der Verwaltung, zur besseren Bewältigung von Komplexität u.v. zur Bewältigung der Klimakrise und der Transformation.

3) Die Methode und die „Superkraft“ der Kollektiven Intelligenz:

3a) Wie nutzt diese Methode die „Superkraft“ der Kollektiven Intelligenz?

durch das Zusammenbringen vieler unterschiedlicher Denkweisen, Ansätze und Meinungen, durch Kreativität und Modernisierung, durch Ressourcen und Zeit nehmen für die Belange der Bürger

"Kreativität der Vielen", bzw. "Schwarmintelligenz" nutzen





3b) Welches Fallbeispiel oder welcher Moment illustrieren das ganz besonders?

Losland (Beispiel mit 10 Bürgerräten in ganz Deutschland zur Bearbeitung unterschiedlicher Kontexte), Bürgerräte auf Zeit als Abbild der Gesellschaft, die oft mutiger als die Politik agieren!

Beispiel: Diskussion des französischen Staatspräsidenten mit den sog. Gelbwesten mit punktualem Erkenntnisgewinn für die tatsächlichen Bedürfnisse der Bürger, denn Transformation wird vor Ort gemacht und nicht im fernen Paris oder Berlin!

siehe auch Buch "Reconstructing Democracy. Citizens are Building from the ground up" (Charles Tylor, Patrizia Nanz) mit vielen guten Beispielen aus Deutschland, den USA und Kanada



3c) Warum kann diese Methode | dieser Ansatz besonders gut helfen in der Transformation?

um Komplexität besser zu erfassen, um Prozesse zu verkürzen und von der "Müßigkeit" zu befreien" von den konkreten Probleme vor Ort ausgehend, da dort die Transformation stattfindet.

"Räume für Reflexion und Lernen schaffen", Beschleunigung von Transfer und Umsetzung als Ziel, wenn nach dem Prinzip der ständigen Verbesserung gestrebt wird!



4) Macht die Methode | der Ansatz den Einsatz der Kollektiven Intelligenz auf den ersten oder eher auf den zweiten Blick sichtbar?

Manchmal auf den ersten, manchmal auf zweiten Blick, weil das abhängig von den Adressaten bzw. den Empfängern ist. Sofern die Empfehlungen der Bürgerräte auch umgesetzt werden, ist die KI sichtbar und bekommt ein Gesicht; einen Ausdruck!

Auch wenn Gemeinwohlorientierung mit Haltung und guter Gesprächskultur gepflegt wird, ist KI sichtbarer, z.B. durch gute Moderation, durch Zuhören und Kommunikation..

5) Gelingt es Ihrer Einschätzung nach, den Einsatz von Kollektiver Intelligenz dank DIESER Methode häufiger und breiter zu verankern?

Ja durchaus, weil die Selbstwirksamkeit des Bürgers gestärkt wird! Das wiederum kann Auswirkungen und Hoffnung machen, das Politiker sich mit mehr Mut für die Probleme von vor Ort in den Parlamenten einsetzen. Wenn wir mehr Menschen beauftragen und Abteilungen schaffen, die sich fortwährend um Innovation kümmern, kann sich die KI auch breiter verankern.

Dafür braucht es aber mehr Ressourcen (Finanzierung, Räume/Infrastruktur, Personal).





Das Fazit von EPALE Teilnehmer Ralf Zimmerbeutel:



Dies hat mich in der Auseinandersetzung mit dieser Methode | diesem Ansatz am meisten überrascht:

„Der Rückgriff auf Hanna Arendt (Philosophin, Publizistin) und ihre „Vita Aktiva“ sowie „Das Politische“: Demokratie & Staatsform zusammen gedacht als aktivierendes Moment. Demokratie als Staatsform und Lebensform zusammen gedacht als aktivierendes Moment!
Bevorzugte Rätssystem und direkte Demokratie, Pluralität und gegen die totale Herrschaft;
weitere Stichpunkte: "Perspektive des anderen einzunehmen"- Pluralität und an politischen Vereinbarungen, Verträgen und Verfassungen sollten auf möglichst konkreten Ebenen gewillte und geeignete Personen beteiligt sein".

Diese Einsicht aus meiner Auseinandersetzung mit dieser Methode | diesem Ansatz möchte ich mit der EPALE Gemeinschaft teilen:



-Stärkung der Subjektförderung + Verwandlung des Bürgers (mehr Subjekt als Objekt) Aber auch den Mechanismus Bürgerbeteiligungv.a. in der kommunalen Politik als "Operation am offenen Herzen" verstehen und... Zitat Patrizia Nanz:...."in einer Abteilung für Verbrennermotoren ist die Idee für einen Elektromotor entstanden!"

-Es ist wohl mehr nötig die demokratischen Strukturen des Landes zu erklären, um zu verstehen, warum Politik teilweise so lange dauert!Das ist sozusagen eine Aufgabe der "politischen Bildung". Europa "vertiefen, nicht nur erweitern", "not only tit for tat", sondern eine gemeinsame Klima-Migrations-Wirtschafts oder Militärpolitik aller Mitgliedsstaaten.



Aus dem Methodenkoffer | dem Ansatz möchte ich folgendes in meiner eigenen Arbeit anwenden:

Vernetzung, Austausch, Diskussionen, Gespräche, Räume für das Lernen schaffen, Konsensfindung, Moderation, Zuhören

So fasse ich die Methode | den Ansatz in einem Slogan oder Mantra in maximal fünf Wörtern zusammen:



Slogan: "Wir können immer wieder neu anfangen!"



Welche Kontaktdaten in Verbindung mit dieser Methode darf ich hier weitergeben:

HRM-Akademie Deutschland, Leonhard-Jansen- Str. 17, 41379 Brüggen,
Tel: +49 / (0)2163- 5759210, Fax: +49 / (0)2163 - 5759213,
Email: info@hrm-akademie.de,
Internet:www.hrm-akademie.de

Prof. Dr. Patrizia Nanz, Präsidentin des European University Institutes (EUI), Florenz, Italien
Mehr Demokratie e.V., Haus der Demokratie, Greifswalder Straße 4
10405 Berlin, kontakt@losland.org



Name EPALE Teilnehmer:in, der/die ein Projekt | Programm | eine Organisation hier vorstellt:

Stefan Kreuzberger

Name des Projektes, Programms oder Organisation

LOSLAND

Berlin

 Ort des Sitzes

Deutschlandweit

 Wirkungsbereich

2021 bis 2023

 Seit wann circa

1) Schlüsselfigur, die man mit dem Projekt verbindet:

keine



2) In drei Spiegelstrichen: Was | Wie | Wozu arbeitet das Projekt oder Programm?

W Zehn ausgewählte kleine und große Kommunen in Ost und West, Nord und Süd
A stießen eine freie, ausgeloste Bürgerbeteiligung nach gleichen Spielregeln an.
S

W LOSLAND entwickelt mit den Kommunen passgenaue Beteiligungsprozesse,
I inspiriert von Bürgerräten, dem Losverfahren und anderen Formen der
E Bürgerbeteiligung, genannt "Zukunftsräte".

W "Gemeinsam für eine enkeltaugliche Zukunft": Die angestossenen Prozesse in den
O Kommunen ermöglichen es Bürgerinnen und Bürgern, ihre Perspektiven, ihre Ideen
Z und ihr Wissen über ihren Ort einzubringen.
U

3) Das Projekt und die „Superkraft“ der Kollektiven Intelligenz:



3a) Wie nutzt das Projekt die „Superkraft“ der Kollektiven Intelligenz?

Die Teilnehmenden von Bürgerräten werden aus dem Melderegister nach Proporz Alter, Geschlecht und Wohnort per Losverfahren ausgewählt. An mehrere hundert Bürgerinnen und Bürger wird eine Einladung zur Teilnahme verschickt. Gerade für Menschen, die bisher noch keine oder nur selten politische Teilhabe erfahren haben, ist dieser Moment einer, der vieles verändert. Im Anschluss an das Losverfahren führen manche Kommunen noch eine aufsuchende Ansprache durch. Sie sprechen mit den gelosten Bürgerinnen und Bürgern an der Haustür über Fragen, Zweifel und die Relevanz ihrer Stimme.



3b) Welches Fallbeispiel oder welcher Moment illustrieren das ganz besonders?

"Es gibt andere Arten miteinander zu reden, die in normaler Ratsarbeit kaum stattfinden", sagt Thomas Dominikowski (59), grüner Stadtrat in der LOSLAND Kommune Gütersloh und von Anfang an Bürgerratsfan. "Ich finde es bemerkenswert, dass die Diskussion innerhalb der Steuerungsgruppe sehr konstruktiv und dialogorientiert war anders als ich es aus anderen Ausschüssen kenne. Auch vorher skeptische Fraktionen haben sich offen zur Unterstützung bekannt und ihren Positionswechsel offen gemacht."



3c) Wie bewusst ist man sich im Projekt, Programm oder der Organisation der fünf Zutaten der Kollektiven Intelligenz?

(gemeinsame Beratung | Motivation | Information | Setting & Dramaturgie | Zusammenführung der Ergebnisse)

Der LOSLAND Prozess umfasst die Planungsphase, den Zukunftsrat, das Zukunftsforum und den Transfer. In vielen Kommunen wurden die Phasen um weitere Veranstaltungen oder Prozessschritte ergänzt, wie zum Beispiel um einen Dorfspaziergang, Online-Beteiligung, einen Stadtrat-Workshop und einiges mehr. Erfolgsrezept war aber nicht ein Standardmodell, sondern die offene Herangehensweise an jede Kommune sowie die Anknüpfung an das lokale Wissen.



4) Wie zeigt, misst oder beweist man im Projekt den Einsatz der Kollektiven Intelligenz?

Es ist wichtig alle mitzunehmen und niemanden auszuschließen - egal, welche politische Einstellung jemand hat, egal welchen Hintergrund, welchen Bildungsabschluss, welches Geschlecht, oder welche körperliche Verfassung. Jede Stimme ist es wert gehört zu werden. Jeder Mensch kann eine andere Perspektive einbringen und einen wertvollen Beitrag leisten. Die Grundbedingung für die Verständigung in der Gruppe ist aktives Zuhören.



5) Welche Erfahrungen macht man im Projekt damit, Entscheidungsträger:innen und mögliche Geldgeber:innen vom Mehrwert der Kollektiven Intelligenz zu überzeugen?

Die in den LOSLAND Kommunen gemachten Erfahrungen und Erkenntnisse fügen sich zu einem politischen Mosaik: einer Landkarte der demokratischen Selbstwirksamkeit. In den zehn Kommunen und bei allen Beteiligten birgt sich ein Wissens- und Erfahrungsschatz vom gemeinsamen Losgehen, Organisieren und Lernen.

In Lindau bspw. hat sich der Stadtrat für zwei gesonderte Workshops Zeit genommen: Zu Prozessbeginn sowie nach Stattfinden des Zukunftsrats beschäftigten sich die Stadtratsmitglieder mit der Bedeutung von Fragestellung und Ergebnissen für die Stadtpolitik. Nach dem Zukunftsforum blickten sie gemeinsam mit Losbürgerinnen und -bürgern auf deren Empfehlungen und entwickelten eine Beschlussvorlage für die Stadtratssitzung.

Credo: „Engagement geht nur, wenn Bürgerinnen und Bürger ein Erfolgserlebnis haben“





Das Fazit von EPALE Teilnehmer Stefan Kreuzberger:



Dies hat mich im Gespräch am meisten überrascht:

Dass der Modellprozess relativ schnell abgeschlossen war und es meistens nur eine Sitzung des Zukunftsrates gab. Es sollten aber bewusst keine neuen Strukturen verfestigt werden.

Diese Einsicht aus meinem Gespräch möchte ich mit der EPALE Gemeinschaft teilen:

Die multiplen Krisen, vor denen wir stehen, sind so komplex, dass einzelne Menschen sie nicht mehr alleine überschauen und lösen können. Deswegen brauchen wir mehr Kooperation und mehr kollektive Intelligenz. Denn eine Gruppe kann klüger sein als der klügste Einzelne.



Aus dem Projekt möchte ich folgendes in meiner eigenen Arbeit anwenden:

Bewusste Offenheit, Toleranz und aktives Zuhören.

So fasse ich das Projekt in einem Slogan oder Mantra in maximal fünf Wörtern zusammen:

Veränderung braucht Visionen.



Welche Kontaktdaten dieses Projektes | Programms | der Organisation darf ich hier weitergeben:

Mehr Demokratie e.V.
Haus der Demokratie, Greifswalder Straße 4, 10405 Berlin
kontakt@losland.org



Name EPALE Teilnehmer:in, der/die eine Methode | einen Methodenkoffer oder Ansatz hier vorstellt:

Cordula Kreidl

Name der Methode, des Methodenkoffers oder Ansatzes

Mission Thinking - Der neue Rahmen für zielgerichtete Zusammenarbeit

Entwickelt in UK und Dänemark, Anwendung in den Institutionen der EU

 Ort der Ausarbeitung | Entstehung

Förderung von Innovation und nachhaltigem Wachstum - im Designbereich und auf EU-Ebene

 Anwendungsbereich der Methode

Seit ca. 10 Jahren

 seit wann circa gibt es diese Methode

1) Schlüsselfigur, die man mit dem Projekt verbindet:

Christian Bason CEO, Ph.D., Danish Design Center

Mariana Mazzucato (Buchautorin: Mission - Auf dem Weg zu einer neuen Wirtschaft)



2) In drei Spiegelstrichen:

Was meint diese Methode?

Probleme systemisch einbetten, Erkundung mehrerer Zukünfte, gemeinsam eine Richtung entwickeln, Steuerung eines Portfolios von Interventionen

Wie erkennt man sie?

Missionsorientierte Innovation, Entwicklung beginnt in der Zukunft, Portfolio-Fokus, Kooperative Finanzierung, Top-down UND Bottom-up, Governance als Investition, Missionsmanagement, "Dritter Orte"

Wozu wurde sie geschaffen bzw. wird sie propagiert?

Unser Denken erweitern und unser Handeln glasklar ausrichten, um die drängendsten Probleme der Welt zu lösen.

3) Die Methode und die „Superkraft“ der Kollektiven Intelligenz:

3a) Wie nutzt diese Methode die „Superkraft“ der Kollektiven Intelligenz?

Wir sollten uns alle daran erinnern, dass wir von Natur aus, als menschliche Wesen, potenziell kreativ sind.

Innovation ist nicht an das Silicon Valley gebunden. Sie kann überall stattfinden.

Gemeinsames Lernen ist sehr wichtig. Wichtig ist Erfahrungen auszutauschen. Wir können voneinander lernen, uns gegenseitig helfen und uns gegenseitig stärken.





3b) Welches Fallbeispiel oder welcher Moment illustrieren das ganz besonders?

"Wir haben es geschafft, auf den Mond zu fliegen. Wir können es wieder tun, um unsere Probleme zu lösen und das Leben von allen Menschen zu verbessern." Appell von Mariana Mazzucato, Buchautorin, universitätsprofessorin und Beraterin der EU ("Horizon Europe Mission").

Projektbeispiel von Christian Bason Projekt Vorby (eine virtuelle Stadt zur psychischen Gesundheit). Sie drehten Filme mit Schauspielern über das Alltagsleben in Vorby. Sie wollten einen Kontext schaffen, wie junge Menschen wieder aufblühen können.



3c) Warum kann diese Methode | dieser Ansatz besonders gut helfen in der Transformation?

Gleichzeitig Top-down UND Bottom-up:

TOP: Weichenstellung für den gewünschte Veränderung, Verbindung mit der Politik, Mobilisierung von Ressourcen, Aufbau von Legitimität

DOWN: Erdung mit Menschen, Organisationen und Gemeinschaften, Erleichterung für alle Akteure im Ökosystem, Aufbau von Kapazitäten, Förderung Lernen und Sinnstiftung



4) Macht die Methode | der Ansatz den Einsatz der Kollektiven Intelligenz auf den ersten oder eher auf den zweiten Blick sichtbar?

Die Kollektive Intelligenz wird intensiv genutzt z.B. gemeinsam die Richtung bestimmen, Steuerung eines Portfolios von Interventionen

5) Gelingt es Ihrer Einschätzung nach, den Einsatz von Kollektiver Intelligenz dank DIESER Methode häufiger und breiter zu verankern?

Ja, die sektorübergreifende Zusammenarbeit ist eines der 6 erweiterten Dimensionen. Die Frage ist, wie sich "alle" relevanten Akteure einbeziehen lassen.

Zitat von Christian Bason: "Nehmen wir all das Wissen, das wir heute haben, all die Fähigkeiten, all die Technologie, all die Erkenntnisse, all das Gelernte - unsere kollektive Intelligenz - und setzen es dann zusammen, um etwas Besseres zu bauen. Wenn man etwas verändern will, muss man Organisationen und deren Arbeitsweise verändern - und man muss die kollektive Kreativität, Wissen, Fähigkeiten und Motivation der Menschen aktivieren."





Das Fazit von EPALE Teilnehmerin Cordula Kreidl:



Dies hat mich in der Auseinandersetzung mit dieser Methode | diesem Ansatz am meisten überrascht:

Der Portfolio- und gleichzeitige Top UND Down Ansatz sind für mich neu.

Diese Einsicht aus meiner Auseinandersetzung mit dieser Methode | diesem Ansatz möchte ich mit der EPALE Gemeinschaft teilen:



Spannende Methode, die auch zur Umsetzung der SDGs gut geeignet sein könnte.



Aus dem Methodenkoffer | dem Ansatz möchte ich folgendes in meiner eigenen Arbeit anwenden:

Missionsorientierte Innovation finde ich spannend und ich möchte mich darin ausprobieren.

So fasse ich die Methode | den Ansatz in einem Slogan oder Mantra in maximal fünf Wörtern zusammen:



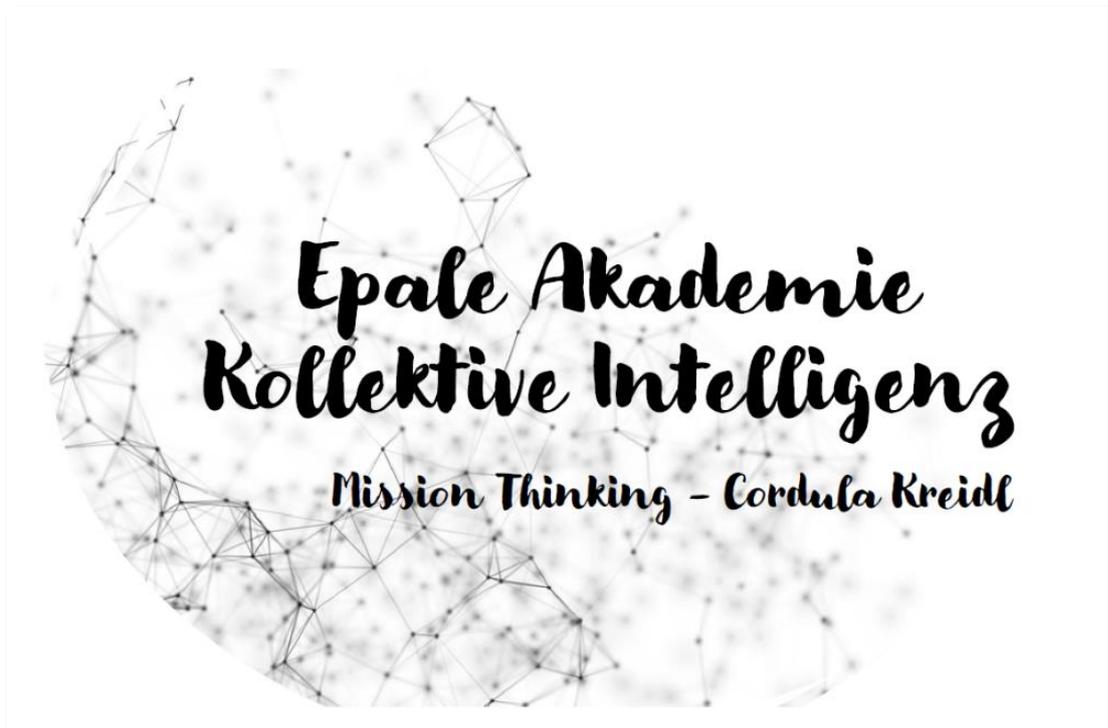
"Governing and managing missions."

Welche Kontaktdaten in Verbindung mit dieser Methode darf ich hier weitergeben:



<https://www.linkedin.com/in/christianbason/?originalSubdomain=dk>

Präsentation zur Methode „Mission Thinking“ | Cordula Kreidl



Mission Thinking



Christian Bason CEO, Ph.D., Danish Design Center

- CEO des Danish Design Center (DDC), einer staatlich geförderten gemeinnützigen Stiftung die sich für die Förderung von Innovation und nachhaltigem Wachstum durch Design einsetzt. Von 2007-2014 war Christian MindLab, das Innovationslabor der dänischen Regierung.
- Christian ist auch ein Universitätsdozent, unter anderem an der Henley Business School, der Copenhagen Business School und der European School of Administration und ist als Berater für Unternehmen und Regierungen im In- und Ausland.
- Er ist regelmäßiger Kolumnist und Autor von neun Büchern über Führung, Innovation und Design, darunter "Expand: Stretching the Future by Design" und "Führende Innovation im öffentlichen Sektor".
- Christian hat einen Dokortitel in Design Leadership von der Copenhagen Business School, einen Master in Politikwissenschaften
- Mitglied des Weltwirtschaftsforums 2012-13; Vorsitzender der EU Kommission für Innovation im öffentlichen Sektor

Wie schaffen wir langfristige positive Auswirkungen für...

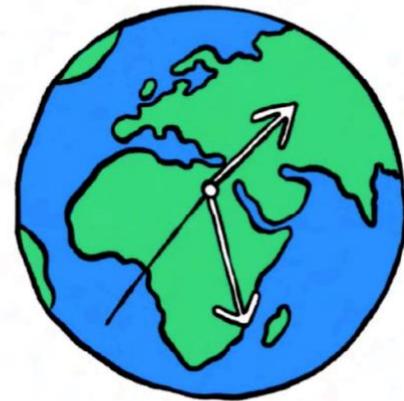
- Nachhaltiges Wachstum?
- Gesundheit der Bevölkerung?
- Soziale Eingliederung?
- Entwicklung der Arbeitskräfte?
- Umwelt?
- Klimawandel?
- Mobilität?

Not good enough.

Not *fast* enough.

With design, we unleash people's ability to create a more sustainable world.

We pursue *missions* across green, digital, social and organizational transitions.



Missions

An approach to innovation and sustainable growth that turns (almost) everything upside down

DD

Wie sieht „Mission Design“ aus?

- Probleme systemisch einbetten
- Erkundung mehrerer Zukünfte
- Gemeinsam eine Richtung entwickeln
- Steuerung eines Portfolios von Interventionen

Top

Setting direction for the desired change, connecting to policy, mobilising resources, building legitimacy.

Down

Grounding with people, organizations and communities; facilitating *all* actors in the ecosystem, building capacity, driving learning and sense-making.

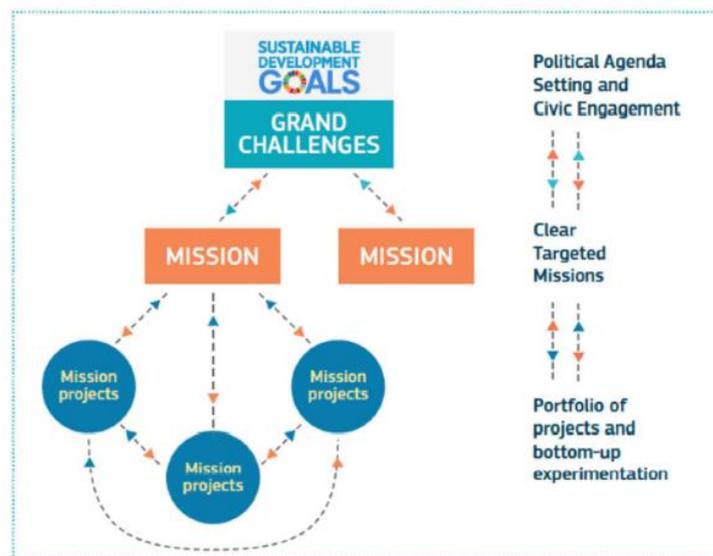
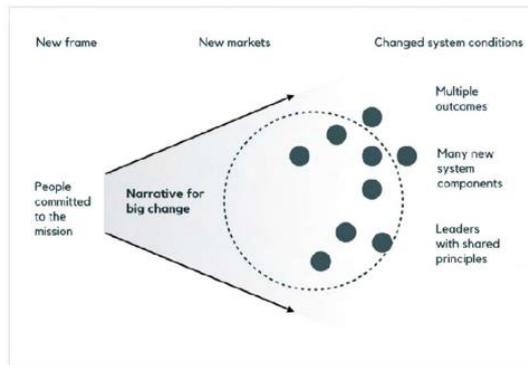
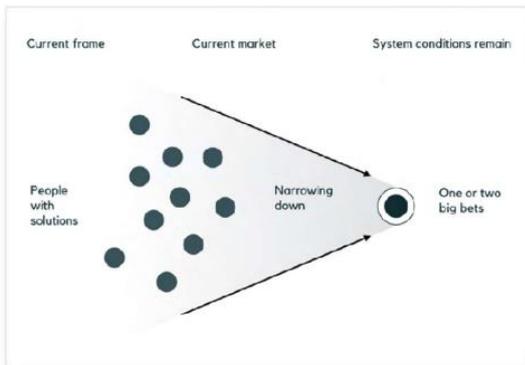


Figure 1. From Challenges to Missions Image: RTD - A.1 based on Mazzucato (2017)

DDC

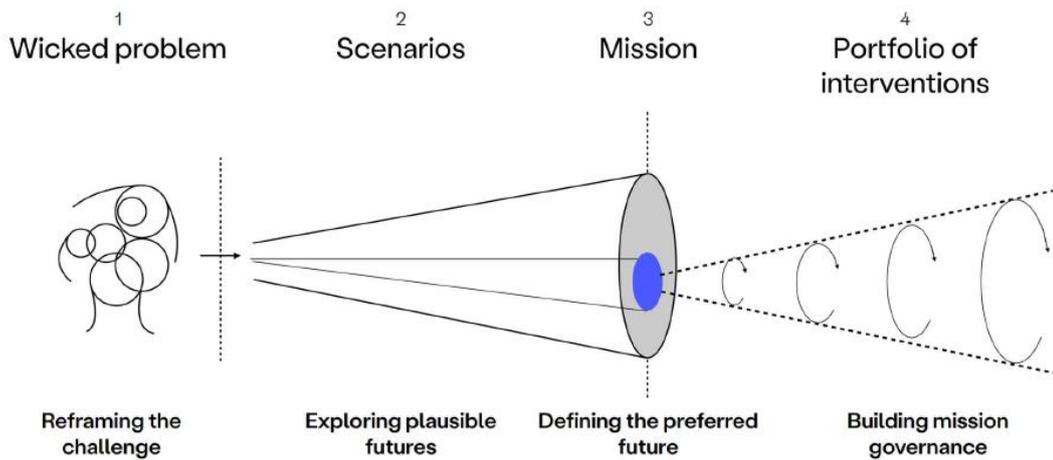
From funnel to megaphone: Missions entail a “reversed” approach to innovation

DDC



Conway, R. Leadbeater, C. & Winhall, J. (2019) The Impact Entrepreneur. Building a New Platform for Economic Security in work (pp. 14-15). Royal Society for the Encouragement of Arts, Manufacture and Commerce.

From a ‘wicked’ problem to new interventions



Was ist bei „Mission Thinking“ anders

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Traditionelle Innovation <ul style="list-style-type: none"> Entwicklung beginnt in der Gegenwart Projekt-Fokus Wettbewerbliche Finanzierung Top-down ODER Bottom-up Governance als Kostenfaktor Innovationsmanagement Interne Labore und Teams | <ul style="list-style-type: none"> • Missionsorientierte Innovation <ul style="list-style-type: none"> Entwicklung beginnt in der Zukunft Portfolio-Fokus Kooperative Finanzierung Top-down UND Bottom-up Governance als Investition Missionsmanagement „Dritter Orte“ |
|--|---|

Sechs Erweiterungen



Towards Mission Managers

Next-gen societal innovation calls for a new type of leader.

Not innovation managers, but *mission managers* who focus on achieving a long-term vision of change with a wide range of stakeholders.

No one quite knows that the job description looks like...

MISSIONS 2022 Strategien für die Zukunft: Missionen, Visionen, Werte, Talente, Netzwerke, Innovationen, Nachhaltigkeit

17. Februar 2022 10:08

Neu leiderskab med Christian Bacon

Fremtiden byder på en ny lederrolle: Mission managers

Der er behov for en ny lederrolle, som fokuserer på at skabe langsigtede visioner og ændre verdens forudsigtelige udvikling gennem samarbejde med mange forskellige aktører. Det kræver nye ledere, der kan skabe værdi og drive forandring gennem samarbejde med mange forskellige aktører.



Hvad er det, der gør en leder til en leder? Det er ikke kun titlen, der gør det. Det er den vision, der driver ham eller hende, og den evne til at inspirere og motivere andre til at følge med. Det er den evne til at skabe værdi og drive forandring gennem samarbejde med mange forskellige aktører.

Der er brug for en ny lederrolle, som fokuserer på at skabe langsigtede visioner og ændre verdens forudsigtelige udvikling gennem samarbejde med mange forskellige aktører.

Det kræver nye ledere, der kan skabe værdi og drive forandring gennem samarbejde med mange forskellige aktører.

Der er brug for en ny lederrolle, som fokuserer på at skabe langsigtede visioner og ændre verdens forudsigtelige udvikling gennem samarbejde med mange forskellige aktører.

Det kræver nye ledere, der kan skabe værdi og drive forandring gennem samarbejde med mange forskellige aktører.

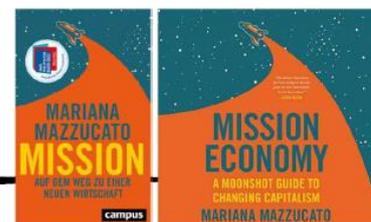
Mission Thinking



Kernaussagen von Christian Bason CEO, Ph.D., Danish Design Center

- Projektbeispiel Projekt Vorby (eine virtuelle Stadt zur psychischen Gesundheit) Sie drehten Filme mit Schauspielern über das Alltagsleben in Vorby. Sie wollten einen Kontext schaffen, wie junge Menschen wieder aufblühen können.
- Mit Design Fähigkeit freisetzen, um eine nachhaltigere Welt zu schaffen. Wir sollten uns alle daran erinnern, dass wir von Natur aus, als menschliche Wesen, potenziell kreativ sind.
- Wir sind bei verschiedenen Fragen nicht schnell genug z.B. Mobilität, Klimawandel, Bevölkerungswachstum etc.
- Innovation ist nicht an das Silicon Valley gebunden. Sie kann überall stattfinden.
- Innovation ist innovationsbedürftig. Es gibt mindestens sechs Möglichkeiten, weiter zu denken expansiver zu denken: Zeit, Leben, Wert, Sektoren, Nähe, Dimensionen
- Die Unternehmen erkennen, dass es die Zukunft der Wirtschaft ist, sich für gesellschaftliche Auswirkungen oder grüne Auswirkungen einzusetzen.
- Die Arbeit mit Missionen stellt eine Menge Dinge auf den Kopf, wenn man es gewohnt ist mit Innovation zu arbeiten.
- Gemeinsames Lernen ist sehr wichtig. Wichtig ist Erfahrungen auszutauschen. Wir können voneinander lernen, uns gegenseitig helfen und uns gegenseitig stärken.

Mission Thinking



Mariana Mazzucato, Buchautorin

Die Welt steckt aktuell im Kapitalismus fest. Er gibt zu wenig Antworten auf eine Vielzahl von Problemen, darunter Krankheiten, Ungleichheit, die digitale Kluft und – vielleicht am eklatantesten – die Umweltkrise. Sie ließ sich von den "Moonshot"-Programmen inspirieren, die den öffentlichen und den öffentlichen und privaten Sektor erfolgreich koordiniert haben, ruft Mariana Mazzucato dazu auf, das gleiche Maß an Mut und Experimentierfreudigkeit auf die größten Probleme unserer Zeit anzuwenden. Mission Economy betrachtet die großen Herausforderungen, vor denen wir stehen, auf eine radikal neue Art und Weise und argumentiert, dass wir die Kapazitäten und die Rolle des Staates in Wirtschaft und Gesellschaft neu überdenken müssen und vor allem den Sinn für öffentliche Aufgaben wiederfinden müssen. Um die massiven Krisen, mit denen wir konfrontiert sind, zu lösen, müssen wir innovativ sein – wir müssen kollaboratives, aufgabenorientiertes Denken einsetzen und gleichzeitig eine Sichtweise der Beteiligten auf öffentlich-private Partnerschaften einbringen, was bedeutet, dass wir nicht nur gemeinsam Risiken eingehen, sondern auch die Vorteile teilen. Wir müssen in größeren Dimensionen denken und unsere Ressourcen auf eine Weise mobilisieren, die so kühn und inspirierend ist wie die Mondlandung – diesmal für die „wicked“ also bösartigsten, sozialen Probleme unserer Zeit. Wir können nur beginnen, Antworten zu finden, wenn wir den Kapitalismus grundlegend umstrukturieren. Das bedeutet die Instrumente und die Kultur der Regierungen zu verändern, neue Maßstäbe für die Unternehmensführung zu setzen und dafür zu sorgen, dass Unternehmen, Gesellschaft und Regierung sich auf ein gemeinsames Ziel verständigen.

Ihr Appell: „Wir haben es geschafft, auf den Mond zu fliegen. Wir können es wieder tun, um unsere Probleme zu lösen und das Leben von allen Menschen zu verbessern. Wir können es uns einfach nicht mehr leisten, es nicht zu tun.“

Präsentation zur Collaboratio Helvetica | Cordula Kreidl



Nora Wilhelm
Top 30 Leaderin der Schweiz
Schweizer Aktivistin und Social
Entrepreneurin für die Ziele der
Agenda 2030



personal SCHWEIZ
Das Magazin für die Schweizer Personalpraxis

Kolumne November 2023

Veränderungen meistern: Die innere Reise zur erfolgreichen New-Work-Transformation



Jeden Monat werfen in unserer Kolumne Persönlichkeiten aus der HR- und der Wirtschaftswelt einen Blick auf aktuelle Themen und Entwicklungen. Diesen Monat schreibt Severin von Hünerbein über das dynamische Gleichgewicht zwischen äusserem und innerem Wandel.
Von: Severin von Hünerbein

In New Work ist eine Sache klar: Veränderungen sind unausweichlich. Die alten Hierarchien verschwinden, Arbeitsprozesse werden dezentralisiert, und die traditionelle Arbeitskultur wird infrage gestellt. Doch inmitten dieses Wandels gibt es eine oft übersehene Dimension: die innere Dimension.

Die meisten Ansätze, um New Work einzuführen, konzentrieren sich in erster Linie auf äussere Veränderungen, sprich Strukturen zu verändern und Prozesse neu zu gestalten. Aber was ist mit der inneren Transformation? In meiner Arbeit habe ich die Erfahrung gemacht, dass Veränderungen, die im Inneren, also bei Menschen, beginnen, oft nachhaltiger sind. Wenn äussere Strukturen und Sicherheiten abgebaut werden, müssen wir umso mehr innere Sicherheit aufbauen. Das dynamische Gleichgewicht zwischen äusserem und innerem Wandel ist entscheidend. Aber wie finden wir diese innere Sicherheit?

collaboratio helvetica

Katalysator für systemischen Wandel in der Schweiz

	Plattform & Netzwerk für Zusammenarbeit (Community)	
	Inkubation von Initiativen zum Systemwandel (Catalyst Lab, Nova Helvetia)	
	Wissensbildung & -vermittlung (Toolbox, Tomorrow Lab & thought leadership)	



collaboratio helvetica

2017 - today

30+ Collaborations incubated

We successfully realised 4 SILs with different partners and helped initiate 25+ other collaborative projects

1.5+ Mio CHF helped raise

Funding we have helped raise for projects advancing the SDGs in CH. We have directly distributed over 120k CHF to co-created prototypes.

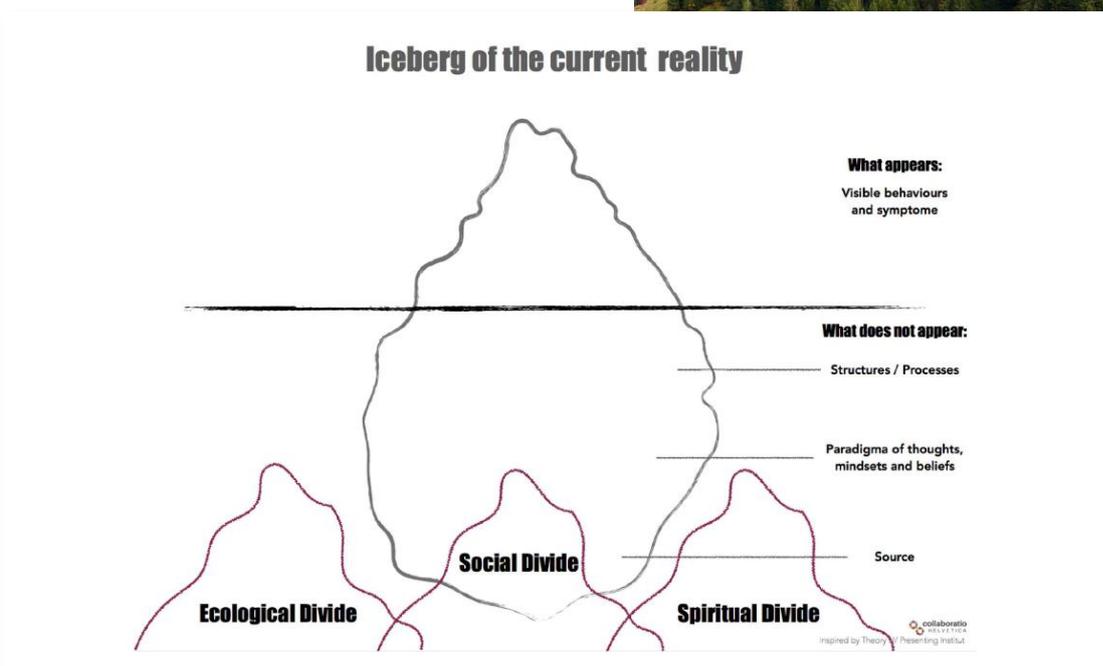
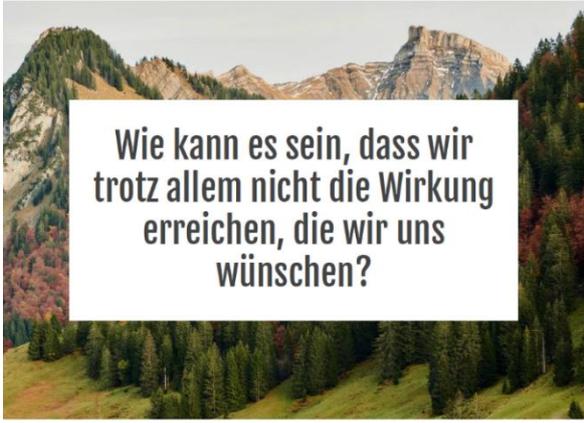
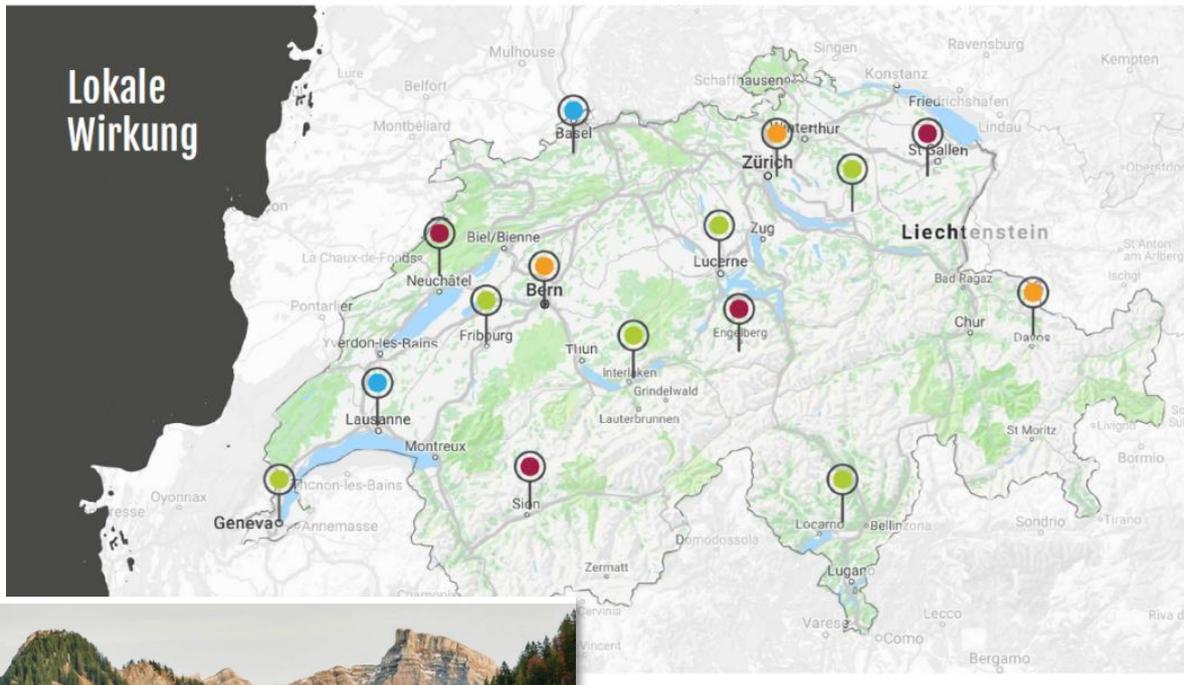
550+ Explorers (members)

People in different parts of the system who believe in this vision and want to be a part of the movement that makes it a reality

70+ Partner organisations

Partners from all over Switzerland and addressing different SDGs, storytelling & raising awareness about the Agenda 2030 and systems change





Further reading & resources

Want to know more?

Books

- Theory U, Otto Scharmer et. al.
- Who do we choose to be, Margaret Wheatley
- Thinking in Systems, Donatella Meadows
- Braving the wilderness, Bréné Brown
- Climate Change - A new Story, Charles Eisenstein
- Reinventing Organisations, Frédéric Laloux
- Community, Peter Block

Blogs

- [Collaboratio helvetica](#)
- [Presencing Institute](#)

Courses

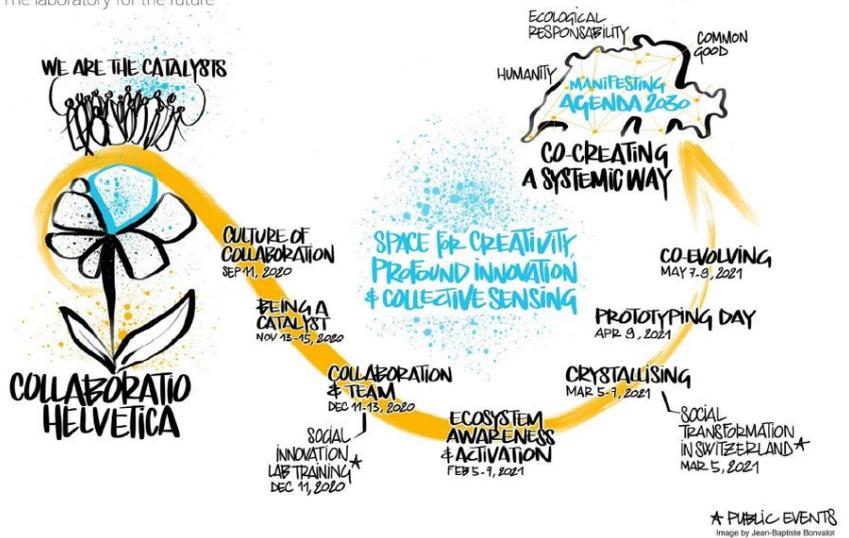
- [U.lab & Presencing Foundation Program](#)
- [Art of Hosting](#)
- [Sociocracy 3.0](#)

Tools: collaboratio helvetica [toolbox](#)



CATALYST LAB
The laboratory for the future

collaboratio
HELVETICA



Mehr lesen: www.collaboratio.ch

Newsletter **abonnieren** über die Webseite

EPALE Akademie: Welche Sternstunden und dunkle Stunden der Kollektiven Intelligenz haben wir erlebt?

Die Teilnehmenden der Akademie überlegten, in welchen Momenten der vergangenen Jahre die Kollektive Intelligenz spürbar gewesen ist und wann sie aus ihrem Erleben heraus gefehlt hat. Es ging einerseits um das eigene Wirken bzw. den Beruf andererseits um die Gesamtgesellschaft und Öffentlichkeit.“

STERNSTUNDE – EIGENES UMFELD IM BERUF ODER IM ENGAGEMENT

Zusammenarbeit der Diplomatie, Zivilgesellschaft und Academia einbinden: Entstehung eines neuen völkerrechtlichen Vertrags der Nuklearwaffen bannt, z.B. Atomwaffenverbotsvertrag 2017

Während der Pandemie in gemeinsamen Spaziergängen ko-kreative Instrumente entwickelt und weiterkreiert.

Online Meetup: "Facilitation-Lab und New Work Practices Meetup": Community zum Lernen und Austauschen über Online Moderation und New Work Practices

Crowdsourcing von Konferenzprogrammen zusammen mit den Teilnehmenden

Interkulturelle Teamentwicklungsreise in einem Sprint ko-kreiert

Agrarwende Veranstaltung als eine gemeinsame Zukunft (2035) entwickelt wurde aus den unterschiedlichsten Perspektiven

STERNSTUNDE – GESELLSCHAFT/ ÖFFENTLICHKEIT

WirVSVirus Hackathon und vergleichbare Open Social Innovation-Projekte

WirVSVirus Hackathon ... die Kerngruppe trifft sich noch immer - virtuell; bisher haben wir uns einmal real getroffen.

Impfstoffentwicklung gegen Corona und allgemeine Erforschung der Krankheit in atemberaubender Geschwindigkeit, u.a. durch Open Science

Sprachwandel: Entwicklung einer inklusiven Sprache (z.B. genderneutral) durch Diskurs, Forschung, Anwendung und auch Reflektion.

Flüchtlingskrise 2015: Wir schaffen das! Ansprache Bundeskanzlerin Merkel: Grenzöffnung für Flüchtlinge und "Wir schaffen das!"; Gefühl des Stolzseins auf DEU

Empfang und Versorgung von Geflüchteten im Sommer 2015 (für mich persönlich damals sichtbar in der weltweiten TV-Berichterstattung aus den USA)

2022 Unterstützung von ukrainischen Geflüchteten durch EU-Entscheidung

Die Initiierung & Entwicklung der 'Europäischen Union' als Wertegemeinschaft und Friedensprojekt.

Europäische Zusammenarbeit während der Energie-/Gas Krise 2022 und Unterstützung der Konsument*innen

DUNKLE STUNDE – EIGENES UMFELD IM BERUF ODER IM ENGAGEMENT

Globalisierungsfalle, die zu massivem Downsizing in europäischen Standorten/Wertschöpfungsketten zur Folge hatte z.B. Textilwirtschaft, Konsumgütersektor etc.

Während der Pandemie, als sich einige aus meinem Netzwerk in extreme Richtungen bewegten, dies hat unsere Zusammenarbeit im Netzwerk geschwächt.

Top-Down Führungsentscheidungen; Führung und Belegschaft reden "übereinander" statt "miteinander" und geben sich gegenseitig die Schuld, wenn etwas nicht klappt.

DUNKLE STUNDE – GESELLSCHAFT/ ÖFFENTLICHKEIT

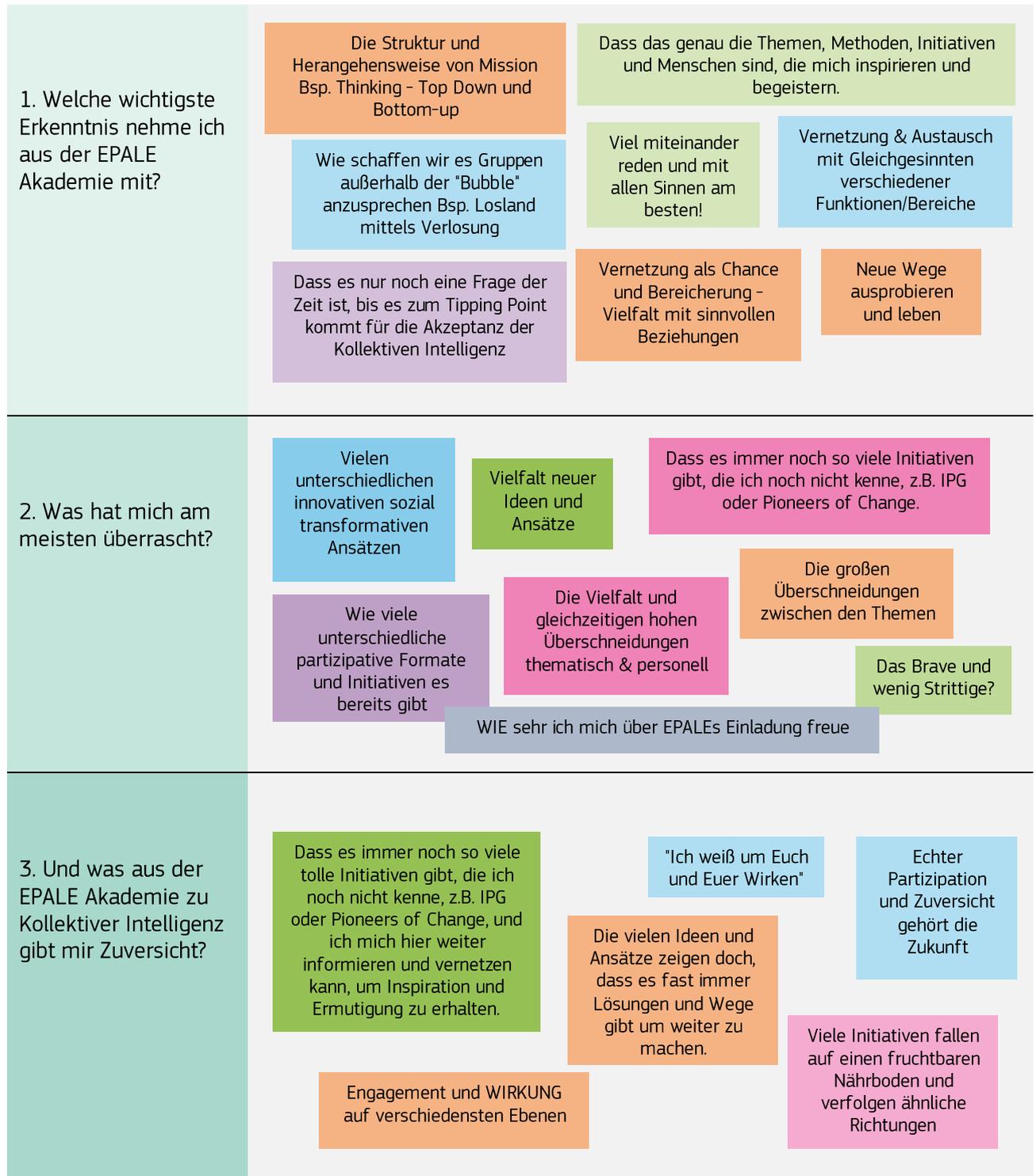
11. September 2001 in New York

Hassverbreitung in Social Media

Jede 'Lösung' eines Konflikts mit Krieg statt Dialog

Fazit der Teilnehmenden

Zum Abschluss der EPALE Akademie fragten wir die Teilnehmenden nach Ihren wichtigsten Erkenntnissen aus der Veranstaltung. Hier ihre Antworten:



Quelle: EPALE Conceptboard

Impressionen der EPALe Akademie

The screenshot shows a Zoom meeting grid with 14 participants. The main content is a presentation slide for Verena Ringler. The slide features the AGORA logo and the following text:

Verena Ringler: Innovatorin und Praktikerin

- Strategieexpertin, Vermittlerin zwischen den Welten
- Unkonventionelle Laufbahn: Magazinjournalismus, europ. Diplomatie, Philanthropie. Gründerin und Entrepreneurin: European Commons (2005) & AGORA European Green Deal (2021)
- Roter Faden: Wie können wir Europas Potenziale heben? Wie Gestalter:innen stärken?**

Next to the text is a portrait of Verena Ringler and a quote: "Wer geht voran?" followed by a short paragraph: "Die Strategiewertlerin Verena Ringler hat untersucht, was Leadership im modernen Zeitalter ausmacht. Und wie in Nordostdeutschland das Leben ergeht."

This screenshot shows a Zoom meeting grid where Verena Ringler is the primary focus in a large window on the left. The grid on the right shows other participants, including one with a circular logo containing the letters 'HM'.

This screenshot shows a Zoom meeting grid with a man with long hair and glasses in the foreground. A smaller window on the left shows Verena Ringler. The background is dark, suggesting a virtual meeting environment.

personal SCHWEIZ
Das Magazin für die Schweizer Personalarbeitgeber

Kolumne November 2023
Veränderungen meistern: Die innere Reise zur erfolgreichen New-Work-Transformation



Jeden Monat werfen in unserer Kolumne Persönlichkeiten aus der HR- und der Wirtschaftswelt einen Blick auf aktuelle Themen und Entwicklungen. Diesen Monat schreibt Severin von Hünerbein über das dynamische Gleichgewicht zwischen äusserem und innerem Wandel.
 Von: Severin von Hünerbein

In New Work ist eine Sache klar: Veränderungen sind unausweichlich. Die alten Hierarchien verschwinden, Arbeitsprozesse werden dezentralisiert, und die traditionelle Arbeitskultur wird infrage gestellt. Doch inmitten dieses Wandels gibt es eine oft übersehene Dimension: die innere Dimension.

Die meisten Ansätze, um New Work einzuführen, konzentrieren sich in erster Linie auf äussere Veränderungen, sprich Strukturen zu verändern und Prozesse neu zu gestalten. Aber was ist mit der inneren Transformation? In meiner Arbeit habe ich die Erfahrung gemacht, dass Veränderungen, die im Inneren, also bei Menschen, beginnen, oft nachhaltiger sind. Wenn äussere Strukturen und Sicherheiten abgebaut werden, müssen wir umso mehr innere Sicherheit aufbauen. Das dynamische Gleichgewicht zwischen äusserem und innerem Wandel ist entscheidend. Aber wie finden wir diese innere Sicherheit?



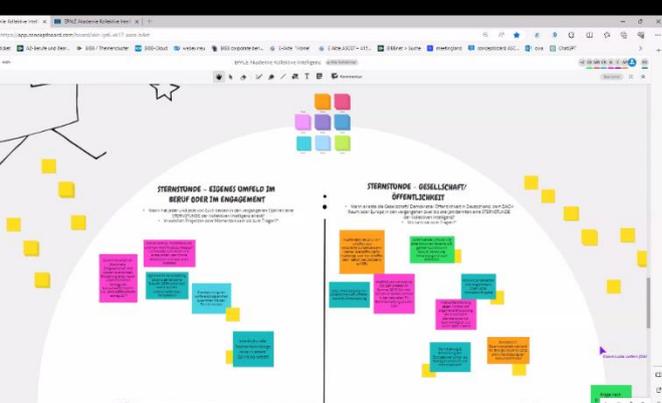
AGORA
 european
 green
 deal

EPALE
 Deutschland

+13



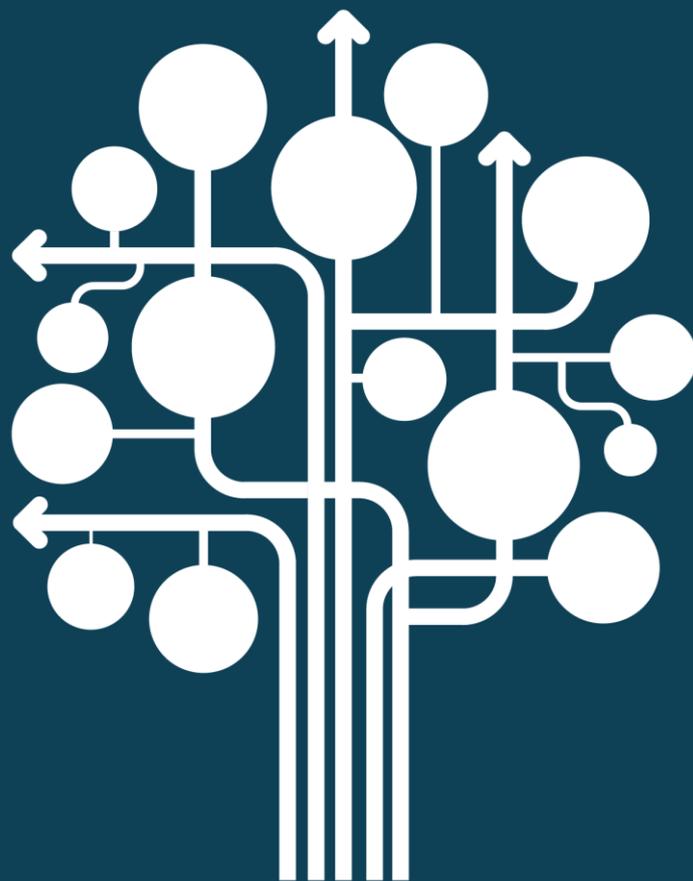
Hemma Rüggen | Pioneers of Change



STERNSTUNDE – EIGENES UMWELDT IN BERUF ODER IM ENGAGEMENT

STERNSTUNDE – GESELLSCHAFT/ ÖFFENTLICHE





EPALE

Deutschland

Nationale Agentur
beim Bundesinstitut
für Berufsbildung

NABiBB
BILDUNG FÜR EUROPA



Kofinanziert von der
Europäischen Union

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung