

Kompass für Gemeinschaftliche Projekt-Entwicklung und -organisation

Eine ganzheitlichen Perspektive auf Entwicklung und Beratung gemeinschaftlicher Projekte

Eva Stützel und Martin Stengel, www.gemeinschaftsberatung.de, Dezember 2015

Inhaltsverzeichnis

Hintergrund.....	1
Das Modell.....	2
Fünf Themenfelder.....	2
Vier Handlungsebenen.....	3
Die fünf Themenfelder.....	4
Intention.....	4
Struktur.....	5
Arbeit.....	5
Ernte.....	6
Miteinander.....	6
Entwicklung der Konzepte und ihr Bezug zu anderen Modellen.....	7
Anwendungsbeispiele.....	8
Leitlinie für Projektgründung	8
Diagnosetool.....	9
Gruppendynamik.....	9
Inspiration für Rollen im Projekt.....	9
Rahmen für Trainings.....	10
Individuelle Arbeit.....	10



Hintergrund

„Wenn einer alleine träumt, ist es nur ein Traum. Wenn viele gemeinsam träumen, so ist es der Beginn einer neuen Wirklichkeit.“ (Don Helder Camara)

Dies ist unsere Erfahrung: Wenn viele zusammen träumen, kann dies der Anfang einer neuen Wirklichkeit sein, eines wirksamen Beitrages zur Weiterentwicklung unserer Gesellschaft. Erfolgreiche Projekte bürgerschaftlichen Engagements, von „Pionieren des Wandels“, sind meist Projekte, an denen viele Menschen in ihrer Freizeit mitwirken. Und oft erleben wir, wie Projekte mit anfänglicher Begeisterung zahlreicher Menschen wundervolle Ideen entwickeln, ohne je zu einem gebündelten Fokus und in die Realisierungsphase zu kommen; oder sie blühen kurz auf und verwelken bald wieder, ohne einen nachhaltigen Einfluss auf die Gesellschaft zu entwickeln. Einige Initiativen aber haben Konsequenzen, wie sie Margret Mead mit ihrer Aussage beschreibt:

„Zweifele nie daran, dass eine kleine Gruppe engagierter Bürger die Welt verändern kann. Tatsächlich ist das das Einzige, was je die Welt verändert hat.“

Was macht den Unterschied aus? Wann gelingen gemeinschaftliche Projekte – sei es eine Bürgerinitiative, ein Wohnprojekt, eine BürgerEnergieGenossenschaft oder eine Nachbarschaftsinitiative? Wann schaffen sie es, wirklich einen Beitrag zur „Veränderung der Welt“ zu leisten? Wie wird gemeinschaftliche Projektentwicklung zu einer Be-

reicherung für jede/-n Einzelne/-n und zu einem wirklichen Beitrag zum Wandel?

Als MitbegründerInnen eines großen, ursprünglich utopisch anmutenden Projektes, des Ökodorf Sieben Linden, haben wir unsere Erfahrung aus über 20 Jahren Projektentwicklung eigener Projekte, selbst gelebter Gemeinschaft und Tätigkeit als BeraterInnen für Projekte und als ErwachsenenbildnerInnen neu analysiert und das ganzheitliche Projektentwicklungsmodell „Kompass für gemeinschaftliche Projektentwicklung und -organisation“ entworfen.

Das Modell

Der *“Kompass für gemeinschaftliche Projektentwicklung und -organisation“* bringt die Erfahrungen von gelebter Praxis in gemeinschaftlichen Projekten und Engagement für deren Weiterentwicklung zusammen. Er enthält die Essenz dessen, was benötigt wird, um gemeinschaftliche Projekte erfolgreich und nachhaltig zu entwerfen und vor allem umzusetzen. Er verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz als Grundbedingung für Lebendigkeit und Dauerhaftigkeit für gesellschaftliches Engagement von Gruppen, in bürgerlichen Projekten, als gelebte Gemeinschaft.

Fünf Themenfelder

Mit unserem Kompass haben wir **5 Themenfelder** identifiziert, die wesentlich sind, um gemeinschaftliche Projekte gelingen zu lassen: **Intention, Struktur, Arbeit, Ernte** und das **Miteinander**.

Unsere Grund-Annahme ist, dass erfolgreiche gemeinschaftliche Projekte Aufmerksamkeit, Kompetenz und bewusste Entwicklung in all diesen fünf Themenfeldern brauchen.

Das Miteinander nimmt dabei eine zentrale Stellung ein, da es für den dauerhaften Erfolg von gemeinschaftlichem Engagement essentiell ist – hieraus gewinnen die Akteure eines Projektes Zufriedenheit und Verbundenheit und werden motiviert für ein Dranbleiben. Und das Miteinander entsteht nicht von selbst – es braucht bewusste Aufmerksamkeit und Pflege, in allen Phasen des Projektes und bei der Bearbeitung aller anderen Themenfelder.

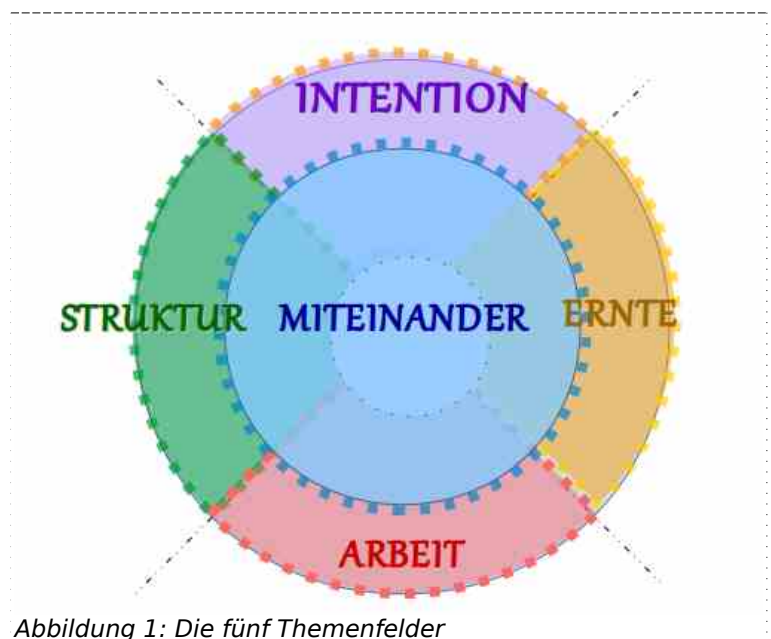


Abbildung 1: Die fünf Themenfelder

Schwächen in einem der anderen Themenfelder können evtl. kompensiert werden – Schwächen im Miteinander werden immer zu einer dauerhaften Schwächung und langfristig zu einem Scheitern oder einem kraftlosen Projekt führen.

Vier Handlungsebenen

Ganzheitliche Projekte werden getragen auf **verschiedenen „Handlungsebenen“**:

Das **„Individuum“** (dt: das Unteilbare) mit seinen ganz persönlichen Eigenschaften, Fähigkeiten, Bedürfnissen und Lebenserfahrungen, vor allem aber als einziger wirklich handelnder Akteur (auf allen anderen Ebenen handeln Individuen als Teil eines größeren Organismus);

die **„Gemeinschaft“** als der soziale Organismus, der im Zusammenleben und -wirken der Individuen entsteht und den wir in unzähligen Formen auf der Welt finden, bewusst geschaffen oder als natürliche Konsequenz der Interaktion von Lebewesen;

das **„Projekt“**, welches Menschen im Äußeren / Materiellen umsetzen, für sich und häufig auch für ihr Umfeld; dieses Projekt ist der Ausdruck der gemeinsamen Ziele der Gemeinschaft, die die Menschen jenseits des Zwischenmenschlichen miteinander verbinden und die einen Dienst an der Gesellschaft darstellen;

die **„Gesellschaft“**, in welche Projekte und Gemeinschaften eingebettet sind und mit der sie in vielfältigen Wechselwirkungen stehen.

Wie die 5 Themenfelder brauchen alle 4 Handlungsebenen **bewusste Aufmerksamkeit und Gestaltungskompetenz**.

Ein gut funktionierendes Miteinander basiert ganz wesentlich auf bewussten **„Individuen“**, die sich ihrer Selbst, ihrer Rolle im Ganzen und ihrer Verantwortung für das Miteinander bewusst ist. Ohne Respekt und Aufmerksamkeit für die Individuen – nicht nur als Rädchen in dem Ganzen, sondern auch mit ihrer Einzigartigkeit – und ohne bewusste Aufmerksamkeit der Individuen für das Ganze und ihre Rolle darin ist es schwer, krisenhafte Zeiten zu überstehen.

Eine **Gemeinschaft** kann auf Dauer nur funktionieren, wenn die Individuen sich darin genügend wohlfühlen, einen Sinn in ihrer gemeinschaftlichen Arbeit erfahren, sich gegenseitig wahrnehmen und unterstützen. Die Gemeinschaft entwickelt sich dann weiter, wenn die Individuen „innerlich wachsen“, also ihr (Selbst-) Bewusstsein und ihre Handlungskompetenzen weiterentwickeln. Eine Gemeinschaft kann einen wesentlichen, intensiven Erfahrungsraum für persönliche Bewusstseinsentwicklung bieten, wenn sie sich darauf ausrichtet und einen entsprechenden Umgang miteinander pflegt.

Für alle Gemeinschaften (von Paarbeziehung bis globaler Gemeinschaft!) gilt: Jede und jeder Einzelne trägt letztendlich die größte Verantwortung – also die Möglichkeit des konkreten Handelns. Denn, egal ob in Team oder Gemeinschaft, wer entscheidet denn mit seiner/ihrer Stimme? Wer handelt initiativ oder letztendlich? Diese Verantwortung und Handlungsfähigkeit wird all zu leicht auf ein „Wir“ verschoben („da sollten wir etwas unternehmen“), mit dem sich im konkreten Fall aber oft niemand gemeint fühlt.

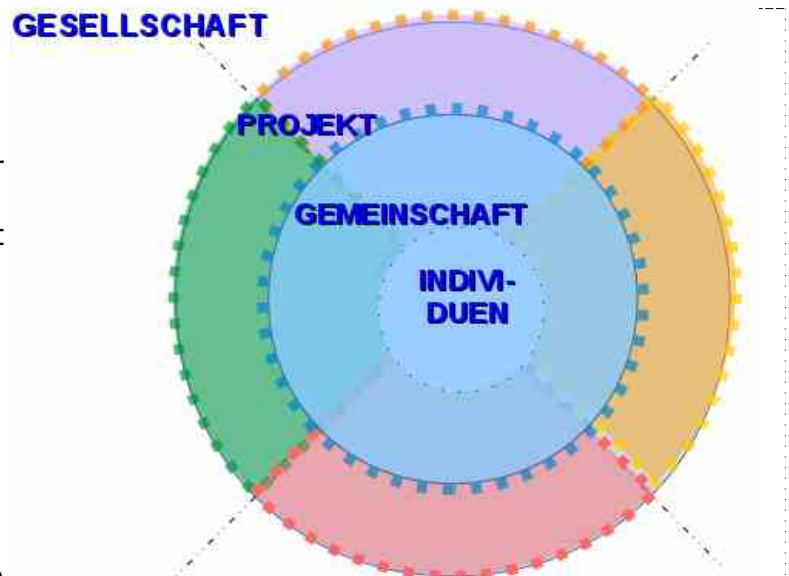


Abbildung 2: Die vier Handlungsebenen

Das Individuum als Akteur steht damit sowohl im Zentrum des Themenfeldes „**Miteinander**“ als auch im Kern aller vier Handlungsebenen. Daher integrieren wir in unsere Begleitung von Gemeinschaftsprozessen in der Regel individuelle Bewusstseins- und Wahrnehmungsarbeit.

Die nächste Ebene ist die „Projektebene“. Im „**Projekt**“ erscheinen konkrete sachliche Aspekte und Organisationsaufgaben, die sich rund um die Realisierung der gemeinsamen Träume ranken. Alles Materielle, wie z.B. die gemeinsamen Häuser eines Wohnprojektes, das Gartengrundstück eines Urban Gardening Projektes, als auch immaterielle Elemente wie Grundsatzpapiere und Verträge oder Dienstleistungen wie konkrete Veranstaltungen, Festivals, politische Aktionen, etc. zählen zur Ebene „Projekt“.

Die Unterscheidung zwischen „**Gemeinschaft**“ und „**Projekt**“ treffen wir gezielt, da die beiden Handlungsebenen ganz unterschiedliche Ansatzpunkte brauchen – und doch beeinflussen sie sich sehr stark gegenseitig.

Das fünf Themenfelder im Detail:

Intention

Um ein gemeinschaftliches Projekt erfolgreich zu realisieren, ist eine geteilte Vision eine wesentliche Grundvoraussetzung. Oft wird implizit vorausgesetzt, dass alle unter der gleichen Überschrift dasselbe verstehen, und erst spät wird klar, wie unterschiedlich die Träume und Vorstellungen der einzelnen Projektteilnehmer überhaupt sind.

Eine gemeinsame Vision als verbindendes und motivierendes Element explizit machen, und damit eine Grundlage für alle zukünftige Arbeit legen ist ein wesentlicher Pfeiler unserer Arbeit mit Gruppen.

Inspiziert von DragonDreaming arbeiten wir hier oft mit „Traumkreisen“, in denen alle Wünsche der Projektteilnehmenden an das gemeinsame Projekt ausgesprochen und gesammelt werden. Gerne integrieren wir hier auch kreative und symbolische Elemente wie Malen, Gestalten, Darstellen, Symbolgegenstände und Anderes.

Idealerweise steht am Ende der Visionsarbeit sowohl eine kurze, knackige Darstellung eines gemeinsamen Zieles, wie auch eine ausführliche Beschreibung des gemeinsam erstrebten Zustandes.

In dieser Phase wird auch auf die „Mission“ geschaut – wie wird die gemeinsame Vision konkret umgesetzt? Und was erwarten die Gemeinschaftsmitglieder konkret voneinander? Was sind die Basis-Verabredungen der Gruppe?

Denn hinter blumig formulierten Visionen können sich noch gewaltige Konfliktpotentiale von sehr unterschiedlichen Vorstellungen verstecken. Eventuelle Diskrepanzen offen anzusprechen und zu sehen, ob und wie die Gruppe mit den Widersprüchen in den verschiedenen Visionen weitergehen möchte ist ein wichtiger Schritt in dieser Phase, der eine wesentliche Basis für das Miteinander des Gesamtprojektes legt.

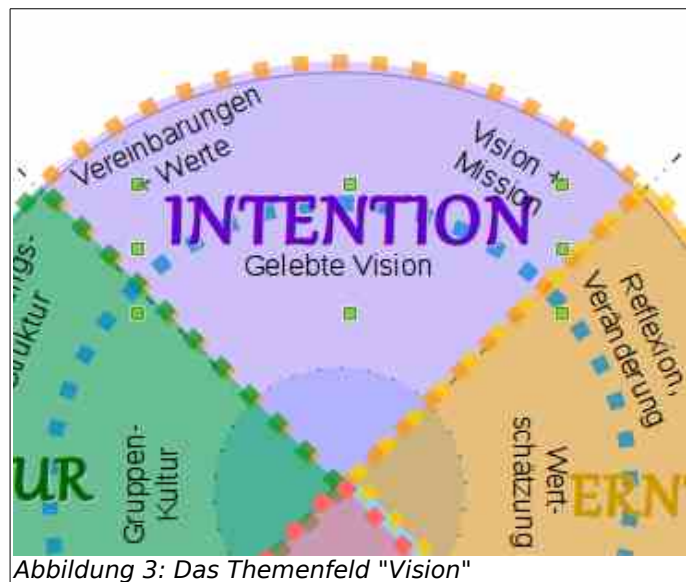


Abbildung 3: Das Themenfeld "Vision"

Struktur

Strukturelle Fragen haben langfristig einen sehr starken Einfluss auf die Entwicklung eines Projektes. Die Frage nach der Definition der Gruppe, Gestaltung von Teamtreffen, Entscheidungsstrukturen und Arbeitsverteilung haben einen entscheidenden Einfluss auf Erfolg oder Schwierigkeiten in Projekten. Im Rahmen unserer Arbeit begleiten wir Teams und Gemeinschaften darin, für sie passende Strukturen zu finden und ein Bewusstsein dafür zu entwickeln, welche Bedeutung Strukturen haben und welche Bedeutung es hat, diese Strukturen immer wieder zu reflektieren und der gelebten Realität des Projektes anzupassen. Denn die festgelegte Gruppenstruktur geht Hand in Hand mit der gelebten Gruppenkultur, die wiederum von der Struktur geprägt wird.

Wir schöpfen aus einem reichhaltigen Erfahrungsschatz zu unterschiedlichen Gruppenprozessen und Entscheidungsstrukturen und welche Konsequenzen dies jeweils auf Gruppen haben können. Diese Erfahrung fließt in unsere Beratungsarbeit ein. Gleichzeitig ermöglichen wir Erfahrungsräume für unterschiedliche Wege der Strukturierung von Gruppenaktivitäten und Entscheidungsfindungen, und geben damit den beratenen Gruppen Erfahrungen mit, die sie später auch in ihrem Alltag anwenden können.

Ein ganz wesentlicher Aspekt von Struktur ist die Frage nach den Organisations- und Rechtsformen. Sie prägen ein Projekt sehr und sind langfristig beständiger als viele soziale Strukturen. Daher ist es bei langfristigen Projekten in der Gründungsphase extrem wichtig, einen besonderen Fokus auf diese Strukturen zu haben.

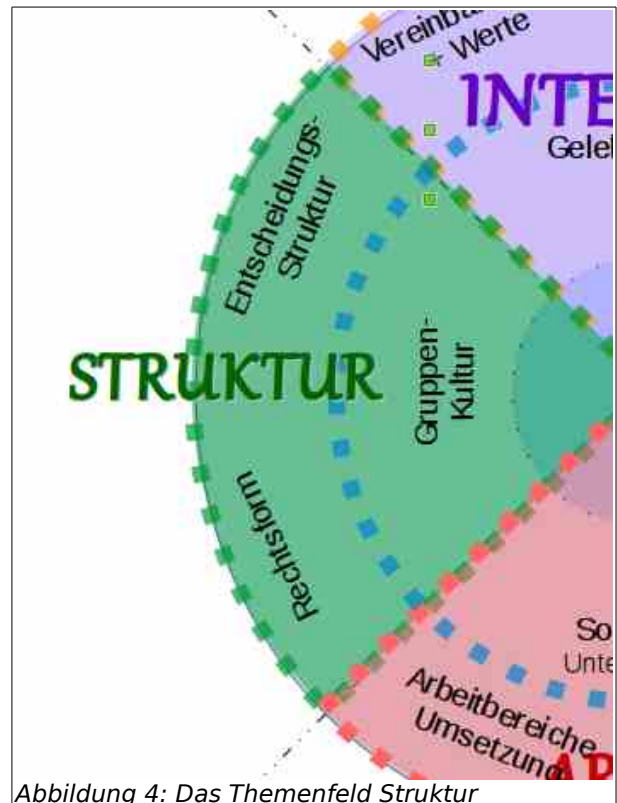


Abbildung 4: Das Themenfeld Struktur

Arbeit

Das Themenfeld „Arbeit“ ist das Feld, in dem die Visionen und Pläne konkret umgesetzt werden.

Hierzu gehört der gesamte Bereich der Arbeitsorganisation und -planung, der Frage danach, womit Geld verdient und wie das Projekt finanziert wird.

Ein solidarischer Umgang mit Geld ist für viele Projekte ein wichtiges Ziel. Wie dieser solidarische Umgang jedoch genau aussieht, darüber gibt es sehr unterschiedliche Vorstellungen. Dieses Thema kann zu einem der kritischsten

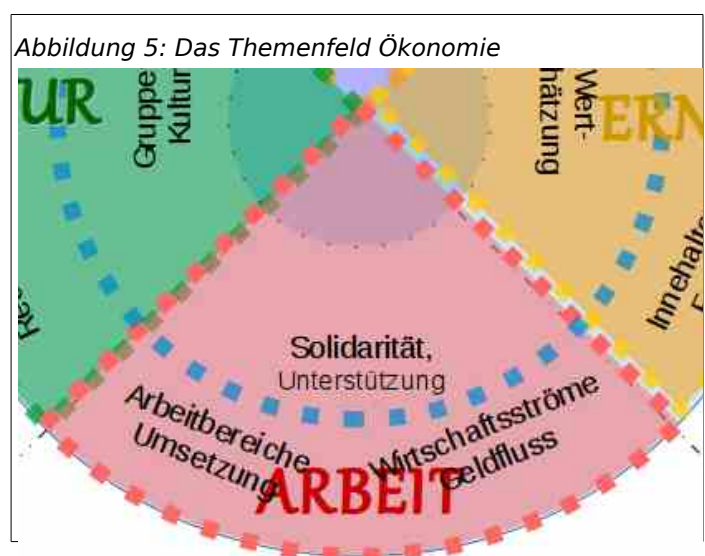


Abbildung 5: Das Themenfeld Ökonomie

Themen für gemeinschaftliche Projekte werden. Daher ist ein offener Umgang damit eine wesentliche Grundlage für ein vertrauensvolles und unterstützendes Miteinander. Wir begleiten Gruppen in der Phase der Erarbeitung ihrer ökonomischen Strukturen und allen damit zusammenhängenden organisatorischen, emotionalen und gruppendynamischen Themen.

Ernte

Oft brennen Projektengagierte schnell aus, da Projekte starken Einsatz fordern und nicht immer viel „zurückkommt“. Das Themenfeld „Ernte“ richtet die Aufmerksamkeit auf alles, wie wir aus dem, was wir getan haben, Kraft bekommen, schöpfen oder weitergeben können.

Das „Innehalten“ und „Feiern“ dessen, was bereits erreicht wurde, das Würdigen der Erfolge und auch der Mißerfolge – als eine Lernchance, für die Zukunft etwas zu verändern – sind wichtige Bereiche der Ernte.

Dies kommt in Projekten, die sich viel vorgenommen haben, oft zu kurz. Dabei ist es ein entscheidender Schlüssel für langfristigen Erfolg.

Das Themenfeld „Ernte“ wirkt auf zwei Ebenen sehr stark: Durch die Reflektion, die Auswertung des Geschehenen trägt es zur ständigen Kompetenzerweiterung und Anpassung der Strategien bei und damit zum Erfolg des Projektes.

Durch den Aspekt des „Feierns“, der Wertschätzung, der Würdigung, trägt sie wesentlich zu einem positiven Gemeinschaftsklima bei und beugt dem Burn-out von Aktivisten vor.

Fragen, die in dieses Themenfeld hereinreichen, sind Fragen wie: Was haben wir aus der bisherigen Projekterfahrung gelernt? Was können wir optimieren? Wie können Synergieeffekte erzeugt werden? Wie kann man aus vermeintlichen „Gegenspielen“ in Behörden oder dem Umfeld „Verbündete“ machen?

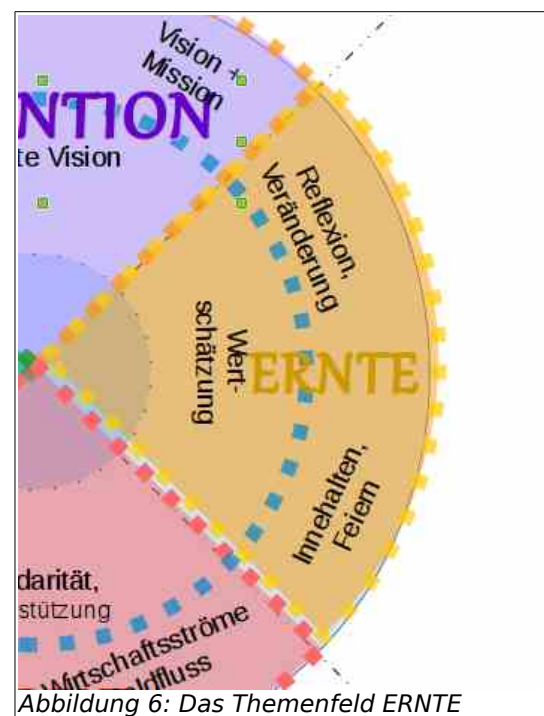


Abbildung 6: Das Themenfeld ERNTE

Eine Schlüsselfunktion nimmt in diesem Themenfeld das Thema „Wertschätzung“ ein. Eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung in Gruppen aufzubauen ist ein ganz wesentlicher Focus dieses Themenfeldes.

Miteinander

Das Leben ist Kooperation und Diversität; der Mensch ist ohne Zweifel ein soziales Wesen. Über die Jahrhunderte der gesellschaftlichen Evolution und gerade durch die Zeitalter der industriellen Revolutionen hat sich das Individuum immer mehr aus der Gemeinschaft der Familie, des Stammes, der Bürgerschaft herausgehoben. Heute zählt Individualität oft mehr als gemeinsame Werte, Güter und Erfüllung – inzwischen aber erscheint eine gegenläufige Bewegung zu Allmende, zu Tauschkreisen, zu Teamarbeit, zu Inklusion, zu kollektiver Weisheit, zu Intergenerations-Wohnprojekten.

Das Miteinander steht sehr bewusst im Zentrum unseres Modells. Es ist gleichzeitig Ziel im Sinne von Lebensqualität und Zugehörigkeit, Träger stabiler und krisenfester Projekte und Organisationen sowie Entwicklungsstrategie für eine Gesellschaft, die für langfristige Zukunftschancen sehr wahrscheinlich viel mehr kooperatives und kollektiv intelligentes Miteinander braucht.

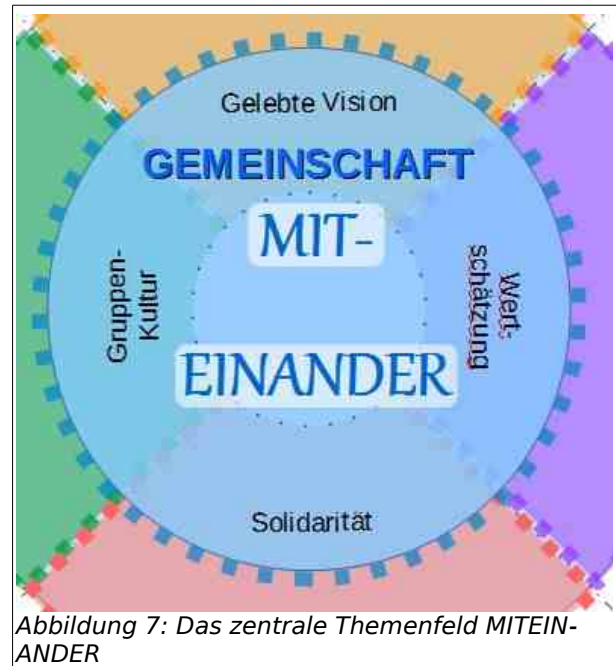


Abbildung 7: Das zentrale Themenfeld MITEINANDER

Wie gelingt Gemeinschaft als Zusammenschluss von lauter Individuen? Was ist Gemeinschaft im 21. Jahrhundert? Wie können wir im Miteinander optimal die Stärken der Individuen unterstützen und nutzen? Wie können Trennung und Konflikt, individuelle und kollektive Krisen konstruktiv wahrgenommen und gelöst werden? Wie kann Gemeinschaft effektiv gestaltet werden und zu einem gewertschätzten Faktor von Wohlstand werden?

Dies sind Fragen, die zum Themenfeld „Miteinander“ gehören und hier angeschaut werden müssen.

In unseren Seminaren und der Begleitung von Projekten zieht sich die bewusst gemachte Erfahrung eines Miteinander, einer Gemeinschaft von Menschen auf dem Weg, als zentraler roter Faden hindurch. Wir vermitteln Formate und Methoden, in welchen Gemeinschaft leichter entsteht. Wir machen erfahrbar, wie Raum für Gemeinschaft gehalten werden kann und halten diesen auf transparente Weise mit. Wir stellen den wesentlichen Faktor der handelnden Verantwortung des „Ich“ für eine dauerhafte Gemeinschaft heraus. Wir sorgen für das Feiern, die Ernte einer Gemeinschaftserfahrung, die alle Beteiligten anerkennt und wertschätzt, unterstützt und beteiligt.

Entwicklung der Konzepte Themenfelder und Handlungsebenen und ihr Bezug zu anderen Modellen

Man kann die 5 Themenfelder und 4 Handlungsebenen wie zwei Dimensionen sehen, in denen sich gemeinschaftliche Projekte bewegen – die sich im Themenfeld „Miteinander“ und der Handlungsebene „Gemeinschaft“ berühren. Diese beiden Überschriften beziehen sich auf den selben Aspekt – aus unterschiedlichen Dimensionen betrachtet. Auch hierdurch wird wieder die zentrale Position des gemeinschaftlichen Aspektes

deutlich.

Die Systematisierung des „Kompass“ wurde stark inspiriert von der ganzheitlichen Projektplanungsmethode „Dragon Dreaming“ von John Croft. Dragon Dreaming Erfahrene erkennen sofort die Parallelität der 4 Themenfelder auf Projektebene: Intention, Struktur, Arbeit und Ernte mit den 4 Quadranten des Dragon Dreaming: Träumen, Planen, Handeln und Tun. Auch nutzen wir viele Methoden des Dragon Dreaming – daher gehört an dieser Stelle John Croft ein ganz großes Dankeschön für die Inspiration, die er mit dem Dragon Dreaming zu diesem Modell gegeben hat!

Jedoch ist der Kompass weniger „phasenbezogen“ als Dragon Dreaming. Und die zentrale Positionierung des Miteinanders kann man zwar in der Grundphilosophie des Dragon Dreaming erkennen, aber uns war wichtig, sie auch direkt im Modell abzubilden.

In der Entwicklung des „Kompass“ wurden zunächst nur die 5 Themenfelder identifiziert. In der weiterführenden Diskussion über die vielen Punkte, die uns für gemeinschaftliche Projekte wichtig sind, fielen uns dann Aspekte auf, die durch die Themenfelder noch nicht abgedeckt waren – und die sich dann wunderbar einordnen ließen, als wir die zweite Dimension der Handlungsebenen (insbesondere die bis dahin noch ganz fehlenden Handlungsebenen „Individuen“ und „Gesellschaft“ einführten. Damit schien das Modell auf einmal komplett.

Erst nachdem wir dies so formuliert hatten, wurde uns die Parallelität zur Ruth Cohens Themenzentrierter Interaktion deutlich.

So bildet der Kompass auf andere Art erfolgreiche Modelle ab, die bereits viel genutzt werden. Neu ist die Systematisierung, die für viele Anwendungsbeispiele in der Projektentwicklung, in der Supervision und Projektbegleitung, der Gruppendynamik und im Training für Menschen, die gemeinschaftliche Projekte starten wollen, sehr hilfreich sein können.

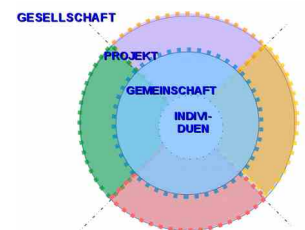
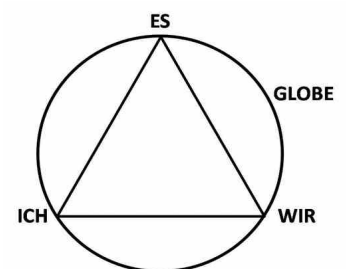


Abb. 8
Kompass-Ebenen und TZI Dreieck nach Ruth Cohen



Anwendungsbeispiele des Kompass

Leitlinie für Projektgründung und -entwicklung

Ein wesentliches Anwendungsbeispiel ist die Nutzung des Kompass als Leitlinie in der Projektgründung, Projektentwicklung und Projektsupervision. In der Gründungsphase kann der Kompass auch als Phasenmodell betrachtet werden, und die Reihenfolge: Intention – Struktur – Arbeit – Ernte kann als Richtschnur für ein Nacheinander der Schwerpunkte verschiedener Arbeitsschritte genommen werden. Wobei zu jeder Zeit das Themenfeld miteinander einen Focus haben soll – denn die Gemeinschaftskultur der Gründungsgruppe prägt die spätere Gruppenkultur sehr stark, daher ist gerade in dieser Zeit ein aktiver, ständiger Focus auf das Miteinander ganz besonders wichtig. In einem separaten Artikel wird exemplarisch geschrieben, wie Schritte einer Projektgründung aus dem Kompass abgeleitet werden können. (link einbauen)

Diagnosetool

Um Projekte erfolgreich umzusetzen, braucht es einen Focus auf alle Themenfelder und Handlungsebenen des Kompass. Daher kann der Kompass als sehr hilfreiches Diagnosetool für die Arbeit mit Projektgruppen dienen: Wo liegen die Stärken der Gruppe, wo gibt es Schwächen? Als ersten Schritt können die Gruppenmitglieder ihre eigenen Stärken und Schwächen in der Kompass-Systematisierung einordnen und sich evtl. auch Feedback ihrer Kollegen dazu einholen.

In einem zweiten Schritt wird die Gruppe unter zwei Gesichtspunkten analysiert:

- 1.) Die Stärken, die die Einzelnen mitbringen.
- 2.) Die Frage, ob die Gruppe die Individuen diese Stärken auch einbringen lässt, oder ob etwas diesen Prozess verhindert.

Gruppendynamik / Perspektivveränderung bei Konflikten

Der Kompass kann weiterhin ein wesentliches Hilfsmittel sein, um Teil der Gruppendynamik einer Gruppe und manche Konflikte zu erklären und evtl. zu entschärfen.

Häufig entstehen Konflikte zwischen Menschen mit Stärken auf unterschiedlichen Seiten des Modells. Die Menschen, denen die Ernte und das Feiern wichtig ist, verstehen nicht, warum das Einhalten von bestimmten Strukturen wesentlich ist und ärgern sich über diejenigen, die das einfordern und umgekehrt. Die Visionäre, mit dem Kopf in den Wolken, ärgern sich über diejenigen, die darauf beharren, dass die konkrete Basisarbeit jetzt relevanter ist als der Blick auf das große Ziel. Die Beschäftigung mit Rechtsformen ist für viele, die gerne das Miteinander pflegen, eher ein Graus, und umgekehrt ist es für Menschen, die gerne auf das Praktische schauen, oft unfassbar, wieviel Zeit mit Gemeinschaftspflege verbracht werden kann, ohne dass etwas konkret getan wird.

Wenn deutlich ist, dass ein erfolgreiches Projekt einen Focus auf alle Themenfelder und Handlungsebenen braucht, und dass Menschen unterschiedliche Stärken in diesen Aspekten haben, und dass diese Unterschiedlichkeiten gleichzeitig die Wurzel von vielen Konflikten sind – dann kann dieses Bewusstsein dazu helfen, Konflikte anders einzuordnen und mehr Bereitschaft zu entwickeln, die Anderen in ihrer Unterschiedlichkeit anzunehmen und ihren Beitrag als wertvoll für das Projekt wertzuschätzen.

Inspiration für Rollen im Projekt

Der Kompass kann auch Inspirationsquelle für die Verteilung von Rollen im Projekt oder in Gründungsinitiativen sein. So könnte konstruktiv mit den Unterschiedlichkeiten umgegangen werden, indem „Hüter*innen“ für die verschiedenen Aspekte benannt werden. Es empfiehlt sich, für sieben Aspekte „Hüter*innen“ zu benennen:

- „Individuen“
- „Gemeinschaft / Miteinander“
- „Intention“
- „Struktur“
- „Arbeit“
- „Ernte“ (Intention, Struktur, Arbeit und Ernte zusammen = Projekt)
- „Gesellschaft“.

Mit sieben Hütern sind so alle 5 Themenfelder und 4 Handlungsebenen abgedeckt und Menschen werden explizit aufgefordert, ihre Stärke in diesem Bereich einzubringen.

Rahmen für Trainings für Projektaktive

Wir nutzen in unserer Arbeit den Kompass als Rahmen für Trainings und Seminare für Menschen, die gemeinschaftliche Projekte umsetzen wollen. In diesen Trainings wird sowohl der Kompass als Inspiration für Schritte und Gruppendynamik vorgestellt, wie auch exemplarisch Methoden für alle Aspekte des Kompass.

In der Regel durchschreiten wir in den Trainings alle Handlungsfelder, und geben insbesondere Beispiele für Methoden, die Gemeinschaftspflege und einzelne „Projektspekte“ Intention, Struktur, Arbeit und Ernte miteinander verbinden.

In allen Einheiten der Trainings wird immer wieder ein Rückbezug zum Kompassmodell als Ganzes gemacht, und gleichzeitig werden Methoden erfahrungsbezogen kennengelernt und Erfolgsgeschichten aus den Projekten der Teilnehmenden ausgetauscht.

Individuelle Arbeit

Der Kompass eignet sich – mit kleinen Anpassungen - auch für ganz individuelle Projekte. So können Menschen für ihre individuellen Projekte untersuchen, ob sie alle Aspekte bedacht haben, und wo ihre Stärken und Schwächen sind, wo sie vielleicht noch Unterstützung brauchen.

Die Handlungsebene „Gemeinschaft“ kann für individuelle Projekte genutzt werden, um über Unterstützungs- oder Synergieeffekte nachzudenken, die dieses individuelle Projekt durch Zusammenarbeit mit anderen haben könnte. Es fällt dann fast zusammen mit der Handlungsebene „Gesellschaft“.

Mehr dazu auf unserer Website: www.gemeinschaftsberatung.de

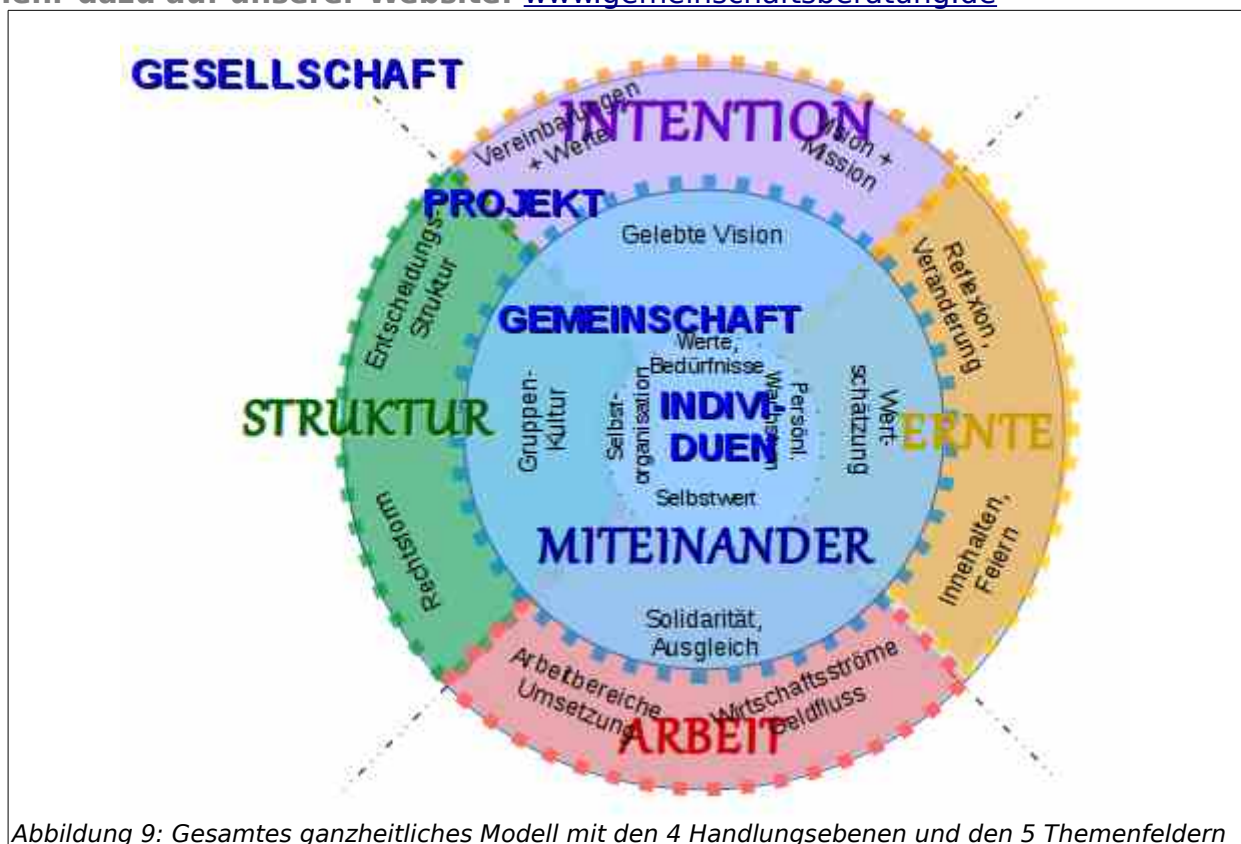


Abbildung 9: Gesamtes ganzheitliches Modell mit den 4 Handlungsebenen und den 5 Themenfeldern