

# Eine Methode für einen Ko-Konstruktionsprozess

## Inspiriert von der Arbeit von ATD Quart Monde

Hinweis: Der hier beschriebene Prozess ist inspiriert von der in Frankreich und anderen Ländern genutzten Methode „Croisement de savoirs“, die in Deutschland nicht bekannt ist. Der Name bedeutet wörtlich „Kreuzung des Wissens“. Die luxemburgische Organisation von ATD Quart Monde hat sie ins Deutsche mit „Austausch von Wissen“ übersetzt.

### Institutioneller Rahmen

Dieser Prozess der Ko-Konstruktion lässt sich in Rahmen und an Orten einsetzen, in denen Personengruppen mit unterschiedlichen Funktionen zusammenkommen und in denen Machtverhältnisse/Hierarchien zu beobachten sind. Dies kann eine Schule mit Schüler:innen, Lehrkräften, Eltern und der Schulleitung sein, eine Universität mit Studierenden, Lehrkräften und der Verwaltung oder ein Sozialzentrum mit der Zielgruppe, den Fachleuten und der Leitung und/oder den Finanzpartner:innen.

Die Methode ist besonders geeignet dafür, mit Menschen - vor allem jungen - zu arbeiten, die von klassischen partizipativen Prozessen weit entfernt sind.

### Ziele der Methode

- einen Raum für Austausch zwischen den Beteiligten eines Ortes/Kontextes geben und eine Ko-Konstruktion unternehmen, um das Zusammenleben zu verbessern,
- das Wissen, die Erfahrungen und die Erlebnisse der Beteiligten und insbesondere der „beherrschten“ Gruppe aufwerten,
- einen kollektiven Reflexionsprozess schaffen, der auf dem gemeinsamen Willen beruht, die Situation für alle Beteiligten und insbesondere für die Gruppe, die am wenigsten Macht hat, zu verbessern,
- die Fähigkeiten zum aktiven Zuhören, zur Empathie und zur Artikulation der eigenen Bedürfnisse stärken,
- befähigen, die eigene Meinung mit der Meinung anderer Interessengruppen zu konfrontieren und sich in einen konstruktiven Austauschprozess zu begeben.

### Zielgruppen

- Schule: Schüler/innen einer Klasse oder Vertreter/innen mehrerer Klassen (stufenübergreifend), Lehrer/innen und Schulleitung/Verwaltung
- Hochschule: Studierende, Lehrende, Hochschulleitung/-verwaltung
- Verein: Zielgruppen eines Projekts, professionelle Betreuer und Management/Partner.
- Sozialzentrum: Kleint:innen, Fachleute und Leitung und/oder Finanzpartner:innen

Die Methode kann auch in anderen Bereichen eingesetzt werden.

## Voraussetzungen

- Alle Beteiligten, insbesondere die Entscheidungsträger, müssen ein echtes Interesse daran haben, die Ausgangssituation zu ändern.
- Es ist davon auszugehen, dass alle Beteiligten Erfahrungen, Wissen und Erlebnisse einbringen, die für den Prozess wichtig sind. Kein Wissen ist dem anderen überlegen.
- Alle Beteiligten müssen aus mehreren Personen bestehen, die gemeinsam eine kollektive Position erarbeiten.

## Bedingungen

- Alle Beteiligten müssen anwesend sein. Es ist nicht möglich, dass eine Gruppe von einer anderen „gespielt“ wird.
- Es muss sichergestellt werden, dass die Teilnahme am Prozess keine negativen Auswirkungen auf einen der Beteiligten hat.
- Es muss sichergestellt werden, dass Dominanzverhältnisse das Sprechen nicht einschränken.
- Der Prozess muss von geschulten Personen gestaltet und begleitet werden, die dafür sorgen, dass die Rede jedes Einzelnen respektiert wird und alle sicher sind.
- Es muss der Rahmen (Zeitpläne, Rederegeln...) eingehalten werden, der im Vorfeld von dem Team, das den Prozess begleitet, festgelegt wurde.
- Alle Beteiligten müssen sich verpflichten, aktiv zuzuhören, das Wort anderer zu respektieren und bereit sein, die eigenen Meinungen und Handlungen zu hinterfragen.
- Alle Beteiligten müssen den Zweck des Ansatzes kennen und verstanden haben und/oder an seiner Mitgestaltung beteiligt gewesen sein.

## 1-tägiger Ablauf (Dauer anpassbar)

### 1. Vorbereitung

- Begrüßung
- Eisbrecher, der die kollektive Dynamik fördert
- Vorstellung des Ziels und der Regeln/Rahmenbedingungen.

### 2. Hauptteil

- Die Sprache der Bilder: eine Sitzung zu spezifischen Begriffen, die für das Thema des Prozesses relevant sind. Hier fehlt eine Erläuterung, was zu tun ist.
- In Peergruppen: gegenseitiges Kennenlernen und Erarbeitung einer kollektiven Sprache. Gemeinsamer Austausch.

### 3. Austausch

- In Peergruppen: Erarbeitung einer ersten Reaktion/eines ersten Vorschlags zum Thema des Prozesses.
- Im Plenum: Präsentation der Vorschläge. Anhörung der anderen Gruppen und Verständnisfragen
- In der Peergroup: Erarbeitung einer Reaktion und eines Gegenvorschlags zu den Vorschlägen der anderen Gruppen.
- Im Plenum: Präsentation der Reaktionen/Gegenvorschläge. Anhörung der anderen Gruppen und Verständnisfragen...

### 4. Auswertung

- Moderationstool, das eingesetzt werden kann und operative Ergebnisse sichert: <https://www.liberatingstructures.fr/what-i-need-from-you-winfy/> en français
- <https://liberatingstructures.de/liberating-structures-menue/what-i-need-from-you-winfy/> auf deutsch

### **Punkte, auf die Sie achten sollten:**

- Um den Prozess in Gang zu setzen, muss man ausgebildet werden. Die beste Schulung ist die von ATD Quart Monde angebotene (auf Französisch).
- Der Erfolg des oben beschriebenen Prozesses hängt davon ab, dass alle Beteiligten der Einrichtung, die ihn durchführt, anwesend sind, insbesondere die Personen, die am weitesten von dieser Art von Verfahren entfernt sind -> wenn man das Wort der am meisten Ausgegrenzten nicht hervorhebt, wird der Prozess weniger transformativ sein.
- Die Einführung eines solchen Prozesses kann nur funktionieren, wenn sichergestellt ist, dass die Äußerung eines Einzelnen ihm später nicht zum Verhängnis werden kann.
- Die Dauer des Prozesses hängt von der/den gestellten Frage(n) und den daraus resultierenden Zielen ab. Es ist unerlässlich, dass ausreichend Zeit zur Verfügung steht.
- Der Prozess hat das Ziel einer sozialen Transformation. Damit dies funktioniert, müssen die Beteiligten Zeit miteinander verbringen, um ein Vertrauensverhältnis aufzubauen, das einen ehrlichen und tiefgehenden Austausch ermöglicht.
- Damit ein sozialer Wandel stattfinden kann, müssen die Beteiligten Lust auf Veränderung haben und ein Interesse daran sehen. Man muss auf die Energie der Menschen, die etwas verändern wollen, bauen und mit ihnen zusammenarbeiten.
- Das Team hat die Verantwortung dafür, den Prozess umzusetzen: Diese Prozesse verändern die Funktionsweise und die Beziehungen innerhalb einer Organisation. Es muss sichergestellt werden, dass die Struktur vom Anfang bis zum Ende des Prozesses begleitet wird. Das Team darf keinesfalls nur Chaos stiften und dann verschwinden.

### **Weitere Informationen:**

<https://www.atdquartmonde.lu/de/unsere-aktionen/oeffentliche-aktionen/das-recht-auf-ein-leben-der-familie/austausch-von-wissen>