

Workshop I: THEMA UND RAHMEN FINDEN

im Paulo-Freire-Zentrum am 31.10.2015 10-16:30 Uhr

Ablauf

Zeit	Aktivität	Was passiert? Wie angeleitet?
9h	Vorbereitung: Raum, Materialien,...	Tee und Kaffee kochen, Flipcharts aufhängen,...
10h15	Ankommen – Begrüßung Vorstellen / Kennenlernen ENERGIZER	Begrüßung (abklären, dass Bild und Ton aufgenommen wird) Vorstellen: Name, FC und eine Eigenschaft, die man mit FC verbindet. Mückenspiel
10h45	Einführung in die Methode der Systematisierung und Beispiele	5 Schritte der Systematisierung. Beispiel von den Philippinen zu Erhalt der Sortenvielfalt und von Äthiopien zu SILCs.
11h30	Kaffeepause	
11h45	Themencluster vorstellen Letzte Ideen sammeln [<i>aka der Topf wird noch einmal ganz weit aufgemacht</i>]	4 graphisch gestaltete Flipcharts mit den Themenclustern und Unterthemen hängen. Wer will, kann ein/sein/ihr Thema vorstellen. Die möglichen Themen werden besprochen und auch Verbindungen zwischen den Themen(clustern) hergestellt.
12h45	Mittagspause	
13h45	ENERGIZER	Paradoxe Gesten
13h50	<i>den Sack zumachen:</i> Themenfindung I: Welches Thema ist geeignet für diesen Prozess?	<i>In Kleingruppen:</i> Welche Themen würden sich dafür eignen, anhand der Methode der Systematisierung bearbeitet zu werden? Jede Gruppe priorisiert 2 Themen und schreibt auf Flipchart, warum geeignet. (Punkte für die Themencluster werden vergeben)
14h15	Themenfindung II: Welches Thema wollen wir bearbeiten?	Systemisches Konsensieren: Bei welchem Thema gibt es den kleinsten Widerstand in der Gruppe: 10 Widerstandspunkte pro Themencluster können vergeben werden, Zettel mit Punkten in Körbchen vor das Flipchart geben.
14h30	Kaffeepause	
14h45	ENERGIZER	Whiskeymixer
14h50	Framework definieren	Diskussion in der Großgruppe 1) Ziel des Prozesses 2) Subjekt (zeitlich eingrenzbar, geografischer Fokus) 3) Zentrale Aspekte, zusätzliche Eingrenzung oder Blickwinkel
16:30	Feedback / Abschluss	Punkte zwischen ☺ und ☹ für Methodik und Inhalt auf Flipchart picken.

1. Einführung in die Methode



Die Methode der Systematisierung der Erfahrungen geht zurück auf die *Educación Popular* nach Paulo Freire. Dabei geht es darum, dass Gruppen ihre eigene Erfahrungen dokumentieren und überlegen, welche Schlüsse daraus geschlossen werden können. Analysiert werden stets subjektive Eindrücke.

Ohne die Vorbereitung des etwa einjährigen Projekts wird die Methode in 5 Schritte unterteilt:

Vorbereitungsphase: es gründet sich ein Kernteam aus normalerweise 3-4 Personen (bei uns 8) und wird besprochen wer welchen Beitrag im Projekt leisten will/kann und es kommt zur ersten Sammlung von Themenvorschlägen

1. **Kick-off-meeting:** Hier wird ein Thema und der Rahmen (Framework) dafür definiert Dies sollen Erfahrungen sein, die alle erlebt haben, zwar nicht unbedingt gemeinsam, aber in der jeweiligen Foodcoop. Das Framework besteht aus:
 - a. einem ZIEL (wieso dieses Thema? Was wollen wir daraus lernen?),
 - b. einem GEGENSTAND (zeitliche, örtliche & Begrenzung des Arbeitsbereichs)
 - c. und ZENTRALEN ASPEKTEN (unter welchem Gesichtspunkt wollen wir das Thema betrachten?)
2. **Kontextualisierung:** wo/wie hat etwas stattgefunden, mit welchen Personen etc.? Hier erfolgt die Ausarbeitung hauptsächlich schriftlich (ohne Workshop), aber durch direkte Einbeziehung der Projektteilnehmer*innen durch relevante Protokolle, Zeitungsartikeln, Fotos, Mitschriften u.Ä. welche von der Gruppe stammen. Dazu werden auch Interviews mit beteiligten Personen geführt.
3. **Geschichten rekonstruieren:** Wie ist etwas passiert? Welche Prozesse von wann bis wann und wo, mit wem stattgefunden haben. Keine Schlüsse daraus ziehen, sondern versuchen es rein zu beschreiben. Besonders interessant, da unterschiedliche Perspektiven auf dasselbe Ereignis, gegenseitige Ergänzung. Allerdings sehr intensive Phase, wo viel Material hinzugezogen wird.
4. **Kritische Analyse:** Was ist passiert? Warum? Wer war dabei? Reflexion über das Erlebte. Frage nach Brüchen und warum diese stattgefunden haben. In welchem Kontext kann es gesehen werden bzw. welche anderen Geschehnisse waren daran beteiligt? Nicht nur was ist passiert, sondern auch: Was können wir daraus

lernen? Hier können Ergebnisse auch für Personen interessant sein, die außerhalb der Gruppe stehen.

5. **(Mit-)Teilen der Ergebnisse:** Anderen ebenfalls ermöglichen daraus zu lernen
Unterschiedlich je nach Wunsch der Gruppe und Möglichkeiten. Dokumentation der Ergebnisse verschriftlichen (zu einer Publikation), Radiosendung gestalten, Website veröffentlichen, Podiumsdiskussion zu dem Thema, o.Ä.

2. Themencluster vorstellen und diskutieren



#1: Produzent_innen und Bestellungen

1. Produzent_innen-Suche

1. gerade bei Neugründungen wichtig.
2. Wie und wo finde ich mögliche Produzent_innen?
3. Kriterien welche den Gruppen für die Auswahl wichtig sind, sind unklar. Teilweise fehlt es den Mitgliedern auch an Wissen über Landwirtschaft (Bio, regional, was sind Kleinbäuer_innen? Regionalität)
4. Überangebot/Konkurrenz zwischen Bauern/Bäuerinnen, die das gleiche Produkt anbieten: parallel von 2 oder mehreren Bauern/Bäuerinnen die Produkte beziehen;
5. Entscheidung über Preis (finanzielle Möglichkeiten der Mitglieder)
6. BERSTA-Problematik = Zwischenhändler_innen ausschalten, wie können wir das bei Milchprodukten bewerkstelligen?

2. Koordination von Bestellungen zwischen Foodcoops

Bestellung von kleinen Mengen und Bestellungen im Sommer

- logistische Fragen des Transports klären (passiert eh schon bei Schmid-Bestellung, Galline-Felici-Bestellung)
- direkt Abholen von Kleinproduzent_innen statt liefern lassen?
- für Produzent_innen sind Kleinbestellungen ein Grund gegen Foodcoops, gerade im Sommer, wo am meisten reif ist, sind am wenigsten Leute da.

#2: Zusammenarbeit in der Foodcoop



>> Arbeitsaufteilung und Organisation im Verein

ob eine Foodcoop funktioniert oder nicht hängt nicht von „technischen Fragen“ des Bestellens und Organisierens ab, sondern ob die Arbeit und das ehrenamtliche Engagement gruppendynamisch gut passt.

beim Gründen ist Arbeitsteilung noch kein Problem, weil eh alles die Gründer_innen machen müssen, wenn die Gruppe dann wächst, ist die Aufgabenverteilung eine wichtige Frage.

>> mangelndes Engagement/Zeit

die Leute, die Zeit haben/sich nehmen, sind dann >> frustriert;
gleichzeitig haben die auch automatisch mehr >> Macht in der
Gruppe und es entstehen

>> (Wissens-)Hierarchien.

Wie geht man mit neuen Mitgliedern um? Eine Willkommenskultur
ist einfach wichtig. Das Buddysystem funktioniert nicht so gut zum
Einstieg.

Leere/Loch in der Foodcoop (Bioparadeis), nachdem
Gründer_innen die Foodcoop verlassen.

Gründerväter & -mütter geben Rolle auch schwer ab.

Überlegen, was hält die Leute in der Foodcoop? Welche Motivation
haben sie? – für ein personenzentriertes Denken

>> Frustration in der Gemeinschaftsarbeit

in der Allmunde gibt es eine externe Mediation: informelle
Machtstrukturen – Wissensweitergabe. Wo werden Entscheidungen
getroffen?

#3: Foodcoops und Wissen



1. Wissensmanagement & Organisationswissen.. kann nicht so schnell wachsen wie eine Foodcoop.
2. Gründungsprozesse:
Idee eines „Gründungshandbuches“ im Rahmen seiner Anstellung im „Appetit auf Zukunft“-Projekt, d.h. das wird eh schon umgesetzt.
3. Interessengemeinschaft:
 - Welche Interessen haben Foodcoops/gemeinsamer Nenner? gemeinsame Werte, Wissen, Emotionen + persönlicher Zugang und Motivation in die Gruppe einzusteigen = persönliches Ziel und Gesamtziel – wo findet man sich wieder?
 - Vertretung/gemeinsames Auftreten der Foodcoops nach außen > im Vernetzungstreffen zu klären.
4. Wissensweitergabe:
 - Idee, eine Foodcoop soll ewig bestehen unabhängig von bestimmten Schlüsselpersonen, derzeit ist es so, dass viel Wissen verloren geht, wenn bestimmte Personen gehen. – Zusammenhang zu Willkommens- und Abschiedskultur.
 - Erfahrungen nicht nur sachlich weitergeben sondern mit Emotionen
5. Kommunikation: nicht nur elektronisch. Mehr Socializen. z.B. Foodcoopstammtisch
Frage: Wie geht's mir persönlich in der Gruppe?

#4: Foodcoops in der Gesellschaft



Mitgliedervielfalt und soziale Exklusivität in FCs

- Wie kann mehr Vielfalt in eine Foodcoop einziehen? Manche sind sehr von Studierenden geprägt.
- Welche Sprache hat die Foodcoop-Szene (z.B. Wording des Flyers „Friss dich frei“ spricht ganz bestimmte Leute an)
- Wie kann sich die lokale Bevölkerung ansatzweise in der FC widerspiegeln?
- Sind FCs vielleicht einfach eine Blase und gar nicht für die ganze Gesellschaft geeignet?
- Exklusion durch Internet/Kommunikationstools
- es gibt unterschiedliche Arten von Foodcoops → Wann ist eine Foodcoop eine Foodcoop?

Foodcoops als politischer Ort

- Welchen Anspruch haben Foodcoops?
- Selbstverständnis „Wir sind abgeschlossen und eh mit unseren Bestellungen beschäftigt“ vs. Idee nach außen tragen, sich im gesellschaftspolitischen Bereich (Ernährungssouveränität) aktiv positionieren

Presseanfragen und Öffentlichkeitsarbeit

- Veranstaltungen organisieren ist sehr kompliziert: durch basisdemokratische Entscheidungsfindungen muss viel im Plenum abgestimmt werden (z.B. Grätzloase)
- Interviewanfragen: extra pressegeschulte Leute wegen der Vermeidung von bestimmten rechtlich heiklen Begriffen (u.a. wegen dem Besuch des Marktamts 2014 bei der Möhregasse); das sind dann aber subjektive Meinungen, die von einzelnen Personen abhängig sind (vor allem wenn diese öfters Interviews geben);
- Was passiert mit Presseanfragen, wenn sie beantwortet wurden? Wie ist es ausgegangen?
- Diplomarbeiten,... welche Infos gehen nach außen?
- Werbung einerseits für die Ideen und Inhalte der Foodcoops aber auch konkret für neue Mitglieder auf Einzel-Foodcoop-Ebene

3. Themenfindung

Welches Thema ist dafür geeignet, mit der Methode der Systematisierung bearbeitet zu werden?

In 4 Kleingruppen zu 5 Personen wurde die Frage besprochen. Es ging nicht darum, die Themen inhaltlich zu diskutieren, sondern darum herauszufinden, welches im Rahmen dieses Prozesses bearbeitet werden kann und wofür die Methode sich eignen würde.

Dabei wurden pro Gruppe zwei Punkte für gewünschte Themencluster vergeben. „Foodcoops in der Gesellschaft“ viel als erstes weg, da es keine Punkte erhielt. Zwei Gruppen vergaben einen Punkt für „Foodcoops und Wissen“, eine Gruppe noch für „Produzent_innen und Bestellungen“. Danach wurde zwischen den drei übrigen Themen „systemisch konsensiert“. Jede Person hatte zehn Punkte, um einen Widerstand für ein Thema auszudrücken. 10 Punkte standen dabei für den größten Widerstand, 0 für keinen.

Alle Gruppen waren am Ende der Meinung, dass sich das Überthema „**Zusammenarbeit in Foodcoops**“ für die Methode eignet (siehe „grün“ am Plakat mit am wenigsten Widerständen).

Warum?

- weil es ein komplexes und wichtiges Thema ist, das sonst oft zu kurz kommt aber immer wieder angesprochen wird.
- weil es viele unterschiedliche, subjektive und emotionale Erfahrungen von allen Teilnehmer_innen dazu gibt.
- das Thema „Foodcoops und Wissen“ wird oft als zweit wichtigstes Thema genannt, da wir es als Bedingung und Lösungsmöglichkeit zur besseren Aufgabenverteilung sehen.

Nach der Pause haben wir das Thema genauer eingegrenzt.

	blau	grün	Orange
2	1	4 0	8 0
1	5	0 0	2 5 ²⁰
3	0	0 0	0 0
4	0	0 0	0 0
6	0	0 0	3 0
5	0	0 0	0 1
1	59	8 0	8 8
0	0	4 0	1 0
0	0	0 0	0 2
2	0	0 0	2 1
4	0	0 0	5 0
8	0	0 0	0 0
6	0	0 0	0 0
6	0	0 0	0 0
5	0	0 0	3 0

4. Framework definieren

Der letzte Tagesordnungspunkt war es, die Rahmenbedingungen und Grenzen des Themas festzulegen und sich (soweit möglich) auf zentrale Ziele und Fragen zu einigen, sodass im Laufe des Jahres der Prozess auf diese Punkte fokussiert bleibt und nicht zu sehr ausufert.

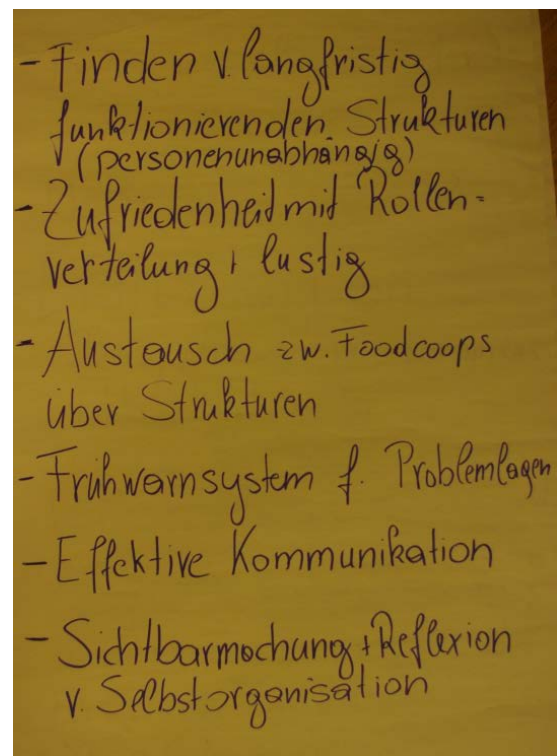
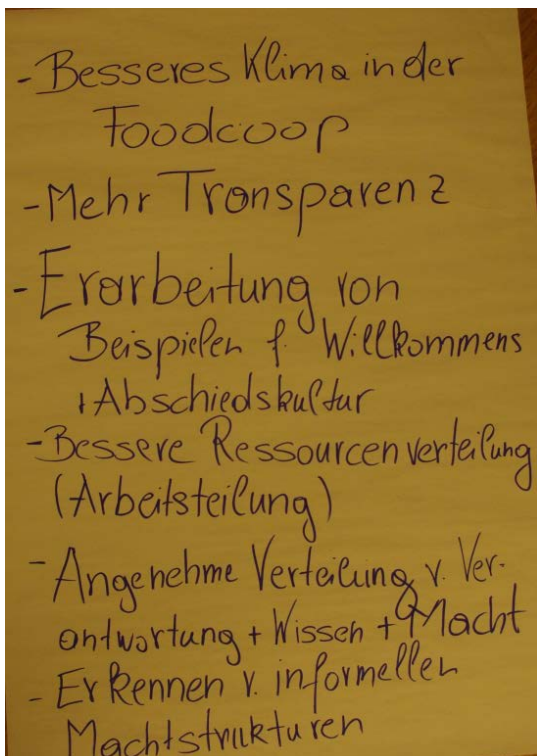
Thema eingrenzen heißt entscheiden, wo wir was lernen wollen

Ein Framework ist ein lebendes Dokument, nicht in Stein gemeißelt.

Das Framework besteht aus

- Zielen (Was liegt uns am Herzen?)
- Gegenstand (zeitlich eingrenzbar, geografischer Fokus) und
- zentralen Aspekten (Was von der Zusammenarbeit der Foodcoops wollen wir uns genauer anschauen?)

In einer offenen Runde sammeln und notieren wir Ziele:



Es kristallisiert sich im Gespräch als Ziel heraus, **Voraussetzungen und Beispiele stabiler Strukturen der Zusammenarbeit zu finden**, die personenunabhängig und damit eben möglichst langfristig funktionieren können.

Dafür haben wir in der Diskussion drei Schritte angesprochen, die hinter dem Ziel stehen:

1. Bestandsaufnahme und Austausch zwischen den Teilnehmer_innen und Foodcoops über die unterschiedlichen Herangehensweisen in der Arbeitsaufteilung und Zusammenarbeit
2. Gute Beispiele und Vorschläge sammeln, wie langfristige Strukturen aussehen können

3. Tool/Werkzeugkasten/Best-practice-Katalog bauen, der in den Foodcoops auch praktisch eingesetzt werden kann und dort zu einer Verbesserung der Zusammenarbeit führen kann.

Zur Eingrenzung des Themas haben wir versucht, den genauen Gegenstand einzugrenzen:

- ❖ Welche Foodcoops wollen wir untersuchen? Foodcoops mit sehr unterschiedlichen oder ähnlichen Strukturen, Alter, Größe,
- ❖ Wie viele? So viel wie möglich, um ein möglichst breites Bild zu bekommen?
- ❖ Wie wärs, wenn diejenigen, die etwas systematisieren wollen, aus der Foodcoop Infos mitbringen und mit dem Material, das beim nächsten Workshop dann da ist, können wir arbeiten.
- ❖ 5? 10? Wenn wir die Frage in der Tiefe beantworten wollen, nur wenige. Was ist dann mit den Teilnehmer_innen, deren Foodcoop dann nicht ausgewählt wurde – dürfen die dann beim Workshop nur zuhören?
- ❖ Spannend wäre das Bioparadeis in seiner zeitlichen Entwicklung anzuschauen, weil es die älteste Foodcoop ist und inzwischen kein Gründungsmitglied mehr dabei ist. Vom Radieschenbund sind 5 Teilnehmer_innen beim Workshop dabei. Aber wieviel Arbeitsaufwand ist es, für die ausgewählte Beispielfoodcoop die Informationen zusammenzutragen?



In der Diskussion über die Unterpunkte des Frameworks diskutieren wir viel, teilweise sind die verwendeten Begriffe unklar (z.B. Toolbox, Strukturen), teilweise ist es sehr schwer, die Wortmeldungen/Vorschläge in das Framework einzuordnen (Ist das ein Ziel? Ist das ein Gegenstand?).

Bei den zentralen Aspekten haben wir unterschiedliche Meinungen, die sich vielleicht in zwei Strömungen mit unterschiedlichem Fokus unterteilen lassen: Einerseits die Idee, sich ausgehend von der Struktur einer Foodcoop (Arbeitsgruppen, Abläufe) die Zusammenarbeit anzuschauen,

andererseits der Fokus auf die Mitglieder und der damit zusammenhängenden ständigen Dynamik aus Neueinstiegen, Wissensweitergaben, Aufgabenübernahmen und Abschieden.

Wichtige Aussagen aus der Diskussion waren:

Fokus Struktur und Prozesse

- Bevor wir die sozialen Prozesse der Zusammenarbeit anschauen können, wärs wichtig, das Selbstverständnis und die Struktur einer Foodcoop anzuschauen, weil je nachdem funktionieren auch die sozialen Prozesse unterschiedlich: Wie ist eine Foodcoop aufgebaut, welche Arbeitskreise gibt es und was machen die? Womit sind diese unzufrieden? Was fehlt?
Kritik: Foodcoops bestehen meistens aus sehr ähnlichen Arbeitskreisen, es ist viel Aufwand sich das alles genau anzuschauen.
- Idee: Prozess des Bestellens nachverfolgen, um zu sehen was in einer Foodcoop passiert, welche Arbeiten anfallen.
Kritik: zu technisch für unsere Interessen.
- Wichtig sind die Schnittstellen zwischen den Arbeitsgruppen, wo teilweise die Kommunikation nicht sehr gut funktioniert und oft unklar ist, wer wofür zuständig ist.

Einige kritisieren an diesem Fokus, dass bei diesem recht technischen Zugang wenig Herzblut dahintersteckt und die Mitglieder im Hintergrund der Analyse bleiben.

Fokus Willkommenskultur – Socializing/Soziales Klima – Abschiedskultur

- Es geht um den sozialen Kitt, die Emotionen in einer Foodcoop, die entscheiden, ob eine Foodcoop funktioniert und nicht die „technischen“ Aspekte des Bestellens und Organisierens
- Wie können die Motivation und die Fähigkeiten der Mitglieder erhalten werden?
- Welche Aufgaben übernehmen Leute, die neu zu Foodcoops kommen? Welche Rollen können sie nicht übernehmen?
- Generationenwechsel: In den Foodcoops gibt es immer Fluktuationen, es sind offene Gruppen.
- Wie entwickeln sich Foodcoops mit ihrer sozialen Dynamik über die Zeit? Was passiert aktiv dazu? Was passiert einfach so?
- auch die Abschiedskultur wichtig und die Rituale, die den Zusammenhalt stärken und den alltäglichen Ablauf bestimmen.
- Wer sind die Leute in der FC: zwischen Neuankömmlingen und Gründungsmitgliedern?

Die zentralen Aspekte, die wir neben den vorher angeführten Punkten betont haben und wo viele zugestimmt haben, sind noch:

- Motivation und Fähigkeiten der Mitglieder erhalten:
Wir wollen, dass Foodcoops menschenorientiert sind/bleiben und diese auch in ihren Fähigkeiten stärken. Manchmal ist da eine unsichtbare Wand, die einen hindert, seine Fähigkeiten in der Foodcoop einzubringen. Wie können wir Neuankömmlingen das Gefühl und den Rahmen geben, gleich, *ein Teil* der Foodcoop zu sein und sein zu wollen (und nicht nur *in* einer Foodcoop).

- Aufgabenverteilung ermöglichen:
Wie werden die Aufgaben verteilt? Wie können wir besser den Zugang zu Aufgaben ermöglichen – über Transparenz der ablaufenden Tätigkeiten, dadurch werden auch Wissenshierarchien abgebaut.

Das vorläufige Ergebnis des Systematisierungsrahmens war am Ende:

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Austausch über funktionierende Strukturen der Zusammenarbeit • Vorschlag für langfristig und personenunabhängig funktionierende Strukturen • dafür Tools/Werkzeugkiste entwickeln
Gegenstand	Strukturen und Prozesse Willkommenskultur Bsp. Bioparadeis als älteste FC
Zentrale Aspekte	Motivation und Fähigkeiten der Mitglieder erhalten Aufgabenverteilung ermöglichen <ul style="list-style-type: none"> • Welche Aufgaben übernehmen neue Mitglieder? • Rolle der Gründungsmitglieder – Wie Aufgaben abgeben? • Schnittstellen (zwischen Arbeitskreisen)



Um 16:30 hat Petra die Diskussion beendet, weil die Zeit sehr fortgeschritten war und alle recht müde. Das Fazilitator*innen-Team wird am 9.11. einen Vorschlag zum Framework erarbeiten und dann noch einmal ein Feedback von den Teilnehmer_innen einholen.



Feedback zum Workshop

