

8.1.4

»Hüte verteilen«

Facilitator *	Offenheit der Gruppe *	Anzahl Personen 7 bis 15	Dauer 30 Minuten bis 10 Stunden
-------------------------	----------------------------------	---	--

Was bringt's? »Hüte« für die verschiedenen Aspekte des Gemeinschaftskompasses zu verteilen, sorgt dafür, dass

- ▷ kein Aspekt vergessen wird
- ▷ Menschen die Ermächtigung bekommen, sich für einen Aspekt besonders zu engagieren, und damit empowered werden.

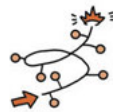
Kurzbeschreibung Die Grundidee ist, dass abgesichert wird, dass kein Aspekt des Gemeinschaftskompasses vernachlässigt wird. Für jeden Aspekt wird eine Person bestimmt, die der/die Hüter:in dieses Aspektes ist. Diese Person bekommt den expliziten Auftrag, besonders auf diesen Aspekt zu achten. Sie hat die Aufgabe, Impulse in diese Richtung zu geben und daran zu erinnern, wenn die Gefahr besteht, den Aspekt zu vernachlässigen.

Detaillierte Anleitung

In manchen kleinen Gruppen kann die »schnelle Variante« funktionieren.

Nach einer Einführung in den Gemeinschaftskompass kann die Gruppe die unten aufgeführten Rollenbeschreibungen lesen und kurz gemeinsam überlegen: Wer könnte die Verantwortung für welchen Hut übernehmen? Und einfach im freien Gespräch die Hüte verteilen. Das kann in manchen Gruppen eine 30-Minuten-Aufgabe sein.

Wenn die Gruppe jedoch Zeit und Interesse hat, diese »Hutverteilung« gleich mit einer gemeinschaftsbildenden Feedbackübung und einer »soziokratischen



Ein Werkzeug aus der Schatzkiste des Gemeinschaftskompass
 im Buch „Gemeinsam die Welt verändern – aber wie?“ gibt's noch viel mehr davon!

Zu bestellen unter www.gemeinschaftskompass.de/

Wahl« zu verbinden, empfehle ich, sich hierfür Zeit zu nehmen und die Hüte in soziokratischen Wahlen (Kapitel 4.4.3.3) zu verteilen.

Hierfür gibt es die Anleitung im entsprechenden Kapitel. Ich führe hier nur die Punkte aus, die für diese Wahl speziell sind.

Ein wichtiger Schritt ist bereits die gemeinsame Vorbereitung der Wahl. Für eine soziokratische Wahl ist der **erste Schritt immer die genaue Beschreibung der Rolle**, für die gewählt wird, und der Anforderungen an Kompetenzen, die dafür notwendig sind.

Für die 7 Hüte, die zu verteilen sind, hätte ich folgenden Rollenbeschreibungsvorschlag, den jede Gruppe für sich anpassen kann.

Hut »Individuen«

Rollenbeschreibung

Diese Person achtet darauf, wie es den Einzelnen im Projekt geht. Sie behält im Blick, ob jemand sich zurückzieht, überfordert wirkt oder Unterstützung braucht. Sie geht dann mit dieser Person ins Gespräch und engagiert sich dafür, sie zu stärken. Dies sollte stets immer soweit wie möglich durch Stärkung der Eigenverantwortung geschehen, und nur wenn es unbedingt nötig scheint, sollte die Hüter:in aktiv eingreifen und beispielsweise eine gewisse Verantwortung abnehmen. Wenn es angemessen erscheint und die betroffene Person einverstanden ist, kann sie vorhandenen Unterstützungsbedarf oder das Thema, das die betroffene Person bewegt, auch in die Gesamtgruppe einbringen.

Die Rolleninhaber:in ist ansprechbar für alle, die einen Impuls geben möchten, was zu dem Aspekt »Individuen« für das Projekt wichtig wäre. Sie initiiert Aktivitäten zum tieferen Kennenlernen der einzelnen Individuen, z. B. Biografieabende oder Ähnliches.

Welche Kompetenzen braucht es?

Es braucht ein feines Gespür für andere Menschen, soziale Kompetenz und eine Achtsamkeit, auch delikate Themen anzusprechen. Gleichzeitig ist es wichtig, dass die Person **kein zu starkes Helfersyndrom** hat, sondern die Menschen auch in ihrer Eigenverantwortung bestärkt und nicht in jede Lücke hineinspringt, sondern die Person eher »coach«t, als für sie aktiv wird, wo sie selbst für sich einstehen kann. Außerdem sollte diese Person ihre eigenen Grenzen kennen und schützen, damit sie sich in der Rolle nicht überfordert.



Ein Werkzeug aus der Schatzkiste des Gemeinschaftskompass
im Buch [„Gemeinsam die Welt verändern – aber wie?“](#) gibt's noch viel mehr davon!

Zu bestellen unter www.gemeinschaftskompass.de!

Hut »Gemeinschaft«

Rollenbeschreibung

Diese Person behält die gemeinschaftlichen Prozesse und die Gemeinschaftskultur im Blick. Sie achtet darauf, dass es gemeinschaftsbildende Aktivitäten gibt, und initiiert bei Bedarf (gern gemeinsam mit anderen) derartige Aktivitäten. Sie ist in engem Kontakt mit allen anderen Hutträger:innen, da der Aspekt »Gemeinschaft« auch sehr stark von Schwächen in den anderen Aspekten beeinflusst wird. »Die Gemeinschaftskultur im Blick« zu behalten, bedeutet auch, ein Auge darauf zu haben, ob sich eine gemeinschaftsfördernde oder eine eher schwierige Kommunikationskultur einstellt – z. B. im Ansprechen von Konflikten, im »Sprechen über« oder »Sprechen mit« oder wenn sich »Tabuthemen« entwickeln. Die Person ist ansprechbar für alle, die einen Impuls geben möchten, was zu dem Aspekt »Gemeinschaft« für das Projekt wichtig wäre. Sie kann nicht alles damit Zusammenhängende in die Hand nehmen, das wäre eine komplette Überforderung für jeden Menschen. Aber sie hat die Aufgabe, einzelne Impulse selbst umzusetzen und auch andere aufzufordern, gemeinschaftsbildende Impulse zu geben.

Welche Kompetenzen braucht es?

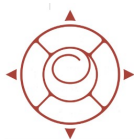
Es braucht eine hohe soziale Kompetenz und eine häufige Präsenz in gemeinschaftlichen Aktivitäten. Erfahrung mit gemeinschaftsbildenden Methoden und Moderation/Facilitation sind von großem Vorteil für das Ausfüllen dieser Rolle oder das Interesse, sie kennenzulernen und sich weiterzubilden.

Es braucht jemanden, der oder die einerseits sehr interessiert ist an und präsent in dem Projekt und die andererseits aber auch auf sich achten kann und sich nicht in der Größe der Aufgabe verliert.

Hut »Intention«

Rollenbeschreibung

Die Person mit dem Hut für die Intention achtet darauf, dass die formulierte Ausrichtung des Projektes im Blick bleibt. Wenn Entscheidungen getroffen werden, die sie gefährden, oder wenn manche Dinge »sich einschleichen«, die nicht der formulierten Intention entsprechen, ist es ihre Rolle, darauf aufmerksam zu machen. Sie ist auch sehr eingeladen, Impulse zu geben, wie die



Ein Werkzeug aus der Schatzkiste des Gemeinschaftskompass
im Buch „Gemeinsam die Welt verändern – aber wie?“ gibt's noch viel mehr davon!

Zu bestellen unter www.gemeinschaftskompass.de!

Intention noch stärker umgesetzt werden kann, oder derartige Impulse von anderen aufzugreifen und zu stärken. Es ist nicht ihre Aufgabe, die Intention um jeden Preis zu beschützen – manchmal verändern sich auch Ausrichtungen und Ziele. Aber wenn sich eine Veränderung implizit »einschleicht«, braucht es jemanden, der darauf aufmerksam macht und fragt: »Wollen wir das?« und es so zu einer bewussten Entscheidung macht. (Z. B. mit Systemischem Konsensieren, bei dem auch die ursprüngliche Intentionsformulierung eine Variante ist, gegen die man Widerstand haben kann.) Die Person ist ansprechbar für alle, die einen Impuls geben möchten, was zu dem Aspekt »Intention« für das Projekt wichtig wäre.

Welche Kompetenzen braucht es?

Es braucht einen klaren Blick, um im Alltag diesen Aspekt verfolgen zu können. Es braucht auch eine starke Identifikation mit der Ausrichtung. Gleichzeitig sollte diese nicht so stark sein, dass jegliche Abweichung als Bedrohung erlebt wird, dann würde diese Person bald ausbrennen. Was für eine Person ein Verwaschen der Intention ist, ist für eine andere Person eine sinnvolle Weiterentwicklung. Die Offenheit, die eigene Überzeugung zu überdenken, ist ebenfalls eine wichtige Kompetenz, die es in dieser Gruppe braucht.

Hut »Struktur«

Rollenbeschreibung:

Die Person mit dem Hut für die Struktur achtet darauf, dass es die notwendigen Strukturen für ein Projekt gibt und dass sie eingehalten werden. Sie kennt die internen Festlegungen und erinnert bei Bedarf an sie – und dafür darf der Rest der Gruppe ihr dankbar sein! Es gehört auch zu ihrer Aufgabe, Impulse zur Veränderung der Strukturen zu geben, wenn sie den Eindruck hat, dass die Strukturen, die vorhanden sind, der Gemeinschaft nicht dienen.

Die Person ist ansprechbar für alle, die einen Impuls dazu geben möchten, was zu dem Aspekt »Struktur« für das Projekt wichtig wäre.

Welche Kompetenzen braucht es?

Die Person sollte selbst strukturiert denken und Strukturen entwickeln können. Gleichzeitig braucht sie aber auch die innere Flexibilität, nicht an einmal festgelegten Strukturen zu kleben, sondern sie auch immer wieder zu hin-



Ein Werkzeug aus der Schatzkiste des Gemeinschaftskompass
im Buch „Gemeinsam die Welt verändern – aber wie?“ gibt's noch viel mehr davon!

Zu bestellen unter www.gemeinschaftskompass.de!

terfragen. Ein gewisses Interesse an den rechtlichen Implikationen mancher Strukturen sowie eine gute Merkfähigkeit für alle Beschlüsse der Gemeinschaft sind ebenfalls sinnvolle Kompetenzen für diese Rolle.

Hut »Praxis«

Hier braucht es vermutlich mehrere Hüte, je nach der Praxis eines Projektes. In der Regel braucht es in fast allen Projekten jemanden, der/die den Blick auf die Finanzen des Projektes hat. Dazu werde ich unten eine Rollenbeschreibung und die notwendigen Kompetenzen formulieren.

Es könnte aber auch noch ganz andere Praxisbereiche geben, für die es gut wäre, Hüte zu verteilen. Aber welche das sind, ist von Projekt zu Projekt komplett unterschiedlich. Ein Gemeinschaftsgarten-Projekt hat vielleicht eine:n Gärtner:in, der/die die Ansprechpartner:in für fachliche Fragen ist und z. B. auch im Blick hat, welche Werkzeuge oder Infrastruktur gemeinsam gebraucht werden.

In einem Carsharing-Projekt könnte das eine Person sein, die die Fahrzeuge pflegt und wartet, und eine Person, die sich um die Praxis des Reservierungssystems kümmert.

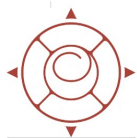
Rollenbeschreibung für »Hut für Finanzen«

Diese Person hat die Konto- und Kassenführung inne und übernimmt auch die Buchführung für das Projekt. Sie hat den Überblick über die Finanzen und bewilligt selbstständig Ausgaben bis zu ... (oder anderes, je nach Entscheidungsfestlegung im Projekt). Evtl. gehört auch das Fundraising zu diesem Hut, manchmal gibt es auch dafür einen gesonderten Hut.

Die Person mit dem Hut für die Finanzen achtet stets darauf, dass das Projekt ökonomisch wirtschaftet und möglichst viele Einnahmen hat. Sie fordert stets einen klaren Plan mit erwarteten Einnahmen und Ausgaben an. Sie setzt sich dafür ein, dass Projekte korrekt nachkalkuliert werden, sodass die verschiedenen Kostenfaktoren deutlich werden und man für die Zukunft daraus lernen kann.

Welche Kompetenzen braucht es?

Es braucht Grundkenntnisse in den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung und eine Akribie auch für kleine Details und Abweichungen zwischen



Ein Werkzeug aus der Schatzkiste des Gemeinschaftskompass
im Buch [„Gemeinsam die Welt verändern – aber wie?“](#) gibt's noch viel mehr davon!

Zu bestellen unter www.gemeinschaftskompass.de!

der Buchhaltung und dem Kassenstand. Absolute Vertrauenswürdigkeit und Rechenfähigkeiten gehören auch zu den Grundkompetenzen für diese Aufgabe.

Hut »Ernte«

Rollenbeschreibung

Die Person, die den Hut für den Aspekt »Ernte« bekommt, ist dafür verantwortlich, dass in der Initiative das Feiern, Auswerten, Feedback und die Wertschätzung nicht zu kurz kommen. Ihre Rolle ist es, daran zu erinnern, nach einem abgeschlossenen Projekt nicht einfach ins nächste zu springen, sondern es zu feiern und auszuwerten. Sie ist eingeladen, kleine Wertschätzungsübungen in den Alltag der Initiative einzubringen und die Gruppe darin zu unterstützen, eine Feedback-, Feier- und Wertschätzungskultur zu entwickeln. Auch ist es ihre Aufgabe, bei Beschlüssen nachzufragen: Wie kontrollieren wir, ob wir damit erreichen, was wir wollen? Oder Anregungen zu geben, wie die Effekte der Aktivitäten besser erfasst werden können.

Welche Kompetenzen braucht es?

Es braucht eine Begeisterung für Wertschätzung, Feedback und Auswertungen. Ein Händchen fürs unaufwendige Organisieren von kleinen Feiern ist sehr von Vorteil für diese Rolle. In vielen Gruppen braucht die Person, die diese Rolle übernimmt, auch eine gesunde Portion Selbstbewusstsein, um die Initiative immer wieder auf diesen (häufig) blinden Fleck aufmerksam zu machen.

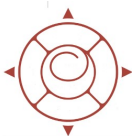
Hut »Welt«

Rollenbeschreibung:

Die Person, die den Hut für die »Welt« aufsetzt, ist verantwortlich für die Öffentlichkeitsarbeit und die Netzwerkarbeit. Sie ist die Person, die das Projekt stets auch mit der Brille betrachtet: »Wie wirkt das jetzt auf andere?« Hierzu gehört auch ein Achten auf das öffentliche Erscheinungsbild des Projektes. Die Person ist eine Schnittstelle zwischen der Initiative und »der Gesellschaft«. Sie bringt auch die Welt ins Projekt, durch Vernetzung, Inspirationen aus anderen Initiativen etc.

Welche Kompetenzen braucht es?

Idealerweise ist die Person in beiden Welten zu Hause – in der Subkultur, in der die Initiative zu Hause ist, aber auch stark in der »Mainstream-Society«.



Ein Werkzeug aus der Schatzkiste des Gemeinschaftskompass
im Buch [„Gemeinsam die Welt verändern – aber wie?“](#) gibt's noch viel mehr davon!

Zu bestellen unter www.gemeinschaftskompass.de/

So kann sie Brücken bauen zwischen der Initiative und dem Rest der Welt. Sie sollte sich außerdem gut ausdrücken können und das Projekt und das Umfeld gut kennen.

Ein Interesse am Netzwerken, ein Gespür für den Zeitgeist und ein offener Blick für die Entwicklungen in der Welt sind für diese Rolle sehr von Vorteil.

Diese Rollenbeschreibungen sind nur als erster Aufschlag gedacht. Jedes Projekt sollte sie für sich ergänzen und abändern. Mit diesen Rollenbeschreibungen kann man dann soziokratische Wahlen entsprechend Kapitel 4.4.3.3 durchführen. Jeder Hut wird einzeln vergeben, daher braucht diese Art der Rollenverteilung viel Zeit – aber es lohnt sich, da es gleichzeitig auch ein Feedback an viele Gruppenmitglieder ist, welche Qualitäten in ihnen gesehen werden.

Selbstverständlich ist es möglich, einen Hut auch an zwei Menschen zu verteilen oder die Aufgabe aufzuteilen, je nach den Erfordernissen des Projektes oder auch den Kompetenzen der Projektmitglieder.

Herkunft

Eigene Entwicklung, gepaart mit Soziokratie.



Ein Werkzeug aus der Schatzkiste des Gemeinschaftskompass
im Buch „Gemeinsam die Welt verändern – aber wie?“ gibt's noch viel mehr davon!

Zu bestellen unter www.gemeinschaftskompass.de!