

# Die Kategorien und ihre Muster

**Resiliente Strukturen:** Wie können sich Gruppen so aufbauen, dass sie offen für Neues und gleichzeitig resilient gegenüber Unbekanntem sind?

- 1 Alle unter einen Hut bringen
- 2 Verbindliche Entscheidungen
- 3 Kulturalbum
- 4 Gemeinsame Werkzeuge
- 5 Rhythmus und Rituale
- 6 Sich den Hut aufsetzen
- 7 Wichtiges richtig dokumentieren#
- 8 Kommen und Gehen
- 9 Rausgehen
- 10 Schnittstellen schaffen
- 11 .....

**Augenhöhe:** Wie kommen unterschiedliche Akteur:innen auf Augenhöhe? Was kann getan werden, um aufeinander zuzugehen?

- 1 Der erste Eindruck zählt
- 2 Grassroots werden erwachsen
- 3 Persönliche Treffen
- 4 Dranbleiben
- 5 Neutrales Spielfeld
- 6 Sich zusammenarbeiten
- 7 Ernstgemeint beteiligen
- 8 Sich konstruktiv beteiligen
- 9 Pat:innen finden
- 10 Vertrauensvorschuss
- 11 .....

**Intervention:** Was ist zu beachten und wie kann ich vorgehen, wenn ich etwas Neues implantieren oder Bestehendes umgestalten will, damit es eine lebendige Struktur wird?

- 1 Fuß in die Tür
- 2 Prototypen
- 3 Geplante Irritation
- 4 Krise als Gelegenheitsfenster
- 5 Mut zur Lücke
- 6 .....

**Gemeinwohl:** Was kann getan werden, um das begrenzte Gut Boden in Städten gerechter zu nutzen? Welche Möglichkeiten gibt es, um mehr Gemeinwohl und Miteinander zu erschaffen?

- 1 Zugesicherte Orte
- 2 Raumsymbiosen
- 3 Dein, Mein, Unser
- 4 .....

**Das große Ganze:** Was ist zu tun, um gemeinsam die Vision von Kooperation und Koproduktion in der Stadtentwicklung voranzubringen?

- 1 Das fremde System
- 2 Vision
- 3 Allianzen schmieden
- 4 Kombiniere, kombiniere
- 5 .....

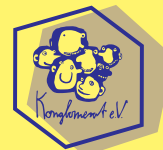
Diese Mustersprache ist eine Weiterentwicklung der Ergebnisse der #raumkon19. Sie besteht nicht auf Vollständigkeit! Die Joker-Karten laden euch dazu ein, sie weiterzudenken. Für Anregungen und Fragen meldet euch gerne bei [sabine.pfister@interquality.de](mailto:sabine.pfister@interquality.de). Bestellungen von gedruckten Kartensets über [www.interquality.de](http://www.interquality.de)

Die Muster dürfen kopiert, geteilt und je nach individuellen Bedürfnissen weiterentwickelt werden. Wir bitten allerdings um den Hinweis auf uns als Entwerfer:innen der Erstausgabe.

**Lizenz:** *Die lebendige Stadt – eine Mustersprache für gute Zusammenarbeit* von InterQuality Architekten GmbH & Konglomerat e.V. ist lizenziert unter einer *Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International* Lizenz (CC BY-SA 4.0).

**Grafik:** Clemens Rothbauer  
**Illustration:** Camillo Gulde

**Eine Zusammenarbeit von:**  
InterQuality Architekten GmbH & Konglomerat e.V.



# Die lebendige Stadt



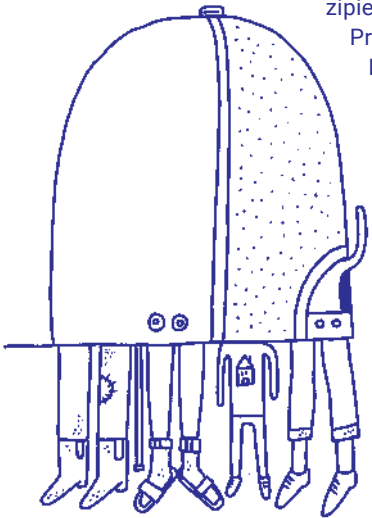
**Eine Anleitung für gute Zusammenarbeit**

# Was ist eine Mustersprache?

Der Erfinder der Mustertheorie ist der Architekt und Philosoph Christopher Alexander. Sein Buch »A Pattern Language: Towns, Buildings, Construction« erschien 1977 und enthält 253 Architektur-Muster. Sein Ziel ist die größtmögliche Lebendigkeit für die gebaute Umgebung. Die Muster enthalten erprobtes Erfahrungswissen, das immer wieder in unterschiedlichen Situationen angewendet werden kann. Die Zusammenstellung von Mustern für eine Aufgabe oder einen Lebensbereich ergibt eine Mustersprache. Eine Mustersprache zeigt

grundsätzliche Lösungsprinzipien für wiederkehrende Problemstellungen auf.

Mittlerweile gibt es Mustersprachen über die ursprüngliche Anwendung in der Architektur hinaus in so unterschiedlichen Bereichen wie z.B. der Softwareentwicklung, der Pädagogik und der Organisationsentwicklung.



# Lebendige Städte und gute Zusammenarbeit

Mit der Mustersprache »Die lebendige Stadt« wollen wir aufzeigen, wie Akteur:innen unterschiedlicher Institutionen und Organisationsformen im Bereich der Stadtentwicklung konstruktiv und auf Augenhöhe zusammenarbeiten können. Die Muster bieten dafür Handlungs- und Denkanstöße zu verschiedenen thematischen Kategorien. Sie befassen sich sowohl mit Prozessen und Strukturen innerhalb der jeweiligen Gruppen, als auch mit direkten Interaktionen zwischen den verschiedenen Organisationen und Möglichkeiten von Interventionen.

# Wofür sind die Karten der Mustersprache da?

Die Karten sind zum Benutzen gedacht: wie genau, das ist euch überlassen. Hier einige Vorschläge für die Anwendung der Musterkarten.

**Bestes Deck:** Bildet Gruppen und sucht euch jeweils ein Deck mit den wichtigsten Mustern. Vergleicht die Ergebnisse und diskutiert darüber. Welche Schwerpunkte seht ihr, wie könnte dies eurem Projekt einen neuen Dreh geben, welcher nächste Schritt entsteht?

**Impulse:** In einer Gruppe beschreibt jemand eine anstehende Aufgabe. Die Zuhörer:innen nehmen währenddessen abwechselnd Karten auf, die sie für wichtig für diese Aufgabe halten. Anschließend werden die Karten abwechselnd vorgelesen und jede:r erklärt, warum die Karte gewählt wurde. Wer sieht welche Schwerpunkte, wer könnte welche Aufgaben übernehmen? Wen sollte man ansprechen?

**Ins Stocken geraten:** Das kommt fast immer vor: Das Projekt gerät ins Stocken. Nehmt einfach verdeckt ein Karte auf und überlegt, wie sie euch weiterhelfen könnte und wann ihr sie das letzte Mal angewendet habt. Gibt es eine Geschichte dazu? Wenn nicht: überlegt, ob sie in eurem Kulturalbum noch fehlt und welche Geschichte euch weiterhelfen könnte.

**Mitgestalten:** Jede:r bekommt zu Beginn eines Treffens willkürlich eine Karte und muss das Muster auf irgendeine Weise in das Treffen einfließen lassen. Ergeben sich neue Aspekte für meinen Input? Welche nächsten Schritt würde ich gehen?

**Sensibilisieren:** Legt ausgesuchte, zum Thema passende Karten auf einen Stapel und lasst die Teilnehmer:innen des Treffens jeweils eine Karte ziehen. Nun geht's ans Tauschen: mit welcher Karte kann ich mich persönlich am besten einbringen? Wer fehlt noch im Team für das Projekt?

**Eins nach dem anderen:** Versucht die Karten in eine chronologische Folge für euer Projekt zu bringen. Was muss als nächstes passieren? Was muss noch geplant werden? Was fehlt total? Kann man Abläufe standardisieren?

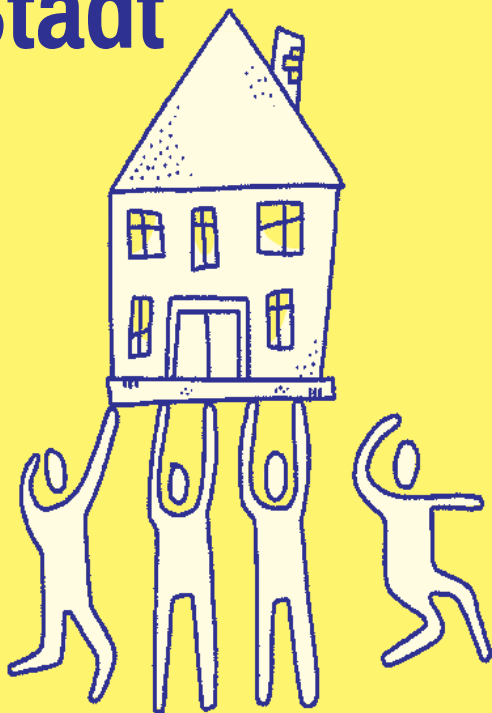
**Alles dabei:** Habt ihr alle Karten einer Kategorie (oder zumindest eine Karte pro Kategorie) angewendet? Wo sind eure Stärken, wo sind eure Schwächen? Wo sollte man nochmal genau hinschauen?

**Hüte aufsetzen:** Legt ausgewählte Karten auf den Tisch und überlegt gemeinsam, wer welches Muster in eine Handlung umwandelt: wer setzt sich den Hut auf? Wer hat welche Stärken? Ergibt sich daraus eine neue Aufgabenverteilung? Wer wird noch gebraucht?

**Feedbackrunde:** Alle Teilnehmer:innen eines Treffens nehmen je 3 Karten, die entweder Themen zeigen, die gut gelaufen sind oder Themen, die verbesserungswürdig sind oder fehlen. Merke: Feedback soll immer positiv sein und das Projekt und die Teilnehmer:innen weiter bringen. Schlage einen konstruktiven nächsten Schritt vor, den du für angebracht hältst.



# Die lebendige Stadt



**Eine Mustersprache für  
gute Zusammenarbeit**

Diese Mustersprache ist eine Weiterentwicklung der Ergebnisse der #raumkon19. Sie besteht nicht auf Vollständigkeit! Die Joker-Karten laden euch dazu ein, sie weiterzudenken. Für Anregungen und Fragen meldet euch gerne bei [sabine.pfister@interquality.de](mailto:sabine.pfister@interquality.de). Bestellungen von gedruckten Kartensets über [www.interquality.de](http://www.interquality.de)

Die Muster dürfen kopiert, geteilt und je nach individuellen Bedürfnissen weiterentwickelt werden. Wir bitten allerdings um den Hinweis auf uns als Entwerfer:innen der Erstausgabe.

**Lizenz:** *Die lebendige Stadt – eine Mustersprache für gute Zusammenarbeit* von InterQuality Architekten GmbH & Konglomerat e.V. ist lizenziert unter einer *Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International* Lizenz (CC BY-SA 4.0).

**Grafik:** Clemens Rothbauer

**Illustration:** Camillo Gulde

**Eine Zusammenarbeit von:**

InterQuality Architekten GmbH & Konglomerat e.V.



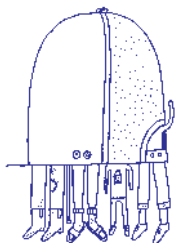
# Alle unter einen Hut bringen

1

In Gruppen finden sich immer Menschen mit unterschiedlichen Eigenschaften, Perspektiven, Wissensständen, Erwartungen und Ressourcen. Die Gruppe ist dadurch vielseitig – das kann aber durch ständige Meinungsverschiedenheiten und Diskussionsbedarf auch nerven.

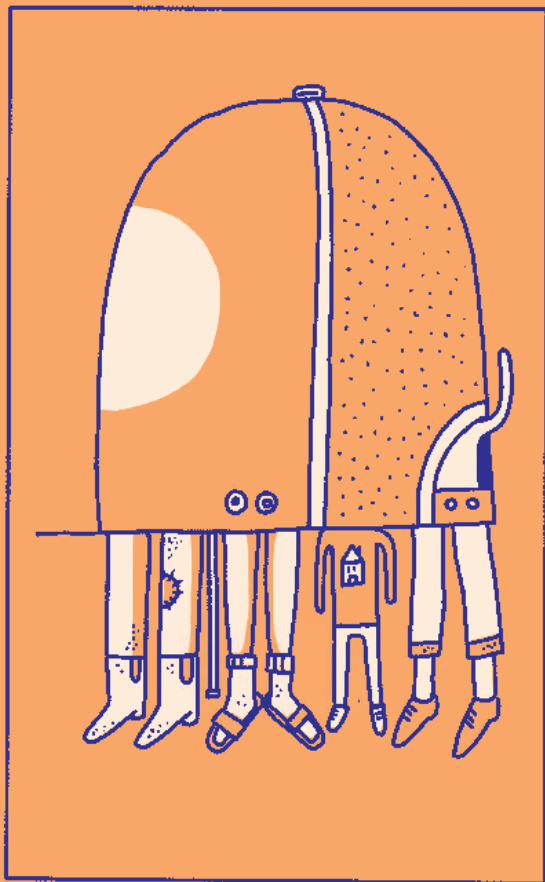
## Analysiert eure Gemeinsamkeiten!

Schreibt eure *Vision* auf, schafft ein *Kulturalbum* – eine gemeinsame Identität entsteht. (An-)Erkennt die jeweiligen Stärken und Schwächen der Mitglieder. Findet dafür heraus: wer bringt welche Kompetenz mit, wer hat welche Voraussetzungen? Ergündet auch eure Unterschiede, um einander besser zu verstehen. Achtet aufeinander und auch darauf, dass Konflikte in der Gruppe angegangen werden – so vermeidet ihr Mitgliederverluste, wachst zusammen und könnt auch die dickeren Bretter bohren.



## Beispiel

- Durch das Erstellen und Besprechen von **Geldbiografien** (Methode) bekommen alle Mitglieder ein besseres gegenseitiges Verständnis bezüglich des jeweiligen Umgangs mit Finanzen.



1 Alle unter einen Hut bringen

# Verbindliche Entscheidungen

# 2

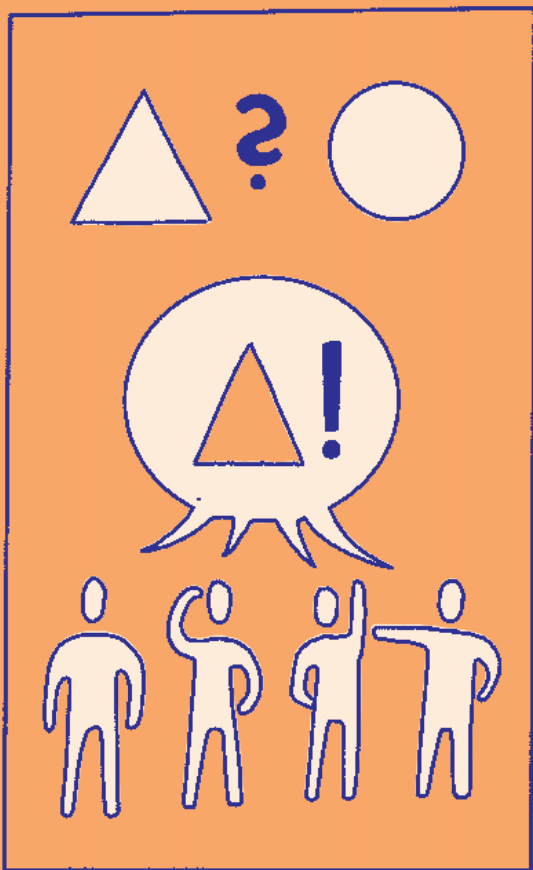
**In Gruppen ist die Entscheidungsfindung nicht immer klar geregelt.** Das führt dazu, dass getroffene Beschlüsse nicht von allen als verbindlich wahrgenommen oder dann doch wieder hinterfragt werden. Die nächsten Schritte bleiben unklar, der Prozess stagniert.

**Ohne klare Entscheidungen geht es nicht!** Definierte Abläufe zur Entscheidungsfindung sorgen für eine bessere Nachvollziehbarkeit von Abstimmungsprozessen. Stellt sicher, dass alle Einwände vor einer wichtigen Entscheidung gehört wurden, nur dann können alle Gruppenmitglieder hinter diesen stehen. Entscheidungsprozesse brauchen Zeit – baut Abkürzungen für drängende Entscheidungen ein. Das A und O ist letztlich die Transparenz aller Prozesse – *dokumentiert* deswegen eure Abläufe und getroffenen Entscheidungen!



## Beispiele

- Das Online-Tool **Loomio** ermöglicht schnelle Entscheidungsfindungen für Gruppen – mit Deadline-Funktion!
- **Soziokratie** ist ein Modell zur Entscheidungsfindung auf der Basis der Gleichwertigkeit aller Beteiligten und erreicht dadurch eine hohe Verbindlichkeit der Entscheidungen.



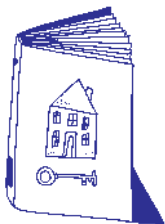
## 2 Verbindliche Entscheidungen



# Kulturalbum

# 3

**Irgendwann weiß es niemand mehr:** was waren die Anfänge der Gruppe? Wie war der Weg, der zur aktuellen Form und den Projekten geführt hat? Fehlt dieses Wissen an Erfahrungen, kann die Grundidee und Identität verloren gehen; neue Mitglieder haben es schwer, anzudocken.



**Schafft ein Kulturalbum!** Egal ob ein Zeitstrahl an einer Wand, ein Fotoalbum mit Kurzgeschichten oder eine klassische Chronik – haltet euren Werdegang fest. Welche Meilensteine habt ihr erreicht? Wo seid ihr Umwege gegangen oder auch mal gescheitert und habt neu angefangen? Die Geschichte der Gruppe wird nachvollziehbar und transparent. Alle können sich mit der Entwicklung von Projekten auseinandersetzen und Neulinge können besser anknüpfen. Das Album erweitert darüber hinaus die Möglichkeiten eurer Außendarstellung.

## Beispiele

- Der Konglomerat e.V. (Dresden) pflegt eine **Chronik des Todes**, in der alle großen und kleinen Meilensteine liebevoll eingearbeitet werden.
- Im **Wohnzimmer im Schwabencenter** (Augsburg) gibt es eine Pinnwand, auf der mit Fäden die Historie dargestellt wird und an dem jede:r eigene Anekdoten zum Ort anpinnen kann.

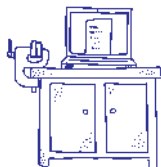


# Gemeinsame Werkzeuge

# 4

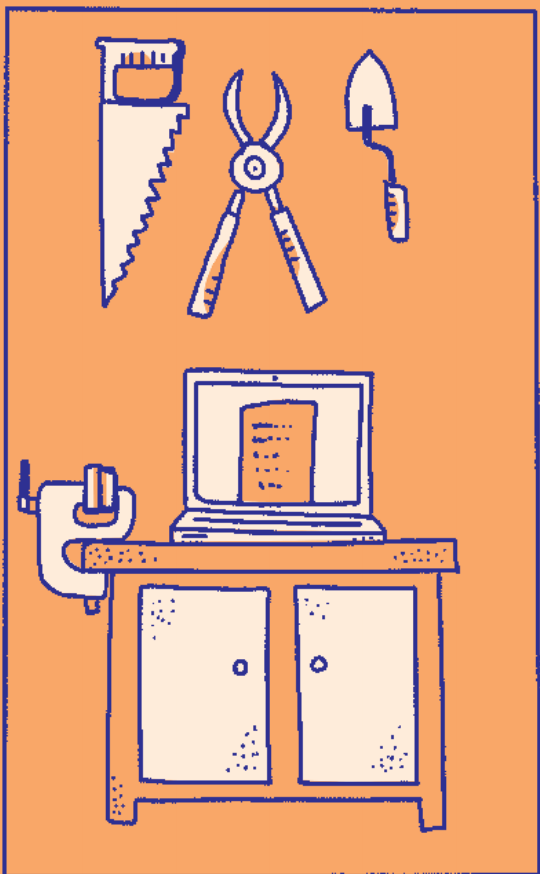
**Je mehr Menschen in einer Gruppe sind, desto mehr Arbeitswerkzeug gibt es:** Speicherorte, Online-Tools, Kommunikationswege. Gesuchtes wird nicht gefunden, Parallelstrukturen entstehen, es wird aneinander vorbei kommuniziert – die Frustration steigt.

**Schafft Klarheit!** Legt fest, welche Arbeitsmittel für welche Aufgaben genutzt werden: einigt euch auf eine Art des Abspeicherns von Dokumenten; klärt ab, welches Kommunikationstool wofür benutzt wird. Macht eure Abläufe transparent: wer agiert wann und wo? Wo kann jede:r dazukommen? Haltet alles schriftlich an einem Ort fest, z.B. in einem wiki oder einer Infowand im Flur, damit Alte wie Neue es nutzen können. Schafft Raum für Feedback zu euren Werkzeugen, schaut euch die Probleme an und räumt den Werkzeugkoffer auch mal auf.



## Beispiele

- Der **Hole of Fame e.V.** betreibt eine Wiki-Website, auf der sämtliche Strukturen und Abläufe des Vereins öffentlich nachzuschauen sind.
- Das Online-Tool **Nuclino** funktioniert wie das Zentralgehirn für alle Tools und wichtigen Dateien für eine Gruppe.



#### 4 Gemeinsame Werkzeuge

# Rhythmus und Rituale

# 5

**Neue Projekte starten, neue Mitglieder andocken, neue Tools ausprobieren** – Vorankommen macht Spaß, führt aber bei zu schnellem Tempo zum Verlust von Orientierung und des roten Fadens des Ganzen. Die Identifizierung mit der Gruppe fällt immer schwerer.

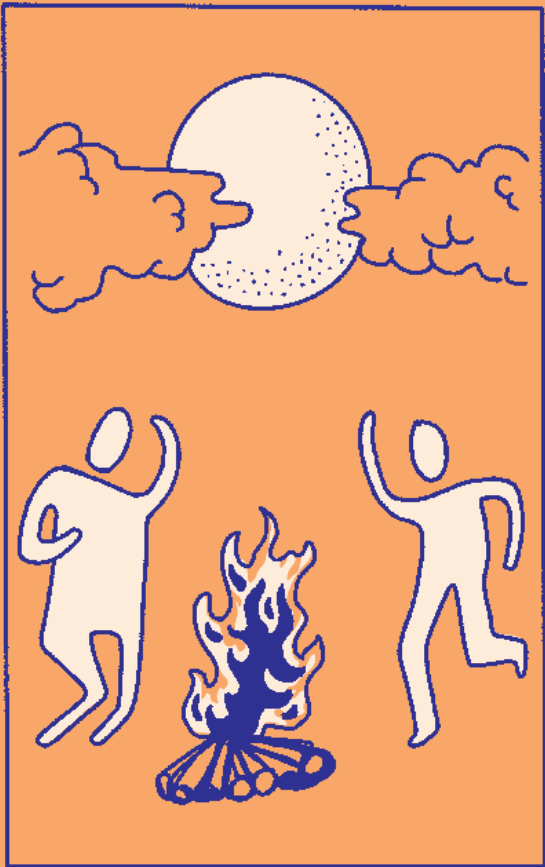
**Gebt euch Rhythmus und Rituale!** Regelmäßige Treffen ersparen deren ständige Organisation. Wichtig ist, verschiedene Ebenen von Treffen zu etablieren, z.B. wöchentliche Synchronisations-, halbjährlichen Reflektions- und spezifische Projekttreffen. Macht klar, welche Themen in welche Treffen gehören.

Ritualisierte Abläufe der Treffen, durch z.B. eine Begrüßungsrunde, wiederkehrende Tagesordnungspunkte oder gemeinsame Mahlzeiten, schaffen Identifizierung mit der Gruppe – alle haben das Gefühl, »sich auszukennen« und dazu zu gehören.



## Beispiele

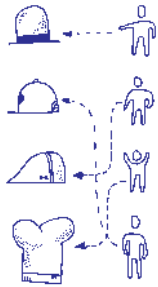
- Das **PUTZIVAL** des Konglomerat e.V. (Dresden) bringt einmal pro Jahr alle Vereinsmitglieder zusammen. Gemeinsam werden alle Vereinsräume im Festivalstil geschrubbt.



# Sich den Hut aufsetzen

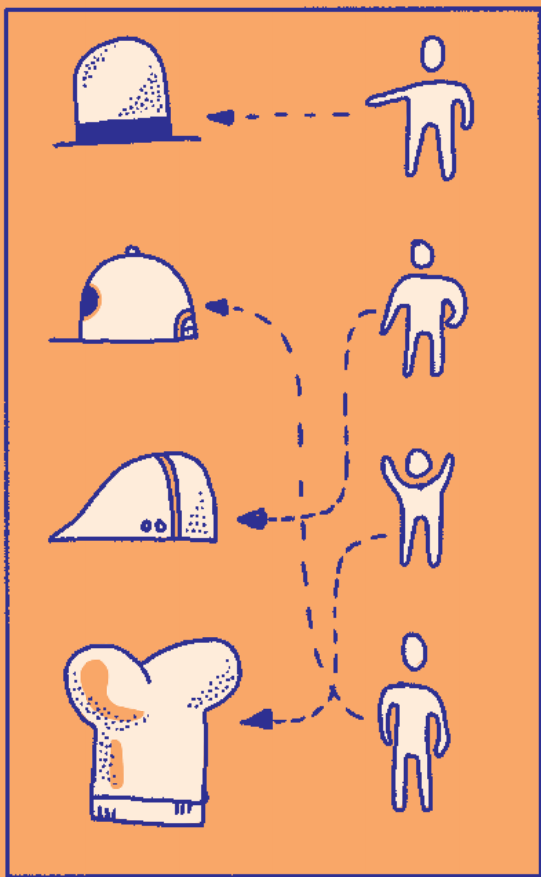
Es kommt schnell zu ungeklärten Verantwortlichkeiten, wenn eine Gruppe zu Beginn drauflos arbeitet. Erfahrung und Struktur fehlen, sodass die Aufgabenverteilung schwer fällt – Entscheidungen werden langsam oder schlecht getroffen, die Rollenbesetzung ist intransparent.

**Legt fest, wer welche Verantwortung übernimmt!** Ermittelt dafür alle vorhandenen »Hüte«: Koordinator:in, Finanzer:in etc. Verteilt nach Kompetenzen und Vorlieben. Der Hut bedeutet die Verantwortung zu übernehmen, dass die Aufgaben erfüllt werden – egal wie. Findet Stellvertreter:innen für mehr Zuverlässigkeit. Können nicht alle Hüte verteilt werden, sucht euch externe Hilfe oder stellt euch als Team neu auf. Wechselt die Hüte durch, um Überlastung und Wissensmonopole zu vermeiden. Überprüft regelmäßig, ob die Hüte wirklich passen.



## Beispiele

- Durch die Methode **Full Circle Leadership** wird herausgefunden, wer welche Kompetenzen im Team hat, um ein Projekt von A bis Z durchzuführen.
- Bei der **Hutmacherei** (Methode) von Urban Equipe kommt ein Team zusammen, um gemeinsam über die internen Strukturen zu diskutieren.



6 Sich den Hut aufsetzen

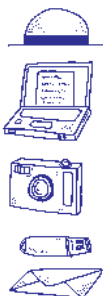


# Wichtiges richtig dokumentieren

# 7

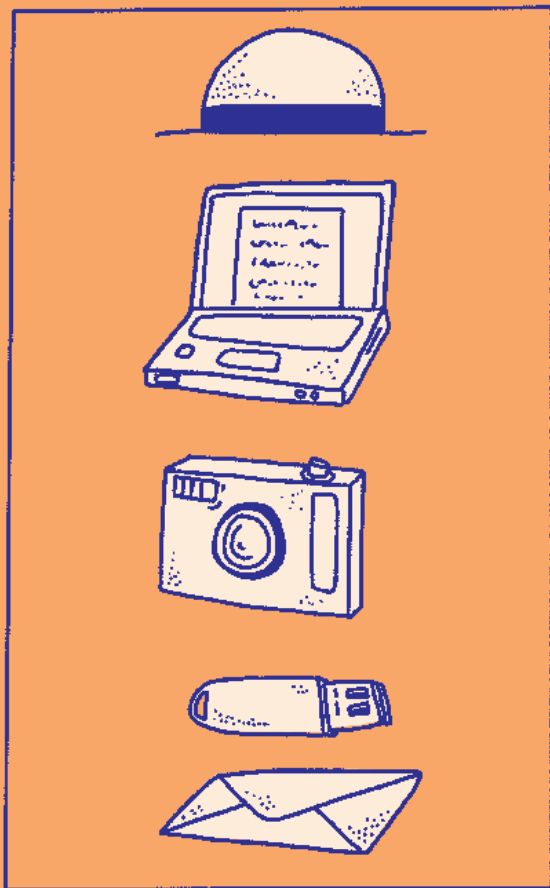
**Ausgetauschte Informationen bleiben Abwesenden oft vorenthalten.** Prozessab- und -verläufe sind dann nicht nachvollziehbar. Getroffene Entscheidungen bleiben intransparent. Erfahrungen werden nicht weitergegeben – das Rad wird ständig neu erfunden.

**Dokumentieren ist mehr als nur Informationen festhalten!** Überlegt: was wollt ihr für wen festhalten? Braucht es dafür graphic recording, Videomitschnitte, eine Mitschrift? Arbeitet alles Dokumentierte durch: kürzt das Protokoll auf das Wesentliche, hebt die wichtigsten Aussagen hervor und verknüpft sie mit passenden Bildern. Lasst die Dokumentation den Teilnehmenden zeitnah zukommen, stellt sie weiteren Interessierten online zur Verfügung. Eine gute Doku braucht Zeit: plant sie ein! Eine:r muss sich dafür *den Hut aufsetzen*.



## Beispiele

- Bei der **#raumkon19** (Dresden) war die Dokumentation zentraler Baustein des Konferenzkonzepts, um alle Learnings nachhaltig aufzubereiten.
- Das **Haus der Statistik** (Berlin) hat sämtliche Protokolle von Veranstaltungen, Workshops und Diskussionsrunden prägnant aufgearbeitet und online gestellt.



## 7 Wichtiges richtig dokumentieren

# Kommen und Gehen

# 8

**Wenn alte Hasen ein Team verlassen**, geht mit ihnen oft essentielles Wissen verloren. Für neue Mitglieder wiederum muss meist der Urschleim erklärt werden. Fehlt es an Struktur für Aufnahme und Abschied, stagniert die Arbeit und die Gruppe scheitert an sich selbst.

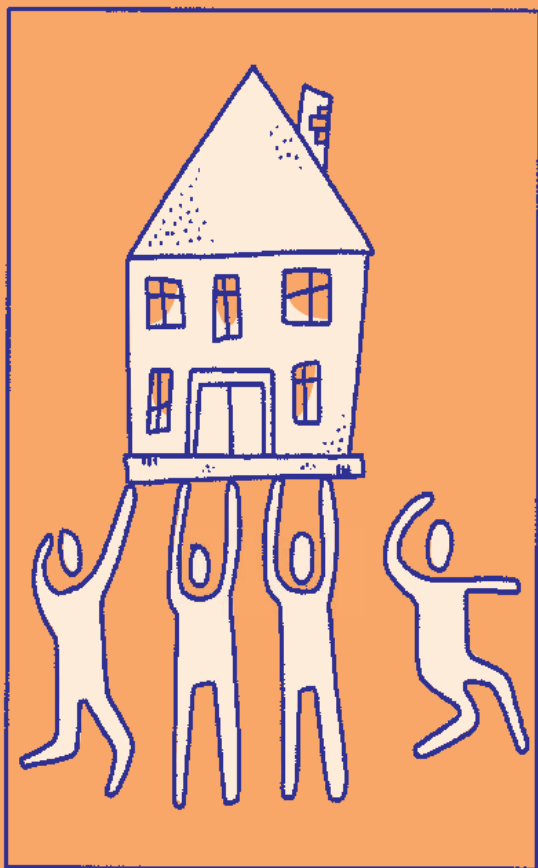
## **Habt die Wechsel der Gruppenmitglieder auf dem Schirm!**

Für Neue braucht es eine Willkommenskultur, z.B. in Form von Pat:innen und zugänglichen Informationen. Damit kein (Wissens-) Loch entsteht, wenn jemand wegzieht oder in Elternzeit geht, braucht eure Gruppe einen ausgefeilten Ablauf für die Übergabe von *Hüten*. Etabliert einen geschmeidigen Fluss für wichtige Informationen. Achtet auf ein ausgeglichenes Verhältnis von Neuen und Alten und darauf, dass alle für eure Projekte notwendigen Fähigkeiten sich im Team wiederfinden!



## **Beispiele**

- Der Hole of Fame e.V. (Dresden) hat im öffentlich zugänglichen **Online-Wiki** einen Leitfaden für neue Mitglieder und Interessierte hochgestellt.
- Die Agenda 21 (Augsburg) behält nach Austritt von Mitgliedern ihre **Email-Adressen im zentralen Verteiler**, um sich Tipps und Stimmen von außen zu sichern.



# Rausgehen

# 9

**Jede:r steckt irgendwann mal in der eigenen Welt fest.** Eingefahrene Abläufe, das tägliche Umfeld und die Menschen, mit denen man ständig Kontakt hat, bleiben gleich – dann denkt man nur in der eigenen Blase. Es können festgefahrene Situationen entstehen.

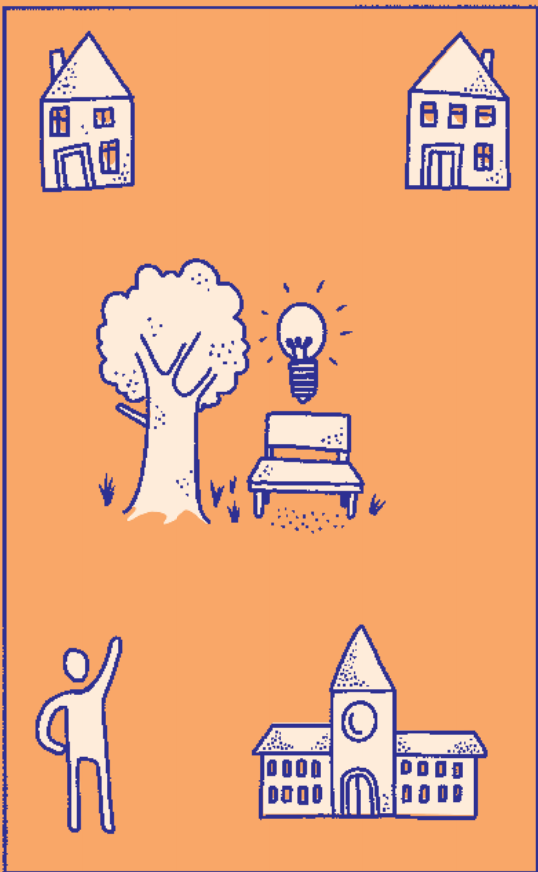
**Geh raus aus deiner Blase, im physischen Sinne:** schaff dir ein neues Umfeld, um deine Perspektive wieder zu erweitern. Halte deine Meetings woanders ab, triff dich in den Räumen deiner Kooperationspartner:innen, mach mal eine Veranstaltung auswärts. In anderen Räumen zu arbeiten gibt die Möglichkeit, Neues kennenzulernen und Anderes auszuprobieren. Der persönliche Horizont wird erweitert. Dadurch ergeben sich auch neue Denkanstöße für Lösungen – und vielleicht auch neue Zusammenarbeiten.



## Beispiele

- Die Initiative **Neustad(t)raum** (Dresden) hält ihr Plenum immer in anderen Räumlichkeiten ab.
- Die **#raumkon19** (Dresden) war eine dezentral stattfindende Konferenz in der Innenstadt Dresdens, die dadurch eine breite Masse für ihr Thema ansprechen konnte.

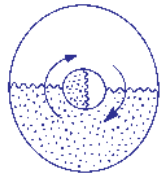




# Schnittstellen Schaffen

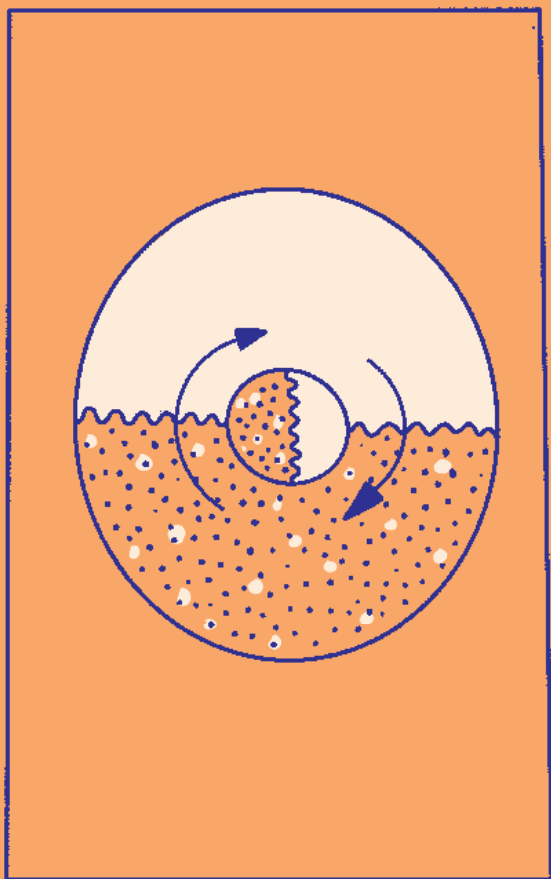
**Absprachen und Zusammenarbeit laufen gar nicht immer so geschmeidig**, besonders innerhalb einer größeren Institution. Fehlende Informationen, untergegangene E-mails etc. – trotz des gleichen Gebäudes oder Arbeitgebers kommt nicht immer alles Notwendige an.

**Schafft Schnittstellen – physisch und kommunikativ!** Sei es in Form von Begegnungsräumen und -zeiten über Hierarchien, Abteilungen und Gebäudegrenzen hinweg: arbeitet quer zur eigentlichen Struktur zusammen. Etabliert eine gemeinsame Kaffeeküche, Kollegiale Beratungen zwischen Abteilungen, Runde Tische zu einem spezifischen Thema, ein monatliches Meeting mit allen zum Uhrenabgleich: informieren und synchronisieren ist essentiell, auch wenn es zuerst zeitraubend scheint. Auf lange Sicht wird dadurch alles geschmeidiger!



## Beispiele

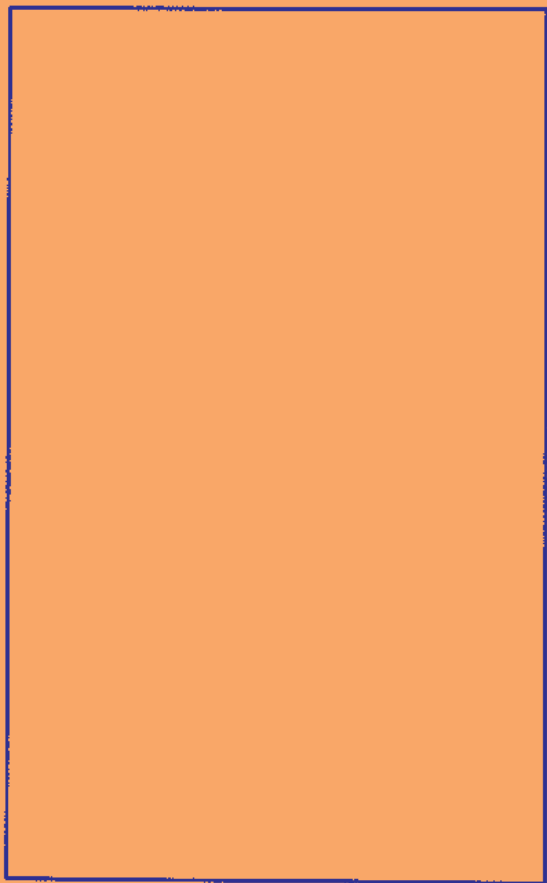
- Die Initiative **Verwaltungsrebell** (Essen) verhilft Ämtern und Verwaltungsangestellten zu agileren Organisationsstrukturen und -abläufen.
- Das **Kreismodell** ist ein Konzept agiler Organisationsstrukturen, das sinnvolle Schnittstellen zwischen Arbeitskreisen in die Arbeitsstrukturen einführt.





# 11

.....



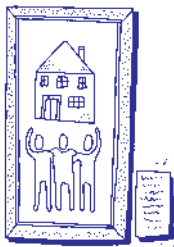
# Der erste Eindruck zählt

# 1

**Eine laienhaft wirkende Außendarstellung** erschwert es, von anderen ernst- oder überhaupt wahrgenommen zu werden. Der Kontakt auf Augenhöhe will sich dann nicht so richtig einstellen. Für einen professionellen Auftritt fehlen jedoch oft die Mittel.

## **Deine Arbeit verdient es, ernst genommen zu werden!**

Nimm dafür unbedingt Mittel in die Hand. Lass deine Konzepte anschaulich layouten. Kümmere dich um eine ansprechende und nutzer:innenfreundliche Website, wo du dich, deine Kompetenzen und Referenzen vorstellst – am besten untermalt durch professionell aufgenommene Fotos und Videos. Sei selbstbewusst! Suche dir *Pat:innen*, die dich mit ihren Kompetenzen unterstützen können. Professionelles Auftreten bewirkt eine professionelle Wahrnehmung und zeigt, dass du es ernst meinst.



## **Beispiel**

- Die **#nadannmachdoch-Kampagne** vom Konglomerat e.V. wurde professionell gelayoutet und lektoriert – sie fand dadurch einen intensiven medialen Anklang.



1 Der erste Eindruck zählt

# Grassroots werden erwachsen

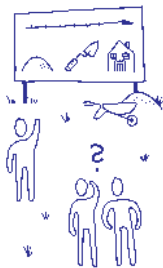
# 2

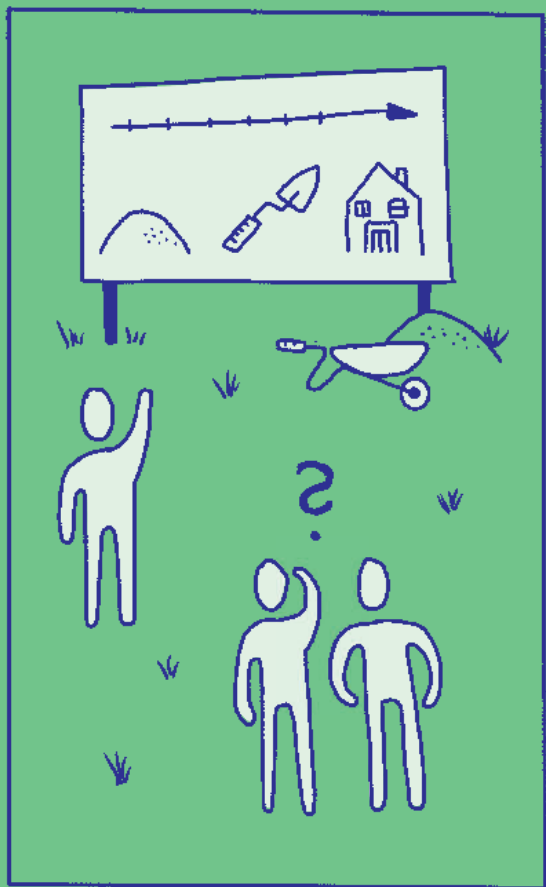
**Bürgerschaftliche Gruppen werden nicht immer als ernsthafte Akteurinnen anerkannt** – vor allem zu Beginn, aber auch nach längerem Bestehen. Dadurch bleiben ihnen Zusammenarbeiten auf Augenhöhe und eine gleichberechtigte Entscheidungsmöglichkeit verwehrt.

**Formalisiert euch soweit wie nötig!** Vertrauen entsteht, wenn man die Strukturen des anderen als zuverlässig wahrnimmt, z.B. durch feste Ansprechpartner:innen oder eine juristische Person. Haltet bei Kooperationsprojekten vereinbarte Absprachen (vertraglich) mit den Partner:innen fest – setzt sie im Zeitplan um und fordert dies auch vom Gegenüber ein! Öffentliche Aktionen, die einen konstruktiven Dialog mit weiteren städtischen Akteur:innen bieten, mobilisieren die Stadtgesellschaft und stärken das Ansehen eurer Gruppe.

## Beispiele

- Beim **Haus der Statistik** (Berlin) wurde aus einer Protestaktions-Initiative eine eG, um konstruktiv mit städtischen Akteur:innen das Geforderte umzusetzen.
- Mit der **WOGENAU eG** in Augsburg entstand aus den Teilnehmer:innen einer Veranstaltung innerhalb eines Jahres eine Wohnbaugenossenschaft mit über 80 Mitgliedern.





## 2 Grassroots werden erwachsen

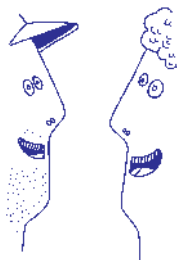
# Persönliche Treffen

# 3

**Indirekte Kommunikation (Telefon, E-Mail etc.) verwehrt die Wahrnehmung** der emotionalen, nonverbalen Ebene. Missverständnisse können entstehen. Nicht nur bei erster Kontaktaufnahme verharrt dann das Gespräch auf einer »kalten« Sachebene – es bleibt unpersönlich.

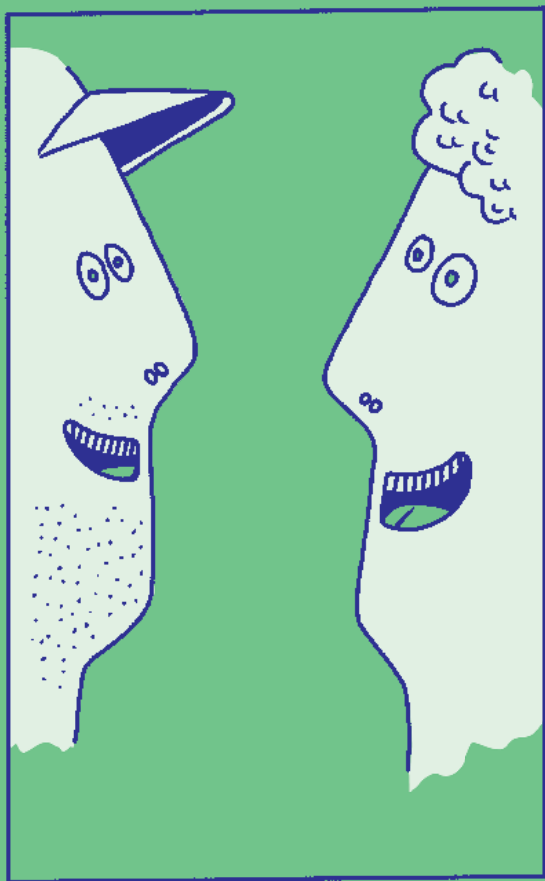
**Wann immer möglich:** triff dich persönlich! Aus einem Fall wird dann ein Mensch – mit Mimik, Gestik, Emotionen und einer Geschichte. Treffen sind eine gute Gelegenheit, um Feingefühl für dein Gegenüber zu entwickeln: worauf reagiert er/sie wie?

Entstehende Empathie verbessert das Verständnis füreinander, Fehlkommunikation wird vermieden, Zusammenarbeiten geschmeidiger. Darüber hinaus birgt das gegenseitige Erleben das Potenzial einer gemeinsamen kreativen Dynamik. Sind persönliche Treffen nicht möglich, nutze Videokonferenzen.



## Beispiel

- Beim **PLATZprojekt** (Hannover) eröffnete der persönliche Kontakt zum Grundstückseigentümer ein Gespräch über Skaten als Hobby – die Nutzung des Geländes als Skatepark wurde akzeptiert.



### 3 Persönliche Treffen



# Dranbleiben

# 4

## Organisations- und Verwaltungsprozesse dauern!

Sie unterliegen rechtlichen und bürokratischen Vorgaben; Interessenabwägungen sind dabei essentieller Bestandteil. Informationsleerlauf ist oft die Folge und bremst das eigene Vorankommen aus – Motivation geht verloren.

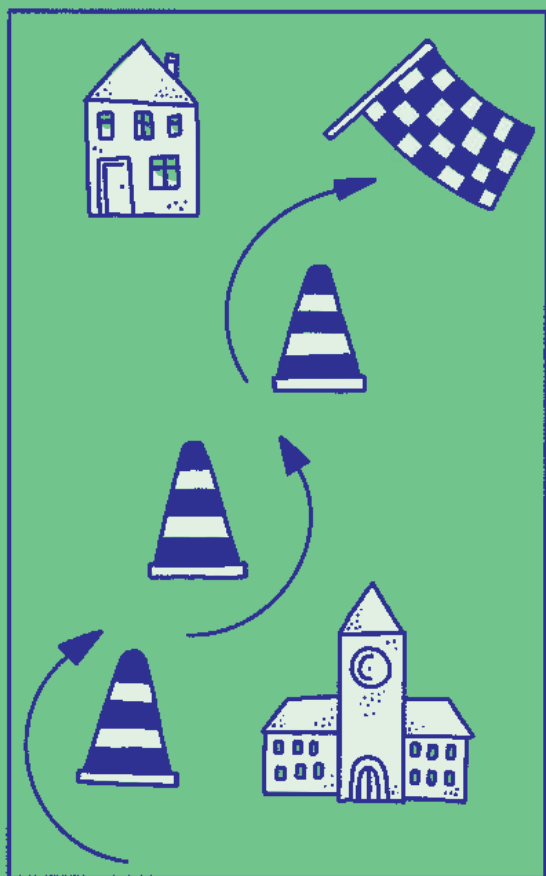
## Finde heraus, wer für dein Anliegen zuständig ist!

Mit diesem Wissen ist Dranbleiben viel einfacher: du kannst den Bearbeitungsstatus kontinuierlich anfragen und damit ein »Versanden« vermeiden. Zeige dafür regelmäßig Präsenz an geeigneten Stellen: schreibe Erinnerungsmails, telefoniere doch nochmal hinterher, lade dich selbst ein zum Gesprächstermin vor Ort. Wen könntest du fragen, wenn deine eigentliche Ansprechperson nicht erreichbar ist – welche Stränge führen noch in diese Stelle? Sei kreativ und bleib hartnäckig.



## Beispiel

- Die Initiative **Frag den Staat** verhilft dazu, unklare Zuständigkeiten oder versandete Projekte aufzuspüren und den Ist-Stand zu erfahren.



# Neutrales Spielfeld

# 5

**Bei Treffen verschiedener Akteur:innen ist Kommunikation auf Augenhöhe nicht leicht** zu gewähren. Gäste und Gastgeber:innen befinden sich auf verschiedenen Ebenen bezüglich Wissen, Selbstbewusstsein, Redeanteilen. Unfaire Situationen führen zu Konfrontation statt Dialog.

**Achtet auf ein faires Setting bei euren Treffen!** Neutral wird es, wenn alle gleichermaßen Bescheid wissen. Dabei helfen Namensschilder, Vorstellungsrunden und eine Sitzordnung, die allen ermöglicht, in gleicher Weise gehört und gesehen zu werden.



Eine externe Moderation gewährt einen fairen Redeanteil für alle. Überlegt: wer sind die Teilnehmenden, welche Eigenschaft haben die Personen(gruppen)? An Ort, Zeit und Methodik sollten alle anknüpfen können. Externe Räume, z.B. im Rathaus, ermöglichen, dass alle zu Gästen werden.

## Beispiele

- Beim **Stakeholder:innen-Speeddating** (Methode) lernen sich alle gleichermaßen im moderierten informellen Setting kennen.
- Das Konzept der **Dritten Orte** von Ray Oldenburg beschreibt Räume, die als neutrales Spielfeld für verschiedene Treffen dienen können.



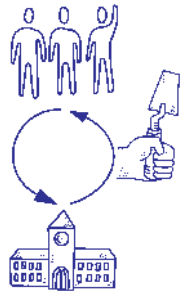
## 5 Neutrales Spielfeld

# Sich zusammenarbeiten

# 6

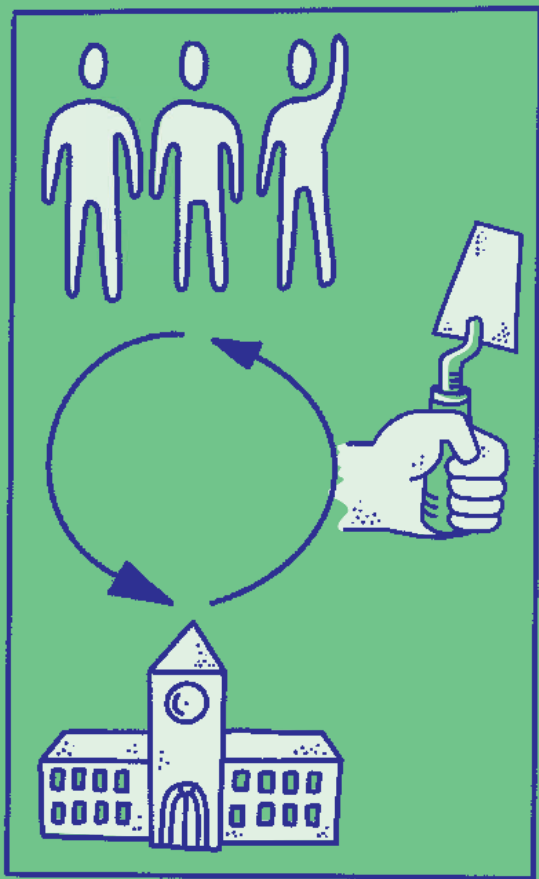
**Über Organisationsformen hinweg zusammenzuarbeiten ist nicht leicht.** Unterschiedliche Arbeitskulturen, besonders jedoch fehlende Absprachen für einen gemeinsamen Modus des Arbeitens, machen solche Kollaborationen zuweilen nervenzehrend und unbeliebt.

**Hier hilft vor allem: aufeinander zugehen!** Bevor ihr ins Tun kommt, lernt euer Gegenüber - *das fremde System* - kennen. Lotet dann gemeinsam aus und integriert in eure Zusammenarbeit, was für jede Seite wichtig für die Umsetzung des Projekts ist: Verantwortungsteilung und Zuständigkeiten, Ansprechpersonen, ein klarer Zeitplan etc. Findet einen Modus für die Kommunikation, der mit beiden Arbeitskulturen einhergeht. Braucht es noch weitere *Schnittstellen*, z.B. einen gemeinsamen Arbeitsort für die Projektzeit?



## Beispiele

- Beim Format des **Runden Tische Liegenschaftspolitik** (Berlin) kommen sämtliche Stakeholder:innen zum Thema auf Augenhöhe zusammen.
- Das Projekt **Zukunftsstadt Dresden 2030+** ist eine langfristige moderierte Zusammenarbeit zwischen Forschungsinstituten, Zivilgesellschaft und Stadtverwaltung.



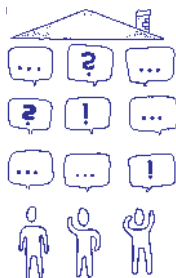
6 Sich zusammenarbeiten

# Ernstgemeint beteiligen

**Beteiligung ist gefragt, führt aber oft zu Frust.** Intransparenz der Rahmenbedingungen, ein unklarer Gestaltungsspielraum und bereits gesetzte Abläufe führen dazu, dass Eigeninitiative und damit die Potentiale der Mitbestimmung sich nicht entfalten können.

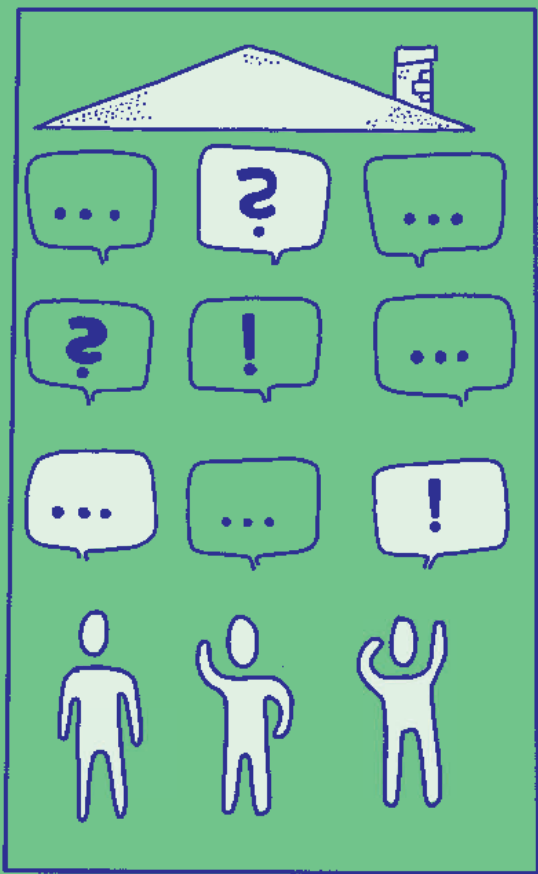
## **Beteiligung ist kein Selbstzweck!**

Überlege: Was ist dein eigentliches Ziel? Wofür und von wem brauchst du dafür noch Input? Wie erreichst du deine Zielgruppe? Mach deinen Plan und die gesetzten Bedingungen allgemeinverständlich transparent – das ist viel Arbeit, aber erst dann können Personen eigenständig partizipieren. Plane dafür Ressourcen ein: finanziell, zeitlich, personell. *Dokumentiere* ordentlich! Zeige auf, wie das Erarbeitete in den weiteren Verlauf einfließt und wie die Teilnehmenden sich weiter einbringen können.



## **Beispiele**

- Die **Zukunftsstadt Dresden 2030** befähigt Bürger:innen durch Workshops, Mentoring und Anstoßfinanzierung selbstständig ihre Projektideen umzusetzen.
- Die **PlanBude** (Hamburg) ebnete den Weg für eine bahnbrechende Kooperation zwischen kommunalen Akteur:innen für den Neubau der ESSO-Häuser.



## 7 Ernstgemeint beteiligen

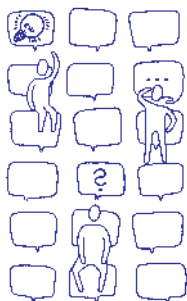


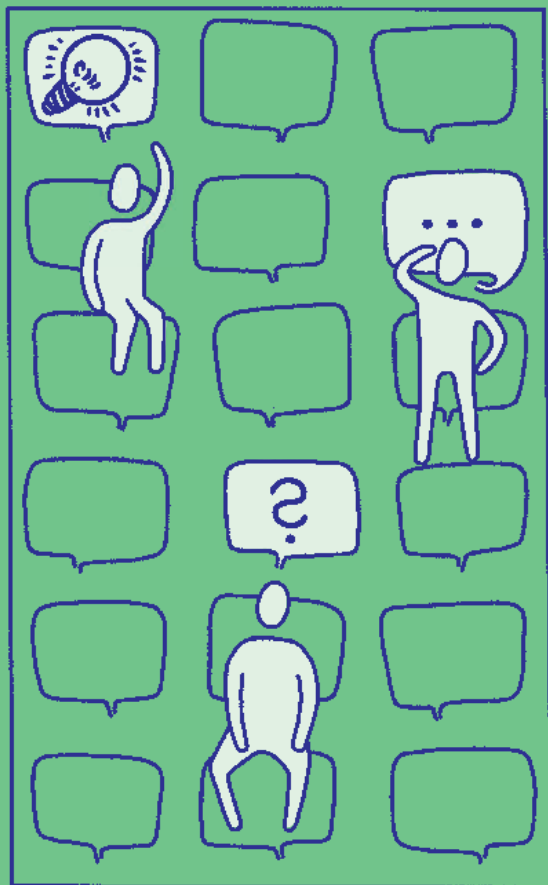
# Sich konstruktiv beteiligen

# 8

**Wer sich in Beteiligungsprozesse einbringt, ist von diesen auch oft gefrustet:** unklare Rahmenbedingungen, fehlende Transparenz, zu kurz gedachte Ziele. Frust wird schnell zu Motz – das konstruktive und innovative Potential der Beteiligung fällt dann weg.

**Bleib' konstruktiv – auch bei eigenartigen Rahmenbedingungen.** Beteiligungsprozesse sind Teil komplexer Verfahren, keine Wunschkonzerte. Lerne die Spielregeln kennen, finde den Spielraum darin und reize ihn aus. Sprich mit den Spielleiter:innen über die gesetzten Regeln: Wer hat sie warum festgesetzt? Wo sind sie sinnvoll, wo schränken sie Beteiligte ein? Was verwehrt die Kommunikation auf Augenhöhe? Spiegel den Initiator:innen persönlich den Prozess – im direkten Gespräch oder schriftlich im Nachgang. Gib anwendbares Feedback!





## 8 Sich konstruktiv beteiligen

# Pat:innen finden

# 9

**Am Anfang wirds meist holprig:** wer neu anfängt muss sich erstmal einarbeiten, das frisst viel Zeit und Energie. Viel notwendiges Wissen kommt auch meist erst durch langjährige Praxiserfahrungen – die, die das Know-how schon haben, sind leider nicht zur Hand.



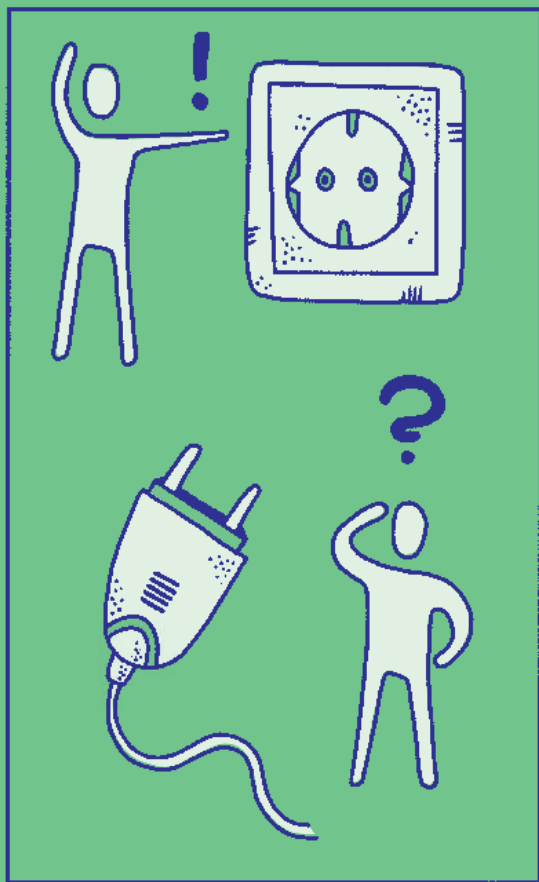
**Such dir Unterstützung!** Wer hat die Erfahrungen, die du brauchst, schon gemacht? Pat:innen verhelfen dir zu Erfahrungswissen, neuen Kommunikationskanälen und Netzwerken. Überzeuge den/die potenzielle Pat:in von deinem Anliegen, deiner Motivation und Lernwillen.



Zeige mögliche Anknüpfungspunkte für die Zusammenarbeit auf, bei dem der/die Pat:in bei Erfolg auch profitieren könnte. Vor allem müsst ihr euch aber sympathisch finden und einander vertrauen. Um Pat:innen zu finden musst du *rausgehen* oder gut *kombinieren*.

## Beispiele

- Beim **Haus der Statistik** (Berlin) hat eine handvoll Expert:innen intensiv ihr Fachwissen in den Prozess eingebracht und ihn damit erst richtig angestoßen.
- Bei der **Zukunftsstadt Dresden 2030** haben alle Projektgruppen einen bereits etablierten Träger, der sie strukturell und mit Fachwissen unterstützt.

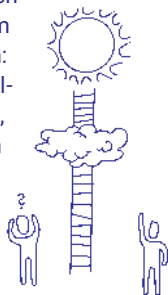


# Vertrauensvorschuss

# 10

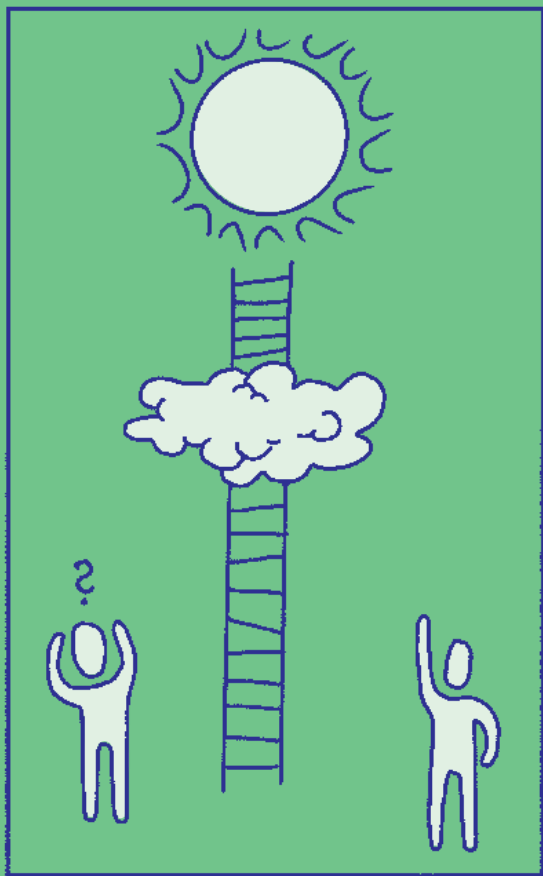
**Bürgerschaftliche Initiativen wollen mit anpacken, dürfen aber nicht immer.** Es wird ihnen nicht zugetraut, dass sie die Aufgabe bewältigen oder das Projekt zuverlässig umsetzen können. Es fehlt an Vertrauen in ihre Kompetenzen und ihr Durchhaltevermögen.

**Gib bürgerschaftlichen Initiativen einen Vertrauensvorschuss!** Sei dies durch das Vermitteln von *Pat:innen* oder *Zugesicherten Orte*: ermögliche, dass sie einen *Fuß in die Tür* bekommen. Dadurch entstehen Kooperationen, die wiederum neue Projekte und Referenzen befördern: eine Positivspirale entsteht. Das wohlwollende Bereitstellen von Ressourcen hilft, Potenziale zu heben und Innovationen freizusetzen. Vertrauen beinhaltet Geduld und Risikobereitschaft: scheitern muss okay sein. Bau dir dafür aber auch eine Reißleine ein!



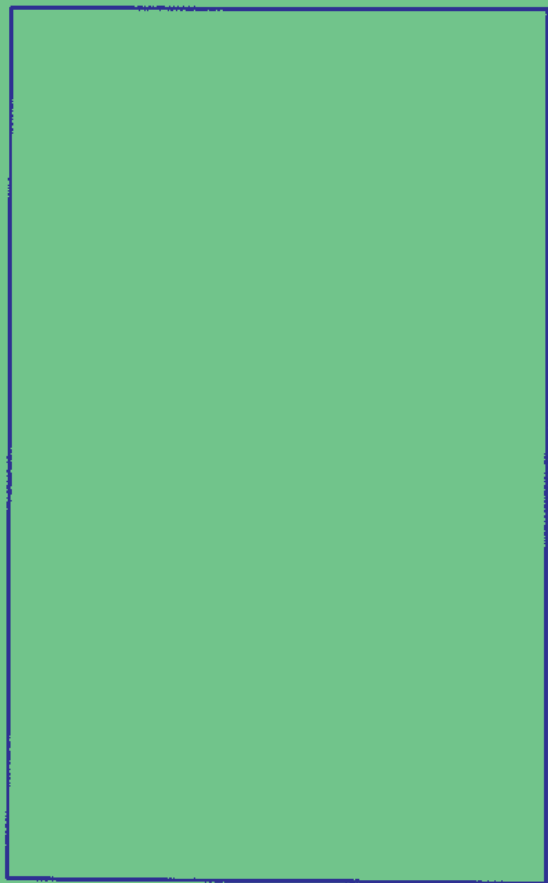
## Beispiel

- Die **anstiftung** fördert Projekte und Trägerorganisationen in sehr freiem Maße: hier steht eine sehr offen Anstoßfinanzierung für neue Ideen bereit.



# 11

.....



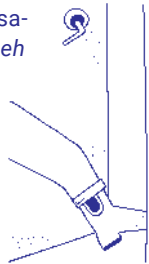


# Fuß in die Tür

# 1

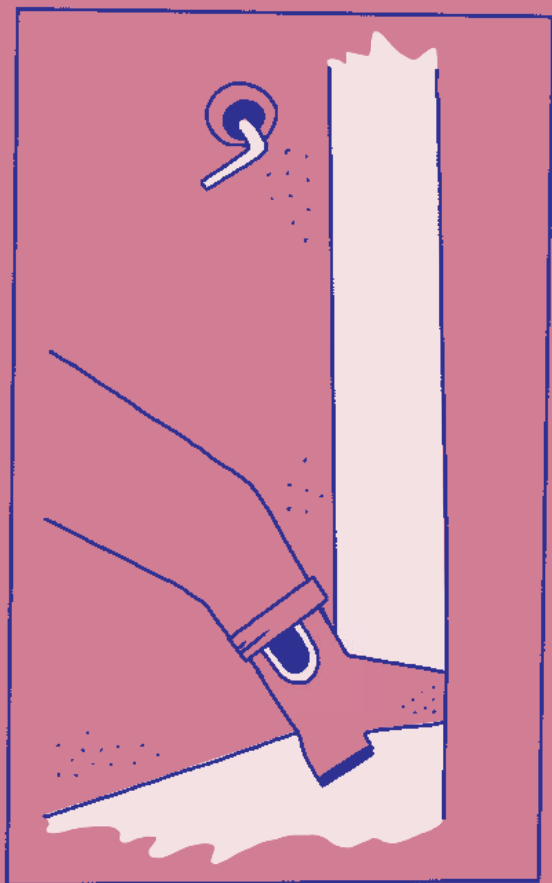
**Aller Anfang ist schwer:** fehlende Bekanntheit begrenzt die eigene Handlungsfähigkeit. Es fehlt an Referenzen und dadurch auch an Glaubwürdigkeit und Vertrauen. Komplexe Prozesse erschweren die ersten Schritte. Loslegen fühlt sich an wie ein Sprung ins Ungewisse.

**Fang trotzdem einfach an!** Credo ist: Tatsachen schaffen, dann darüber sprechen. *Geh raus, setz Prototypen um, triff dich persönlich* mit wichtigen Stakeholder:innen, präsentiere dich und deine Idee in der Öffentlichkeit – gern auch nur für eine Sommerwoche. Tu einfach so, als würde es funktionieren: zeige deine Zukunftsvision auf einem Bauschild aus – das erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass es funktionieren wird. Jeder Fuß in jeder Tür ist eine Referenz, ein Trittbrett für nächste Schritte. Was gibt's zu verlieren?



## Beispiele

- Im **#EastParkFiction** (Leipzig) wurde per Bauschild ein Zukunftsschutzgebiet ausgewiesen und sämtliche Stakeholder:innen für einen Auftakt eingeladen.
- Das **Gängeviertel** (Hamburg) entstand durch ein inoffizielles Einweihungsfest, wo die leerstehenden Häuser neu als Kreativ- und Gemeinschaftsräume eröffnet wurden.



1 Fuß in die Tür

# Prototypen

# 2

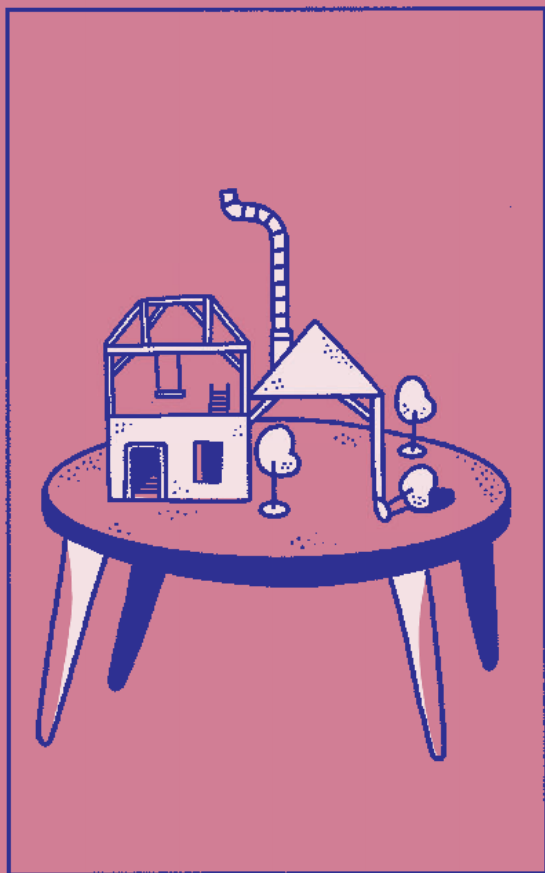
**Etwas Neues zu starten ist in unserem komplexen System gar nicht so einfach.** Rechtsvorschriften, Verordnungen, zähe Verwaltungsabläufe und insgesamt die Angst vor dem Unbekannten und Unklaren machen es innovativen Vorhaben schwer, einfach loszulegen.

**Prototypen sind das temporäre Kennenlernen von Möglichkeiten.** Setz erst einmal ein Teilelement deines Vorhabens um. Führe damit Verwaltung und Bürgerschaft an deine Innovation heran. Nimm die Angst vor dem Neuen durch den Austausch darüber: Was bringt es der Umgebung? Was verändert sich dadurch? Lebe mit deinem Prototyp vor, wie die Welt anders sein könnte – mach die Neuheit greifbar! *Dokumentiere* die Wirkung und was du gelernt hast. *Bleib dran* für die Weiterentwicklung, Verstetigung oder Neuaufgabe in ganz anderer Form.



## Beispiele

- Die Initiative **BetterBlocks** (Dallas) gestaltet temporär die Straßenräumen mit den Anwohnenden gemeinsam um.
- Der **Tag des guten Lebens** (Köln) startete als temporärer Versuch, um die Neuaufteilung des öffentlichen Raums zu erproben.



## 2 Prototypen

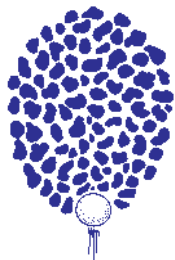
# Geplante Irritation

# 3

**Strukturen fahren sich gerne mal fest** in Hierarchien, Abläufen oder ideologischen Ansichten; neue Wege gehen oder Querdenken wird unwahrscheinlich. Probleme werden nicht (mehr) erkannt, Diskussionen vermieden, Lösungen verhindert – Innovation hat es schwer.

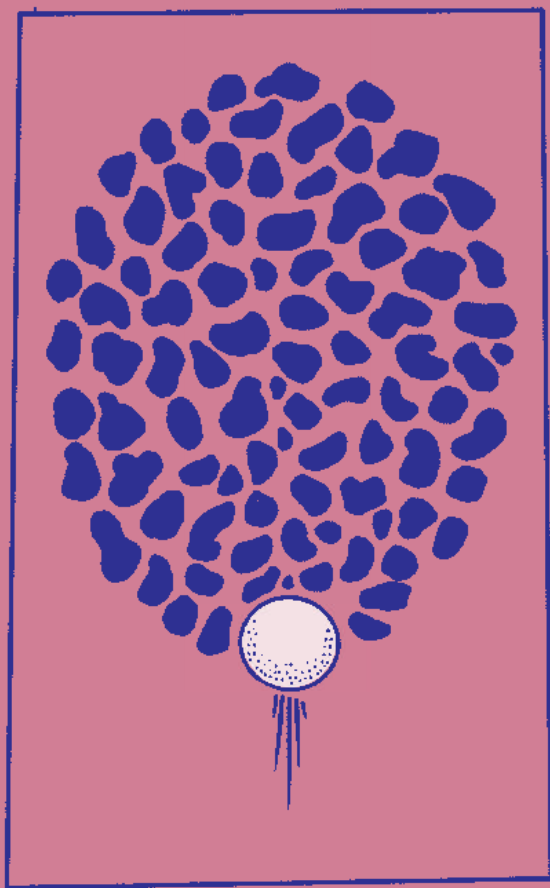
**Irritiere die Struktur durch das Herbeiführen ungewöhnlicher Situationen!** Das geht gut durch das Hinzufügen oder Weglassen von Dingen oder Abläufen: eine neue Person, eine andere Sitzordnung, kein Internet, eine konträre Sichtweise etc.

Unbekannte Situationen und externe Perspektiven bringen die homogen gewordene Masse in Bewegung und dazu, sich selbst zu hinterfragen. Du kannst die Irritation verstetigen, z.B. durch geplante Wechsel von Abläufen. Nutze das Mittel aber in Maßen, damit eure Basis nicht einstürzt.



## Beispiel

- Auf Konferenzen wird manchmal die Rolle eines **advocatus diaboli** mit eingeplant, dessen Aufgabe es ist, die konträre Perspektive der homogenen Masse vor Ort zu vertreten.



3 Geplante Irritation

# Krise als Gelegenheitsfenster

# 4

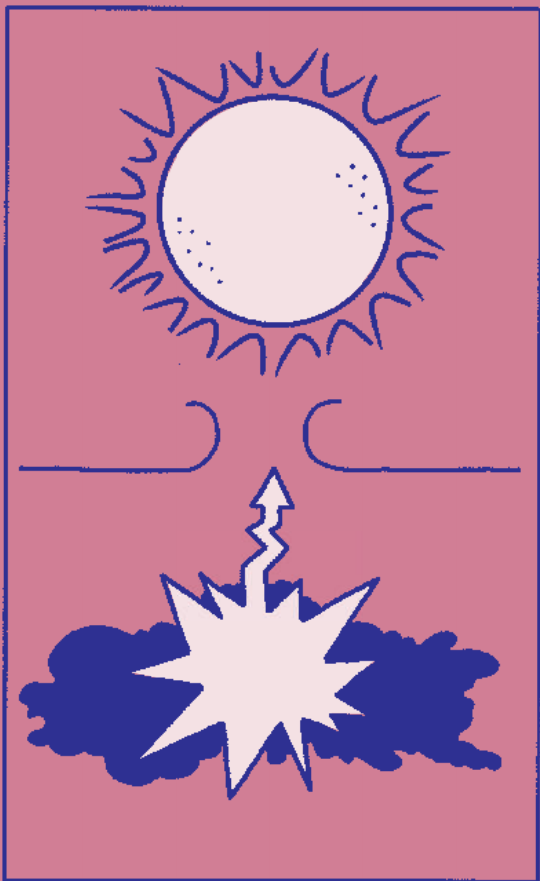
**Der Korridor des Möglichen ist oft eng:** Sachzwänge, Abhängigkeiten und die latente Verkrustung von Strukturen führen zu Stagnation und Homogenisierung. Zugleich fehlt die Einsicht, dass Veränderung und Neues notwendig sind – es braucht ein »Peng!« von außen.

**Unmögliches wird in Krisen plötzlich möglich – nutze sie!** Krisen bringen Unsicherheit in festgefahrene Strukturen: unklare Zuständigkeiten, Verschiebung von Prioritäten, notwendige neue Herangehensweisen. Nutze diese Umbruchsituationen, um dein Thema oder Ansatz zu platzieren: handel dafür schnell! Verschaff dir an passenden Stellen Gehör, tritt in Kontakt mit potentiellen Partner:innen, setze *Prototypen* um, mach sie öffentlich. Und bleib auch nach der Krise dran, damit sich die Neuerungen etablieren können.



## Beispiel

- Während der Corona-Pandemie entstanden weltweit **temporäre Pop-up-Bikelanes** in Großstädten, um den Verkehrsraum neu aufzuteilen – teilweise wurden sie verstetigt.



#### 4 Krise als Gelegenheitsfenster

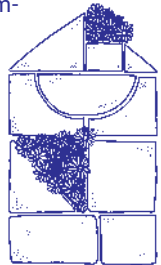


# Mut zur Lücke

# 5

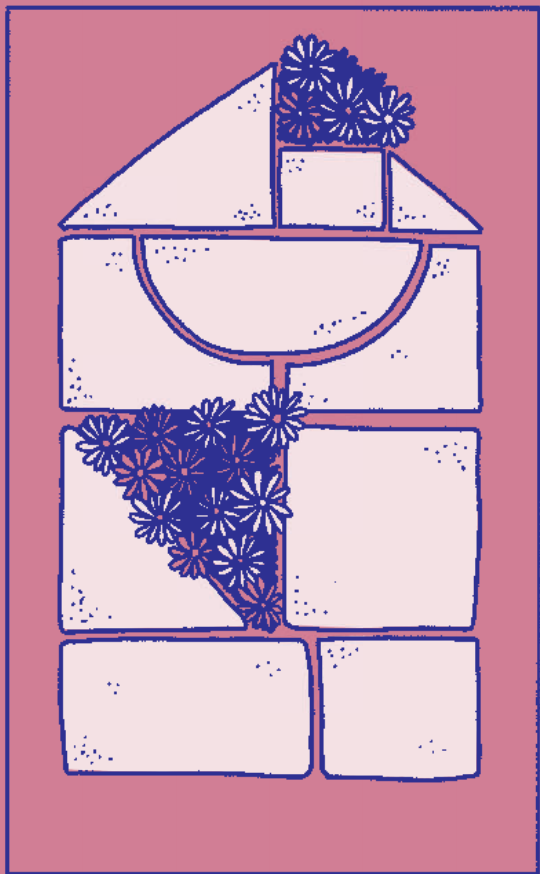
**Planungsprozesse schreiben meist gleich das ganze Vorgehen fest.** Übersehene Interessen und neu entstandene Bedürfnisse können später nicht mehr einfließen. Ablehnung, Nichtnutzung oder Protest gegen das Neugeschaffene sind dann vorprogrammiert.

**Einfach mal was offen lassen, dann haben alle mehr davon!** Ob aus Unwissenheit oder auch um Platz für noch Unbekanntes zu lassen – lasst die Dinge und Vorhaben mit der Zeit wachsen. Nutzt die Entstehungsphase zur Beobachtung der Nutzer:innen oder Teilnehmenden: was wird angenommen, was wird abgelehnt? Hinterfragt das Verhalten, justiert nochmal nach. Denkt in Modulen, die einfach ausgetauscht oder ergänzt werden können. Dreht Evaluationsrunden, bevor etwas festgeschraubt wird – oder schraubt es einfach nie fest.

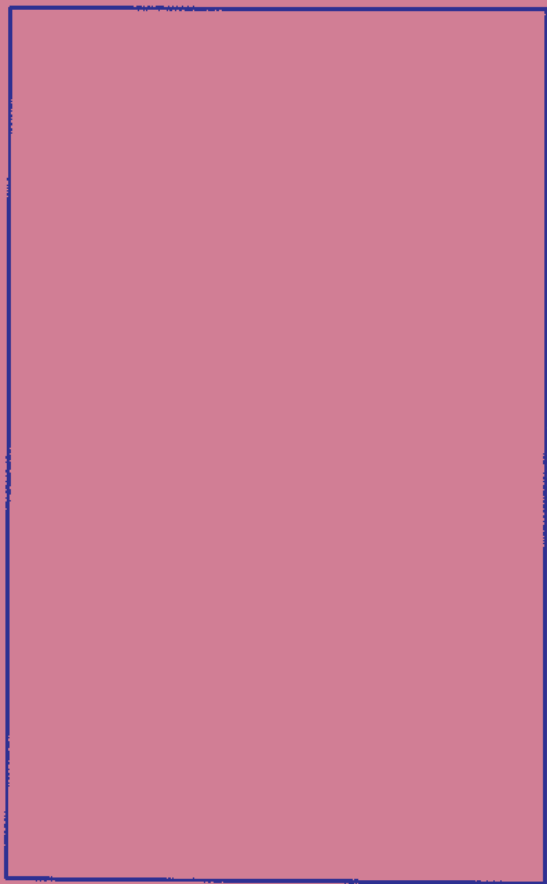


## Beispiele

- Das **Labor für modulares Bauen** denkt sich immer wieder neue Möglichkeiten des flexiblen, einfach umgestaltbaren Bauens aus.
- Als der **Dom von Florenz** im 14. Jahrhundert gebaut wurde, wusste man noch nicht, wie die riesige Kuppel konstruiert werden sollte. Mit Filippo Brunelleschi wurde rechtzeitig ein Baumeister gefunden.



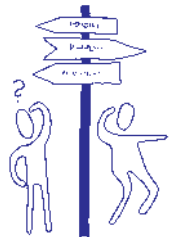
---



# Das fremde System



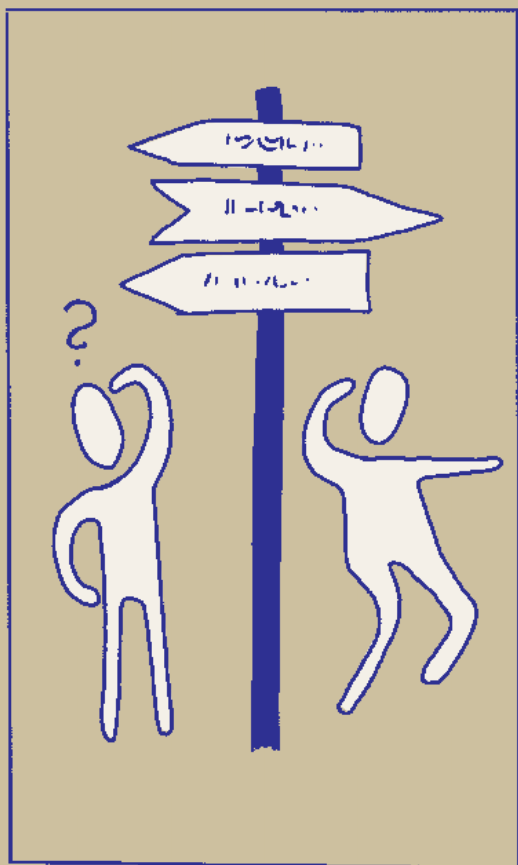
**Zusammenarbeiten mit anderen Organisationsstrukturen** lassen die Nervenbahnen zuweil explodieren, denn es fehlt Wissen zu Abläufen, Ansprechpartner:innen, Befugnissen und Zuständigkeiten. Gegenseitiges Verständnis lässt auf sich warten, Frust ist das Ergebnis.



**Analysiere das System der Organisation!** Wie ist es aufgebaut? Wer trifft dort wann und auf welcher Basis Entscheidungen? Welche Ziele oder welchen Arbeitsauftrag verfolgen dein Gegenüber? Recherchiere zu Organigrammen und Abhängigkeiten. Befrage Menschen, die das fremde System kennen: welche Formulierungen sind wichtig und welches Hintergrundwissen brauchst du? Wie agiert das andere System: ist es eher ordnungsliebend oder spontan? Für Kooperationen müssen beide Seiten in Arbeits- und Ausdrucksweise *sich zusammenarbeiten*.

## Beispiel

- Beim **Public-Civil-Rollentausch** (Methode) lernen Verwaltungsangestellte und bürgerschaftliche Akteur:innen die Arbeitskultur des anderen intensiv kennen.



## 1 Das fremde System

# Vision

# 2

**Gruppen speisen ihre Motivation aus gemeinsamen Zielen.** Aber beim genauen Hinschauen gibt es oft keine klare Formulierung dieser, das langfristige Ziel der Gruppe ist dann nicht greifbar. In Krisen und Konflikten fehlt dann das rettende verbindende Element.

**Think Big – formuliert eure Vision!** Nehmt euch dafür Zeit, bindet sämtliche Involvierte mit ein, scheut euch dabei nicht vor intensiveren Diskussionen.

Eure Vision ist das, was euch über Durststrecken hilft und euch antreibt, auch ein drittes Mal gegen eine Mauer zu rennen – sie verkörpert den Topf, aus dem ihr eure Motivation schöpft. Setzt euch Ziele und Meilensteine, macht eure Fortschritte sichtbar. Prüft nach einiger Zeit, ob ihr noch auf dem richtigen Weg seid oder es Zeit ist, um neu zu visionieren.



## Beispiele

- Bei der **#raumkon19** (Dresden) einigte sich das Team auf die Vision der koproduzierten Stadt – das hat beim Durchhalten während der Umsetzung dieses riesigen Projekts geholfen.
- **Enspiral** startete mit der Vision, Menschen zu unterstützen, die aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen angehen – heute ist es ein global agierendes Netzwerk.





# Allianzen schmieden

# 3

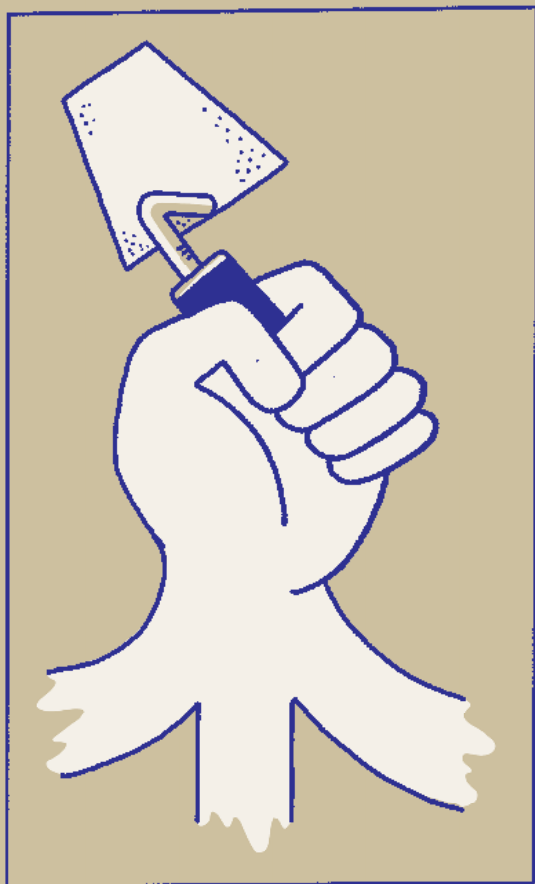
**Der Alltagsbetrieb schluckt gerne die Weitsicht.** Verinselung und Kleinklein sind die Folge: die Vernetzung fällt hinten runter. Fehlendes Gehör bis hin zu Konkurrenzgedanken sind die Folgen – die kritische Masse bleibt zu Hause, wenn man sie braucht.

**Netzwerk nicht erst, wenn die Luft brennt!** Plant es als Bestandteil eurer Arbeitsroutine ein. *Trefft euch persönlich* mit anderen mit ähnlichem Status, Ziel oder Werten – tauscht euch aus. Schafft Synergien, wo sie zu schaffen sind: bei Projekt- und Stadtratsanträgen, politischen Forderungen oder Auftritten – denkt mit- statt gegeneinander. Parallel läuft zwischen euch immer ein nicht zu unterschätzender informeller Wissensaustausch. Netzwerken schafft Bündnisse und den notwendigen Rückhalt auch für die dickeren Bretter.



## Beispiele

- Dem Netzwerk **ART OFF** (Hamburg) gelang die Aktion einer gemeinsamen Überreichung der notwendigen »0« aller Off-Spaces Hamburgs an die Behörde für Kultur und Medien.
- Der **Agenda21-Prozess** (Augsburg) verfolgt eine langfristige Vernetzung zwischen allen Nachhaltigkeits-Akteur:innen innerhalb der Stadt.

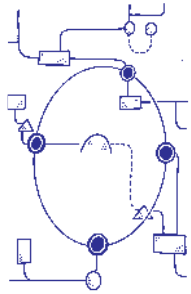


### 3 Allianzen schmieden

# Kombiniere, kombiniere

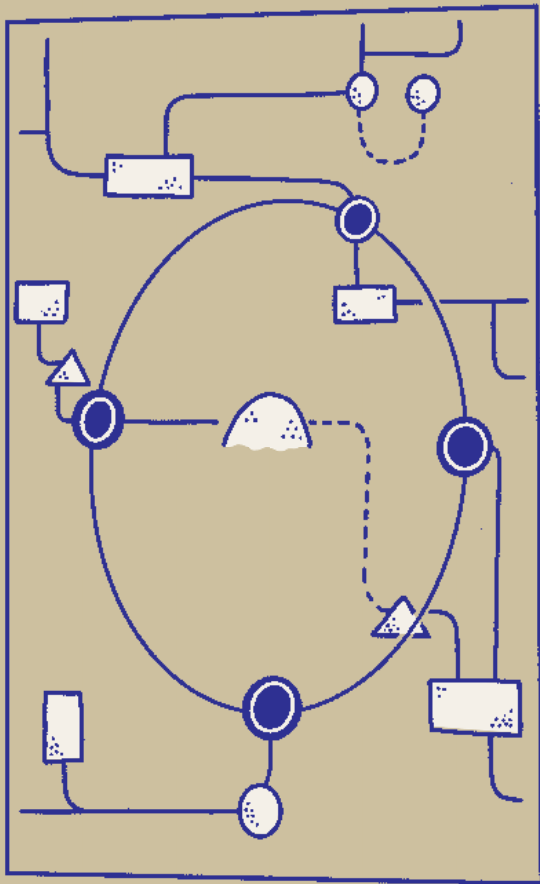
**Jede Branche werkelt in ihrem Kämmerchen**, spricht eine ganz eigene Sprache. Man versteht einander nicht sofort, Zeit zum »Übersetzen« fehlt. Überhaupt nach links und rechts zu schauen fällt im komplexen Arbeitsalltag schwer – potenzielle Synergien bleiben aus.

**Für innovative Ansätze ist um die Ecke denken gefragt!** Dafür braucht es die innere Haltung: »Ich möchte Verbindungen zwischen Unverbundenem finden!«. Geh dafür z.B. aufs Geratewohl zu Veranstaltungen anderer Fachrichtungen. Was klingt spannend, was könnte deine Arbeit voranbringen oder dir neue Lösungswege offenbaren? Wo könnten deine Ansätze auch passen? Das scheint zuerst unnützlich, stößt aber ganz neue Perspektivwechsel und Denkprozesse an. Es geht darum neue Wege und Linien zu finden – nimm dir Zeit dafür.



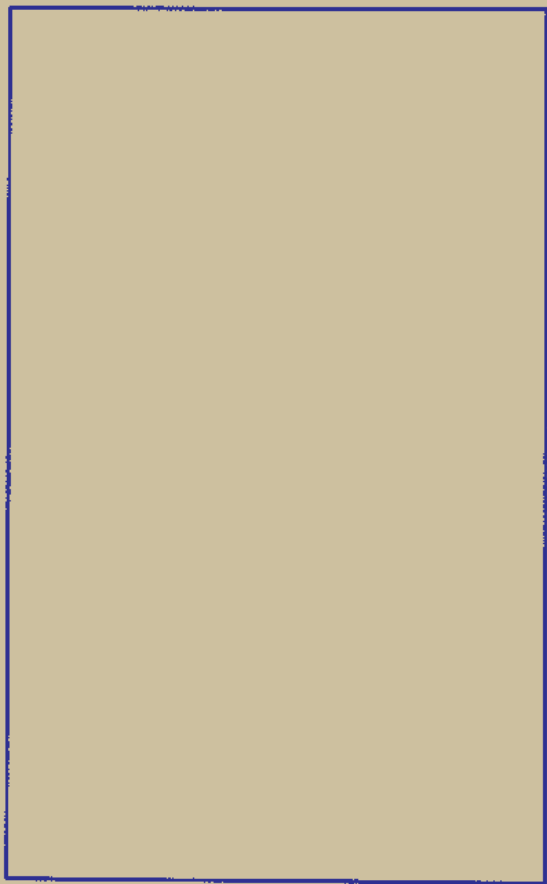
## Beispiel

- Die **TRIZ-Theorie** von Genrich Saulowitsch Altshuller hilft dabei, erfinderisch und kreativ neue Problemlösungen zu finden.



4 Kombiniere, kombiniere

---



# Zugesicherte Orte

# 1

**Räume fürs Miteinander brauchen Zeit zum Etablieren.** Prekäre Mietverhältnisse führen zu fehlender Planungssicherheit, Zukunftsvisionen haben's schwer. Ohne sichere »Heimat« ist das Verwurzeln zu Beginn und die Motivation der Raumbetreiber:innen insgesamt gefährdet.

**Schafft formelle Gewissheit für diese Gemeinwohl-Orte!** Sei es durch Zwischennutzung, Anhandgabe oder einem Deal zum Vorkaufsrecht. Für eine sichere Startphase braucht es – am besten per *Vertrauensvorschuss* – eine rechtliche Vereinbarung! Definiert darin einen sinnvollen Zeitraum, in dem sich der Ort mit seiner Community etablieren, sich emotional und faktisch verankern und seine Wirkung entfalten kann. Die getroffenen vertraglichen Vereinbarungen müssen von beiden Seiten eingehalten werden – auch das Ende des Mietvertrags!



## Beispiele

- Das Konzept der **Zukunftsschutzgebiete** zeigt einen Weg auf, wie Experimentierflächen für Gemeinwohlnutzungen langfristig gesichert werden können.
- Das Festival **Zukunftsvisionen** (Görlitz) findet jedes Jahr in leerstehenden Häusern statt, dank einer engen Zusammenarbeit mit der Kommune.



## 1 Zugesicherte Orte



# Raumsymbiosen

# 2

## Viele Räume werden nur einen Teil vom Tag genutzt.

Die restliche Zeit über liegen sie als Ressource brach. Für weitere Nutzer:innen sind sie Raumsymbiosen nicht zugänglich. Das eigentliche Raumpotenzial kann nicht ausgereizt werden.



**Teilt euch die Räume!** Boden ist begrenztes Gut, deswegen: auch dein Privatbesitz kann ein Ort für Vielfachnutzung werden. Hinterfrage dafür deinen Raumbedarf, schaffe *Allianzen* der Raumnutzung, *kombiniere* bisher scheinbar Zusammenhangloses, suche weitergehende Instrumente für Raumsymbiosen.

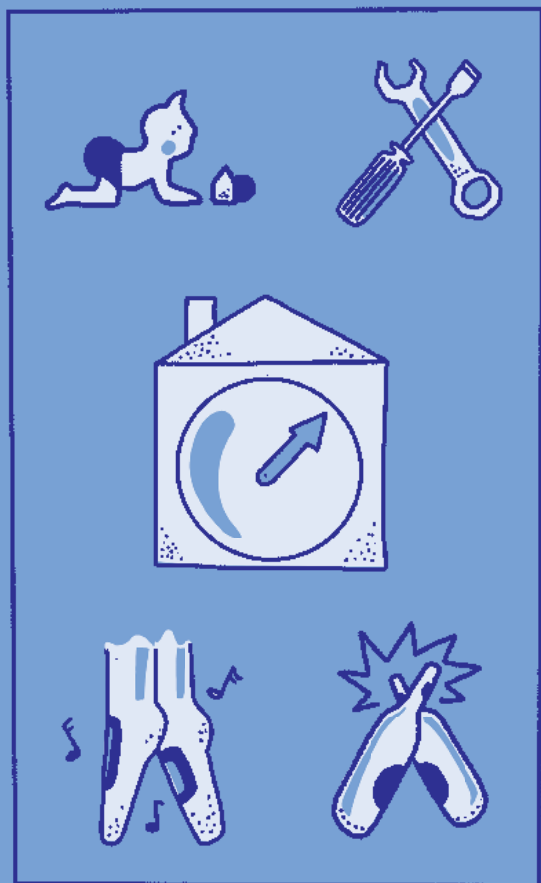


Wenn du die Möglichkeit hast, öffentliche Flächen zu bespielen, teile sie mit Menschen, die eine Plattform suchen. Durch das gemeinsame Sein und Schaffen in einem Raum können auch neue Synergien und Verbindungen entstehen.



## Beispiele

- Das **CO3-Projekt** (Dresden) moderiert den Findungsprozess von potenziellen Nutzer:innen, die Räume gemeinschaftlich und synergetisch nutzen wollen.
- **Utopiastadt** (Wuppertal) ist ein einzigartiges Projekt, wie eine Großfläche in ihrer Bespielung gemeinschaftlich beständig neu ausgehandelt und umgeformt wird.



## 2 Raumsymbiosen

# Dein, Mein, Unser

# 3

**Jede:r hat vornehmlich die eigenen Interessen im Kopf.** Dadurch gehört vieles wenigen und wenige bestimmen für viele. Profit steht oft im Vorder-, das Gemeinwohl im Hintergrund. Die Stadt entwickelt sich am Bedarf der Mehrheit vorbei.

**Es braucht viele kleine Gemeinwohl-Aktionen auf sämtlichen Ebenen:**

Alltagshandeln, Ressourcenverbrauch, Bodenpolitik. Nutze dafür auch deinen Wirkradius – es geht dabei immer nur um ein kleines »Mehr«: den eigenen Garten temporär öffnen für Passant:innen, die Sitzbank auch nachts vorm Haus stehenlassen. Wem fehlen die gleichen Dinge wie dir und wie könntet ihr gemeinsam daran arbeiten? Es geht um das Übereinanderlegen und Abwägen von Interessen und Bedürfnisse, um diese dann in gelingenden Häppchen umzusetzen.



## Beispiele

- Der **Spreeacker** (Berlin) wird seit 2011 von vielen Initiativen bespielt und gepflegt mit dem Grundsatz, die Grünfläche ist für die Öffentlichkeit immer zugänglich.
- Das **Wohnzimmer im Schwabencenter** (Augsburg) wirkt im Quartier als selbstverwalteter Begegnungsort – nach dem Motto »Gemeinsam ist besser als einsam«.



---

