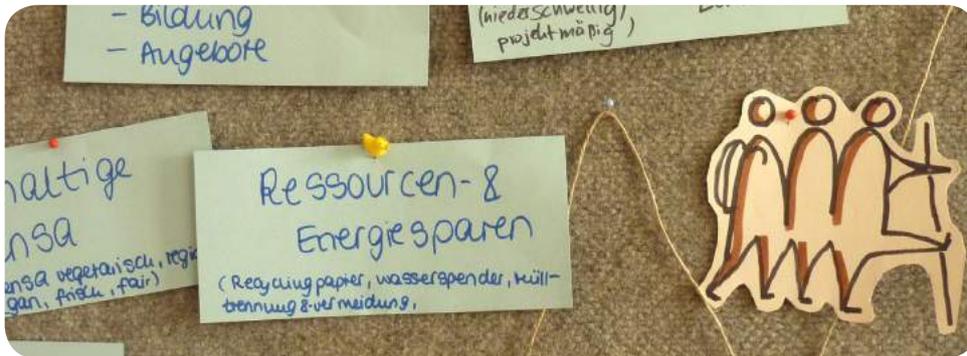




Werkzeuge für eure nachhaltige Hochschule





# Danksagung

An dieser Stelle möchten wir den Menschen danken, die das Zustandekommen der *methode n* ermöglicht haben. Unser Dank gilt im Besonderen Sarah Neuffer, die während ihres Praktikums beim Projektteam in Berlin die *methode n* entwickelt hat.

Darüber hinaus haben die Wandercoaches durch ihre Rückmeldungen und Ergänzungen zur Weiterentwicklung beigetragen. Namentlich möchten wir Laura Stüdemann und Luise Willborn danken, die mit ihrer Vorarbeit und ihren Erfahrungen als Wandercoaches wertvolle Impulse zur Erstellung dieser Sammlung gegeben haben.

Diese Methodensammlung ist im Rahmen des BMBF-geförderten Projekts ‚Zukunftsfähige Hochschulen gestalten‘ (FKZ:13NKE006) entstanden.

# Einleitung

## Entstehung

Schon seit Langem tut sich etwas an unseren Hochschulen. Statusübergreifend wird erkannt: Wenn wir es ernst meinen mit einer nachhaltigen, zukunftsfähigen Entwicklung, dann müssen wir notwendigerweise auch unsere Hochschulen neu denken und entsprechend transformieren. An zahlreichen Universitäten haben sich Studierende, Verwaltungsangestellte, wissenschaftliche Mitarbeitende und Präsidien dieser Aufgabe bereits angenommen und verändern als Change Agents ihre Hochschulen von innen heraus.

Genau diese Akteur\_innen (oder Pioniere) des Wandels möchten wir, das *netzwerk n e.V.*, umfassend und bedarfsgerecht unterstützen. Durch Formate wie die Debattenreihe *perspektive n* und die jährliche *konferenz n* – Hochschule weiter denken, die plattform n als digitales Arbeits- und Vernetzungstool oder auch die Best-Practice-Sammlung „Zukunftsfähige Hochschulen gestalten“ verhelfen wir ihnen zu noch mehr Wirkmächtigkeit an ihrer Hochschule.

Im Zentrum unserer Aktivitäten steht dabei das Wandercoaching-Programm. Im Rahmen dieses Peer-to-Peer-Programms können sich (studentische) Nachhaltigkeitsinitiativen inhaltlich, strategisch und methodisch weiterbilden lassen. Es beinhaltet eine mehrmonatige Begleitung und Unterstützung durch zwei Coaches. Gemeinsam mit den beiden Coaches beschäftigen sich die Gruppen inhaltlich mit dem Thema „Hochschule in nachhaltiger Entwicklung“, arbeiten an ihrer Vision, planen und initiieren neue Projekte und reflektieren die Strukturen ihrer Gruppe. Diese Wandercoaches sind engagierte Studierende und junge Berufstätige, die durch ihr Wirken an der eigenen Hochschule bereits viele Erfahrungen sammeln konnten. Sie werden inhaltlich und methodisch ausgebildet und „wandern“ von Hochschulinitiative zu Hochschulinitiative. In diesem Rahmen ist die *methode n* entstanden - als Sammlung diverser Methoden zur Arbeit mit Gruppen im Kontext nachhaltige Hochschule.

## Ziele

Mit diesem Methodenheft geben wir allen Change Agents Werkzeuge an die Hand, um die Transformation der Hochschulen in Richtung einer nachhaltigen Entwicklung anzugehen. Der Fokus liegt hierbei auf der Aktivierung und Professionalisierung kollektiven Handelns – von der Reflexion der eigenen Arbeitsprozesse über Wege zur Visionsfindung bis hin zur Vermittlung von Know-How der Projektplanung. Die

vorgestellten Methoden und Techniken sollen dabei helfen, Workshops mit Gruppen durchzuführen, die sich für die Transformation der Hochschulen einsetzen.

## Zielgruppen

In einem ersten Schritt wurde die *methode n* für Wandercoaches entwickelt. Doch möchten wir mit dieser Publikation den nächsten Schritt gehen: Das Methodenheft soll allen Akteur\_innen, die durch unterschiedliche Bildungsformate Nachhaltigkeit an Hochschulen voranbringen wollen, als methodische Rahmung dienen. Sie ist gleichermaßen für Studierende, Lehrende und Verwaltungsmitarbeitende geeignet. Die darin vorgestellten Methoden lassen sich verändern und weiterentwickeln, verbinden und ergänzen. Jede Gruppe, die sich mehr Struktur, gegenseitiges Vertrauen oder auch eine andere Kommunikation wünscht sowie ihre inhaltliche Ausrichtung, Strategie und Projekte weiterentwickeln möchte, wird hier fündig.

## Aufbau

Der Aufbau der Sammlung orientiert sich an den sieben Modulen, die das Wandercoaching ausmachen. Die Methoden des ersten Moduls „Reflexion“ sollen die Teilnehmenden dazu anregen, über sich selbst und die Gruppe nachzudenken und sich und die Gruppe weiterzuentwickeln. Im zweiten Modul zu „Nachhaltigkeitsgrundlagen“ finden sich Methoden, um sich mit den Grundlagen nachhaltiger Entwicklung tiefergehend zu befassen. Nachhaltige Entwicklung wird schließlich im dritten Modul „Nachhaltigkeit an Hochschulen“ mit dem Kontext Hochschule verknüpft: Die hier aufgeführten Methoden sollen den Teilnehmenden dabei helfen, das häufig überkomplexe System Hochschule besser zu verstehen und anhand konkreter Beispiele des Gelingens vielfältige Transformationspfade kennenzulernen. Im vierten Modul „Wissens- und Erfahrungsaustausch“ liegt der Fokus auf der Weitergaben von Wissen und Erfahrungen innerhalb der Initiative. Insbesondere in Gruppen, in denen die Generationen wechseln braucht es zur guten Weitergabe den Austausch zwischen den Mitgliedern.

Das fünfte Modul „Visionsfindung & Konzeptentwicklung“ umfasst Methoden zur Entwicklung von Visionen, Strategien und der Identifikation relevanter Stakeholder. Das sechste Modul „Projektarbeit“ beinhaltet diverse Methoden zur Projektideengene-

rierung, -priorisierung und zur Projektplanung. Das Modul „Follow-up“ schließt letztlich mit Methoden zur weiteren Organisation und Kommunikation und macht Vorschläge für die Abrundung eines Seminars.

### Wie arbeite ich mit der Methodensammlung?

In der Arbeit mit Gruppen gibt es unserer Ansicht nach nicht den einen perfekten Ablauf, der sie an ihr Ziel bringt. Vielmehr halten wir es für zentral, sich mit den spezifischen Bedürfnissen der Gruppen auseinanderzusetzen: Vor einem Coaching sollten die Gruppen ihre Erwartungen und Wünsche an die Coaches kommunizieren. Erst wenn die Coaches eine klare Vorstellung davon haben, was die Gruppe braucht und welche Ziele sie hat, sollten sie die Inhalte und die dazu passenden Methoden auswählen. Die sieben Module müssen sich nicht in jedem Coaching widerspiegeln, sondern spannen einen Möglichkeitsraum für die Coaches auf.

Alle Methoden und Techniken sind so aufbereitet, dass die Coaches nach der Lektüre in der Lage sein sollten, die jeweilige Methode oder Technik selbst

vorzubereiten, durchzuführen und nachzubereiten. Die Kurzbeschreibung sowie der Kurzinfo-Block verschaffen einen Überblick über die Methode. Die Zeitangaben orientieren sich an einer Gruppengröße zwischen sechs und zehn Teilnehmenden. Nehmen an dem Coaching mehr Menschen teil, sollten die Coaches demnach mehr Zeit einplanen.

Jede Methode gliedert sich neben der Kurzbeschreibung und dem Kurzinfo-Block in Vorbereitung, Durchführung sowie Nachbereitung & Auswertung. Ergänzt wird dieser Dreiklang durch Varianten & Tipps, die den Coaches die Anwendung der Methoden erleichtern sollen. Durch Querverweise haben wir die Verbindungen innerhalb der Methoden und Modulen dargestellt: Einige Methoden stehen in engem Bezug zueinander und viele können auch in anderen Modulen sehr gut angewendet werden.

Allen Anwender\_innen dieses Methodenhefts wünschen wir tolle und inspirierende Coachings und Workshops. Schreibt uns gerne über Eure Erfahrungen und gebt uns Euer kritisches Feedback an [info@netzwerk-n.org](mailto:info@netzwerk-n.org).

### Legende

#### Abkürzungen

TN = Teilnehmende  
AP = Anleitende Person  
KG = Kleingruppe  
NE = Nachhaltige Entwicklung

#### Aufbau der Methoden

Kurzbeschreibung  
Ablauf  
Varianten & Tipps  
Vertiefende Informationen  
Stichworte

#### Hinweise zu Querverweisen

Bei Begriffen mit **→ dieser Kennzeichnung** handelt es sich um Verweise zu anderen **Methoden und Techniken** in dieser Sammlung.

Bei Begriffen mit **➔ dieser Kennzeichnung** handelt es sich hingegen um Verweise zu anderen **Modulen** in dieser Sammlung.

### Kurzinfo-Block



Modul



Benötigte Gruppengröße



Raum und Rahmen



Zeit



Material



Ziel

### Eigene Notizen

Raum für Deine eigenen Notizen

# Inhaltsverzeichnis

Danksagung	1
Einleitung	2
<b>Einstieg</b>	
4-Ecken-Frage-Spiel	8
Hüte verteilen	10
Wanderweg	12
<b>Modul 1: Reflexion</b>	
Erwartungswiese	16
Erwartungsbaum	18
Nachhaltigkeitsvisitenkarte	20
Kompetenzfigur	22
Schriftliche Aufstellung	24
Journaling	26
Club der Mathematikerinnen	28
Systemspiel	30
Soziometrische Aufstellung	32
Wandermoleküle	34
Kopfstand	36
<b>Modul 2: Nachhaltigkeitsgrundlagen</b>	
Brainstorming: Nachhaltige Entwicklung	40
Stille Diskussion	42
Videos zu Nachhaltiger Entwicklung (NE)	44
<b>Modul 3: Nachhaltigkeit an Hochschulen</b>	
Geschichten des Gelingens & Scheiterns	48
Das System Hochschule	50
Textarbeit	52
Best-Practice-Präsentationen	54
<i>netzwerk n</i> – live und in Farbe	56
Arbeit mit Nachhaltigkeitsberichten	58

## Modul 4: Wissens- und Erfahrungsaustausch

Alte-Hasen-Junge-Hüpfer	62
Ein-Minuten-Vortrag	64
Speaker's Corner	66
Zirkel-Training	68
Gallery Walk	70
Rocky-Horror-Seminar-Show	72

## Modul 5: Visionsfindung & Konzeptentwicklung

Traumreise	76
Pyramidentechnik	78
Zielblume	80
Einfluss-Interesse-Matrix	82
Zukunftswerkstatt	84

## Modul 6: Projektarbeit

Ja! Und...	88
Wanderidee	90
ABC-Methode	92
Best-Practice-Austausch	94
SMART-KISS	96
WWUZ-Matrix	98
Projektcheckliste	100
Projektzeitstrahl	102
CANVAS	104
Dynamische Zuordnung	106
Kanban-Tafel	108

## Modul 7: Follow-up

Strukturfindung	112
Vereinbarungen	114
Roadmap	116
Parkplatz	118
Weitere nützliche Techniken	120
Weitere Methodensammlungen	122
Anhang	123
Impressum	136



# Einstieg





**Kurzbeschreibung**  
 Beim 4-Ecken-Frage-Spiel stellt die AP den TN Fragen mit jeweils drei bis vier Antwortkategorien. Die TN positionieren sich zu den Fragen im Raum und sprechen darüber.

**Ablauf**

► **Vorbereitung**

Die AP überlegt sich, welche Fragen sie den TN stellen möchte. Mögliche Fragen sind z.B.:

- Wo fühlst Du Dich sehr wohl?  
 In den Bergen, am Meer, im Wald oder in der Wüste
- Wie lebst Du derzeit?  
 Alleine, in einer Zweier-WG, in einer mittelgroßen WG (drei bis acht Menschen), in einem Projektkontext
- Welchen Wissenschaften fühlst Du Dich verbunden?  
 Geistes-, Sozial-, Naturwissenschaften
- Welche Strategie für eine NE findest Du am sinnvollsten?  
 Effizienz, Suffizienz, Konsistenz
- Wie, denkst Du, wird sich die Welt in Zukunft verändern?  
 In einer sozial-ökologischen Transformation, in einer Revolution mit sozialen Umbrüchen, in Kriegen, in einer grünen Reformation
- Wie wünschst Du Dir die Veränderung?  
 In einer sozial-ökologischen Transformation, in einer Revolution mit sozialen Umbrüchen, in Kriegen, in einer grünen Reformation

-  Einstieg
-  Beliebig
-  Ausreichend Platz mit vier Ecken oder abgegrenzten Bereichen
-  Vorbereitung: 10 min  
 Durchführung: 30 – 60 min  
 Nachbereitung: keine
-  Vorbereitete Fragen
-  Die TN lernen sich persönlich besser kennen.

### ► Durchführung

1. Die TN stellen sich im Raum auf.
2. Die AP erklärt ihnen den Ablauf des Kennlernspiels.
3. Sie stellt die erste Frage und erklärt, in welcher Ecke welche Antwortmöglichkeit ist. Hierbei kann sie erwähnen, dass die TN sich auch zwischen zwei Antworten stellen können. Für die Diskussion sollten sie sich jedoch einer Antwort zuordnen.
4. Die TN ordnen sich den Antworten zu und haben fünf Minuten Zeit, in KG darüber zu sprechen, warum sie sich in diese Ecke gestellt haben.
5. Die AP stellt die nächste Frage und die TN ordnen sich erneut den Antworten zu.
6. Nach der Zuordnung haben sie wieder die Möglichkeit, über ihre Positionen zu sprechen.
7. Sobald die AP zwei bis drei Fragen gestellt hat, kann sie die TN bitten, sich eigene Fragen auszudenken und sie der Gruppe mit drei bis vier vorgegeben Antwortmöglichkeiten zu stellen.

- Wenn die Gruppe aus weniger als sechs Menschen gebildet wird, können sich auch, je nach Verteilung der TN auf die Ecken, Menschen unterschiedlicher Positionen zusammenfinden und über ihre Antworten sprechen.

### Varianten & Tipps

- Die Methode ähnelt sehr der → **Soziometrischen Aufstellung**, jedoch steht beim 4-Ecken-Frage-Spiel im Fokus, mit anderen TN über die eigene Position zu sprechen. Somit eignet sich diese Methode für ein intensiveres Kennenlernen.
- Bei schönem Wetter kann die Methode draußen angewendet werden.
- Bei Fragen, zu denen der AP oder den TN nur drei Antwortmöglichkeiten einfallen, kann die vierte Ecke die Kategorie „Sonstiges“ darstellen.

Eigene Notizen



**Kurzbeschreibung**  
 Mithilfe von Hutkarten können die TN Aufgaben unter sich aufteilen, die zu einer angenehmen Atmosphäre während des Seminars beitragen.

**Ablauf**

► **Vorbereitung**

Die AP überlegt im Vorhinein, welche Aufgaben es während des Seminars gibt, die auch von TN übernommen werden können.

Einige Beispielaufgaben sind: Resteverwerter (bezogen auf Essens- und Materialreste), Beauty-Zauberer (verantwortlich für die schöne Raumgestaltung), Schließerin (achtet darauf, dass der Seminarraum zugeschlossen wird), Wecker (kann ggf. am Morgen wecken), Chefkoch (sammelt leckere Rezepte, sodass alle TN und die AP diese nach dem Seminar erhalten können), Leuchtturm (behält den Überblick darüber, ob alle da sind), Hausmeisterin (kümmert sich um Fragen rund um den Seminarort, Kontaktperson zu den Vermietenden), Wunderlampe (kann etwas Schönes für die Gruppe tun), Feuermelder (spricht Konflikte an, falls welche entstehen), Archivarin (kümmert sich z.B. um den Methodenspeicher), Sparfuchs (achtet auf den Energieverbrauch und schaltet bei Bedarf Stromleisten und Lichtschalter aus), Ameisenkönigin (als spontanes WUP wird von einer Person im Laufe des Coachings „Ameisenkönigin“ gerufen und alle legen sich mit dem Rücken auf den Boden und zappeln)

All die Aufgaben, die die AP für relevant und passend hält, schreibt sie auf die Vorderseite von Karten. Auf die Rückseite können Symbole gemalt werden.

-  Einstieg
-  Mind. 4
-  Beliebig
-  Vorbereitung: 20 min  
Durchführung: 20 min  
Nachbereitung: keine
-  Bunte Karten, Marker
-  Die TN übernehmen während des Seminars Verantwortung für bestimmte Aufgaben.

### ► Durchführung

1. Die TN setzen sich in einen Kreis.
2. Die AP fragt die TN, wie sie normalerweise Verantwortlichkeiten untereinander aufteilen. Wenn die TN Interesse an den Hutkarten haben, sollte die AP sie erklären.
3. Die Hutkarten werden auf dem Boden in der Mitte der TN verteilt, sodass alle Aufgaben gut lesbar sind.
4. Die AP zählt die Aufgaben kurz auf und erklärt, was wann zu erledigen ist.
5. Die TN haben die Möglichkeit, Rückfragen zu stellen.
6. Jede\_r TN kann sich eine Hutkarte aussuchen.
7. Falls Menschen unzufrieden mit ihrer Karte sind, können sie diese untereinander tauschen.

- Die AP kann darauf hinweisen, dass sich die TN im Verlauf des Coachings untereinander darauf hinweisen können, falls sie merken, dass die Bearbeitung einer Aufgabe stockt.

### Varianten & Tipps

- Die Hüte sollten nur verteilt werden, wenn die Gruppe der Meinung ist, dass es nur mit fester Aufgabenverteilung geht. Die Gruppe kennt sich in der Regel gut, weswegen die AP ihr nichts aufzwingen sollten.
- Wenn es mehr Hüte als TN gibt, sollte geschaut werden, welche TN auch mehr als einen Hut übernehmen können.
- Manche Aufgaben sind einmalig, andere werden die gesamte Zeit über erledigt: Es sollte darauf geachtet werden, dass sich alle TN mit ihren Aufgaben wohlfühlen. Die AP kann zum Beispiel am Morgen oder Abend, wenn über den Tagesablauf gesprochen wird, den TN einen kurzen Slot einräumen, in dem Änderungen der Hüte angesprochen werden und diese getauscht werden können.
- Arbeitsintensive Hüte können auch mehreren Menschen zugeordnet werden.

Eigene Notizen



## Wanderweg

### Den Seminarverlauf verbildlichen

#### Kurzbeschreibung

Mithilfe des Wanderwegs wird den TN ein Überblick darüber gegeben, was auf dem Seminar gemacht wird und welche Themen behandelt werden. Der Verlauf des Seminars wird auf einem Plakat visualisiert. Hierbei steht im Vordergrund, was an den Tagen passiert. Die konkreten Uhrzeiten werden nicht vorgestellt.

#### Ablauf

##### ► Vorbereitung

Die AP malt einen Wanderweg auf ein großes Papier. Auf kleinen Klebezettel wird das Datum der Tage notiert, auf mittelgroße Klebezettel werden die Hauptthemen geschrieben. Alle Klebezettel werden auf den Wanderweg geklebt und das Plakat wird gut sichtbar aufgehängt.

##### ► Durchführung

1. Die AP erklärt anhand des Plakats den Verlauf des Seminars.
2. Die TN können Fragen stellen.
3. Nach jedem abgeschlossenen Block können kleine Klebezettel hinzugefügt werden. Auf den Klebezettel kann z.B. festgehalten werden, wie die Gruppe die Einheit wahrgenommen hat.
4. Zudem können die Themen-Klebezettel umgeklebt werden, falls es eine spontane Änderung gibt.

##### ► Nachbereitung & Auswertung

Falls kleine Klebezettel im Verlauf des Seminars angeklebt wurden, können diese von den AP sowohl für die Auswertung in der Gruppe als auch für die interne Evaluation genutzt werden.



Einstieg



Alle TN



Ausreichend Platz zum Aufhängen des Wanderwegs



Vorbereitung: 15 min  
Durchführung: 10 min  
Nachbereitung: 10 min



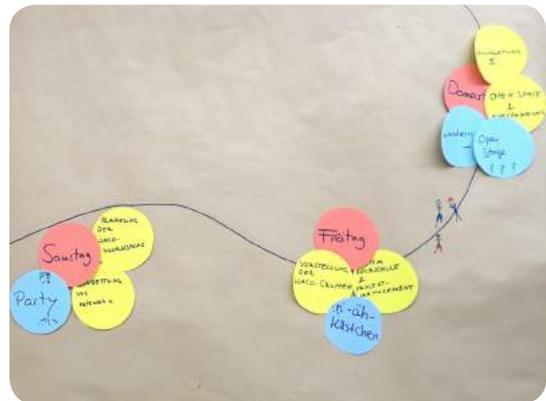
Flipchartpapier, verschiedenfarbige Klebezettel, Marker, bunte Stifte



Die TN wissen, was auf dem Seminar an welchem Tag passiert.

### Varianten & Tipps

- Die AP sollte für das Erstellen des Wanderwegs ausreichend Zeit vor Beginn des Seminars einplanen. Es ist außerdem hilfreich, den Wanderweg als kleine Skizze vorzuzeichnen, bevor er auf das Plakat gemalt wird.
- Um verschiedene Kategorien wie Theorie, Praxis, optional und Pflicht voneinander zu unterscheiden, können bei der Erstellung des Plakats verschiedenfarbige Zettel und Stifte benutzt werden.
- Wenn der Wanderweg gut sichtbar aufgehängt wird, können sich die TN während des gesamten Seminars an ihm orientieren.
- An jedem Abend kann die AP mit den TN besprechen, was an dem Tag gemacht wurde. Hierbei können die TN den erlebten Tag auch selbst beschreiben.
- Jeden Morgen kann die AP ebenso zu einem Rückblick auf den letzten Tag anregen: Diese Zusammenfassung des Erlebten kann auch von den TN gegeben werden.
- Die AP kann im Anschluss an den Bericht des vergangenen Tages einen Ausblick darauf geben, was am nächsten Tag passieren wird.



Eigene Notizen



# Modul 1: Reflexion





**Kurzbeschreibung**

Die Erwartungswiese ermöglicht den TN zu Beginn mitzuteilen, was sie von dem Coaching erwarten und was jede\_r persönlich zu einem guten Seminar beitragen möchte. Auch Befürchtungen und Ängste werden ausgesprochen. Somit erhält die AP einen Überblick über die Vorstellungen der TN und kann sie in das Coaching einfließen lassen.

**Ablauf**

► **Vorbereitung**

Die AP bereitet das Plakat vor: Sie malt eine Wiese mit Blumenstängeln, eine Gewitterwolke und eine Sonne. Sie legt die runden Zettel und Stifte in die Mitte der TN.

► **Durchführung**

1. Die TN setzen sich so hin, dass sie die AP und das Wiesenplakat gut sehen können.
2. Die AP erklärt den TN die Wiese und bittet sie auf runde Zettel kurze Stichpunkte zu folgenden Fragen zu schreiben:
  - Was sind Eure Erwartungen an das Seminar? (Antworten z.B. auf grüne Zettel)
  - Was trägt Ihr dazu bei, dass wir eine gute Zeit miteinander verbringen? (Antworten z.B. auf gelbe Zettel). Was sind Eure Sorgen, Ängste, Befürchtungen?
  - Was soll auf dem Seminar nicht passieren? (Antworten z.B. auf blaue Zettel)

Jeden Gedanken sollen die TN gut lesbar auf einen runden Zettel schreiben. Sie können mehr als einen Zettel pro Kategorie bekommen und beschreiben. Hierfür haben die TN mind. 15 Minuten Zeit.

-  1: Reflexion
-  Alle TN des Coachings
-  Leere Wand zum Aufhängen der Erwartungswiese
-  Vorbereitung: 20 min  
Durchführung: 45 min  
Nachbereitung: 15-30 min
-  Ein großes Poster, bunte Marker zum Malen der Wiese, unterschiedlich farbige runde Zettel,
-  Die TN teilen ihre Befürchtungen, Beiträge und Erwartungen an das Coaching.

3. Alle treten einzeln nach vorne und erzählen den anderen von den Befürchtungen, Beiträgen und Erwartungen, die sie an das Seminar haben. Dies kann nach dem → **Popcornprinzip** passieren.
4. Jede\_r TN klebt die Erwartungen an die Blumenstängel, die Befürchtungen in die Gewitterwolke und die Beiträge in die Sonne.
5. Die AP erklärt den TN, dass sie bei der Erfüllung einer Erwartung dem Blütenkopf Blütenblätter malen können.

#### ► Nachbereitung & Auswertung

Im Verlauf des Seminars können sich die AP und die TN die Wiese gemeinsam anschauen und jeder erfüllten Erwartung Blumenblätter wachsen lassen.

Am Ende des Coachings sollten die TN und die AP gemeinsam schauen, ob sich Befürchtungen bestätigt, Beiträge und Erwartungen erfüllt haben. Für dieses Reflexionsgespräch sollten 15 bis 30 Minuten eingeplant werden.

#### Varianten & Tipps

- Bevor die TN ihre Zettel beschriften, kann die AP darauf hinweisen, dass die TN selber darauf achten können, durch eigene Beiträge Ängste abzufedern.
- Der → **Erwartungsbaum** ähnelt der Erwartungswiese, nimmt jedoch ausschließlich Erwartungen und Wünsche in den Blick.
- Die Methode sollte am Anfang des Seminars angewendet werden, bspw. nach der Vorstellung des → **Wanderwegs**.

Eigene Notizen



### Kurzbeschreibung

Der Baum hilft den TN dabei, zu Beginn des Coachings Wünsche und Erwartungen an das Coaching und an sich selbst zu reflektieren und den anderen mitzuteilen. Die AP kann abschätzen, ob das geplante Programm zu den Bedürfnissen der TN passt. Nach der Ernte am Ende des Coachings lässt sich am Baum ablesen, welche Erwartungen nicht erfüllt wurden.

### Ablauf

#### ► Vorbereitung

Die AP bereitet die Zettel für die Äpfel oder Birnen vor: Entweder schneidet sie die Früchte aus oder benutzt runde Zettel. Sie malt auf das Poster einen Baum mit leerer Krone sowie ein leeres Sammelgefäß für die später geernteten Früchte. Die AP legt die Früchte in die Mitte des Raumes.

#### ► Durchführung

1. Die TN setzen sich in einen offenen Kreis um die Früchte herum.
2. Die AP erklärt den Erwartungsbaum.
3. Aus der Mitte kann sich jede Person zwei bis drei Früchte sowie einen Stift nehmen.
4. Alle schreiben auf jede Frucht einen Wunsch oder eine Erwartung, sodass sie später für alle gut lesbar ist.
5. Jede Person geht einzeln zum Baum und erzählt den anderen kurz, was sie sich wünscht oder erwartet. Dies kann nach dem → **Popcornprinzip** passieren.



1: Reflexion



Alle TN des Coachings



Leere Wand zum Aufhängen des Erwartungsbaumes



Vorbereitung: 20 min  
Durchführung: 30 min  
Nachbereitung: 20 min



Poster, bunte Marker, Zettel,  
Scheren, Kreppband



Die TN legen offen dar, was ihre  
Erwartungen und Wünsche an sich  
und an das Coaching sind.

### ► Nachbereitung & Auswertung

In der Mitte des Coachings bietet es sich an, dass die Gruppe sich gemeinsam den Erwartungsbaum anschaut. So können die TN ihr Obst ernten und sagen, warum manche Früchte noch nicht reif sind.

Am Ende des Workshops sollte die AP noch eine Runde einplanen, bei der die TN sich den Baum anschauen können und geschaut wird, warum manche Früchte nicht gepflückt werden konnten.

### Varianten & Tipps

- Die AP sollte bei der Erklärung der Methode den TN vermitteln, dass sich die Wünsche und Erwartungen auf das stattfindende Coaching beziehen und nicht auf fremde Personen oder Situationen.
- Sie sollte ebenfalls betonen, dass es nicht schlimm ist, wenn manche Früchte am Baum hängen bleiben.
- Eine kreative Vorbereitung des Ernteplakats wurde bisher von vielen Menschen geschätzt: Das Basteln und Malen lohnt sich.
- Ein wenig komplexer ist die Einführung mit der → **Erwartungswiese**. Die Methode umfasst neben Erwartungen auch Beiträge und Befürchtungen.
- Nach der Vorstellung der Erwartungen kann die AP direkt Bezüge zum Programm herstellen und darauf hinweisen, wann welche Themen bearbeitet werden.
- Die Methode sollte am Anfang eines Coachings angeleitet werden, z.B. nach der Präsentation des → **Wanderwegs**.

Eigene Notizen



**Kurzbeschreibung**  
 Mit der Nachhaltigkeitsvisitenkarte werden die TN anhand verschiedener Impulse zur Reflexion ihres Engagements und ihrer Position zu NE eingeladen.

**Ablauf**

► **Vorbereitung**

Die AP bereitet eine große Beispiel-Visitenkarte vor. In der Mitte steht der Name der Initiative. Das Plakat ist in vier Bereiche unterteilt, deren Überschrift jeweils einer der folgenden Sätze bilden kann:

- Ich engagiere mich, weil...
- NE bedeutet für mich...
- Das wichtigste Handlungsfeld einer NE ist für mich...
- Im Alltag bedeutet NE für mich...
- Der Kern einer NE ist für mich...
- Meine Biographie des Engagements:
- Die Welt braucht (Name der Initiative), weil...

► **Durchführung**

1. Die AP stellt den TN die Visitenkarte vor und verteilt Stifte und Papier, auf das die TN ihre eigenen Visitenkarten zeichnen.
2. Die TN denken über ihr Engagement nach und vervollständigen die vier Satzanfänge.
3. Sie können sich ihre Visitenkarten z.B. mit Klebeband an ihre Körper heften.
4. Nun können sie sich im Raum bewegen, in wechselnden Zweierkonstellationen stehenbleiben und sich ihre Visitenkarten vorstellen.

-  1: Reflexion
-  Alle TN des Coachings
-  Platz zum Herumlaufen, ggf. Tische und Sitzmöglichkeiten
-  Vorbereitung: 15 min  
Durchführung: 25 min  
Nachbereitung: 5 min
-  Poster, Marker, Papier, dünne Stifte, Klebeband, Schere
-  Die TN denken über ihre Motivation nach, sich für NE einzusetzen und stellen diese den anderen TN vor.

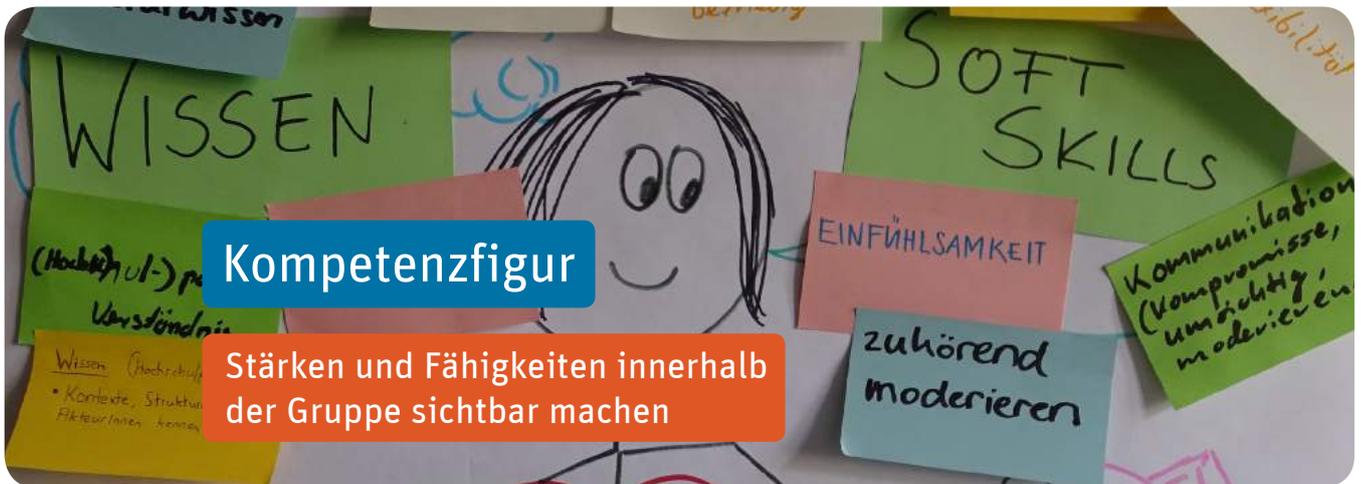
► **Nachbereitung & Auswertung**

Die AP kann nach der Durchführung der Methode die TN bitten, ihre Visitenkarten gut sichtbar im Raum aufzuhängen. So können sie das gesamte Coaching über angeschaut werden.

**Varianten & Tipps**

- Nach der Erstellung der Nachhaltigkeitsvisitenkarten bietet es sich an, das → **4-Ecken-Frage-Spiel** zu spielen. So können sich die TN in Gruppen zu Fragen austauschen.

Eigene Notizen



### Kurzbeschreibung

Die TN denken über ihre Fähigkeiten, Netzwerke, Wissen, Ziele und Herzensthemen nach und visualisieren diese. Da sich die TN ihre Kompetenzfiguren gegenseitig vorstellen, lernen sie sich besser kennen.

### Ablauf

#### ► Vorbereitung

Die AP erstellt ein Erklärungsplakat, auf das sie eine Figur malt. An einige Körperteile klebt sie Erklärungszettel, auf welche die AP die folgenden Wörter schreibt.

Die Beispiele kann sie bei Bedarf nennen, sie sollen nicht aufgeschrieben werden.

**Kopf:** Themen, Wissen, Interessen (z.B. Nachhaltigkeit, Hochschulpolitik)

**Mund:** Kommunikative Fähigkeiten/Besonderheiten (z.B. Erfahrung im Reden mit Entscheidungsträger\_innen)

**Hand:** Handwerkliche Fähigkeiten (z.B. Holzarbeiten, Kochen, Programmieren von Webseiten, Texte schreiben)

**Fuß nach vorn:** Da möchte ich hin, das möchte ich noch lernen (z.B. gutes Leben für alle, Kampagnenstrategien)

**Fuß nach hinten:** Das möchte ich abgeben und hinter mir lassen (z.B. eine Aufgabe, aber auch Unordentlichkeit)

**Herz:** Dafür schlägt mein Herz (z.B. Energiewende, Solidarische Landwirtschaft, Open Access)

#### ► Durchführung

1. Die AP stellt die Methode anhand der Beispielfigur vor.
2. Die TN erhalten Papier und Stifte
3. Von der AP wird angesagt, wie viele Minuten sie haben, um ihre Figur zu zeichnen und zu beschriften.



1: Reflexion



Möglichst alle Mitglieder der Initiative



Ausreichend Platz an den Wänden zum Aufhängen der Figuren, ggf. Tische und Stühle oder Bänke



Vorbereitung: 15 min  
Durchführung: 20 min  
Nachbereitung: 15 – 25 min



Zettel (A4), dünne Stifte, Plakat, Marker, Klebezettel, ggf. Kreppband



Die Kompetenzen der TN werden sichtbar gemacht und die TN lernen sich besser kennen.

### ► Nachbereitung & Auswertung

Plenum: Jede\_r TN kann ihre bzw. seine Figur den anderen zeigen und einige Aspekte benennen. Diese Form der Vorstellung eignet sich besonders gut in kleinen Gruppen.

### Varianten & Tipps

- Eine weitere Dimension der Kompetenzfigur, die keinem Körperteil zugeordnet wird, sind die Kontakte und Netzwerke, die Menschen pflegen. Sie können in Form eines Symbols neben der Figur auf das Plakat gemalt werden. Die AP sollte die Kategorie am Anfang vorstellen.
- Anstelle des Plenums können die Figuren bei einem Rundgang von allen TN angeschaut werden. Diese Variante ähnelt dem → **Gallery Walk**.
- Eine weitere Variante der Auswertung ist die Vorstellung der Kompetenzfiguren in KG. Innerhalb der KG können die TN ihre Kompetenzen bündeln, zusammengefasst auf Klebezettel schreiben und diese im Plenum vorstellen. Die Klebezettel können an eine große Figur geklebt werden, welche in sich alle Kompetenzen der Gruppe vereint.
- Alle Auswertungsvarianten können durch eine Ergänzungsrunde bereichert werden, bei der alle TN die Möglichkeit haben, versteckte Fähigkeiten der anderen auf Zettel zu schreiben und an deren Figuren zu kleben.
- Die Ergänzungsrunde kann zu gegenseitiger Wertschätzung anregen, was ein gutes Gruppengefühl fördert.
- Nach der Vorstellung der Figuren im Plenum oder in Form eines Rundgangs kann eine Gruppenkompetenzfigur entstehen, in der alle Kompetenzen gesammelt werden. Die Kompetenzen können nach dem → **Popcorn-Prinzip** oder in Form einer → **Stillen Diskussion** zusammengetragen werden. Dies kann auf sehr schöne Weise die vielfältigen Fähigkeiten der Gruppe veranschaulichen.

- Die Methode eignet sich besonders zu Anfang eines Seminars.
- Die Ergänzungsrunde lohnt sich auch am Ende eines Seminars, nachdem sich die TN besser kennen gelernt haben.

Eigene Notizen



## Schriftliche Aufstellung

Die eigene Position in der Gruppe reflektieren

### Kurzbeschreibung

Bei der Schriftlichen Aufstellung skizzieren die TN zuerst auf Blättern ihre eigene Position in der Gruppe. Danach hält die AP einen Impulsvortrag zu „Rollen im Team“ und „Gruppenphasen“. Die TN sehen sich die Aufstellungen gemeinsam an und tauschen sich dazu aus.

### Ablauf

#### ► Vorbereitung

Die AP erstellt ein Plakat mit den Arbeitsaufträgen:

Skizziere Deine Position innerhalb der Gruppe

- Wo und wie stehen die anderen?
- Sind sie weit weg oder nah?
- Sind sie groß oder klein?
- Stehen sie in der Mitte oder am Rand?

Außerdem erstellt sie zwei Plakate, die inhaltlich in Gruppendynamiken einführen. Ein Plakat stellt „Rollen im Team“ vor, das andere Plakat unterschiedliche „Gruppenphasen“. Die Vorlagen hierfür sind im Anhang dieser Methodensammlung zu finden.

#### ► Durchführung

1. Die TN finden sich in einer Runde zusammen und erhalten jeweils ein leeres Blatt sowie einen Stift.
2. Die AP stellt ihnen die schriftliche Aufstellung anhand des Plakats vor.
3. Die TN visualisieren auf dem Blatt ihre Position und die der anderen Gruppenmitglieder.



1: Reflexion



Möglichst alle Mitglieder der Initiative



Ggf. leere Wände für den Rundgang



Vorbereitung: 15 min  
Durchführung: 45 – 60 min  
Nachbereitung: 15 – 30 min



Blätter (A4), Stifte, Plakate, Marker, ggf. Buntstifte, Kreppband oder Pinnnadeln



Die TN denken über ihre eigene Rolle im Team nach und verstehen vorliegende Gruppendynamiken.

4. Um den TN einen inhaltlichen Input zu geben, mit dem sie sich ihre Positionen erklären können, stellt die AP die Rollen im Team (Mover, Follower, Bystander, Opposer, Celebrator) sowie die Gruppenphasen (Fremdheit, Orientierung/Kampf, Vertrautheit, Differenzierung, Abschluss) vor.

#### ► Nachbereitung & Auswertung

Rundgang: Die Aufstellungen werden aufgehängt und jeweils eine Person stellt ihre Aufstellung vor. Die anderen TN können Verständnisfragen stellen.

KG: Vertraulicher ist es, wenn sich nur zwei TN ihre Aufstellungen gegenseitig vorstellen.

#### Varianten & Tipps

- Die AP sollte hervorheben, dass es bei der schriftlichen Aufstellung kein richtig oder falsch gibt, sondern alle TN ihre individuelle Sichtweise verbildlichen.
- Der inhaltliche Input zu Rollen im Team und Gruppenphasen kann auch zu Anfang gegeben werden. Da er mit einer längeren Diskussion einhergehen kann, sollte die AP ausreichend Pausen einplanen.
- Wenn die Gruppe sich die Aufstellungen gemeinsam in einem Rundgang anschaut, sollte die AP betonen, dass über die Bilder nicht diskutiert werden soll, sondern es darum geht, die Sichtweisen der anderen kennenzulernen.
- Wenn die Gruppe Lust darauf hat, kann sie nach dem Impulsvortrag zu den Rollen im Team hemmende und fördernde Eigenschaften der fünf Rollen zusammentragen. Diese können in einer Tabelle von der AP festgehalten werden. Hierfür sollte viel Zeit eingeplant werden.
- Im Anschluss an die Aufstellung kann es angenehm für die TN sein, wenn eine Pause eingelegt wird, bei der sie an die frische Luft gehen können.
- Die → **Strukturfindung** ergänzt die Aufstellung methodisch, da sie den TN Raum gibt, über die

vergangene Kommunikation, Struktur und Gruppentreffen nachzudenken und Ideen zu sammeln, wie sie ihre Arbeit in der Initiative in Zukunft gestalten möchten. Daher bietet es sich an, sie direkt im Anschluss an die Aufstellung anzuleiten oder aber erst später im Coaching anzuwenden. In jedem Fall kann die AP den Bezug zwischen den Methoden herstellen.

#### Eigene Notizen



## Journaling

Das eigene Engagement reflektieren

### Kurzbeschreibung

Beim Journaling beantwortet jede\_r TN Fragen für sich, die helfen sollen, das eigene Handeln und Erleben zu reflektieren. Im Anschluss an das kreative Schreiben gehen jeweils zwei TN gemeinsam spazieren und tauschen sich aus.

### Ablauf

#### ► Vorbereitung

Im Anhang findet die AP ein Dokument mit Journaling-Fragen, aus denen sie welche aussuchen sollte. Zudem sollte die AP einen Ort aussuchen, an dem eine ruhige Atmosphäre den intensiven Prozess der TN unterstützt. Die TN sollten an dem Ort nicht durch vorbeilaufende Personen oder andere störende Faktoren abgelenkt werden. Eventuell sollte die AP Stühle oder Bänke zusammenrücken.

#### ► Durchführung

1. Die AP lädt die TN dazu ein, es sich zum Schreiben gemütlich zu machen.
2. Sie erklärt den Ablauf des Journalings und weist darauf hin, dass die TN nur für sich selbst schreiben. Zentrales methodisches Merkmal vom Journaling ist, dass die TN den Schreibfluss nicht unterbrechen. Sie schreiben ohne abzusetzen oder nachzudenken jeden Gedanken auf, egal ob er ihnen sinnvoll erscheint oder nicht – alles, was kommt, wird aufgeschrieben.
3. Die TN suchen sich bei Bedarf Schreibunterlagen und erhalten ausreichend Papier und Stifte.
4. Die AP liest die erste Frage vor und gibt den TN ca. zwei Minuten Zeit, um Gedanken zu der Frage aufzuschreiben.



1: Reflexion



Alle TN des Coachings



Angenehme Sitzmöglichkeiten für alle TN, ggf. Kissen und Decken oder Stühle, Schreibunterlagen



Vorbereitung: 15 min  
Durchführung: 60 – 75 min  
Nachbereitung: 15 – 30 min



Schreibpapier, dünne Stifte



Die TN reflektieren intensiv ihr Engagement und bauen Verbundenheit zu anderen Gruppenmitgliedern auf.

5. So wird mit den weiteren Fragen verfahren.
6. Nach Abschluss des Schreibens finden sich die TN in Zweier-Teams zusammen, in denen sie sich bei einem Spaziergang austauschen werden.
7. Bevor die Paare für zehn Minuten spazieren gehen, erläutert die AP, dass sich die TN bei diesem Spazieren aktiv zuhören sollen. Sie erklärt, dass sich beide Personen den gleichen Rederaum geben sollen, diesen auch mit Schweigen und Stille füllen können und die zuhörende Person versucht, mit den Gedanken komplett bei der anderen Person zu sein.

- Da die Gespräche in Zweiergruppen sehr intensiv und intim sein können, sollte nach der Methode eine längere Pause eingeplant werden.
- Die Methode kann gut angewendet werden, wenn die Gruppe sich im Übergang von **→ Modul 3: Nachhaltigkeit an Hochschulen** zu **→ Modul 4: Wissens- und Erfahrungsaustausch** mit ihrem Engagement an der eigenen Hochschule auseinandersetzt.
- Die Methode eignet sich gut als Tagesausklang.

### ► Nachbereitung & Auswertung

Die TN kommen nach dem Spaziergang wieder zusammen und die AP lädt sie dazu ein, sich in KG oder im Plenum mitzuteilen. Als Impuls können folgende Fragen dienen:

- Was habt Ihr erlebt?
- Was möchtet Ihr teilen?
- Was hat Euch überrascht?

### Varianten & Tipps

- Die Fragen sollten an den Kontext und die Gruppe angepasst werden.
- Ergänzend zum Dialog in Paaren kann es direkt nach dem Schreiben auch eine kreative Phase geben, in der die TN das Geschriebene visualisieren.
- Die AP sollte die TN zu einem wirklichen Spaziergang anregen, bei dem sie ein neues Umfeld erleben.
- Falls die örtlichen Gegebenheiten das jedoch nicht ermöglichen, können die Zweiergruppen sich auch in eine Ecke setzen und aktiv zuhören.
- Insbesondere Menschen, für die „aktives Zuhören“ etwas Neues ist, kann das helfen, den Fokus und die Aufmerksamkeit zu halten.

Eigene Notizen



## Club der Mathematikerinnen

Geometrische Figuren erstellen  
und Kommunikation reflektieren

### Kurzbeschreibung

In dieser Methode lösen die TN die Aufgabe, mit verbundenen Augen gemeinsam geometrische Figuren mit einem Seil zu bilden. Ihre Kommunikation während des Spiels reflektieren und übertragen sie im Anschluss auf ihre Gruppentreffen.

### Ablauf

#### ► Vorbereitung

Die AP verknotet die beiden Enden des Seiles.

#### ► Durchführung

1. Die TN verbinden sich die Augen.
2. Die AP legt ihnen das Seil in die Hände.
3. Sie gibt eine geometrische Figur vor, die die TN blind erstellen sollen, bspw. ein gleichwinkliges Dreieck oder ein Quadrat.
4. Für die Legung der Figur haben die TN höchstens zehn Minuten Zeit.
5. Unabhängig davon, ob die Gruppe es geschafft hat, die Figur zu legen, kommen sie in einer Runde zusammen.
6. Die TN nehmen die Augenbinden ab und reflektieren, was gerade passiert ist.
7. Sie legen die Augenbinden erneut an und die AP nennt eine neue geometrische Figur, die zu legen ist. Dafür hat die Gruppe erneut maximal zehn Minuten Zeit.



1: Reflexion



Mind. 4



Viel Platz



Vorbereitung: Keine  
Durchführung: 20 – 45 min  
Nachbereitung: 10 – 20 min



Seil, Augenbinden wie Tücher  
oder Schals



Die TN entwickeln ein Bewusstsein  
für das Kommunikationsverhalten  
der Gruppe.

### ► Nachbereitung & Auswertung

Plenum: Nach der zweiten Runde können die TN im → **Popcornprinzip** sagen, was dieses Mal anders war und was ihnen aufgefallen ist. Sie können auch ihr eigenes Verhalten reflektieren und sagen, ob sie sich anders verhalten haben als in der ersten Runde.

### Varianten & Tipps

- Während die Figuren gebildet werden, kann die AP dominierenden Personen zuflüstern, dass sie nur noch auf direkte Ansprache antworten und nicht mehr aktiv am Gruppengespräch teilnehmen dürfen.
- Nach dem Spiel sollte eine Übertragung des Kommunikationsverhaltens der Gruppe auf die Kommunikation in den Gruppentreffen stattfinden. • Eine → **Stille Diskussion** kann die TN zum Nachzudenken anregen. Folgende Fragen können auf die Plakate geschrieben werden: Wie erlebst Du die Gruppentreffen derzeit? Was stört Dich an den Treffen in der Gruppe? Was gefällt Dir an den Treffen in der Gruppe? Wie sähe ein perfektes Plenum aus? Welche Kommunikationskanäle findest Du gut? Welche Kommunikationskanäle bespielt die Gruppe gerade?
- Auch die → **Schriftliche Aufstellung** und → **Strukturfindung** bieten sich an, um Dynamiken innerhalb der Gruppe zu verstehen und konkrete Veränderungen in der Kommunikation sowie der Struktur zu planen.

Eigene Notizen



**Kurzbeschreibung**  
 In einer Bewegungsübung erleben die TN bewusst Teil eines Systems zu sein. Die AP stellt während und nach der Übung Fragen, die die TN anregen, über Systeme, Abhängigkeiten und Wirkung nachzudenken.

**Ablauf**

► **Vorbereitung**

Die AP findet einen passenden Ort für die Übung, z.B. eine große Wiese.

► **Durchführung**

1. Die TN stehen in einem Kreis.
2. Die AP führt in das Systemspiel ein und sagt, dass sich jede\_r zwei Bezugspersonen aus der Gruppe aussuchen soll. Ziel ist es, zu beiden Bezugspersonen immer den gleichen Abstand zu wahren.
3. Die TN wählen nun, ohne dies den anderen mitzuteilen, zwei Personen aus dem Kreis aus, die sie zu ihren Bezugspunkten machen.
4. Die AP gibt ein Zeichen und die Gruppe kommt in Bewegung.
5. Jede\_r versucht zu den Bezugspunkten den gleichen Abstand zu wahren.
6. Die AP beendet die Übung, wenn die Gruppe zum Stillstand kommt oder sich die Geschwindigkeit der Bewegungen der TN nicht mehr zu verändern scheint.

► **Nachbereitung & Auswertung**

Plenum: Die TN tauschen sich in einer Runde zu folgenden Fragen aus:

-  1: Reflexion
-  Mind. 6
-  Viel Platz zum Bewegen
-  Vorbereitung: 5 min  
Durchführung: 10 min  
Nachbereitung: 30 – 60 min
-  Keines
-  Die TN erleben auf lockernde Weise Wechselwirkungen und Abhängigkeiten und reflektieren diese.

- Was ist passiert?
- Wie habt Ihr die Situation empfunden?
- War es schwer/einfach, den Abstand zu wahren?
- Ist Euch etwas Besonderes aufgefallen?
- Welche Verbindungen seht Ihr zwischen dem Spiel und Eurem eigenen Leben?
- In welchen Systemen nehmt Ihr welche Rolle ein?
- Wie versucht Ihr aktiv ein System zu gestalten?

### Varianten & Tipps

- Vor Beginn der Übung kann die AP fragen, ob TN das Vorgehen bereits kennen. Zwei TN, die es noch nicht kennen, können den Raum bzw. den Ort verlassen. Sie kommen wieder, wenn die Gruppe bereits in Bewegung ist. Ihre Aufgabe ist zu analysieren, was passiert. Die AP kann den zwei TN folgende Fragen stellen:
  - Was erlebt Ihr?
  - Könntet Ihr die Bewegungen und Stillstände dirigieren? Wenn ja, wie?
  - Wenn nein, warum nicht?
- Bei einer weiteren Variante wählt die AP mehrere still stehende Personen aus, die im Feld stehen und Bezugspersonen sein dürfen. Jedoch haben sie selber keine Bezugspersonen und bewegen sich daher nicht.
- Es können auch Personen ausgewählt werden, die plötzlich keine Bezugspersonen mehr haben und sind.
- Die AP kann das Szenario zwischendurch anhalten oder einen Stillstand abwarten, um Reflexion und Austausch zu den Varianten zu ermöglichen. Den TN können z.B. folgende Fragen gestellt werden:
  - Wie fühlt es sich an, Teil eines Systems zu sein?
- Ist dies ein offenes oder geschlossenes System?
- Wo sind die Grenzen? Gibt es welche?
- Sind unbewegliche Personen auch Teil des Systems?
- Warum?
- Was kann auf einen globalen Kontext übertragen werden?
- Was kann auf die Gesellschaft übertragen werden?
- Gibt es ein Ziel?
- Statt alle Auswertungsfragen nur in der großen Gruppe zu besprechen, kann die AP auch einige Fragen auf Plakate schreiben und die TN können einen Teil des Gesprächs in einer → **Stillen Diskussion** führen.
- Ähnlich wie beim → **Club der Mathematikerinnen** ist bei dieser Methode eine Bewegungsübung mit einer Reflexion verknüpft. Somit können sie gut Methoden ergänzen, bei denen die TN viele Impulse aufnehmen, wie bspw. bei den → **Best-Practice-Präsentationen** oder → **Videos zu NE**.
- Die Methode ähnelt einigen WUPs, die unter den Namen Fixstern und Paranoia im *netzwerk n* bekannt sind.
- Die Methode kann einen „Aha-Effekt“ auslösen und die TN motivieren, den eigenen Einfluss auf gesellschaftliche Systeme zu verstehen.
- Im Anschluss an die Methode kann → **Journaling** eine geeignete Methode sein, um den Bogen zwischen abstrakten Systemen und den persönlichen Handlungen aufzuspannen.
- Das Systemspiel eignet sich auch sehr als eine Einleitung in das → **System Hochschule**.
- Die Methode ist angelehnt an die tiefenökologische Arbeit nach Joanna Macy. Weitere Informationen hierzu gibt es z.B. auf der Webseite des Tiefenökologie-Netzwerks.

### Eigene Notizen



**Kurzbeschreibung**  
 Die TN positionieren sich auf einer Skala zu Aussagen, die die AP vorliest. Die AP lässt jene TN ihre Position erläutern, welche an den verschiedenen Enden der Skala stehen.

**Ablauf**

► **Vorbereitung**

Die AP überlegt, welche Aussagen sie den TN vorlesen möchte. Je nachdem, wie gut sich eine Gruppe schon kennt, kann sie die Fragen anpassen.

Die Skala kann durch einen auf den Boden gelegten Faden dargestellt werden.

Beispielaussagen findet die AP im Anhang:

► **Durchführung**

1. Die AP erklärt den TN die Skala und deren Enden sowie den Ablauf der Methode.
2. Sie liest die erste Aussage von und fordert die TN auf, sich auf der Skala zu positionieren.
3. Je nachdem, wie sich die Gruppe insgesamt positioniert hat, bittet die AP einige TN, die an den Enden der Skala stehen, ihre Meinung zu erläutern.
4. Die AP liest die nächste Aussage vor und die TN positionieren sich. Erneut erläutern einige TN kurz ihre Position.

-  1: Reflexion
-  Alle TN des Coachings
-  Viel Platz für die Skala
-  Vorbereitung: 10 min  
Durchführung: 15 min  
Nachbereitung: Keine
-  Ca. 3 – 6 m langes Band oder Seil, vorbereitete Fragen
-  Die TN lernen sich und ihre unterschiedlichen Meinungen besser kennen.

### Varianten & Tipps

- Die AP kann, wenn sie einzelne TN bittet, ihre Position zu erläutern, eine Interview-Situation spielen und den TN ein imaginäres Mikrofon hinhalten.
- Wenn die AP einige Aussagen vorgelesen hat, kann sie die TN bitten, sich kurz eigene Fragen auszudenken und sie der Gruppe zu stellen.
- Die AP kann auch Fragen stellen, zu denen die TN sich untereinander abstimmen müssen, z.B. „Wann seid ihr geboren?“
- Im Vergleich zum → **4-Ecken-Frage-Spiel** dient diese Methode einem lockeren, nicht so tief gehenden Kennenlernen.
- Die TN können sich auch schriftlich anonym positionieren. Hierfür bereitet die AP Zettel (A4) vor, auf die sie Aussagen schreibt und eine Skala mit zwei Polen malt.
- Bevor die TN in die → **Strukturfindung** einsteigen, kann die Aufstellung eine gute Einleitung in das Thema Gruppentreffen und –struktur sein.
- Die Methode kann auch in → **allen anderen Modulen** genutzt werden, um einen guten Überblick über die Stimmung in der Gruppe in Bezug auf bestimmte Fragen zu erhalten.

Eigene Notizen



## Wandermoleküle

Sich bei einem Spaziergang austauschen

### Kurzbeschreibung

Bei dieser Methode stellt die AP den TN verschiedene Fragen, die diese in Zweier-Teams oder Kleingruppen bei einem Spaziergang diskutieren. Die TN tauschen sich in unterschiedlich großen KG zu den Fragen aus und lernen sich besser kennen. Die Gruppengröße wird von der AP bestimmt.

### Ablauf

#### ► Vorbereitung

Die AP sollte sich für einen Spazierweg entscheiden. Im ländlichen Raum können das Feld-, Wald- oder Wanderwege sein. Im städtischen Gebiet eignen sich bspw. Parks oder die Altstadt.

Zudem sollte sich die AP die Fragen überlegen, die sie den TN stellen möchte. Hierbei sollte sie die Länge des Spaziergangs beachten.

#### ► Durchführung

1. Die Gruppe verlässt das Seminarhaus und geht nach draußen. Die AP erklärt den Ablauf der Methode, stellt die erste Frage und legt sowohl die Zeit des Austauschs als auch die Größe der KG fest.
2. Nun beginnen die KG ihren Spaziergang und tauschen sich zu der ersten Frage aus. Sie entfernen sich nicht voneinander sondern laufen denselben Weg entlang.
3. Nach fünf bis 15 Minuten bittet die AP alle TN sich in der großen Gruppe zusammenzufinden. Den neuen KG gibt sie die nächste Frage auf den Weg.
4. Erneut tauschen sich die KG zwischen fünf und 15 Minuten zu der Frage aus.
5. Dieses Verfahren wiederholt sich solange, bis die Gruppe zum Seminarhaus zurückkehrt.



1: Reflexion



Mind. 4



Weg für einen Spaziergang, z.B. vom Bahnhof zum Seminarhaus, über einen Feld- oder Waldweg, durch einen Park oder die Altstadt



Vorbereitung: 15 min  
Durchführung: 30 – 60 min  
Nachbereitung: 15 min



Vorüberlegte Fragen



Die TN lernen sich auf verschiedenen Ebenen kennen.

### ► Nachbereitung & Auswertung

Plenum: Nach der Ankunft am Tagungsort können die TN sagen, wie sie sich fühlen und was die Methode verändert hat. Sie können auch von den Momenten erzählen, die sie bei dem Spaziergang überrascht haben.

### Varianten & Tipps

- Besonders nach einem Tag in geschlossenen Räumen kann die Methode den TN helfen, Abstand zum Input zu gewinnen und an die frische Luft zu kommen. In der Stadt sollte die AP darauf achten, einen ruhigen Spazierweg zu suchen, da Lärm schnell ablenken kann.
- Die TN können auch während des gesamten Spaziergangs in der gleichen KG bleiben. In diesem Fall können sich die KG voneinander entfernen und jeweils ihre eigene Route entlang spazieren. Die AP sollte zu Beginn kommunizieren, um welche Uhrzeit die KG an welchem Ort sein sollen. Ebenfalls sollte sie der Gruppe die Fragen mit auf den Weg geben.
- Wenn das Ziel der Methode ist, dass sich möglichst alle TN zu dem gleichen Thema austauschen, können auch nach fünf bis 15 Minuten die KG wechseln und die gleiche Frage kann noch einmal gestellt werden.
- Intendiert die AP jedoch, dass möglichst alle TN miteinander zu unterschiedlichen Themen gesprochen haben, ist es sinnvoll, dass sich nach jeder Frage neue KG bilden, die sich zu einer neuen Frage austauschen.
- Wenn eine Gruppe schon viel zusammengearbeitet hat, kann es besonders schön sein, wenn Fragen gestellt werden, die die persönliche Ebene ansprechen.
- Folgende Fragen können der AP als Inspiration dienen:

### 1. Nachhaltige Entwicklung

- Was unterscheidet für Dich Nachhaltigkeit von NE?
- Wie nachhaltig erlebst Du dein eigenes Verhalten sowie das deiner Freund\_innen?
- Wann bist Du das erste Mal mit Nachhaltiger Entwicklung in Berührung gekommen?
- Was findest Du an deiner Hochschule nicht nachhaltig?
- Was ist der nächste Schritt, den deine Hochschule in Bezug auf NE gehen sollte?
- Was findest Du an deiner Hochschule in Sachen NE richtig gut?

### 2. Persönliches

- Was macht Dir mehr Angst: Freiheit oder Sicherheit?
- Was macht Dich glücklich?
- Wann hast Du Dich irgendwo ausgeschlossen gefühlt?
- Worauf bist Du stolz?
- Wann warst Du so richtig mutig?
- Wofür bist Du dankbar?
- Was macht Dich traurig?
- Wann hast Du Dich angekommen gefühlt?
- Wann fühlst Du Dich hilflos?
- Wann hast Du Dich einer Gruppe zugehörig gefühlt?
- Was kommt nach dem Tod?
- Wenn zeitliche, finanzielle und Energie-Ressourcen keine Rolle spielten: Was würdest Du tun?
- Was wolltest Du werden, als Du ein Kind warst?

Eigene Notizen



**Kurzbeschreibung**  
 Ein Ziel oder eine Herausforderung wird in das Gegenteil verkehrt und die TN erarbeiten passende Lösungsstrategien. Diese werden erneut ins Gegenteil gekehrt. Somit erhält die Gruppe schnell neue Ideen zu ihrer aktuellen Herausforderung.

**Ablauf**

► **Vorbereitung**

Die AP sucht ein zentrales Ziel der Initiative aus, wie z.B. „erfolgreiche Mitgliederakquise“ oder „Nachhaltigkeitsinitiative ist an der Hochschule sehr bekannt“.

Sie formuliert diese ins Gegenteil um, wie z.B.:

„Die Akquise neuer Mitglieder scheitert“ oder „Kein Mensch an der Hochschule kennt die Nachhaltigkeitsinitiative“

Aus diesen negativen Zielen bildet die AP Fragen, die sie auf ein Plakat oder einen großen Zettel schreibt, z.B.: „Was muss passieren, damit die Akquise neuer Mitglieder scheitert?“ oder „Was muss geschehen, damit kein Mensch Eure Initiative kennt?“

► **Durchführung**

1. Die AP hängt das Plakat oder den Zettel gut sichtbar auf.
2. Sie erklärt den TN den Ablauf der Methode und bittet sie, Ideen zu nennen, wie das gegenteilige Ziel erreicht werden kann.
3. Die TN werfen der Reihe nach oder nach dem → **Popcorn-Prinzip** ihre Gedanken in die Runde.
4. Die AP oder ein\_e TN hält diese auf dem Plakat fest.
5. Gibt es keine neuen Ideen mehr, eröffnet die AP ein neues Plakat.

-  1: Reflexion
-  Beliebig
-  Eine Wand für das Plakat, ausreichend Platz für alle TN
-  Vorbereitung: 10 min  
Durchführung: 20 min  
Nachbereitung: 15 min
-  Mind. 2 Plakate, Marker, kleine Zettel, dünne Stifte
-  Die TN erhalten neue Ideen, wie sie ihre Ziele verwirklichen und ihren Herausforderungen begegnen können.

6. Auf diesem Plakat werden die erzeugten „Negativideen“ ins Positive verkehrt.
7. Besondere Erkenntnisse bspw. zu Projekten können zusätzlich auf kleinen Zetteln festgehalten werden, die auf das zweite Plakat geklebt werden.

#### ► Nachbereitung & Auswertung

Plenum: Die TN können darüber sprechen, welche Ideen sie besonders überrascht und inspiriert haben.

Die AP kann im weiteren Verlauf des Coachings, bspw. bei der Übertragung von Projektideen in die → **WWUZ-Matrix** oder bei der → **Strukturfindung**, noch einmal auf die Erkenntnisse aus der Kopfstandmethode Bezug nehmen.

#### Varianten & Tipps

- Anstelle eines offenen Brainstormings können die TN ihre Ideen auch still auf Zetteln festhalten. Anschließend können diese in der Gruppe gesammelt und auf dem Plakat festgehalten werden.
- Auf den Plakaten kann die Beziehung zwischen den einzelnen „negativen“ und „positiven“ Ideen gut mit Pfeilen dargestellt werden, wie z.B. „Die Interessierten wissen nicht, in welchem Raum unser Gruppentreffen stattfindet.“ → „Die Interessierten wissen, in welchem Raum unser Treffen stattfindet. Wir haben ihnen Ort und Zeit kommuniziert sowie eine Telefonnummer geschickt, bei der sie sich melden können.“
- Die positive Vision oder das Ziel sollten auf dem zweiten Plakat die Überschrift bilden.
- Die Methode führt oft zu „Aha-Momenten“, da sich die TN bewusst werden, welche Struktur und neuen Projekte es braucht, um die Gruppenziele zu erreichen.

- Aufgeteilt in Zweiergruppen können die TN auch einen Spaziergang machen, wobei sie ihre Gedanken zu der schwierigen Situation teilen und diese gemeinsam ins Gegenteil verkehren. Das Gelernte können sie danach im Plenum der großen Gruppe mitteilen. Diese Variante ähnelt der → **Rocky-Horror-Seminar-Show** und eignet sich bei Gruppen, die ein Bedürfnis nach Bewegung und frischer Luft äußern sowie gerne Ängste persönlich besprechen möchten.

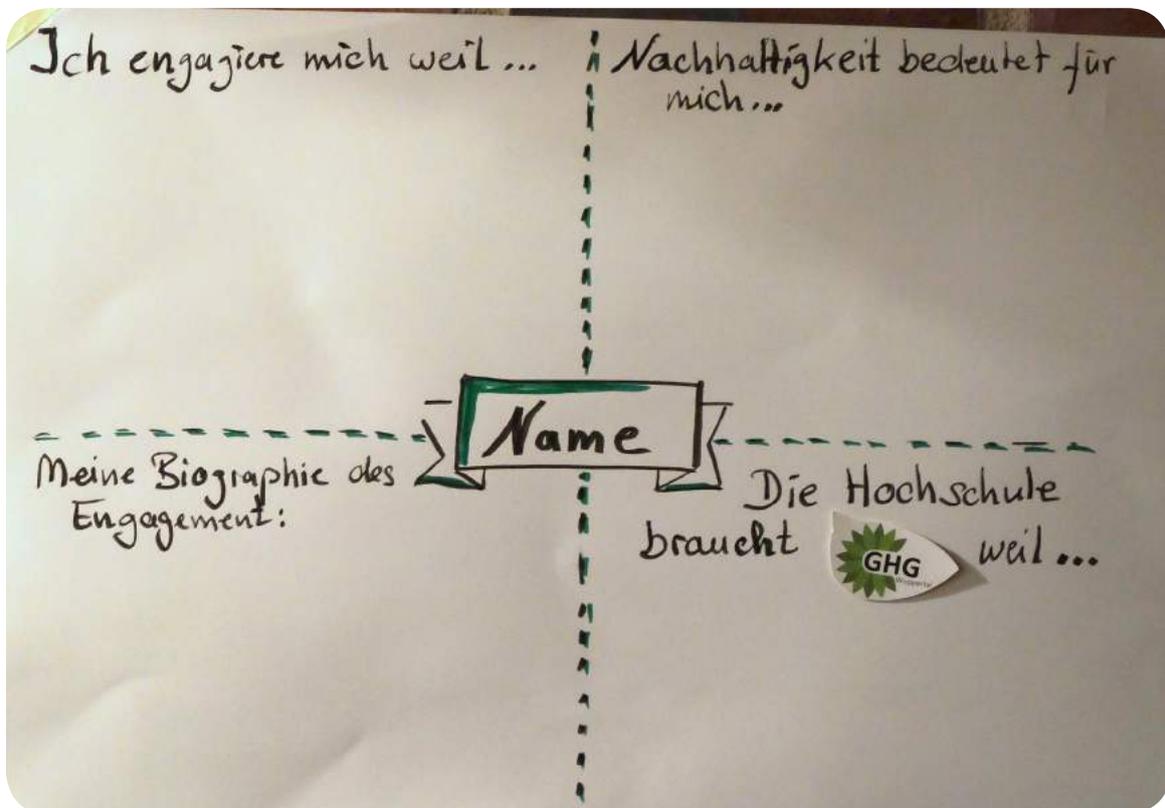
Die Methode kann auch im → **Modul 5: Visionsfindung & Konzeptentwicklung** oder → **Modul 6: Projektarbeit** angewendet werden, wenn die TN bereits ihre Visionen und Ziele formuliert haben. Sie kann eine gute Brücke zwischen formulierten Gruppenzielen und konkreten Projekten bilden.

Eigene Notizen



Modul 2:

## Nachhaltigkeitsgrundlagen





**Kurzbeschreibung**  
 In dieser Methode denken die TN vorerst allein über Nachhaltige Entwicklung (NE) nach und tragen anschließend ihre Gedanken zusammen. Das Brainstorming kann der Gruppe helfen, ein gemeinsames Verständnis von NE zu finden.

**Ablauf**

► **Vorbereitung**

Falls die Aufwärmphase im Wandercoaching gemacht wurde, sollte die AP die Antworten auf die Frage einbeziehen.  
 Die AP überlegt sich, welche Fragen sie den TN stellen möchte und schreibt diese ggf. auf Plakate. Um einen Überblick über den Diskurs rund um NE zu haben, kann sie nachlesen, was NE alles umfasst und welche Konzepte es gibt.

► **Durchführung**

1. Die AP bittet die TN ihre eigenen Ideen zum Thema Nachhaltige Entwicklung zu sammeln. Hierbei können folgende Fragen helfen:
  - Was bedeutet Nachhaltige Entwicklung für Dich?
  - Welche Aspekte sind Dir im Konzept Nachhaltige Entwicklung wichtig?
 Die Gedanken können auf Zetteln festgehalten werden.
2. Nach ca. zehn Minuten kommen die TN in KG zusammen und tauschen sich zu ihren Ideen aus.
3. Alle TN kommen zusammen und jeweils eine Person pro KG präsentiert die Ergebnisse.

-  2: Nachhaltigkeitsgrundlagen
-  Mind. 4
-  Beliebig
-  Vorbereitung: 10 – 30 min  
Durchführung: 30 min  
Nachbereitung: 15 min
-  Ausgedruckte Antworten aus der Aufwärmphase, kleine Zettel, Stifte, großes Papier und Marker
-  Die TN diskutieren und erarbeiten ihr gemeinsames Verständnis von Nachhaltiger Entwicklung.

### ► Nachbereitung & Auswertung

Plenum: Die AP kann die TN bitten, zu sagen welche Aspekte ihnen besonders wichtig sind oder welche fehlen.

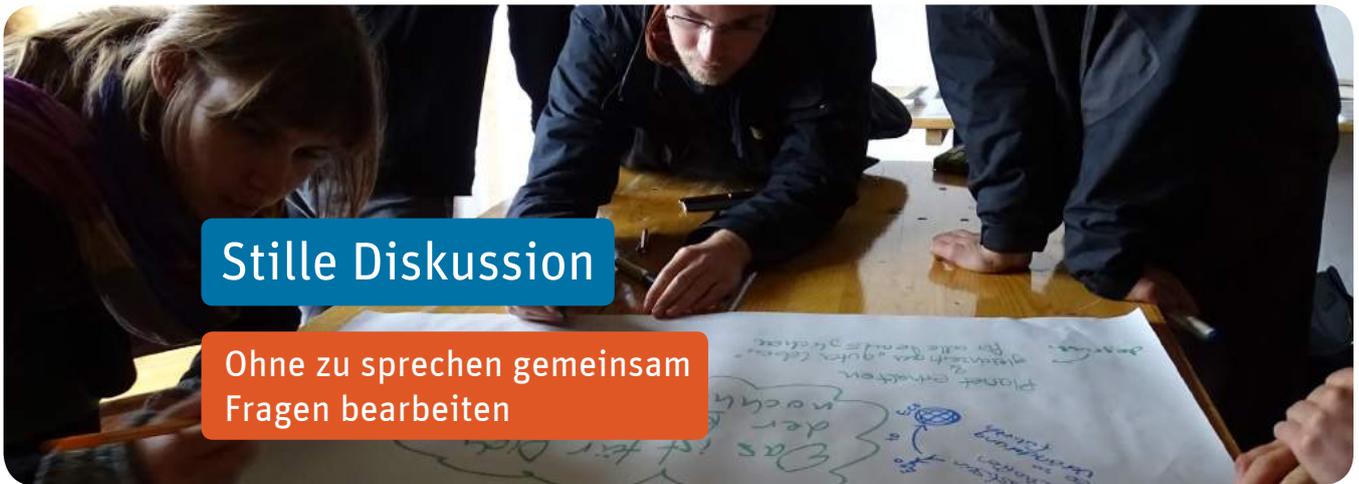
Die präsentierten Aspekte von NE können auch auf einem Plakat als gemeinsames Verständnis der Gruppe festgehalten werden.

Die AP kann darauf hinweisen, inwiefern die Ergebnisse des Brainstormings im weiteren Verlauf des Coachings wieder aufgegriffen werden.

### Varianten & Tipps

- Die AP kann zu Beginn der Methode auf die Antworten aus der Aufwärmphase Bezug nehmen und die Autor\_innen der jeweiligen Statements erklären lassen, was sie gemeint haben. Darauf können die anderen Bezug nehmen und sagen, inwiefern sie mit dem Gesagten übereinstimmen.
- Die AP kann den KG jeweils ein Statement aus der Aufwärmphase zuordnen, zu dem sich die KG positionieren sollen. Die KG können Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen ihrer Definition und dieser Antwort finden und diese später bei der Präsentation in der großen Gruppe erklären.
- Die KG können dazu aufgefordert werden, ihre Verständnisse von NE zu visualisieren, ohne Wörter zu benutzen.

Eigene Notizen



## Stille Diskussion

Ohne zu sprechen gemeinsam Fragen bearbeiten

### Kurzbeschreibung

In der stillen Diskussion äußern die TN ihre Gedanken zu einer Frage schriftlich auf Plakaten. Ohne zu sprechen findet zwischen ihnen ein Austausch statt, der sich auf den Gegenstand der Frage fokussiert. Somit entsteht eine erste Sammlung von Ideen, bei der die Impulse der TN gleichwertig nebeneinander stehen.

### Ablauf

#### ► Vorbereitung:

Je nach Gruppengröße schreibt die AP in die Mitte von zwei bis vier Plakaten jeweils eine Frage. Die AP stellt die Tische so um, dass sie von allen Seiten zugänglich sind und legt auf jeden Tisch ein Plakat.

Beispielfragen:

- Was ist für Dich Nachhaltigkeit?
- Was ist für Dich nachhaltige Entwicklung?
- Was bedeutet Bildung für Dich?
- Warum engagierst Du Dich in dieser Initiative?
- Was gefällt Dir an euren Gruppenstrukturen?
- An welche Momente mit der Initiative denkst Du gerne zurück?
- Was wünschst Du Dir für Eure Gruppenkommunikation?

#### ► Durchführung

1. Die AP stellt den Ablauf der Methode vor. Sie weist darauf hin, dass nicht gesprochen wird und die TN sich frei von Plakat zu Plakat bewegen können.
2. Die TN teilen sich auf die Tische auf.



2: Nachhaltigkeitsgrundlagen



Mind. 6



Platz zum Arbeiten an den Plakaten, mehrere Tische



Vorbereitung: 5 min  
Durchführung: 20 min  
Nachbereitung: 10 min



Plakate mit Thesen oder Fragen, viele Stifte



Die TN steigen in das Thema NE ein. Alle TN können ihre Gedanken teilen und werden „gehört“

3. Sie beginnen die stille Diskussion und äußern sich nur noch schriftlich auf den Plakaten.
4. Von Tisch zu Tisch laufend schauen sich die TN die weiteren Plakate an. Auf den Plakaten kommentieren und ergänzen sie die Gedanken der anderen. Mit Symbolen können sie Zusammenhänge zwischen den Ideen darstellen.

#### ► Nachbereitung & Auswertung

Rundgang: Im Anschluss an die Diskussion laufen die TN gemeinsam von Plakat zu Plakat und lesen sich die Beiträge durch. Die AP kann hierbei wichtige Aspekte betonen.

Plenum: Die TN können ansprechen, was ihnen bei der stillen Diskussion aufgefallen ist. Außerdem können offene Fragen geklärt werden.

#### Varianten & Tipps

- Die TN können sich nur um ein Plakat bewegen und nicht von Plakat zu Plakat wechseln.
- Auf den Plakaten können dann dieselben oder unterschiedliche Fragen stehen.
- Bei dem Rundgang können die Plakate auch von den TN nacheinander kurz vorgestellt werden. In dem Fall ist es ratsam, jeweils eine Person pro Plakat zu haben, die die ganze Diskussion über an diesem bleibt und alle Inhalte liest.
- Bleiben im Gespräch danach Fragen offen, können diese z.B. auf dem ➔ **Parkplatz** geparkt werden.
- Die bearbeiteten Fragen können stark variieren: Neben NE können z.B. Visionen der Initiative und konkrete Projektideen diskutiert werden. Somit ist die Methode anwendbar in ➔ **allen weiteren**

**Modulen.**

Eigene Notizen



**Kurzbeschreibung**  
 Die TN schauen sich gemeinsam ein Video oder einen Film an, der sich mit einem nachhaltigen Thema ihrer Wahl beschäftigt. Davor und danach tauschen sie sich zu ihren Erwartungen und Eindrücken aus.

**Ablauf**

► **Vorbereitung**

Die AP sollte in der Aufwärmphase die TN fragen, ob sie Lust haben, im Wandercoaching kurze Videos oder einen Film zum Thema NE zu sehen. Wenn die Gruppe Interesse äußert, kann die AP eine Auswahl an Filmen und Videos zusammenstellen und die TN während des Coachings fragen, welche Themen sie interessieren. Vor Ort muss die AP den Beamer, Lautsprecherboxen und den Laptop aufbauen.

Beispielvideos (aufrufbar auf YouTube.com)

**SDGs**

How We Can Make the World a Better Place by 2030 | Michael Green | TED talk (Englisch)

Kurz erklärt: Nachhaltige Entwicklungsziele | Brot für die Welt

**Grundlagen NE**

Virtuelle Akademie Nachhaltigkeit: Nachhaltige Entwicklungs-Grundlagen und Umsetzung | VANachhaltigkeit

Nachhaltige Entwicklung – Chancen für die Wissenschaft | Universität Bern

The story of Cap & Trade | Story of stuff project (Englisch)

Why it's time for ‚Doughnut Economics‘ | Kate Raworth | TEDxAthens (Englisch)

-  2: Nachhaltigkeitsgrundlagen
-  Weiße Wand, Beamer, Laptop, Lautsprecherboxen, Beamerkabel und ggf. Adapter
-  Viel Platz für die Skala
-  Vorbereitung: 30 min  
Durchführung: 15 min – 120 min (je nach Länge der Videos)  
Nachbereitung: 30 – 45 min
-  Filme auf USB-Stick oder Laptop, ggf. DVDs
-  Die TN gewinnen neue Perspektiven auf das Thema NE und erhalten neue Impulse.

Doughnut Economics: Creating a safe and just space for humanity | Royal Society for the encouragement of Arts, Manufactures and Commerce (Englisch)

Grüne Unis - Wie nachhaltig sind Hochschulen? - ARD-alpha | Bayerischer Rundfunk

### Filme

Before the flood

Planetary

Die 4. Revolution - Energy Autonomy

Gasland (II)

10 Milliarden – wie werden wir alle satt?

More than honey

Das System Milch

Zwischen Himmel und Eis

Thule Tuvalu

The Plastic Ocean

Plastic Planet

Tomorrow

The Yes Men

Die Yes Men regeln die Welt

Die Yes Men – jetzt wirds persönlich

Voices of Transition

Everyday Rebellion

### ► Durchführung

1. Vor Beginn der Videovorführung kann die AP die TN bitten, in KG zu je drei bis vier Personen Erwartungen und Assoziationen zu dem Video oder Film auszutauschen. Hierbei kann sie den TN folgende Fragen stellen:

- Welche Assoziationen habt ihr, wenn ihr den Titel des Videos lest?
- Welche Erwartungen habt ihr an das Video?

- Welche Erfahrungen habt ihr mit dem Thema gemacht, welches in dem Video behandelt wird?

2. Wenn die Gruppe einen längeren Film schaut, kann die AP vorher den Hintergrund des Films recherchieren und den TN vorstellen.

3. Die TN und die AP schauen sich das Video oder den Film an.

### ► Nachbereitung & Auswertung

Plenum: Die AP kann Eindrücke der TN zu dem Video sammeln. Gemeinsam können die TN diskutieren, welche Positionen in dem Video oder Film vertreten wurden und ob sie diesen zustimmen. Die AP kann die TN fragen, was sie erstaunt hat und was sie gelernt haben.

### Varianten & Tipps

- Anstelle von kleinen Videos kann die Gruppe bspw. an einem Abend einen längeren Film sehen. Hier sollte die AP die TN fragen, ob sie dies nach einem Coaching-Tag wollen und ob die Filmvorführung sowie –besprechung ihren Bedürfnissen entspricht. Zudem sollte die Gruppe sich gemeinsam auf einen Film einigen.

- Die AP kann vor der Videovorführung herausfinden, welche Themen die meisten TN interessieren, bspw. mit Hilfe einer Punktabfrage.

- Wenn mehr als zehn TN die Videos sehen, kann die AP sie in der Auswertungsrunde bitten, sich in KG zusammenzufinden und die Fragen zu besprechen.

- Die Vorbesprechungs- oder Auswertungsrunde kann auch in Form einer → **Stillen Diskussion** stattfinden.

- Das gemeinsame Schauen eines Videos oder Films kann ein Ausgleich zu Methoden sein, bei denen die TN sehr aufmerksam mitgearbeitet haben und die sie als energiezehrend erlebt haben.

### Eigene Notizen



Modul 3:

## Nachhaltigkeit an Hochschulen





## Geschichten des Gelingens & Scheiterns

Erfahrungen zu Hochschule  
und Nachhaltigkeit teilen

### Kurzbeschreibung

Die TN erzählen sich Geschichten, die eigene Erfahrungen des Gelingens und Scheiterns darstellen. Thematisch beziehen sich die Geschichten auf die eigenen Aktivitäten, die mit Nachhaltigkeit und Hochschule verbunden sind.

### Ablauf

#### ► Vorbereitung

Die AP kann einige Stunden vor Beginn des Geschichtenerzählens die Gruppe auf die Methode hinweisen, sodass die TN sich bereits vorher überlegen können, welche Geschichten sie teilen möchten.

#### ► Durchführung

1. Am Anfang werden die TN gebeten, Stichworte zu ihren Geschichten zu notieren. Die Zettel werden in einem Gefäß gesammelt. Eine Person zieht nach und nach die Geschichten, die dadurch in zufälliger Reihenfolge erzählt werden.
2. Es kann auch die Person anfangen, die den Impuls danach verspürt. Anschließend kann eine Person eine Geschichte erzählen, die eine ähnliche oder konträre Erfahrung gemacht hat oder andere Anknüpfungspunkte findet. Dieses Prinzip, welches Menschen dazu einlädt, Gedanken zu teilen, wenn sie den Wunsch danach verspüren, wird auch → **Popcorn-Prinzip** genannt.



3: Nachhaltigkeit an Hochschulen



Mind. 4



Lagerfeuer oder Raum, in dem die gesamte Gruppe entspannt und gemütlich beisammen sitzen kann.



Vorbereitung: 5 min  
bzw. 20 min bei Lagerfeuer  
Durchführung: 60 min  
Nachbereitung: Keine



Decken, Kissen, Feuerholz, kleine Zettel, Stifte, Gefäß zum Sammeln der Notizen, Kerzen

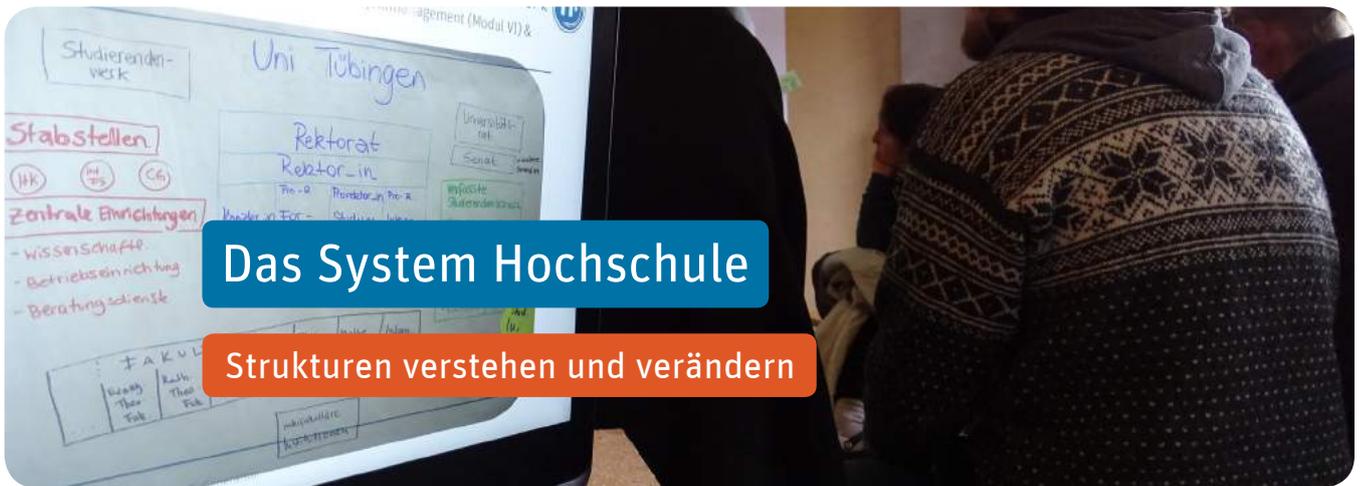


Die TN reflektieren eigene Erfahrungen, die sie im Kontext NE und Hochschule gemacht haben, berichten von ihnen und lernen voneinander.

### Varianten & Tipps

- Die AP kann eine feste Zeit pro Geschichte vorgeben, um sehr ungleiche Erzählanteile zu verhindern. Wenn die Stimmung jedoch gemütlich ist und die Gruppe Lust auf viele Geschichten hat, ist es auch schön, den Raum für unterschiedlich lange Geschichten zu öffnen.
- Es ist möglich, den TN zwischen den Geschichten die Möglichkeit zu geben, in einen Austausch zu kommen und Fragen zu stellen. Außerdem können die TN darüber sprechen, was sie aus den Erfahrungen lernen und wie sie diese auf eigene Kontexte übertragen können.
- Methode anwendbar in → **Modul 3: Nachhaltigkeit an Hochschulen** und → **Modul 4: Wissens- und Erfahrungsaustausch**.

Eigene Notizen



### Kurzbeschreibung

Die Gruppe setzt sich mit der Struktur ihrer Hochschule auseinander. Zudem lernt sie externen Faktoren, die die (politischen) Entscheidungen an ihrer Hochschule beeinflussen, kennen.

### Ablauf

#### ► Vorbereitung

Die AP zeichnet das Organigramm der Hochschule, an der die Gruppe aktiv ist, auf ein Poster. Neben der Verwaltung und dem Präsidium bzw. Rektorat sollten die weiteren Einrichtungen der Hochschule (Fakultäten, Universitätsbibliothek, etc.) Teil der Struktur sein.

Neben der Gesamtuniversitätsstruktur sollte die AP auf ein weiteres Plakat die exemplarische Struktur einer bestimmten Fakultät zeichnen.

Zudem sollte die AP ein weiteres Poster anfertigen, aus dem die wissenschaftspolitische Interaktion zwischen Hochschule und dem jeweiligen Bundesland hervorgeht.

Vorlagen für die Plakate zu der Struktur einer Hochschule, einer Fakultät und den wissenschaftspolitischen Interaktionen finden sich im Anhang.

#### ► Durchführung

1. Die AP hängt die erstellten Plakate auf und die TN setzen sich so hin, dass sie sie gut sehen können. Zu Beginn wird nur das erste Poster aufgedeckt.
2. Das Poster mit der schematischen Gesamt-Universitätsstruktur wird von der AP vorgestellt und erklärt.
3. Die TN können Rückfragen stellen, die gemeinsam geklärt werden.



3: Nachhaltigkeit an Hochschulen



Alle TN des Coachings



Platz zum Schreiben und Aufhängen der Plakate, ggf. weiße Wand



Vorbereitung: 30 – 60 min  
Durchführung: 60 – 90 min  
Nachbereitung: 15 – 30 min



Große Poster (mind. A2), kleine Zettel, Marker, dünne Stifte, Scheren, Pinnwand & Pins oder Klebestifte & Klebeband, Organigramm der Hochschule ausgedruckt, Beamer, Laptop



Die TN verstehen das komplexe System Hochschule in Grundzügen und identifizieren Hebelpunkte für Veränderung

4. Die AP stellt die zwei weiteren Poster vor, die die Fakultätsstruktur und die wissenschafts-politischen Interaktionen zwischen Hochschule und dem jeweiligen Bundesland abbilden.
5. Auch hier haben die TN die Möglichkeit, Fragen zu stellen und zu klären.
6. Die AP kann die TN dazu anregen, ihre Hochschule mit dem politischen System Deutschlands zu vergleichen, insbesondere um die exekutiven und legislativen Elemente der Hochschule zu verstehen.
7. Die TN können alle aus ihrer Sicht NE-relevanten Stakeholder an der eigenen Hochschule brainstormen und diese im Organigramm verorten. Dies gibt der Gruppe einen guten Überblick über die Hochschulakteure, die sie für die Umsetzung ihrer Vorhaben gewinnen sollten.

#### ► Nachbereitung & Auswertung

Plenum: Die TN tragen zusammen, wo sie Hebelpunkte für Veränderung sehen. Dies sollte Themen- (z.B. NE in der Lehre) und projektbezogen (abfallfreie Mensa, etc.) erfolgen. Die Hebelpunkte können von der AP schriftlich festgehalten werden und ggf. auf die Plakate geklebt werden.

#### Varianten & Tipps

- Die Poster kann die AP auch zusammen mit einer in hochschulpolitischen Angelegenheiten erfahrenen Person vorstellen.
- Da die TN in dieser Methode viel Input erhalten, sollte bei Bedarf eine Pause eingeplant werden.
- Als lockeren Einstieg kann die AP den TN im Rahmen einer ► **Soziometrischen Aufstellung** Fragen zu Hochschulpolitik stellen. So werden Erfahrungen, Vorwissen und Interesse der TN transparent gemacht. Auf die Wünsche der TN sollte die AP spontan eingehen und ggf. den inhaltlichen Input anpassen.

- Um die relevanten Stakeholder an der Hochschule zusammenzutragen und um sie im Organigramm zu verorten, sollte die AP sich davor mit der ► **Einfluss-Interesse-Matrix** auseinandersetzen und Elemente aus dieser Methode einfließen lassen.
- Am Ende können die TN mit Klebepunkten oder -zetteln auf den Postern markieren, mit welchen Akteur\_innen sie in Kontakt stehen und in welchen Gremien sie selber aktiv sind.
- Statt bei der Auswertung die Hebelpunkte im Plenum zu identifizieren, können die TN dies auch still in einem ► **Gallery Walk** machen. Hierfür werden alle erstellten Plakate, die die Essenz der Strukturen darstellen, aufgehängt. Die TN haben die Möglichkeit, auf kleine Klebezettel Kommentare zu schreiben und anzukleben. Sie können sich nach viel Austausch still durch den Raum bewegen.
- Anschließend an den ► **Gallery Walk** können die TN auch bei einem Spaziergang an der frischen Luft, ähnlich wie bei der Methode ► **Wandermoleküle**, ihre Gedanken zu den Hebelpunkten austauschen.

Eigene Notizen



## Textarbeit

Sich mit Themen auseinandersetzen und diese der Gruppe präsentieren

### Kurzbeschreibung

Bei der Textarbeit setzen sich die TN in KG mit konkreten Themen zu NE und Hochschule auseinander und präsentieren diese anschließend der Gruppe.

### Ablauf

#### ► Vorbereitung

Die AP wählt drei bis vier Themen aus. In der Mediathek auf der Webseite des *netzwerk n* findet sie die jeweiligen Texte. Vor dem Seminar druckt sie ausreichend viele Exemplare aus.

Zu folgenden Themen gibt es im Texte:

- EMAS/Umweltmanagementsysteme
- BNE
- Inter- und Transdisziplinarität
- Wissenschaft in und für Nachhaltige Entwicklung
- Service Learning
- Freiheit und Verantwortung von Wissenschaft
- Wissenschaftspolitische Strategie- und Positionspapiere
- Bottom-up-Transformation der Hochschulen durch Studierende

#### ► Durchführung

1. Die AP erklärt den TN den Ablauf der Textarbeit und welche Themen bearbeitet werden können.
2. Die TN teilen sich z.B. nach Interesse und Vorwissen in KG zu den jeweiligen Themen auf.
3. Die TN überlegen, welche Fragen und Probleme ihr Text behandelt, und lesen ihre Texte gründlich. Hierbei markieren sie wichtige Aussagen und Schlüsselbegriffe.



3: Nachhaltigkeit an Hochschulen



Mind. 6



Sitzmöglichkeiten für alle TN, Tische, ggf. Kissen und Decken



Vorbereitung: 30 min  
Durchführung: Ca. 60 min  
Nachbereitung: 15 min



Vorab ausgedruckte Texte zu verschiedenen Themen, Bleistifte, Buntstifte, Textmarker, ggf. Plakate und Marker



Die TN gewinnen neue Erkenntnisse zu ausgewählten Themen und vermitteln sich diese gegenseitig

4. In der KG können Verständnisfragen geklärt werden. Außerdem können die TN z.B. folgende Leitfragen beantworten:
  - Was sind die Hauptaussagen des Textes?
  - Stimmt ihr damit überein?
5. Die TN überlegen in den KG, wie sie ihr Thema präsentieren wollen und bereiten dies vor.
6. Die KG präsentieren ihre Themen vor der gesamten Gruppe.

#### ► Nachbereitung & Auswertung

Plenum: Die TN können davon berichten, was sie beim Lesen der Texte oder während der Präsentationen überrascht hat. Es kann auch zur Sprache kommen, was sie gelernt haben. Die TN können Fragen stellen und ihr Wissen sowie ihre Erfahrung mit den konkreten Themen teilen. Die TN können auch darüber sprechen, was ihnen an der Übung gefallen hat und was sie daraus mitnehmen.

#### Varianten & Tipps

- Die AP kann die KG darum bitten, die Themen kreativ, z.B. in einem Theatersketch oder pantomimisch, vorzustellen.
- Die KG können ihre Ergebnisse auch auf Plakaten präsentieren, auf denen nur Bilder, Symbole und keine Worte erlaubt sind.
- Die TN können das Textmaterial auch an Stationen erarbeiten. Sie können Texte lesen (15 Minuten) und sich dann mit anderen über das Gelesene austauschen (zehn Minuten). Danach können sie das Thema wechseln. Dies kann bspw. zwei bis drei Mal gemacht werden. Am Ende können sich die TN im Plenum austauschen (siehe Nachbereitung & Auswertung). Diese Variante dauert zwischen anderhalb und zwei Stunden.

Eigene Notizen



## Best-Practice-Präsentationen

Erfolgreiche Praxis-Beispiele kennenlernen

### Kurzbeschreibung

Die TN lernen anhand der Best-Practice-Sammlung und der Videos des *netzwerk n* Beispiele des Gelingens, die eine nachhaltige Transformation der Hochschulen vorangetrieben haben.

### Ablauf

#### ► Vorbereitung

Die AP besorgt sich ausreichend Exemplare der Best-Practice-Sammlung oder druckt einige Beispiele aus. Zudem kann sie die in [netzwerk n – live und in Farbe](#) aufgelisteten Videos zu Best-Practice-Beispielen herunterladen.

#### ► Durchführung

1. Die AP stellt die Best-Practice-Sammlung vor und erläutert die fünf Handlungsfelder „Lehre“, „Forschung“, „Betrieb“, „Governance“ und „Transfer“.
2. Jede\_r TN erhält eine Best-Practice-Sammlung und hat Zeit, sich die gesamte Sammlung anzuschauen.

#### ► Nachbereitung & Auswertung

Plenum: Die TN berichten davon, welche Fragen beim Lesen aufgetaucht sind und welche Projekte sie gerne selbst umsetzen würden.



3: Nachhaltigkeit an Hochschulen



Beliebig



Beamer, weiße Wand, Laptop, ausreichend Platz für alle TN zum stillen Lesen



Vorbereitung: 20 min  
Durchführung: 45 min  
Nachbereitung: 15 min



Best-Practice-Sammlung des *netzwerk n* (digital und ausgedruckt), Videos des *netzwerk n*

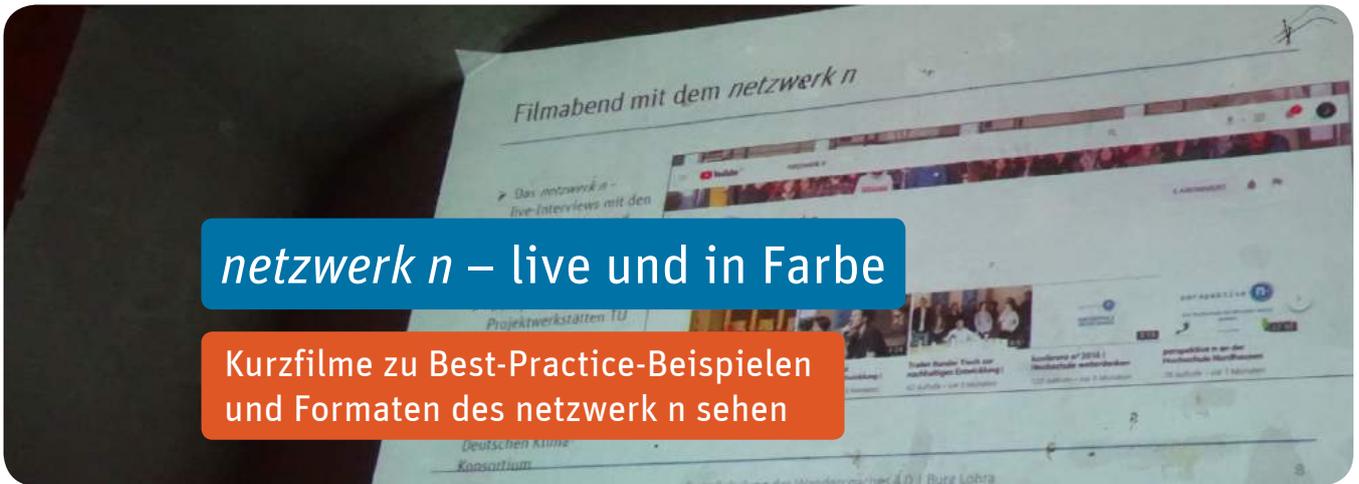


Die TN erhalten einen umfassenden Überblick über sehr gelungene Nachhaltigkeitsprojekte an Hochschulen

### Varianten & Tipps

- Nach der kurzen Einleitung in die Best-Practice-Sammlung kann die AP den TN Zeit geben, eigene Visionen für die vier Bereiche zu entwickeln und schriftlich auf kleinen Zetteln festzuhalten.
- Die TN können anstelle der gesamten Sammlung auch nur ausgewählte Best-Practice-Beispiele lesen. In diesem Fall sollten sich die TN nach dem Lesen die Beispiele gegenseitig kurz vorstellen.
- Die TN können sich im Rahmen eines → **Zirkel-Trainings** in KG mit den fünf Handlungsfeldern beschäftigen und anschließend ihre Aha-Momente im Plenum teilen.
- Die AP kann den TN die Videos zu den Best-Practice-Beispielen zeigen, nachdem sie die Sammlung gelesen haben oder bevor sie sich mit ihr auseinandersetzen.
- Wenn die AP die Best-Practice-Sammlung nur in digitaler Form zum Coaching mitgebracht hat, kann sie die TN davor bitten, ihre Laptops mitzubringen. So können alle die gesamte Sammlung lesen.

Eigene Notizen



**Kurzbeschreibung**  
 Die TN lernen die unterschiedlichen Aktivitäten und Formate des *netzwerk n* durch Kurzfilme kennen.

**Ablauf**

► **Vorbereitung**

Die AP lädt die Videos aus dem Internet herunter und kopiert sie auf einen Laptop oder einen USB-Stick. Zudem sollte die AP die Reihenfolge der Videos festlegen und ggf. Hintergrundinformationen zu den Formaten *perspektive n* und *konferenz n* heraussuchen (Beginn, Anzahl, erreichte Menschen, Themen).

Bisher gibt es folgende Videos (aufrufbar auf Youtube.com):

- [konferenz n³ 2016 | Hochschule weiterdenken](#)
- [Kurzvideo perspektive n | Diskussionsreihe zur Zukunftsfähigkeit von Hochschulen](#)
- [Nachhaltigkeit an der Humboldt-Universität zu Berlin? perspektive n 14.12.2017](#)
- [Runder Tisch zur nachhaltigen Entwicklung | HNE Eberswalde](#)
- [Projektwerkstätten Technische Universität Berlin](#)
- [Studium oecologicum | Universität Tübingen](#)
- [Wandercoaching - \(studentische\) Initiativen für Nachhaltigkeit an Hochschulen](#)
- [plattform n | Erklärvideos](#)

Vor Ort muss die AP die technische Ausstattung aufbauen.

-  3: Nachhaltigkeit an Hochschulen
-  Beliebig
-  Beamer, Laptop, Lautsprecher, weiße Wand
-  Vorbereitung: 15 – 30 min  
Durchführung: 15 min – 90 min  
Nachbereitung: 15 min
-  kleine Zettel, dünne Stifte
-  Die TN bekommen einen umfassenden Überblick über die unterschiedlichen Formate des *netzwerk n*

► **Durchführung**

1. Die AP erwähnt zu Beginn die Best-Practice-Sammlung und die Videos, die in direktem Zusammenhang zu ihr stehen (Runder Tisch HNEE, Projektwerkstätten TU Berlin, Studium Oecologicum Universität Tübingen).
2. Das erste Video wird ausgestrahlt.
3. Die TN können in KG darüber sprechen, was ihnen gefallen und was sie überrascht hat. Offene Fragen können gesammelt werden und im Plenum besprochen werden.
4. Das nächste Video wird gezeigt und die TN tauschen sich darüber aus, was sie mochten und was sie überrascht hat.

► **Nachbereitung & Auswertung**

Folgende Fragen kann die AP den TN stellen:

- Welches Format kannst Du Dir an deiner Hochschule vorstellen?
- Welche Fragen hast Du an die Akteur\_innen, die in den Videos zu Wort kamen?
- In welchem Bereich braucht Deine Hochschule mehr Projekte: Governance, Betrieb, Forschung oder Lehre? Was funktioniert bereits gut?
- Die Fragen können in KG besprochen werden, bevor die TN ihre Gedanken im Plenum zusammentragen.

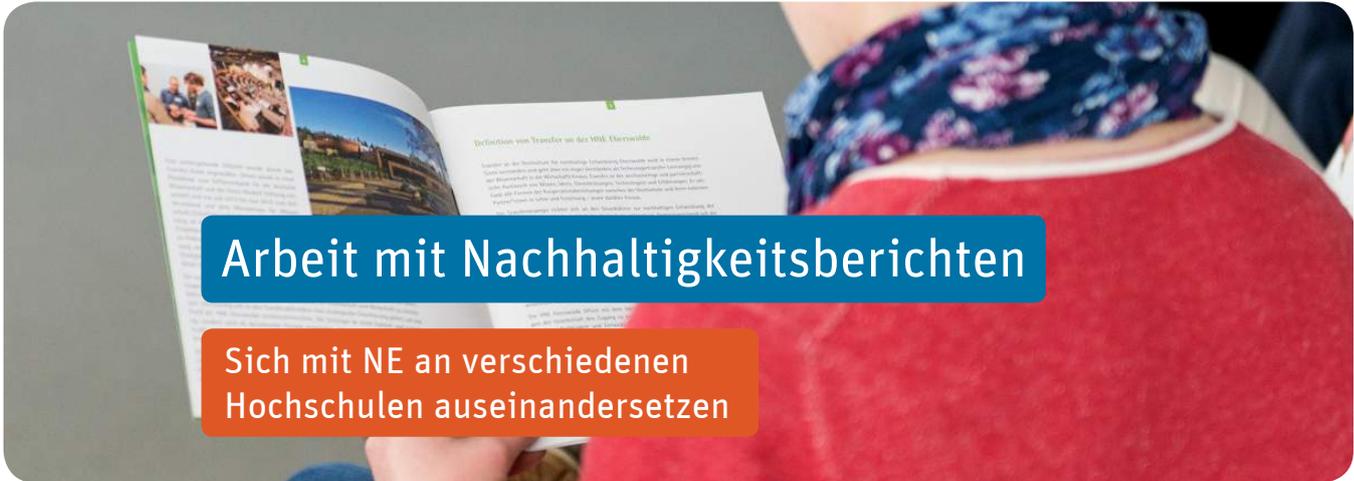
Artikeln und Büchern, die z.B. in → **Modul 2** und → **Modul 3** stattfindet, darstellen.

- Bevor ein Video gezeigt wird, kann die AP die TN fragen, welche Assoziationen sie zu dem Titel des Videos haben und was sie von dem Video erwarten.
- Die AP kann die TN fragen, ob sie von der *konferenz n*, der *perspektive n*, den Projektwerkstätten oder dem Runden Tisch bereits gehört haben.
- Zu Beginn kann die AP den TN kleine Zettel und dünne Stift austeilen, mit deren Hilfe sie sich Notizen machen können, während sie die Videos sehen.
- Die AP kann am Anfang die TN, z.B. mithilfe der à Punktabfrage, darüber abstimmen lassen, welche Videos sie schauen möchten.
- Die Videos können in → **allen Modulen** ein Einstieg in den Seminartag oder ein Ausklang sein. Sie stimmen die TN in jedem Fall darauf ein, was das *netzwerk n* macht.

**Varianten & Tipps**

- Ohne mit der Best-Practice-Sammlung zu arbeiten, können die TN mit den Videos einen guten Einblick in die Aktivitäten des *netzwerk n* erhalten. Die Methode kann einen Ausgleich zur Arbeit mit

Eigene Notizen



# Arbeit mit Nachhaltigkeitsberichten

Sich mit NE an verschiedenen Hochschulen auseinandersetzen

## Kurzbeschreibung

Bei der Arbeit mit Nachhaltigkeitsberichten beschäftigen sich die TN in KG mit Berichten verschiedener Hochschulen. Im Anschluss bilden sie neue KG, die aus Expert\_innen aus den ursprünglichen KG bestehen. In der ersten Phase erstellen Plakate, rotieren von KG zu KG und die TN tragen ihr gesammeltes Wissen zu den Nachhaltigkeitsberichten zusammen.

## Ablauf

### ► Vorbereitung

Die AP sucht Nachhaltigkeitsberichte verschiedener Hochschulen. Die Akteur\_innen, die diese Berichte verfassen, unterscheiden sich zum Teil voneinander. Daher kann es spannend sein, im Auge zu behalten, welche Wünsche und Visionen die TN bereits im Vorhinein bezüglich ihrer eigenen Rolle an der Hochschule geäußert haben.

Hier eine Auswahl an Nachhaltigkeitsberichten, die auf den Websites der Hochschulen zu finden sind:

- Universität Hamburg 2011 – 2014
- Technische Universität Kaiserslautern 2013/2014
- Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg 2015
- Leuphana Universität Lüneburg 2015
- Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg 2005 – 2011
- Hochschule Trier Umweltcampus Birkenfeld 2014
- Universität Bayreuth 2015
- Universität Bremen 2011 – 2015
- ETH Zürich 2015/2016 (Englisch)

Im Vorfeld des Coachings sollte die AP die TN fragen, wie viele von ihnen einen eigenen Laptop oder Tablet mitbringen können. Je nach Anzahl der Geräte sollte sie für die restlichen TN Berichte in ausgedruckter Form mitbringen, sodass jede\_r mit einem Bericht arbeiten kann.

-  3: Nachhaltigkeit an Hochschulen
-  Beliebig
-  Beliebig
-  Vorbereitung: 20 min  
Durchführung: 75 – 90 min  
Nachbereitung: 15 – 30 min
-  Nachhaltigkeitsberichte in ausgedruckter oder digitaler Form, Plakate, bunte Marker, Zettel, Stifte
-  Die TN bekommen einen Eindruck davon, wie ausgewählte Hochschulen in Handlungsfeldern der NE agieren

► **Durchführung**

1. Die AP erklärt, welche Nachhaltigkeitsberichte sie mitgebracht hat und wum es in dieser Methode geht: Die TN sollen sich mit bestimmten Aspekten von Nachhaltigkeitsberichten von Hochschulen auseinandersetzen, diese aber nicht komplett lesen.
2. Die TN teilen sich in KG auf, die sich den verschiedenen Nachhaltigkeitsberichten zuordnen. Die KG sollten ungefähr gleich groß sein.
3. Folgende Leitfragen gibt die AP den KG mit:
  - In welchen Bereichen ist die Hochschule bereits aktiv? Welche fehlen noch? (Bezug zu Best-Practice-Sammlung und ihren Handlungsfeldern: Lehre, Forschung, Governance, Betrieb und Transfer)
  - Wer hat den Bericht erstellt?
  - Sind die Autor\_innen Teil einer verankerten Struktur (wie bspw. ein Green Office)?
4. Innerhalb der KG können die TN die Fragen untereinander aufteilen und ihre Antworten auf Zetteln festhalten.
5. Wenn alle TN die Berichte überflogen und Antworten auf die Fragen gefunden haben, können sie innerhalb der KG ihre Erkenntnisse miteinander teilen.
6. Um die Ergebnisse kreativ festzuhalten, erstellen die KG Plakate auf denen die Antworten nur mit Symbolen oder Formen, aber (fast) ohne Wörter, dargestellt sind.
7. Die TN finden sich in neuen KG mit TN zusammen, die sich mit Nachhaltigkeitsberichten von anderen Hochschulen auseinandergesetzt haben.
8. Die neuen KG verteilen sich im Raum.
9. In jeder KG gibt es ein kreatives Plakat, welches von einer Person vorgestellt wird. Die AP weist hier darauf hin, dass die TN den jewei-

gen Nachhaltigkeitsbericht in drei bis vier Minuten anhand der Poster vorstellen sollen und anschließend Raum für Fragen ist.

10. Nach der ersten Vorstellungsrunde rotieren die Plakate im Raum.

11. Dies wird so oft wiederholt, bis allen TN alle Plakate präsentiert worden sind.

► **Nachbereitung & Auswertung**

Plenum: Die TN kommen in einer Runde zusammen und teilen kurz ihre Gedanken. Die AP kann auch folgende Fragen stellen:

- Was nimmst Du aus der Arbeit mit den Nachhaltigkeitsberichten mit?
- Wo siehst Du Deine Hochschule im Vergleich zu der, mit deren Bericht Du Dich auseinandergesetzt hast?
- Was hat Dich besonders überrascht?

**Varianten & Tipps**

- In der Aufwärmphase kann die AP die TN fragen, ob es an ihrer Hochschule einen Nachhaltigkeitsbericht gibt. Wenn ja, lohnt es sich, auch diesen zum Coaching mitzubringen.
- Die Arbeit mit den Nachhaltigkeitsberichten ergänzt sehr gut die Methoden, die sich mit der Best-Practice-Sammlung auseinandersetzen, wie z.B. → **Best-Practice-Präsentationen** oder → **Best-Practice-Austausch**.
- Die Methode kann gut den Übergang von → **Modul 2: Nachhaltigkeitsgrundlagen** zu → **Modul 3: Nachhaltigkeit an Hochschulen** herstellen.

**Eigene Notizen**



Modul 4:

## Wissens- und Erfahrungsaustausch





**Kurzbeschreibung**  
 Die TN tauschen sich in Paaren zu den vergangenen und abgeschlossenen Projekten und Aktivitäten der Initiative aus. So lernen junge Hüpfer die Geschichte und die Hintergründe der Initiative kennen.

**Ablauf**

► **Vorbereitung**

Im Vorfeld kann die AP herausfinden, wie lange die TN bereits in der Initiative aktiv sind. Dies kann ihr einen Überblick über die Gruppenstruktur verschaffen.

► **Durchführung**

1. Die Gruppe teilt sich in Pärchen auf. Innerhalb dieser ist jeweils eine Person schon lange Teil der Initiative. Die andere Person ist erst kurze Zeit Mitglied der Gruppe.
2. Nach der Aufteilung stellt die AP folgende Fragen, die die Person beantworten soll, die schon lange Mitglied in der Initiative ist:
  - Welches Projekt hat Dir am meisten Spaß gemacht?
  - Welche Schwierigkeiten gab es häufig bei der Arbeit in der Gruppe?
  - Wie seid ihr damit umgegangen?
  - Wie kam es zu der jetzigen Arbeitsaufteilung?
  - Was läuft richtig gut?
  - Was fehlt Dir in der Gruppe?
  - Was wünschst Du Dir für Zukunft der Initiative?
3. Die neue Person kann der anderen Person Rückfragen und eigene Fragen stellen.

-  4: Wissens- und Erfahrungsaustausch
-  Mind. 4
-  Mehrere Orte für einen entspannten Austausch innerhalb der Pärchen
-  Vorbereitung: 10 min  
Durchführung: 30 min  
Nachbereitung: 15 min
-  Keines
-  Die Neulinge in der Initiative lernen den Hintergrund und die Geschichte der Gruppe kennen und tauschen sich mit den anderen Mitgliedern über die Arbeit in der Gruppe aus.

► **Nachbereitung & Auswertung**

Wenn alle TN zusammenkommen, können die jungen Hüpfen darüber sprechen, was ihnen beim Zuhören aufgefallen ist und was sie bewegt hat. Außerdem können auch die Mitglieder, die schon lange dabei sind, ihre Gedanken mit der Gruppe teilen.

**Varianten & Tipps**

- Um spielerisch herauszufinden, wer wie lange Mitglied der Initiative ist, kann die AP die TN bitten, sich in einer Reihe je nach Eintrittsdatum aufzustellen. Die Aufstellung kann ohne jegliche Worte erfolgen und abschließend im Gespräch überprüft werden. So können gut Pärchen gebildet werden, die unterschiedlich viel von der Geschichte der Initiative wissen.
- Die Methode eignet sich besonders gut in Gruppen, in denen die Mitglieder häufig wechseln oder in die viele neue Mitglieder eingetreten sind.

Eigene Notizen



**Kurzbeschreibung**  
 Im Ein-Minuten-Vortrag präsentieren sich die TN in sehr kurzer Zeit Projekte oder Themen. Sie lernen, ein Gefühl dafür zu entwickeln, wie sie vortragen und welche Aspekte bei einem guten Vortrag wichtig sind. Außerdem lernen sie Themen kennen, die die anderen TN beschäftigen.

**Ablauf**

► **Vorbereitung**

Die AP schreibt auf Moderationskarten je eine Feedbackkategorie, z.B. Mimik, Körpersprache, Stimme, roter Faden, Kontakt zum Publikum. Wenn es mehrere KG gibt, werden mehrere Kartensets mit den jeweiligen Kategorien gebraucht. Außerdem bereitet die AP ein Plakat vor, auf dem konstruktives Feedback erklärt wird (siehe Vertiefende Informationen).

► **Durchführung**

1. Die AP stellt der Gruppe vor, was konstruktives Feedback ausmacht.
2. Je nach Anzahl der TN wird die Gruppe in KG zu je vier bis fünf TN aufgeteilt. Pro KG gibt es eine moderierende Person. Die AP erklärt den Moderator\_innen den Ablauf.
3. Die KG suchen sich einen ruhigen Ort, an dem sie die Übung machen wollen.
4. Die moderierende Person erläutert die Feedbackkategorien.
5. Sie bittet die TN, in drei bis fünf Minuten ein Thema vorzubereiten, sodass sie es anschließend in einer Minute der KG vorstellen können.

-  4: Wissens- und Erfahrungsaustausch
-  Mind. 4
-  Ausreichend Platz für mehrere KG
-  Vorbereitung: 15 min  
Durchführung: 45 min  
Nachbereitung: 10 min
-  Stopp-Uhr (pro KG), Plakate, Marker, Moderationskarten, Stifte
-  Die TN üben sich im Präsentieren und erhalten einen Einblick in die Interessen der anderen.

6. Bevor die erste Person ihren Vortrag hält, werden die Feedbackkategorien auf die zuhörenden TN verteilt. Die moderierende Person bittet die TN, während des Vortrags auf diese Kategorie zu achten.
7. Eine Person beginnt mit ihrem Kurzvortrag. Die moderierende Person stoppt die Zeit.
8. Nach der Präsentation kann die vortragende Person sagen, wie es ihr während des Vortrags erging und wie sie sich gefühlt hat.
9. Die Person, die vorgetragen hat, sagt, ob sie von den anderen TN konstruktives Feedback erhalten möchte.
10. Ist das der Fall, können die TN ihren Kriterien entsprechend Rückmeldung geben, was ihnen bei der Präsentation aufgefallen ist. Zudem können inhaltliche Rückfragen oder Diskussionspunkte besprochen werden.
11. Im Anschluss an den ersten Vortrag werden die Feedbackkategorien neu verteilt und die nächste Person präsentiert ein Thema.

#### ► Nachbereitung & Auswertung

Die TN tauschen sich innerhalb der KG darüber aus, wie ihnen die Übung gefallen hat. Hierbei können z.B. folgende Fragen von der AP gestellt werden:

Was nehmt ihr aus der Übung mit?

Was hat euch gefallen?

Was fiel euch leicht?

Was ist euch schwergefallen?

Was nehmt ihr inhaltlich mit?

Welche Projekte oder Ideen haben euch besonders inspiriert?

#### Varianten & Tipps

- Bevor der ersten Person Rückmeldung zu ihrem Vortrag gegeben wird, kann die moderierende

Person die TN bitten, die Merkmale des konstruktiven Feedbacks zu wiederholen. Wenn Feedback nicht konstruktiv gegeben wird, sollte die AP die Person darauf hinweisen und sie bitten, das Feedback umzuformulieren.

- Vor dem ersten Kurzvortrag kann die moderierende Person alle TN in der KG bitten, mit geschlossenen Augen eine Minute zu schätzen. Mit einem Handzeichen können die TN zeigen, dass sie glauben, dass die Minute vorüber ist. Die moderierende Person kann auflösen, wer wie gut geschätzt hat.

- Bei 50 Sekunden kann die moderierende Person der vortragenden Person mit einem Handzeichen signalisieren, dass sie noch 10 Sekunden hat.

- Am Ende der Präsentation kann die moderierende Person die vortragende Person bitten einzuschätzen, wie lange der Vortrag gedauert hat. Die moderierende Person kann dies auch auflösen und sagen, welche Zeit sie gestoppt hat.

- Mit der Methode kann auch die konkrete Projektvorstellung geübt werden. Die TN können bspw. dazu aufgefordert werden, sich vorzustellen, dass sie der Hochschulleitung in einer Minute auf dem Gang vom aktuellsten Projekt der Initiative berichten.

Eigene Notizen



**Kurzbeschreibung**  
 Bei dieser Methode haben die TN die Möglichkeit, der Gruppe ein Projekt innerhalb von drei Minuten zu präsentieren. Zwischen den verschiedenen Präsentationsrunden können sich alle zu den Sprecher\_innen begeben und ihnen Fragen stellen.

**Ablauf**

► **Vorbereitung**

Die AP sucht einen Gegenstand, der als Podest dienen kann. Bei schönem Wetter kann die Methode sehr gut draußen angewandt werden.

► **Durchführung**

1. Die AP baut das Podest auf.
2. Sie bittet die TN, darüber nachzudenken, in welche Projekte sie involviert waren bzw. sind oder von welchen sie gehört haben, die sie den anderen TN näherbringen möchten.
3. Jede\_r aus der Gruppe, der oder die eine spannende Erfahrung in der Projektarbeit gemacht hat oder ein tolles Beispiel kennt, stellt sich auf das Podest und präsentiert in drei Minuten das Projekt.
4. Nachdem drei bzw. vier Menschen eine Erfahrung oder ein Projekt präsentiert haben, gibt es eine Fragepause, in der alle zu jeweils der Person laufen können, der sie noch Fragen stellen möchten.
5. Die zweite Runde beginnt und erneut stellen drei bis vier Menschen Projekte vor.
6. Alle haben erneut die Möglichkeit zu den Präsentierenden zu gehen und ihnen Fragen zu dem Projekt zu stellen.
7. Je nach Mut und Lust der TN kann es eine dritte Runde geben.

-  4: Wissens- und Erfahrungsaustausch
-  Mind. 5
-  Kasten oder Stein als Podest, viel Platz für alle TN
-  Vorbereitung: 5 min  
Durchführung: 30 min  
Nachbereitung: 15 min
-  Ggf. Verkleidung
-  Die TN präsentieren sich gegenseitig Projekte, in denen sie selbst Erfahrungen gemacht haben oder die sie spannend finden.

► **Nachbereitung & Auswertung**

Plenum: Die TN können im Anschluss an die letzte Runde ihre „Aha-Momente“ teilen und sagen, was sie aus der Speaker's Corner mitnehmen.

**Varianten & Tipps**

- Wenn die TN am Anfang über Projekte nachdenken, können sie dabei die Augen schließen.
- Die AP sollte bei der Methode schauen, wie konzentriert die TN sind und je nachdem pro Runde mehr oder weniger Projekte präsentieren lassen.
- Nicht alle TN mögen die Selbstdarstellung in gleichem Maße. Einige freuen sich über Elemente aus dem Schauspiel, wie bspw. ein Mikrofon, Verkleidung, Bierkasten als Podest. Andere bevorzugen eine schlichte inhaltliche Vorstellung. Hier hilft es, wenn die AP bereits ein Gefühl für die Gruppe entwickeln konnte.

Eigene Notizen



**Kurzbeschreibung**  
 Beim Zirkel-Training tauschen sich die TN sowie die AP an Stationen zu ihren Erfahrungen mit NE an Hochschulen aus. In KG wechseln die TN von Station zu Station und erhalten neue Impulse.

**Ablauf**

► **Vorbereitung**

Zusammen mit der Gruppe sollte vor dem Coaching entschieden werden, ob es TN gibt, die eine Station betreuen möchten. Wenn dies der Fall ist, kann die AP sie darum bitten, Flyer, Fotos und anderes Anschauungsmaterial mitzubringen. Es kann auch Stationen geben, an denen keine moderierende bzw. erzählende Person sitzt, sondern sich die TN mit einem Thema still auseinandersetzen und danach dazu austauschen, z.B. in Form einer → **Stillen Diskussion**.

Je nach verfügbarer Zeit sollte die AP darüber nachdenken, ob alle TN die Möglichkeit haben sollen, alle Stationen zu besuchen.

► **Durchführung**

1. Die AP stellt die unterschiedlichen Stationen vor und lässt die jeweiligen Betreuer\_innen das Thema der Station in zwei bis vier Sätzen beschreiben.
2. Die TN ordnen sich den Stationen zu und können sich bei Bedarf in festen KG zusammenfinden, die gemeinsam die Stationen wechseln.
3. Die erste Phase des Zirkel-Trainings beginnt und die Person, die die Station betreut, stellt das Thema vor. Die TN tauschen sich dazu aus, stellen Fragen und diskutieren.

-  4: Wissens- und Erfahrungsaustausch
-  Mind. 4
-  Ggf. 3-4 Tische sowie Stühle oder eine Bank
-  Vorbereitung: 20 – 30 min  
Durchführung: 60 – 90 min  
Nachbereitung: 15 min
-  Flyer, Broschüren, Fotos, Best-Practice-Sammlung, „Positions- und Forderungspapier Nachhaltigkeit und Ethik an Hochschulen“
-  Die TN erhalten neue Impulse und tauschen sich zu ihren Erfahrungen aus.

4. Nach 15 Minuten wechseln die TN bzw. die KG auf Signal der AP die Stationen.
5. Das Zirkeltraining endet entweder, wenn alle die vorgegebene Anzahl an Stationen durchlaufen haben oder wenn die Zeit um ist.

► **Nachbereitung & Auswertung**

Plenum: Die TN können ihre Aha-Momente miteinander teilen und davon erzählen, was sie Neues erfahren oder gelernt haben.

**Varianten & Tipps**

- Je nach Anzahl der TN sollte die AP die Anzahl der Stationen reduzieren oder erhöhen.
- Wenn die Gruppe Lust darauf hat, von den Wandercoaches zu erfahren, welche Erfahrungen sie mit NE und Hochschulen gemacht haben, können die beiden Coaches jeweils eine Station betreuen.
- Das Zirkel-Training kann auch im ➔ **Modul 3: Nachhaltigkeit an Hochschulen** angewendet werden und die TN dazu anregen, sich mit dem „Positions- und Forderungspapier Nachhaltigkeit und Ethik an Hochschulen“, der Best-Practice-Sammlung und Nachhaltigkeitsberichten zu beschäftigen.

In diesem Fall sollte die AP Reflexionsfragen vorbereiten, mit denen sich die TN an den Stationen auseinandersetzen können. Zu bestellen gibt es beide Publikationen beim netzwerk n oder sie können hier heruntergeladen werden:

<http://www.nachhaltige-hochschulen.de/unterzeichnen>

[http://netzwerk-n.org/wp-content/uploads/2017/05/BePraSa\\_VA\\_netzwerk\\_n.pdf](http://netzwerk-n.org/wp-content/uploads/2017/05/BePraSa_VA_netzwerk_n.pdf)

Eigene Notizen



## Gallery Walk

Sich gegenseitig  
Projekte vorstellen

### Kurzbeschreibung

Bei einem Gallery Walk stellen sich die TN gegenseitig Aktivitäten und Projekte vor. Nach einem individuellen Rundgang durch die Galerie können sich die Plakat-Autor\_innen mit Kommentaren und Fragen der anderen TN auseinandersetzen, die bei einem gemeinsamen Rundgang geklärt werden.

### Ablauf

#### ► Vorbereitung

Die AP kann die TN vor dem Seminar darum bitten, Poster zu ihren abgeschlossenen und aktuellen Aktivitäten und Projekten anzufertigen. Die AP kann den TN auch auf dem Seminar Material und Zeit für die Erstellung der Plakate bereitstellen, bspw. als kreativen Ausklang am Abend.

Folgende Aspekte können auf den Postern ausgeführt werden:

- Name des Projekts
- Kurzbeschreibung des Projekts
- Ziel und Zielgruppe
- Erfolge/Chancen
- Misserfolge/Herausforderungen
- Projektverlauf inkl. Meilensteine
- Größte aktuelle Herausforderung
- Name der Autor\_in des Posters
- Verantwortliche Personen



4: Wissens- und Erfahrungsaustausch



mind. 3



Ausreichend Platz zum Erstellen der Plakate, großen Raum für den Rundgang



Vorbereitung: Ggf. 30 min  
Durchführung: 45 – 60 min  
Nachbereitung: 15 – 30 min



Mehrere Poster, Marker, Blöcke kleiner selbstklebender Zettel, dünne Stifte, ggf. weiteres Bastelmaterial wie alte Zeitschriften, Kleber, Scheren



Die TN lernen in ansprechender Weise realisierte oder zukünftige Projekte der Initiative kennen.

### ► Durchführung

1. Die TN hängen die Poster gut sichtbar an den Wänden auf, die die „Galerie“ bilden.
2. Zu jedem Poster legt die AP einen Zettelblock sowie dünne Stifte.
3. Die AP erklärt den TN, dass sie sich nun frei im Raum bewegen und die Poster ansehen können. Sie sollte auch ansagen, wie viel Zeit den TN zur Verfügung steht. Kommentare und Fragen können die TN auf kleinen Zetteln notieren, die sie auf die Poster kleben.
4. Sobald alle TN alle Plakate gelesen haben, können die TN zu ihren eigenen Plakaten zurückkehren und sich die Zettel anschauen.
5. Die Gruppe läuft gemeinsam von Plakat zu Plakat. Wenn sie bei einem Poster stehenbleibt, können die Kommentare angesprochen und die Fragen beantwortet werden. Hier sollte die AP besonders auf die Zeit achten, sodass alle Fragen geklärt werden können.

### ► Nachbereitung & Auswertung

Plenum: Die TN können nach der Beantwortung der offenen Fragen darüber sprechen, welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede ihnen zwischen den Projekten aufgefallen sind. Es kann diskutiert werden, wie innerhalb der Gruppe mit Erfolgen und Misserfolgen umgegangen wurde und ob hierbei Änderungsbedarf besteht.

### Varianten & Tipps

- Die Methode eignet sich besonders gut für größere Veranstaltungen oder für Vernetzungstreffen von mehreren Initiativen, die sich gegenseitig ihre Projekte vorstellen möchten.
- In großen Gruppen hilft die Methode den TN dabei, einen Überblick über die verschiedenen Arbeitsbereiche zu erhalten.

- Zu Beginn kann für die kleinen Klebezettel ein Farb- und Formencode erstellt werden: Auf rote Klebezettel können bspw. Fragen und auf rote runde Kärtchen Antworten, auf blaue sonstige Anmerkungen, auf grüne Erkenntnisse/Gelerntes, auf gelbe ergänzende Ideen und auf grüne runde Karten alle Beteiligten bzw. Interessierten (mit Namen) geschrieben werden.
- Wenn viele der TN nicht an der Arbeit in den präsentierten Projekten beteiligt waren, können diese sich nach dem individuellen Rundgang auch in einer Gruppe treffen und ihre Eindrücke besprechen, während sich die Plakat-Autor\_innen die Kommentare anschauen.
- Diese Art der Projektvorstellung kann in abgewandelter Form in **→ Modul 6: Projektarbeit** angewendet werden und z.B. mit der **→ Projektcheckliste** oder dem **→ Projektzeitstrahl** kombiniert werden. In diesem Fall stellen sich die TN Projektideen vor, an denen sie bereits in KG auf dem Coaching gearbeitet haben und die sie nach dem Coaching umsetzen möchten. Die Poster-Kategorien können z.B. folgende sein: Ziel des Projekts, Zielgruppe, beteiligte Mitglieder, vorhandene und benötigte Ressourcen, nächste Schritte.
- Wenn aktuelle Projekte vorgestellt werden, kann im Plenum besprochen werden, wie die TN mit aktuellen Herausforderungen in den Projekten umgehen wollen und wie sie sich gegenseitig unterstützen können.

Eigene Notizen



**Kurzbeschreibung**  
 In einer Rocky-Horror-Seminar-Show haben die TN die Möglichkeit, ihre Befürchtungen und Ängste bezogen auf einen Kontext auszusprechen. Gemeinsam denkt die Gruppe über Strategien nach, wie in der Rocky-Horror-Situation gehandelt werden kann.

**Ablauf**

► **Vorbereitung**

Bei großen Gruppen ist es sinnvoll, die TN in KG zu je fünf bis sechs Menschen aufzuteilen. So entsteht eine persönlichere Atmosphäre. Pro KG wird eine moderierende Person gebraucht. Wenn es mehrere KG gibt, erklärt die AP zu Anfang den Moderator\_innen den Ablauf der Rocky-Horror-Seminar-Show.

► **Durchführung**

1. Die TN setzen sich in einen Kreis und die moderierende Person bittet sie, darüber nachzudenken, vor welcher Situation sie am meisten Angst haben. Der Kontext der Situation kann hier je nach Gruppe stark variieren und z.B. das Treffen mit der Präsidentin der Hochschule, das Campusgartenfest oder das Vernetzungstreffen mit einer anderen Hochschulgruppe sein.
2. Die moderierende Person bittet die TN, ihre persönliche Rocky-Horror-Situation in eine Überschrift zusammenzufassen und diese gut lesbar auf eine Moderationskarte zu schreiben (z.B. „keine Studierenden kommen zum Versehenmarkt“).
3. Auf der Rückseite der Moderationskarte beschreiben die

-  4: Wissens- und Erfahrungsaustausch
-  Mind. 4
-  Ausreichend Platz für mehrere Sitzkreise oder Tische und Stühle
-  Vorbereitung: 5 min  
Durchführung: 45 min  
Nachbereitung: 15 min
-  Moderationskarten, Stifte (Marker und Kugelschreiber)
-  Die TN werden sich ihrer Ängste bewusst und erarbeiten gemeinsam, wie sie sich in schwierigen Situationen verhalten können.

TN ihre Rocky-Horror-Situation in ein bis drei Sätzen.

4. Die moderierende Person sammelt die Zettel ein, mischt sie und legt sie in die Mitte des Kreises, sodass alle TN die Überschriften lesen können.
5. Die TN können sich die Überschriften kurz durchlesen. Der Reihe nach wählt eine Person eine Karte aus, dreht sie um und liest die beschriebene Situation vor.
6. Gemeinsam können die TN überlegen, was sie in dieser Situation machen könnten. Die Ergebnisse können auf die Moderationskarte geschrieben werden.
7. Nachdem alle Tipps für die Rocky-Horror-Situation gesammelt wurden, wählt eine andere Person die nächste Situation aus.

#### ► Nachbereitung & Auswertung

Plenum: Die TN können darüber sprechen, wie sie sich fühlen und wie sie die Übung wahrgenommen haben.

#### Varianten & Tipps

- Die moderierende Person sollte die TN zu Beginn ermutigen, ihre Ängste frei zu formulieren. Sie kann darauf hinweisen, dass die Situationen nicht Personen zugeordnet werden können, da sie gemischt werden, bevor sie in der KG besprochen werden.
- Jede\_r TN kann auch mehr als eine Situation notieren. In diesem Fall ist es wichtig, mehr Zeit für die Übung einzuplanen oder der Gruppe zu kommunizieren, dass nicht jede Angst-Situation besprochen werden kann.
- Die moderierende Person kann die Szenarien clustern, sodass über ähnliche Ängste nur einmal

geredet wird. So wird vermieden, dass ähnliche Situationen mehrere Male besprochen werden.

- Besteht die Gefahr, dass einzelne TN sehr viele Tipps geben, kann die moderierende Person die TN bitten, reihum jeweils den wichtigsten Tipp zu geben oder im → **Popcorn-Prinzip** nur noch nicht genannte Vorschläge zu nennen. Hier kann die Frage „Habt ihr noch vollkommen neue, kreative ungewöhnliche Vorschläge für diese Situation?“ helfen.
- Das Festhalten der Tipps und Hinweise kann den TN viel Sicherheit geben. Werden die Vorschläge auf den Moderationskarten festgehalten, können die TN sie im Fotoprotokoll wiederfinden.

Eigene Notizen







## Traumreise

Visionen für eine wünschenswerte Zukunft entdecken

### Kurzbeschreibung

Eine Traumreise unterstützt die TN dabei, ihre eigene und gemeinsame Vision zu finden und motiviert zum Handeln, da die eigenen Wünsche deutlicher werden.

### Ablauf

#### ► Vorbereitung

Vor dem Coaching sollte die AP überlegen, auf welche Traumreise sie die Gruppe begleitet und den Text dafür vorbereiten. Eine Vorlage für eine Traumreise zur Vision einer nachhaltigen Hochschule findet sich im Anhang dieser Methodensammlung. Diese kann an den jeweiligen Kontext (Hochschule, Gruppe) angepasst werden.

Vor Ort kann die AP eine angenehme Raumatmosphäre schaffen, indem sie z.B. Decken und Kissen auslegt und warmes Licht anmacht.

#### ► Durchführung

1. Die TN finden eine angenehme Haltung im Raum, in der sie viele Minuten verweilen können.
2. Die Reise sollte mit einem Einstieg in den Körper beginnen: Die TN werden sich ihres Atems bewusst, spüren ihre Körper und entspannen sich.
3. Im Hauptteil der Reise erzählt die AP eine Geschichte, die in Verbindung mit der Gruppe steht. Sie sollte häufig Pausen zwischen 30 Sekunden und zwei Minuten machen, sodass die TN Zeit haben, in der Fantasie Bilder entstehen zu lassen.
4. Das Zurückkommen in den Raum und den Seminar-kontext kann abgeschlossen werden mit einem tiefen Durchatmen und Strecken der TN.
5. Die AP gibt den TN zwei bis drei Minuten dafür Zeit, sich ihre eigene Vision bewusst vor Augen zu führen.



5: Visionsfindung & Konzeptentwicklung



Alle TN des Coachings



Ausreichend Platz für entspannte Haltungen aller TN, ggf. Decken und Kissen



Vorbereitung: 10 – 30 min  
Durchführungszeit: 45 – 60 min  
Nachbereitung: 15 – 30 min



Ausgedruckte oder aufgeschriebene Traumerzählung, Papier, Stifte, Marker, Bastelmaterialien wie alte Zeitschriften, Klebestifte



Die TN sind in ihrer Motivation, etwas zu verändern, gestärkt und haben eine Vorstellung von ihrer eigenen Vision.

6. Die TN können in KG über ihre Visionen sprechen und diese miteinander verbinden. Hierbei sollen sie schauen, welche der Aspekte ihrer Visionen zusammengefasst werden können und wie sie eine Vision erstellen können, in der alle innerhalb der KG einen Teil ihrer persönlichen Vision wiederfinden können.
7. In den KG sollen die Visionen kreativ verbildlicht werden, sodass jede KG ihre verdichtete Vision den anderen TN zeigen kann. Dies ist z.B. in Form eines Plakats, einer Collage oder Installation, als Performance, Standbild oder kurzes Theaterstück möglich.

#### ► Nachbereitung & Auswertung

Plenum: Die KG präsentieren sich ihre Visionen auf kreative Art.

#### Varianten & Tipps

- Gruppen, die gerne basteln, können ihre Visionen auf Plakaten darstellen. In Form eines → **Gallery Walk** können sich alle TN die Poster ansehen. Die stille Auseinandersetzung mit den Visionen der anderen KG kann dazu führen, dass keine großen Diskussionen entstehen.
- Die Traumreise passt nicht zu jeder Gruppe. Die AP sollte hier ein besonderes Gespür für das Setting haben.
- Mit der → **Pyramidentchnik** können die TN im Anschluss an die Traumreise ihre Visionen zusammenbringen und ausformulieren.

Eigene Notizen



## Pyramidentechnik

### Gemeinsam eine Vision von einer nachhaltigen Hochschule entwickeln

#### Kurzbeschreibung

Mit der Pyramidentechnik erarbeitet eine Gruppe Schritt für Schritt ihre Vision von einer nachhaltigen Hochschule. Zunächst zeichnen die TN ihre individuellen Visionen. In größeren Gruppen werden die Visionen zusammengefügt, bis am Ende eine gemeinsame Vision erstellt ist.

#### Ablauf

##### ► Vorbereitung

Bevor die TN mithilfe der Pyramidentechnik ihre Visionen visualisieren, sollten sie diese gedanklich entwickelt haben. Hierfür bietet sich die → **Traumreise** an.

Die AP kann ein Plakat oder eine Pinnwand vorbereiten, auf welche die Visionen geklebt oder gepinnt werden. Zudem sollte sie die Zettel vorbereiten, auf die die TN ihre Visionen malen.

##### ► Durchführung

1. Die TN malen oder zeichnen in 15 Minuten ihre eigene Vision von einer nachhaltigen Hochschule auf ein Papier.
2. Die TN finden sich jeweils zu zweit zusammen und besprechen ihre Visionen. Die zwei einzelnen Visionen werden zu einem neuen Bild zusammengefügt. Dieses wird auf ein neues Papier gemalt. Hierfür haben die Paare 15 Minuten Zeit.
3. Im nächsten Schritt bilden sich Vierergruppen, die das Vorgehen wiederholen. Sie haben 15 Minuten Zeit, um ihre gemeinsame Vision anzufertigen.
4. Die Gruppen werden so lange verdoppelt, bis das Plenum erreicht ist.
5. Wenn die gesamte Gruppe ihre Vision ausarbeitet, haben die TN 20 Minuten Zeit, um die finale Zeichnung zu erstellen.



5: Visionsfindung & Konzeptentwicklung



Mind. 4



Tische oder Platz auf dem Boden zum Malen der Visionen, leere Wand, an die die Pyramide aufgehängt werden kann



Vorbereitung: 10 min  
Durchführung: Ca. 75 min  
Nachbereitung: 15 min



buntes Papier, bunte Stifte, Scheren, Klebeband, Klebestifte



Ausgehend von persönlichen Visionen findet die Gruppe ihre gemeinsame Vision von einer nachhaltigen Hochschule.

6. Alle Bilder werden in Form einer Pyramide an die Wand geheftet, sodass die Entwicklung der gemeinsamen Vision sichtbar wird.

### ► Nachbereitung & Auswertung

Plenum: Die AP kann die TN bitten, ihre Visionen vom Anfang zur großen gemeinsamen Vision zu hängen. Im Anschluss können die TN sich die Entwicklung der Visionen anschauen und ihre Gedanken diesbezüglich in einer Reflexionsrunde teilen.

Die TN können über Probleme und Widersprüche sprechen, die ihnen bei der Formulierung der gemeinsamen Vision begegnet sind, und wie sie diese gelöst haben.

Die AP sollte erwähnen, dass die Visionen in die Ziele einfließen sollen, die bspw. mit der → **Zielblume** formuliert werden.

Die Gruppe kann gemeinsam überlegen, ob und wie sie die Vision aufbewahren und ggf. nicht anwesenden Mitgliedern vorstellen möchte. Es kann auch darüber gesprochen werden, wo die Vision aufgehängt werden kann (z.B. im AStA-Büro, beim Umweltreferat).

### Varianten & Tipps

- Anstatt ihre Visionen zu zeichnen, können die TN ihre Visionen auch mit Worten umschreiben. Hierbei sollte jedoch bedacht werden, dass ein Bild am Ende etwas sein kann, auf das die Gruppe gemeinsam stolz ist. Das Bild gemeinsam zu erstellen, kann den Gruppenprozess fördern.
- Das Papier, auf welches die unterschiedlichen Stadien der Vision gezeichnet werden, kann unterschiedlich groß und farbig sein. Um die Entwicklung von der individuellen zur kollektiven Vision darzustellen, können die Zettel größer werden und ihre Form verändern (z.B. vom Rechteck zu einer Wolke).

- Anstelle einer Vision kann mithilfe dieser Methode jegliche gemeinsame Vorstellung entwickelt werden. Im → **Brainstorming: Nachhaltige Entwicklung** beginnen die TN bspw. damit, alleine über NE nachzudenken. In wachsenden Gruppen kommen sie zusammen und sprechen über ihr Verständnis von NE. Das Ziel kann hier sein, eine gemeinsame Vorstellung von NE zu entwickeln.
- Die Methode kann auch im → **Modul 2: Nachhaltigkeitsgrundlagen** angewendet werden.



### Eigene Notizen



## Zielblume

### Gemeinsame Gruppenziele aushandeln

#### Kurzbeschreibung

Ausgehend von persönlichen Zielen für die Gruppe einigen sich die TN gemeinsam auf ihre Gruppenziele. Die Aushandlung der Ziele erfolgt im Konsensverfahren, wobei die AP die TN zu Abstimmungen auffordert.

#### Ablauf

##### ► Vorbereitung

Die AP bereitet für jede\_n TN ein Blütenblatt vor.

##### ► Durchführung

1. Die AP händigt an jede\_n TN ein Blütenblatt aus. Auf das Blütenblatt sollen die TN ihre drei wichtigsten Ziele schreiben, die sie mit der Gruppe erreichen wollen.
2. Die Blütenblätter werden um den mittig platzierten Blütenkopf gelegt, sodass eine Blüte mit leerer Mitte entsteht.
3. Jede\_r liest nun ihre oder seine drei Ziele vor. Währenddessen schreibt die AP die Ziele in zusammengefasster Form mit, z.B. in einer Mindmap.
4. Gemeinsam formulieren die TN nun ihre Gruppenziele. Die AP spricht die Bereiche an, die von den TN genannt wurden. Sie schlägt erste Zielformulierungen vor. Nach jeder Änderung der Formulierung wird per Handzeichen abgestimmt:
  - Zehn Finger: „Ich stimme dem Vorschlag voll und ganz zu“
  - Fünf Finger: „Das wäre okay“
  - ein bis vier Finger: „Es muss noch dringend etwas verändert werden“
  - Zwei Fäuste: „Veto- Dieses Ziel kann ich nicht als Gruppenziel annehmen“ oder „Wenn dieses Ziel als Gruppenziel angenommen wird, verlasse ich die Gruppe“.



5: Visionsfindung & Konzeptentwicklung



Mind. 4



Platz für einen Sitzkreis



Vorbereitung: 10 min  
Durchführung: Mind. 45 min  
Nachbereitung: 20 min



Ein großes rundes Papier als Blütenkopf, jeweils ein Blütenblatt pro TN, Marker, dünne Stifte



Im Konsensverfahren einigt sich die Gruppe auf ihre Gruppenziele.

5. Fertig formulierte Ziele werden in die Mitte der Blume geschrieben. Die Zielblume ist fertig, sobald alle wichtigen Gruppenziele aufgeschrieben sind.

#### ► Nachbereitung & Auswertung

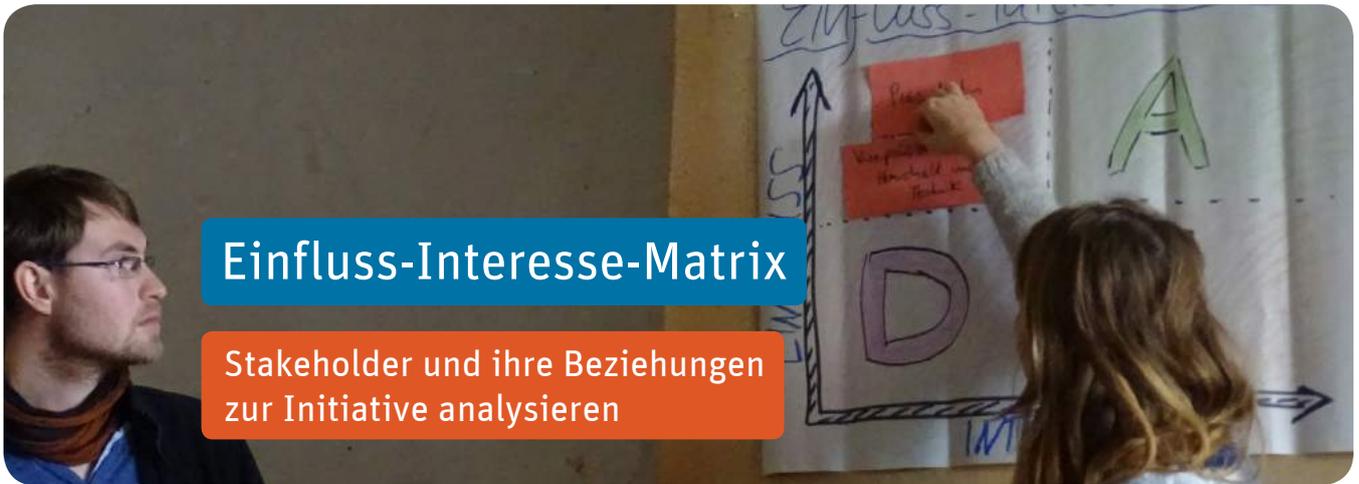
Die AP kann am Ende noch einmal die Gruppenziele vorlesen und Widerstände abfragen (fünf Minuten).

Plenum: Die TN können darüber sprechen, wie der Prozess der Zielfindung für sie war und wie sie sich jetzt fühlen.

#### Varianten & Tipps

- Bei hohem Konfliktpotenzial ist es sinnvoll, eine externe oder von allen TN akzeptierte AP zu wählen, die möglichst keine Interessenkonflikte mitbringt
- Die Rolle der AP ist in diesem Aushandlungsprozess, zu Abstimmungen aufzurufen, noch fehlende Themen anzusprechen und darauf zu achten, dass die Ziele konkret und realistisch sind. Vor der Zielblume bietet es sich an, mit den TN die → **Formulierung SMARTer Ziele** zu üben.
- Um Widerstände abzufragen, kann die AP die TN bitten, ihre Augen zu schließen und bei Zielen, mit denen sie nicht einverstanden sind, eine Hand zu heben. Die AP notiert die Ziele, mit denen noch nicht alle einverstanden sind und lädt danach alle TN dazu ein, diese Ziele neu zu formulieren.
- Die Ziele können auch → **System konsensiert** werden.
- Widerstände gelten nur als angemessene Widerstände, wenn sie erläutert werden können.
- Möglicherweise gibt es bei der Methode anstrengende Diskussionen zu Wörtern und Aspekten. Danach bietet sich deswegen eine Pause oder eine Aktivität draußen an.

Eigene Notizen



## Einfluss-Interesse-Matrix

Stakeholder und ihre Beziehungen zur Initiative analysieren

### Kurzbeschreibung

Die Einfluss-Interesse-Matrix hilft einer Gruppe zu verstehen, welche Bedeutung verschiedene Akteur\_innen für ihre Initiative haben. Anhand der Stakeholder-Analyse kann die Gruppe neue Kommunikationsstrategien entwickeln.

### Ablauf

#### ► Vorbereitung

Die AP bereitet auf einem Plakat die Einfluss-Interesse-Matrix vor. Zusätzlich kann sie kleine Plakate zu den Zielen der Methode, den Ablauf und den daraus folgenden Kommunikationsstrategien anfertigen (siehe Anhang).

#### ► Durchführung

1. Die AP erklärt den TN die Matrix.
2. Jede\_r TN schreibt auf einen Zettel alle Stakeholder, die für die Arbeit der Initiative wichtig sind.
3. Die TN tragen nun die Stakeholder zusammen und besprechen diese. Währenddessen werden die einzelnen Stakeholder auf Moderationskarten geschrieben.
4. Als nächstes diskutieren die TN darüber, in welchem Bereich der Matrix sich die Stakeholder verorten lassen.
5. Nun werden die Stakeholder in den passenden Bereich der Matrix geklebt.
6. Die Gruppe überlegt sich Kommunikationsstrategien, wie sie mit den Stakeholdern in Kontakt treten kann.



5: Visionsfindung & Konzeptentwicklung



Beliebig



Ausreichend Platz für ein Plakat



Vorbereitung: 15 min  
Durchführung: Mind. 60 min  
Nachbereitung: 15 min



Plakat mit aufgezeichneter Matrix, Marker, Moderationskarten, Kreppband



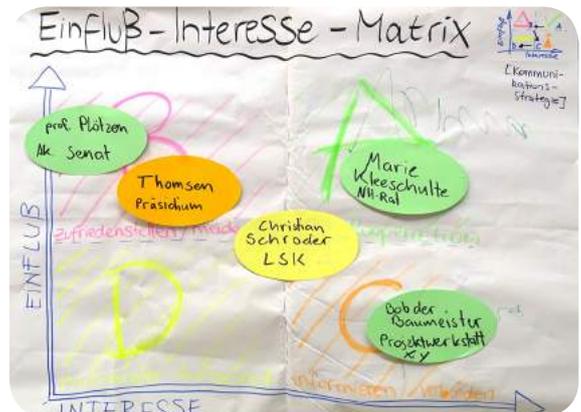
Die Gruppe identifiziert Akteur\_innen und Stellschrauben für Veränderungsmöglichkeiten

### ► Nachbereitung & Auswertung

Plenum: Die TN können darüber diskutieren, wie ihre derzeitigen Beziehungen zu den einzelnen Stakeholdern sind. Sie können auch darüber sprechen, zu welchen Stakeholdern sie strategisch eine Beziehung aufbauen sollten und wie eine mögliche Kontaktaufnahme gestaltet werden kann.

### Varianten & Tipps

- Bevor die TN gebeten werden, die relevanten Stakeholder zu nennen, kann die AP die Matrix anhand eines Beispiels erläutern.
- Wenn in der Aufwärmphase bereits Stakeholder gesammelt wurden, sollte die AP diesen Schritt auslassen und die Ergebnisse miteinbringen.
- Zudem kann die AP die Gruppe fragen, ob sie sich selbst als relevante\_n Akteur\_in sieht.
- Die AP kann die Gruppe darauf hinweisen, dass die Erkenntnisse aus der Analyse in die Erstellung eines → **Projektzeitstrahls** oder einer → **Roadmap** einfließen werden.
- Die TN können diskutieren, wie und wo sie die Matrix aufbewahren wollen, ohne dass ein Stakeholder sie versehentlich sieht.
- Die Methode eignet sich sehr gut für die Abbildung eines Prozesses. Wird eine Gruppe bspw. ein zweites Mal gecoacht, kann die AP auf die Matrix aus dem ersten Coaching Bezug nehmen und die folgenden Fragen stellen:
  - Warum können bestimmte Akteur\_innen woanders positioniert werden?
  - Wo hat sich trotz großer Anstrengungen nichts verändert?
  - Welche Akteur\_innen haben wir bisher vergessen?
  - Zu welchen Stakeholdern haben wir eine Beziehung aufgebaut?
- Die Fragen können auch einige Wochen oder Monate nach dem Coaching gestellt werden.



Eigene Notizen



## Zukunftswerkstatt

Probleme benennen, Utopien aussprechen,  
konkrete Projekte entwickeln

### Kurzbeschreibung

Bei einer Zukunftswerkstatt durchlaufen die TN drei verschiedene Phasen. In der Kritikphase sammeln sie aktuelle Probleme, in der Phantasiephase tragen sie (utopische) Lösungsvorschläge zusammen und in der Realisierungsphase planen sie konkrete Projekte.

### Ablauf

#### ► Vorbereitung

Die AP kann vor dem Coaching für jede der drei Phasen ein Plakat erstellen, auf denen diese ansprechend präsentiert werden.

Für die Realisierungsphase bietet es sich ebenfalls an, mehrere Plakate zu erstellen, mithilfe derer die TN die nächsten Schritte innerhalb der Projekte beschreiben können:

- Der nächste Schritt
- Was?
- Wer?
- Wann?
- Wo?
- Mit wem?

Die AP sollte im Vorfeld in Erfahrung bringen, welches konkrete Tätigkeitsfeld die Gruppe beschäftigt (z.B. Campus, Lehre).

#### ► Durchführung

1. Zu Beginn sollte die AP mit den TN darüber sprechen, welchen Bereich der eigenen Hochschule sie am liebsten und dringendsten verändern möchten.
2. Die AP leitet in die Kritikphase ein und fragt die TN, was sie an dem Bereich stört.
3. Sie weist darauf hin, dass Kritikpunkte gesammelt werden und das Benennen der Probleme unkommentiert stattfinden soll.



5: Visionsfindung & Konzeptentwicklung



Mind. 3



Ausreichend Platz für mehrere KG



Vorbereitung: 20 min  
Durchführung: 180 min  
Nachbereitung: 20 – 30 min



Viele leere Plakate, Marker, kleine Zettel, bunte Stifte, ggf. Musik und Lautsprecher, Scheren, Klebestifte, Bastelmaterial wie alte Zeitschriften, Wasserfarben, Pinsel



Die Gruppe findet neue kreative Lösungen für bestehende Probleme.

4. Nach dem → **Popcornprinzip** nennen die TN Punkte, die die AP auf einem Plakat für alle sichtbar festhält.
5. Die TN priorisieren, welcher Problematik sie sich zuwenden möchten. Dies kann z.B. in Form einer Punktabfrage geschehen.
6. Die AP leitet in die zweite Phase, die Utopiephase, ein, in der zunächst die ausgewählten Probleme positiv umformuliert werden (z.B.: „Es gibt keine Lehrveranstaltungen zu NE, die von allen Studierenden besucht werden können“ → „Es gibt Lehrveranstaltungen zu NE, die von allen Studierenden besucht werden können“).
7. Die AP stellt den TN die Frage „Wie lassen sich die umformulierten Ziele mit viel Phantasie in einer Welt ohne Grenzen und Hemmnisse lösen?“
8. Mit unterschiedlichen Herangehensweisen können die TN, z.B. in KG, auf diese Frage antworten. In Form einer Collage, einem kurzen Theaterstück oder einem Bild sollen sie ihre Vision kreativ verbildlichen. Hierfür sollte ausreichend Zeit zur Verfügung stehen.
9. Jede KG stellt der großen Gruppe ihre Vision vor.
10. Die AP macht sich zu den präsentierten Visionen Notizen.
11. In der Realisierungsphase lenkt die AP den Fokus auf die Umsetzbarkeit bestimmter Vorhaben.
12. Die AP sollte mit den TN die Vorschläge strukturieren und sie fragen, welche Ideen sich eignen, um daraus konkrete Vorhaben zu machen.
13. Die TN können sich den ausgewählten Vorhaben zuordnen.
14. In KG entwickeln die TN Strategien und konkrete Projektschritte. Diese können auf den Plakaten festgehalten werden, die die AP vorbereitet hat.

#### ► Nachbereitung & Auswertung

Plenum: Die KG präsentieren ihre nächsten Schritte, die zur Umsetzung der Projekte führen sollen. Die AP sollte hierbei darauf achten, dass Verantwortlichkeiten geklärt werden.

#### Varianten & Tipps

- In der Phantasiephase sollte die AP die TN ermutigen, außerhalb gewohnter Schemata zu denken.
- Die AP sollte vor Beginn der Zukunftswerkstatt fragen, mit welchen gestalterischen Medien die TN gerne arbeiten, um diese in der Phantasiephase bereitstellen zu können.
- Die Phantasiephase nimmt oft am meisten Zeit in Anspruch.
- Zwischen den unterschiedlichen Phasen sollten Pausen sowie Aufwärm- und Lockerungsübungen gemacht werden.
- Da in einer Zukunftswerkstatt konkrete Projekte entstehen können, kann sie den Übergang ins → **Modul 6: Projektarbeit** bilden. Die entstehenden Projekte können mithilfe von → **CANVAS**, der → **Projektcheckliste** oder dem → **Projektzeitstrahl** ausführlich geplant werden.
- Zurückzuführen ist die Methode der Zukunftswerkstatt auf Robert Jungk, der als Mitbegründer einer kritischen und kreativen Zukunftsforschung gilt.
- Mehr Informationen zu Robert Jungk und der Methode sind hier aufgeführt:  
[jungk-bibliothek.org/ich-will/wer-war-robert-jungk](http://jungk-bibliothek.org/ich-will/wer-war-robert-jungk)  
[www.partizipation.at/zukunftswerkstatt.html](http://www.partizipation.at/zukunftswerkstatt.html)

Eigene Notizen



## Modul 6: Projektarbeit

Beginn: 22.02.18  
Rhythmus: alle 2 Wochen  
ab Semesterstart  
im April 2018

# Filmsalon

Hanna  
Kai  
Stefan  
Tabea  
Jose

Aufgaben	Anstehend	In Arbeit	Abgeschlossen
ÖA-Marathon (eine Woche vor Salon) Hanna, Jose	Veranstaltung auf fb erstellen für 19.04. 20.04. 03.05. 10.05. Hanna, Jose	Referat Kai	Filme auswählen ✓
Absprache mit Hausmeisterin Kai	Vorbereitung Input Stefan		
Technik + Raum	Getränke + Snacks organisieren Kai		



**Kurzbeschreibung**  
 Als Aufwärmübung stimmt die Methode die TN darauf ein, kreative Ideen zu entwickeln, ohne diese zu bewerten.

**Ablauf**

► **Vorbereitung**

Die AP denkt sich einen konkreten Kontext oder ein konkretes Ziel aus, welches realistisch und für die TN verständlich ist, wie z.B.:

- „Während der ersten Woche im Wintersemester möchten wir alle Erstsemestler\_innen auf unsere Initiative aufmerksam machen.“
- „Wir suchen neue Mitglieder, die sich in unserer Initiative engagieren möchten.“
- „Wir möchten die Initiative an der gesamten Hochschule bekannter machen.“

► **Durchführung**

1. Die TN sitzen in einem Kreis und die AP stellt den TN die Methode vor. Sie betont hierbei, dass die Übung Gedankenblockaden lösen soll und die TN auf einen kreativen Prozess der Ideenfindung einstimmen soll. Jede\_r TN soll Beiträge mit den Worten „Ja! Und...“ beginnen.
2. Die AP stellt der Gruppe die ausgewählte Situation vor.
3. Die TN werfen nach dem → **Popcornprinzip** Schlagworte in die Runde, wie sie als Initiative in der Lage handeln können.
4. Der nächste Vorschlag folgt stets mit den Worten „Ja! Und...“.
5. Die Gedanken werden so lange zusammengetragen, bis die TN nichts mehr beitragen wollen.

- 6: Projektarbeit
- Beliebig
- Ausreichend Platz für mehrere KG
- Vorbereitung: 5 min  
Durchführung: 20 min  
Nachbereitung: 15 min
- Zettel und dünne Stifte
- Die Gruppe sammelt Ideen und kommt in einen kreativen Fluss.

### ► Nachbereitung & Auswertung

Die TN können sagen, wie sie die Übung wahrgenommen haben.

### Varianten & Tipps

- Die AP kann als Kontext, in dem die TN Projektideen entwickeln sollen, ganz konkret ein Ziel der Initiative aufgreifen, welches im Blütenkopf der → **Zielblume** steht.
- Wenn die Gruppe mehr als fünf TN umfasst, können sich die TN nach der Vorstellung der Situation in KG aufteilen.
- Um den Unterschied zwischen „Ja! Aber...“ und „Ja! Und..“ zu verdeutlichen, kann die AP am Anfang die TN bitten, jeden ihrer Vorschläge mit „Ja! Aber...“ zu beginnen. Im Anschluss kann sie die TN dazu auffordern, das „Ja! Aber...“ durch ein „Ja! Und..“ zu ersetzen. Die AP kann die TN im Plenum danach fragen, welche Unterschiede sie wahrgenommen haben.
- Die TN können die entstandenen Ideen auf Zetteln notieren, sodass sie sich später an sie erinnern können.
- Im direkten Anschluss kann die → **WWUZ-Matrix** durchgeführt werden, sodass eine erste Auswahl der Ideen getroffen wird.
- Die AP sollte auf die Satzanfänge der TN achten und kommentieren, falls ein Satz nicht mit „Ja! Und...“ begonnen wird.
- Wenn Kritik und Zweifel an einer Idee geäußert werden, sollte die AP darauf hinweisen, dass jetzt nicht geurteilt werden soll, sondern alle TN offen ihre Gedanken teilen sollen.
- Die AP kann die Methode auch in Form einer → **Stillen Diskussion** durchführen, um zu verhindern, dass nur die dominanten TN ihre Ideen äußern.

Eigene Notizen



**Kurzbeschreibung**  
 Bei der Wanderidee denkt sich jede\_r TN drei Projektideen aus, die von den anderen TN weiterentwickelt werden. Synergieeffekte werden genutzt und die TN ergänzen ihre Ideen gegenseitig.

**Ablauf**

► **Vorbereitung**

Die AP richtet den Kreis her, in den sich die TN setzen, ggf. mit Decken, Sitzkissen, Bänken oder Stühlen.

► **Durchführung**

1. Die Gruppe setzt sich in einen Kreis. Jede Person erhält ein leeres Blatt Papier sowie einen Stift.
2. Die AP stellt den Ablauf der Wanderidee vor.
3. Jede\_r TN überlegt sich in fünf Minuten drei Projektideen und schreibt diese nebeneinander auf das Blatt. Die Projektideen sollen kurz und knapp beschrieben werden.
4. Das Blatt mit den drei Projektideen wandert jeweils an den bzw. die rechte Nachbar\_in weiter, welche\_r die Ideen weiterspinnt. Fünf Minuten bleibt das Blatt bei der Person und wird dann weitergereicht. Für jede weitere Runde sollte den TN mehr Zeit gegeben werden, sich die Ideen und Kommentare durchzulesen.
5. Dieser Vorgang sollte drei bis vier Mal wiederholt werden.

► **Nachbereitung & Auswertung**

Um aus den entwickelten Projektideen diese auszuwählen, an denen die Gruppe weiterarbeiten möchte, bietet es sich an, in die → **WWUZ-Matrix** überzuleiten. Mithilfe der Matrix können die Projektideen auf mehreren Ebenen miteinander verglichen werden.

-  6: Projektarbeit
-  Mind. 4
-  Sitzplatz für jede\_n TN
-  Vorbereitung: 5 min  
Durchführung: 20 – 45 min  
Nachbereitung: 5 – 20 min
-  viele leere Blätter (A4), Stifte
-  Die TN entwickeln kreative Ideen für zukünftige Projekte.

### Varianten & Tipps

- Die AP kann die Gruppe auch in KG aufteilen, in denen Ideen entwickelt werden.
- Die Blätter können auch häufiger als drei oder vier Mal weitergegeben werden. In diesem Fall sollte die AP für die Methode mehr Zeit einplanen.
- Wenn in mehreren KG Ideen gesponnen werden, ist es möglich, dass jeder Zettel eine Runde wandert und bei der Person ankommt, die sich die Projektideen ausgedacht hat.
- Es ist schön, wenn die TN am Ende Zeit haben, auf den Blättern nachvollziehen zu können, wie ihre Projektideen weiterentwickelt worden sind.
- Im Anschluss an die Ideenweiterentwicklung in KG kann jede KG eine ausgewählte Idee den anderen z.B. als Performance oder pantomimisches Theaterstück präsentieren.

Eigene Notizen



## ABC-Methode

Viele Projektideen sammeln

### Kurzbeschreibung

Bei der ABC-Methode ordnen die TN jedem Buchstaben des Alphabets mind. eine Projektidee zu. Die Methode dient dem entspannten Sammeln von Projektideen, die später priorisiert werden können.

### Ablauf

#### ► Vorbereitung

Je nach Gruppengröße überlegt die AP, ob die TN in KG aufgeteilt werden. Sie schreibt auf die linke Seite von ein oder zwei Plakaten untereinander alle Buchstaben des Alphabets (A bis Z).

#### ► Durchführung

1. Die AP erklärt den TN den Ablauf der Methode.
2. Wenn die Gruppe mehr als sechs TN umfasst, teilt sie die TN auf mehrere KG auf. Jede KG erhält ein Plakat, auf dem jeweils die Buchstaben von A bis Z stehen.
3. Die TN denken sich zu jedem Buchstaben mind. eine Idee aus und notieren diese auf den Plakaten. Die Projektideen können in einem Wort oder einer Wortgruppe umschrieben werden, wie z.B. „Suffizienzparty“ oder „Campusspaziergänge anbieten“.
4. Die Projektvorschläge werden so lange gesammelt, bis jedem Buchstaben mind. eine Assoziation zugeordnet ist.



6: Projektarbeit



Mind. 3



Platz zum Ausbreiten eines Plakats auf dem Boden oder auf einem Tisch



Vorbereitung: 5 min  
Durchführung: Ca. 10 min  
Nachbereitung: 10 min



Ein oder mehrere große leere Plakate, viele Marker



Die TN sammeln in kurzer Zeit gemeinsam viele Projektideen.

### ► Nachbereitung & Auswertung

Plenum: Ein bis zwei Personen pro KG stellen die gesammelten Ideen vor.

Im Anschluss an die ABC-Methode bietet sich eine → **Abstimmung per Handzeichen** oder eine Punkt-abfrage an, um herauszufinden welche Projek-tideen die Gruppe weiterhin bearbeiten möchte. Sobald es nur noch 10-15 Vorschläge gibt, bietet sich die → **WWUZ-Matrix** an. Mithilfe der → **Dy-namischen Zuordnung** können sich die TN danach den Projekten zuordnen.

### Varianten & Tipps

- Wenn die Gefahr besteht, dass einige TN aufgrund anderer TN nicht zu Wort kommen oder gehört werden, können die TN auch in einer → **Stillen Diskussion** Ideen sammeln; oder die AP bittet die TN zu Beginn, pro KG eine moderierende Person festzulegen.
- Die ABC-Methode kann auch zum Einstieg in das → **Modul 2: Nachhaltigkeitsgrundlagen** genutzt werden. Hierbei können die TN alles aufschreiben, was sie mit Nachhaltigkeit oder NE assoziieren.

Eigene Notizen



## Best-Practice-Austausch

Geschichten des Gelingens lesen  
und sich gegenseitig vorstellen

### Kurzbeschreibung

Im Best-Practice-Austausch können sich die TN mit guten Praxisbeispielen beschäftigen. Nachdem sie die Best-Practice-Sammlung oder einzelne Beispiele gelesen haben, tauschen sie sich im Plenum darüber aus.

### Ablauf

#### ► Vorbereitung

Die AP überlegt vor dem Coaching, ob sie Best-Practice-Sammlungen zum Stöbern oder einzeln ausgedruckte Beispiele, die gut zur Gruppe passen, mitnimmt.

#### ► Durchführung

1. Die AP verteilt die Sammlungen oder die einzelnen Beispiele.
2. Die TN haben Zeit, sich mit den Best-Practice-Beispielen auseinanderzusetzen.
3. Die AP verteilt im Anschluss Moderationskarten und Stifte. Die TN werden gebeten, pro Karte ein Best-Practice-Beispiel aufzuschreiben (z.B. Titel auf Vorderseite, Erklärung auf Rückseite) und dieses dann in die Mitte des Sitzkreises zu legen.
4. Die TN stellen die Beispielprojekte kurz vor und können ihre Fragen und Gedanken dazu diskutieren. Entstehen Projektideen für die eigene Initiative, können diese von den TN auf Moderationskarten festgehalten werden.



6: Projektarbeit



Mind. 3



Sitzgelegenheiten für alle TN, ggf. Kissen, Decken für eine angenehme Atmosphäre



Vorbereitung: 15 min  
Durchführung: 45 min  
Nachbereitung: 15 – 30 min



Mehrere Exemplare der Best-Practice-Sammlung bzw. einzelne Beispiele, Moderationskarten, dünne Stifte, Marker



Die Gruppe erhält einen Überblick über Best-Practice-Projekte und präsentiert sich diese gegenseitig.

### ► Nachbereitung & Auswertung

Plenum: Nach der Vorstellung der Beispiele können die TN darüber in den Austausch kommen, welche Projekte ihnen besonders gefallen haben. Sie können auch überlegen, welche Projekte sie sich für ihre Hochschule wünschen.

### Varianten & Tipps

- Die TN können sich in vier KG aufteilen, die jeweils einem der Bereiche Betrieb, Lehre, Forschung und Governance zugeordnet werden.
- Die Methode kann insbesondere Gruppen helfen, die wenig eigene Erfahrungen mit Projekten haben, zu sehen, was an anderen Hochschulen bereits möglich ist.
- Im Anschluss an die Methode bietet es sich an, die Gruppe eigene Ideen entwickeln zu lassen. Hierbei kann die AP z.B. die → **ABC-Methode** oder → **Ja! und...** anwenden.

Eigene Notizen



## SMART-KISS

Erreichbare Ziele formulieren

### Kurzbeschreibung

Die Methode hilft den TN dabei, realistische Ziele zu formulieren. Die AP stellt den TN die Kriterien für SMART-KISS vor und die TN formulieren eigene Ziele, die sie auf ihre Übereinstimmung mit den Kriterien überprüfen.

### Ablauf

#### ► Vorbereitung

Die AP erstellt ein Übersichtsplakat zu SMARTen Zielen:

- S – spezifisch
- M – messbar
- A – attraktiv
- R – realistisch
- T – terminierbar
- K – keep
- I – it
- S – short &
- S – simple

Außerdem kann sie eine Beispielzielformulierung auf ein kleines Plakat schreiben, z.B.:

- „Bis zum 31. Juli 2019 arbeiten wir zusammen mit der Grünen Hochschulgruppe einen ca. 50-seitigen Leitfaden zu Nachhaltigem Konsum in Heidelberg aus.“
- „Bis zum 15. Oktober 2019 besitzen wir 1.000 gedruckte Exemplare des Leitfadens zu Nachhaltigem Konsum in Heidelberg.“

Die AP sollte vor Beginn der Methode das erstellte Plakat gut sichtbar aufhängen.



6: Projektarbeit



Beliebig



Ausreichend Sitzplätze für mehrere KG



Vorbereitung: 10 min  
Durchführung: 15 min  
Nachbereitung: 15 min



Ein leeres Plakat, Marker, Papier, dünne Stifte, Krepp- oder Klebeband



Die TN lernen, erreichbare Ziele zu formulieren.

### ► Durchführung

1. Die AP stellt den TN die SMART-KISS-Prinzipien sowie die formulierten Beispielziele vor.
2. Die TN können Rückfragen stellen.
3. In KG können die TN üben, SMARTe Ziele zu formulieren. Diese werden auf Blättern festgehalten, die AP kann Fragen beantworten.

### ► Nachbereitung & Auswertung

Plenum: Die ausgeschriebenen Ziele werden von den KG den anderen TN vorgestellt. Die TN überprüfen, ob die Ziele die SMART-KISS-Kriterien erfüllen. Falls dies nicht der Fall ist, unterstützen die restlichen TN die jeweilige KG dabei, das Ziel präziser zu formulieren.

### Varianten & Tipps

- Die Methode lässt sich hervorragend in die Methode → **Zielblume** im → **Modul 5** integrieren. Nachdem die TN auf die Blütenblätter ihre Zielformulierungen geschrieben haben, kann die AP ihnen SMART-KISS erklären. Anschließend handeln die TN gemeinsam ihre Gruppenziele aus, wobei sie die SMART-KISS-Kriterien bedenken.
- Anstatt KG zu bilden, die SMARTe Ziele formulieren, kann die AP auch jede\_n TN bitten, ein eigenes Ziel zu formulieren, was der gesamten Gruppe vorgestellt wird.
- Wenn die TN im → **Modul 6: Projektarbeit** Lust haben, SMARTe Ziele für ihre Projekte zu formulieren, sollten sie besonders darauf achten, dass sie Termine auf ihre zeitlichen Ressourcen abstimmen.

- Die Kriterien ergänzt ein Konzept RESONANter Ziele, welches die AP auf Wunsch präsentieren kann:

R- Richtungsweisend sein

E- Erfolgsversprechend sein und durch

S- Selbstverpflichtung festgelegt werden

O- Objektiv überprüfbar sein

N- Niveau haben

A- Affinität mit Werten, Vorstellungen, Wünschen, dem Beziehungskontext und anderen Zielen haben

N- Neue Perspektiven eröffnen

T- Terminiert sein

Eigene Notizen



### Kurzbeschreibung

Mit der WWUZ-Matrix kann eine Gruppe ein Ranking von Projektideen nach bestimmten Kategorien vornehmen. Im Fokus steht die Frage: Wie wichtig, witzig, umsetzbar und zielführend ist das jeweilige Projekt? Nachdem ein Ranking vorgenommen wurde, können die TN über die Projektideen diskutieren und sich endgültig für die entscheiden, die sie umsetzen wollen.

### Ablauf

#### ► Vorbereitung

Im Vorhinein sollte die Gruppe bereits Projektideen ausgearbeitet haben, aus denen sie eine Auswahl treffen möchte.

Die AP bereitet ein Plakat mit sechs Spalten vor und schreibt auf Moderationskarten die folgenden Überschriften: Name des Projekts, Wichtig, Witzig, Umsetzbar, Zielführend, Ranking. Die Überschriften werden auf das Plakat geklebt.

#### ► Durchführung

1. Die AP und die TN sollten zusammentragen, welche Projekte zur Auswahl stehen. Hier kann ein Blick auf die Ergebnisse der Projektfindungsmethoden, wie der → **ABC-Methode**, → **Ja! Und...** oder der → **Wanderidee** dabei helfen, keine Projektidee zu vergessen.
2. Alle zur Abstimmung stehenden Projektideen werden auf jeweils eine Moderationskarte geschrieben und untereinander in die erste Spalte von links des Plakats geklebt.
3. Die AP versichert sich, dass die TN mit den vier WWUZ-Kategorien zufrieden sind. Wenn es Änderungsbedarf gibt, können Kategorien ausgetauscht oder ergänzt werden. Ggf. müssen hierfür neue Spalten hinzugefügt werden.



6: Projektarbeit



Alle TN des Coachings



Ausreichend Platz zum Aufhängen des Plakates



Vorbereitung: 15 min  
Durchführung: 30 – 45 min  
Nachbereitung: 15 – 30 min



Plakat, Moderationskarten, Kreppband, Marker, ggf. kleine Klebpunkte (mind. 150 Stück)



Die Gruppe trifft eine Auswahl über die Projekte, die sie realisieren möchte

4. Jede\_r TN erhält pro Spalte sechs Punkte. Diese werden entweder geklebt oder gemalt. Drei Punkte bekommt das Projekt, welches am besten gefällt, zwei Punkte das zweitbeste usw.
5. Die AP eröffnet die Abstimmung und die TN verteilen ihre Punkte auf die Spalten.

#### ► Nachbereitung & Auswertung

Die Punkte werden ausgezählt und die Projekte mit den meisten Punkten markiert.

Die TN können diskutieren, welche Projekte sie bearbeiten wollen. Trotz eines hohen Rankings können Projekte jetzt auch noch verworfen werden.

#### Varianten & Tipps

- Vor der Abstimmung kann eine Wahlshow die Spannung steigern und Raum für einen kurzen Austausch von Argumenten öffnen. Die AP kann noch einmal jedes Projekt vorlesen und den TN die Möglichkeit geben, für einzelne Projekte zu werben. Die TN können z.B. nach dem → **Popcornprinzip** in wenigen Sätzen erklären, welche überzeugenden Argumente für ein Projekt sprechen. Diese Werberunde sollte insgesamt nicht länger als zehn Minuten dauern.
- Die sechs Punkte können auch pro Spalte beliebig vergeben werden.
- Die Vergabe der Punkte kann verdeckt geschehen. Hierfür können sich z.B. alle TN mit dem Rücken zum Plakat drehen. Die AP tippt der Reihe nach alle TN an, die einzeln ihre Punkte vergeben können. Um jegliche Beeinflussung auszuschließen, kann die andere AP die Spalten mit einem anderen Blatt abdecken, solange die Person überlegt, welches Projekt wie viele Punkte bekommt.
- Mit der → **Dynamischen Zuordnung** können sich die TN im Anschluss an die WWUZ-Matrix den ausgewählten Projekten zuordnen.

Eigene Notizen



**Kurzbeschreibung**  
 Die TN lernen eine Form des Projektmanagements kennen und erstellen eine Projektchecklisten für eigene Projekte.

**Ablauf**

► **Vorbereitung**

Die AP druckt die Projektcheckliste aus oder bereitet eine digitale Präsentation der Checkliste vor (s. Anhang).  
 Die AP kann Vorlagen der Projektcheckliste erstellen, z.B. auf Plakaten oder im DIN A4-Format für jede\_n TN.

► **Durchführung**

1. Die AP stellt den TN die Projektcheckliste vor.
2. Die AP kann Schritt für Schritt die Checkliste eines bestimmten Projektes präsentieren. Die TN können Fragen stellen, wenn etwas unklar ist.
3. Wenn die Gruppe schon Projektideen hat, können die TN gemeinsam oder in mehreren KG die Checklisten für diese eigenen Projekte erstellen.

► **Nachbereitung & Auswertung**

Plenum: Die KG können die unterschiedlichen Projektchecklisten der gesamten Gruppe vorstellen (ca. drei Minuten pro Projekt).

-  6: Projektarbeit
-  Mind. 2
-  Ggf. Platz für einen Beamer sowie eine weiße Fläche, auf der die Checkliste präsentiert werden kann
-  Vorbereitung: 10 min  
Durchführung: Mind. 30 min  
Nachbereitung: 15 min
-  Projektcheckliste (ausgedruckt oder digital), Papier, Plakate, dünne Stifte, Marker, ggf. ausgedruckte Checklistenvorlagen
-  Die TN lernen die Projektcheckliste kennen und können diese an eigenen Projektbeispielen ausprobieren.

## Projektcheckliste

- Projekttitel
- Projektbeschreibung
- Ausgangslage des Projektes: Warum ist das Projekt notwendig? (3 bis 5 Sätze)
- Projektverlauf: Was haben wir vor? (3 bis 5 Sätze)
- Projektort
- Projektziele und -bausteine
  - Welche Ziele sollen mit dem Projekt erreicht werden?
  - Projektbausteine (Stichpunkte)
- Zielgruppe
  - Wen möchte ich mit meinem Projekt erreichen?
- Öffentlichkeitsarbeit
  - Wie kann ich auf mein Projekt aufmerksam machen?
  - Welche Kommunikationskanäle will ich nutzen?
- Zeitliche Planung
  - Ablaufplan des Projekts
- Mögliche Kooperationspartner\_innen/Mitstreiter\_innen
  - Wen kann ich für mein Projekt gewinnen (finanzielle Unterstützung/Mitarbeit etc.)?
- Finanzplan
  - Wie viel Geld brauche ich für das Projekt?
  - Woher könnte ich evtl. Gelder bekommen?

## Varianten & Tipps

- Wenn sich die Gruppe wünscht die Checklisten nach dem Coaching aufzuhängen, können diese auch auf große Plakate geschrieben werden.
- Einzelne Projekte, für die eine Checkliste angefertigt wurde, können in → **Modul 7** von den TN in die → **Roadmap** übertragen werden.

Eigene Notizen



## Projektzeitstrahl

Projekte detailliert planen und ihre erfolgreiche Umsetzung ermöglichen

### Kurzbeschreibung

Für einzelne Projekte werden die nächsten Schritte und Meilensteine konkretisiert und in dem Projektzeitstrahl festgehalten sowie zeitlich verortet. Die Projektbeteiligten werden sich über die Aufgaben und Zeiträume bewusst.

### Ablauf

#### ► Vorbereitung

Die AP kann einen Beispielzeitstrahl vorbereiten, bei dem sie die Zeit-Achse andeutet und entlang der vertikalen Achse verschiedenfarbige Zettel untereinander aufklebt.

#### ► Durchführung

1. Die AP erklärt der Gruppe anhand des vorbereiteten Plakats den Aufbau eines Projektzeitstrahls.
2. Die TN teilen sich in ihre Projektgruppen auf.
3. Jede Projektgruppe erhält ein großes Plakat, viele bunte Klebezettel, ein Blatt, einen Marker und Stifte.
4. Sie sammeln zuerst auf einem Zettel, was passieren muss, damit das Projekt erfolgreich wird.
5. Wenn alle wichtigen Aspekte aufgeschrieben worden sind, clustern sie die Begriffe und finden Kategorien (z.B. Kontakt mit Externen, finanzielle Mittel, Werbung).
6. Die Kategorien werden auf unterschiedlich farbige Zettel geschrieben und auf das Plakat in eine vertikale Linie geklebt, sodass sie eine Legende bilden.
7. Die Zeit-Achse wird auf das Plakat gemalt. Die Zeitabstände und Unterteilungen mit bestimmten Daten oder Monaten sollten vorerst mit Bleistift aufgemalt werden. Möglicherweise ändert sich der Zeithorizont noch einmal.



6: Projektarbeit



Alle an einem Projekt Beteiligten



Arbeitsflächen zum Arbeiten an Plakaten, ausreichend Platz zum Herumlafen um die Plakate



Vorbereitung: 10 min  
Durchführung: 30 – 45 min  
Nachbereitung: 15 min



Viele Blöcke bunter Klebezettel, Plakate, Blätter, Stifte, Marker, Terminkalender



Die Projektgruppen planen die nächsten Schritte ihrer Projekte.

8. Mit Linien können die TN pro Kategorie aktive Phasen kennzeichnen. Sie können z.B. eine Linie für die zwei Wochen ziehen, in der die Öffentlichkeitsarbeit täglich über das Projekt informieren soll. So werden Phasen markiert, die für die einzelnen Bereiche sehr relevant sind.
9. Auf Klebezettel können konkrete Aufgaben geschrieben werden, die den Zeiträumen zugeordnet werden.

- Mithilfe der Projektzeitstrahlen können Mitglieder, die nicht am Coaching teilgenommen haben, über die Projekte informiert werden.
- Die Zeitstrahlen können bei den Gruppentreffen aktualisiert werden. Daher sollte die AP die Projektgruppen motivieren, ihre Zeitstrahlen nach dem Coaching aufzubewahren und mitzunehmen.

#### ► Nachbereitung & Auswertung

KG: Es bietet sich an, Hüte für die entstandenen Aufgaben zu verteilen, indem z.B. auf die Klebezettel Namen geschrieben werden.

Feste Aufgaben und Termine können die TN in ihre Terminkalender eintragen.

Plenum: Die KG können sich ihre Zeitstrahlen gegenseitig kurz vorstellen.

#### Varianten & Tipps

- Zuerst sollten Meilensteine, d.h. sichtbare Zwischenergebnisse der eigenen Arbeit, innerhalb eines Projektes eingetragen und hervorgehoben werden. Sie können z.B. eingerahmt oder farblich markiert werden. So lassen sich die Zeitabstände für die kleinen Schritte besser abschätzen.
- Die AP sollte die Projektgruppen daran erinnern, in den Zeitstrahl Termine einzutragen, an denen sie sich Zeit nehmen ein abgeschlossenes Projekt zu feiern.
- Insbesondere die Meilensteine der Projekte werden in der → **Roadmap** im → **Modul 7: Follow-up** eine Rolle spielen.
- Ähnlich wie bei der Erstellung der → **Roadmap** sollten beim Projektzeitstrahl Klausurphasen, Semesterferien, Exkursionen und weitere wichtige Termine bedacht werden.

Eigene Notizen



## CANVAS

Dimensionen einer Projektidee konkret beschreiben

### Kurzbeschreibung

In ein vorgegebenes Raster von elf verschiedenen Blöcken tragen die TN Informationen zu ihrer spezifischen Projektidee ein. CANVAS hilft ihnen, ihr Projekt durchzuplanen und an alle wichtigen Aspekte zu denken.

### Ablauf

#### ► Vorbereitung

Die AP druckt die Datei „netzwerk n CANVAS – Glossary and Questions“ für jede\_n TN aus. Die Datei „netzwerk n CANVAS – Template for your project“ druckt sie je nach Anzahl der Projekte aus, die die TN voraussichtlich bearbeiten und umsetzen wollen.

Die Dateien findet die AP im Anhang dieser Methodensammlung. Sie sollte lieber zu viele als zu wenige Vorlagen mitbringen.

Die AP erstellt ein CANVAS-Plakat, anhand dessen sie die unterschiedlichen Dimensionen vorstellen kann.

#### ► Durchführung

1. Die AP teilt die „Glossary and Questions“-Vorlagen an die TN aus und erläutert CANVAS mithilfe des Plakats entlang der unterschiedlichen Kategorien, zu denen die AP jeweils ein Beispiel nennen kann.
2. Offene Fragen der TN werden von der AP beantwortet.
3. Die TN einigen sich auf Projekte, welche sie bearbeiten wollen und finden sich in KG zusammen, an die die AP jeweils ein „Template for your project“ verteilt.
4. Innerhalb der KG sollten alle Punkte besprochen und auf kleinen Zetteln festgehalten werden. So werden Doppelungen vermieden und Punkte können zusammengefasst werden.



6: Projektarbeit



Mind. 3



Ausreichend Platz zum Arbeiten für mehrere KG



Vorbereitung: 20 min  
Durchführung: 60 min  
Nachbereitung: 20 – 30 min



Ausdrucke von „netzwerk n CANVAS – Glossary and Questions“, mehrere Ausdrucke des „netzwerk n CANVAS – Template for your project“, dünne Stifte, kleine Zettel, Plakate, Marker



Aus einer konkreten und spezifischen Projektidee wird ein umsetzbares, effektives und durchgeplantes Projekt gemacht, bei dem alle Dimensionen klar benannt werden.

5. Die TN einer KG füllen gemeinsam die CANVAS-Vorlage aus und konkretisieren Block für Block ihre Projektidee.
6. Innerhalb der KG entscheiden sich die TN dafür, wer das Projekt wie vorstellt. Die AP kann darauf hinweisen, dass die TN die Projekte in Standbildern oder kleinen Theaterstücken präsentieren können.

#### ► Nachbereitung & Auswertung

Plenum/Rundgang: Die TN stellen sich gegenseitig kreativ ihre Projektideen vor und zeigen der Gruppe das erstellte Plakat. Die Essenz des Projektes sollte kurz und knapp zusammengefasst werden. Danach können den Präsentierenden Fragen gestellt werden.

#### Varianten & Tipps

- Die Methode kann benutzt werden, um neue Projekte zu planen und um bestehende zu überprüfen.
- Wichtig ist, dass CANVAS erst angewandt wird, wenn die Gruppe sich auf ihre wichtigsten Projektideen verständigt hat. Vorher bietet es sich an, mithilfe der → **WWUZ-Matrix** herauszufinden, welche Projekte die Initiative verfolgen möchte.
- Zudem ist es hilfreich, vor der CANVAS-Methode mithilfe der → **Dynamischen Zuordnung** Projektgruppen zu bilden.
- Die AP kann zu Beginn erwähnen, dass die elf Blöcke ein flexibles Gerüst bilden, welches die TN gerne um weitere Dimensionen ergänzen können.
- Wenn die Zeit nicht ausreicht oder einer KG zu einem Block nichts einfällt, kann dies später nachgetragen werden.
- Während die TN die Raster ausfüllen, kann die AP darauf hinweisen, dass es keine feste Reihenfolge gibt, nach der die Blöcke bearbeitet werden sollen, sondern die KG zwischen den Blöcken hin- und herspringen können.

- Anstatt die Vorlagen für die Projekte auszudrucken, kann die AP die CANVAS-Plakate auch selber malen. Der zeitliche Aufwand lohnt sich: Die großen Plakate können anderen Menschen vorgestellt und nach dem Coaching aufbewahrt werden.
- Die CANVAS-Methode ähnelt in ihrem Ziel sehr stark der → **Projektcheckliste**. Beide Methoden bilden Aspekte ab, die die jeweils andere nicht bedenkt. Insofern kann die AP zu Beginn des konkreten Projektmanagements in → **Modul 6** die TN bitten, sich innerhalb der KG darauf zu einigen, welche Methode sie verwenden wollen. Werden unterschiedliche Methoden angewandt, können am Ende ihre jeweiligen Vor- und Nachteile zusammengetragen werden.

Eigene Notizen



## Dynamische Zuordnung

Menschen und Projekte  
zusammenbringen

### Kurzbeschreibung

Die Dynamische Zuordnung bringt Projektideen und passende Personen für die Umsetzung zusammen. Dabei sehen sich die TN und können in ihre Entscheidung für ihr Engagement in einem Projekt einfließen lassen, welche anderen TN im Projekt mitarbeiten möchten.

### Ablauf

#### ► Vorbereitung

Die AP schreibt die Projekttitle auf Blätter.

#### ► Durchführung

1. Die Blätter werden auf dem Boden im Raum verteilt.
2. Die TN stellen sich dorthin, wo sie gerne mitarbeiten möchten.
3. Die Lage der Blätter kann verschoben werden, wenn Menschen z.B. in mehreren Projekten wirken möchten.

#### ► Nachbereitung & Auswertung

In den entstandenen Gruppen können direkt im Anschluss an die Zuordnung Verantwortliche gesucht oder Verantwortlichkeiten festgehalten werden.



6: Projektarbeit



Mind. 4



Viel Platz für die Verteilung der Blätter



Vorbereitung: Keine  
Durchführung: 10 min  
Nachbereitung: 15 min



Blätter (A4), Marker, Stifte

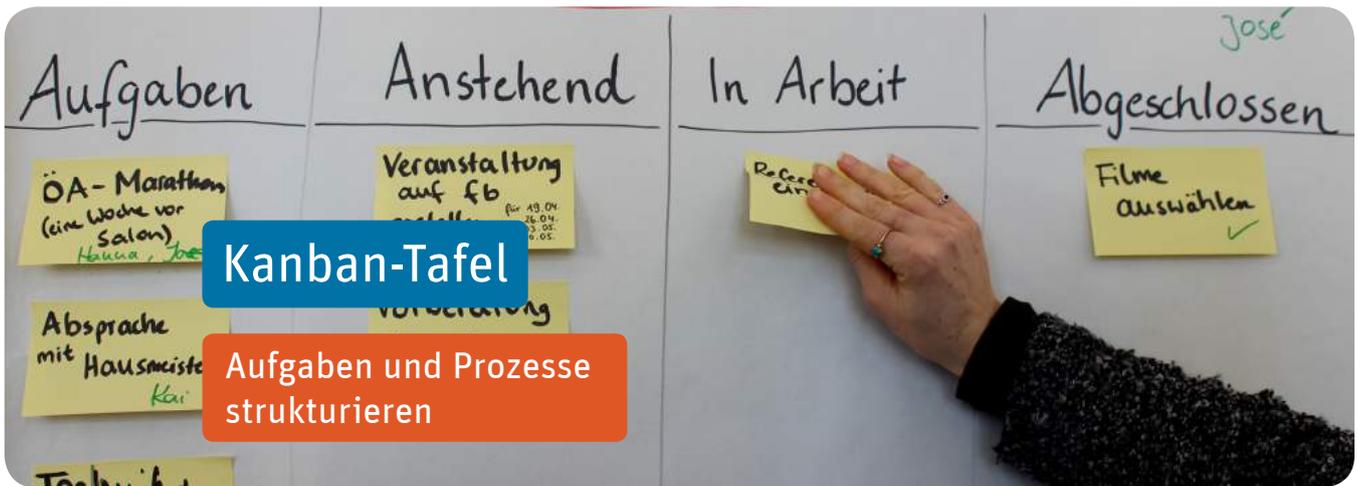


Die TN ordnen sich ihren Lieblingsprojekten zu und finden Mitstreiter\_innen.

## Varianten & Tipps

- Bevor sich die TN Projekten zuordnen, sollten sie Projekte ausgewählt haben, die sie wirklich realisieren möchten, z.B. mit der → **WWUZ-Matrix**.
- Es ist ratsam, diese Methode nur anzuwenden, nachdem die Gruppe Methoden zu Gruppenstrukturen und bisherigen Verantwortlichkeiten durchlaufen hat, wie bspw. die → **Schriftliche Aufstellung**, den → **Club der Mathematikerinnen** oder die → **Strukturfindung**. So liegen bestehende Konflikte offen und es kann auf sie eingegangen werden.
- Wenn eine unangenehme Atmosphäre vorherrscht, kann die AP die TN noch einmal zur Reflexion anregen, sobald sich eine erste Zuordnung ergeben hat. Hierfür schließen die TN ihre Augen und die AP fragt, wie sie sich fühlen, wenn sie daran denken, dieses Projekt mit den anderen Menschen anzugehen. Wenn sich eine Person noch nicht wohl fühlt, kann sie eine Hand heben. Die AP bemerkt das, die Person nimmt die Hand wieder herunter. Alle TN können ihre Augen wieder öffnen und die AP bittet die TN, die Projektgruppen neu zu bilden. Dies kann so oft wiederholt werden, bis sich alle wohlfühlen und keine Hände mehr gehoben werden.
- Die Projektgruppen können sich direkt nach der Zuordnung für einige Minuten zusammenfinden und über das Projekt sprechen. Dieses Gespräch kann auch mit einer → **Stillen Diskussion** beginnen, bei der alle Projektmitstreiter\_innen ihre Ideen und Wünsche äußern können.
- Nach der Zuordnung bietet es sich an, mit Methoden wie → **CANVAS**, der → **Projektcheckliste** oder dem → **Projektzeitstrahl** tiefer in die Projektplanung einzusteigen.

Eigene Notizen



### Kurzbeschreibung

Die Kanban-Tafel ist ein Werkzeug, um Aufgaben festzuhalten und den Prozess ihrer Erledigung sichtbar zu machen. Am Ende des Coachings kann die Tafel den TN dabei helfen, die anstehenden Aufgaben zu sortieren und Verantwortlichkeiten zu verteilen.

### Ablauf

#### ► Vorbereitung

Die AP kann vor Beginn der Methode eine Beispiel-Tafel erstellen. Hierfür kann sie sich ein Projekt oder eine Aktion, wie z.B. eine Filmvorführung oder Werbung für das Studium Oecologicum, aussuchen und zugehörige Aufgaben auf kleine Zettel schreiben.

Auf Zettel oder auf das Plakat schreibt sie die drei Kategorien „Anstehend“, „In Arbeit“ und „Abgeschlossen“. Die drei Kategorien bilden die Überschriften für drei Spalten. Die Aufgaben für das Beispielprojekt können den Spalten zugeordnet werden.

#### ► Durchführung

1. Die AP erklärt die Idee der Kanban-Tafel und weist darauf hin, dass mithilfe der Kanban-Tafel transparent gemacht werden kann, wo sich Arbeit staut, welche\_r TN Hilfe braucht und wer unterfordert ist. Außerdem stellt sie die Beispiel-Tafel vor.
2. Die TN können Rückfragen stellen.
3. Die AP bespricht mit den TN, ob sie eine allgemeine Tafel zu Aufgaben erstellen wollen oder projektbezogen mit Kanban arbeiten möchten.



6: Projektarbeit



Beliebig



Ausreichend Platz für mehrere KG, ggf. eine leere Wand zum Aufhängen der Poster



Vorbereitung: 20 min  
Durchführung: 30 – 60 min  
Nachbereitung: 15 min



Poster oder Pinnwand mit Pins, kleine Zettel, Marker, dünne Stifte, Krepp- bzw. Klebeband, Schere



Die TN können Kanban-Tafeln für ihre Projektarbeit nutzen und haben untereinander konkrete Aufgaben verteilt.

4. Wenn die TN in KG arbeiten möchten, erklärt die AP, dass zuerst alle anstehenden Teilaufgaben zusammengetragen werden sollen. Anschließend sollen die TN diskutieren, ob ihnen die Formulierung der Aufgaben sinnvoll erscheint.
5. Die TN ordnen sich den Aufgaben zu, bis alle Verantwortlichkeiten abgedeckt sind.
6. Wenn in der gesamten Gruppe eine Tafel erstellt wird, kann die AP den Prozess moderieren.

#### ► Nachbereitung & Auswertung

Wenn die TN in KG gearbeitet haben, können sie sich gegenseitig ihre Kanban-Tafeln vorstellen.

Am Ende sollten die TN dafür Zeit haben, ihre Aufgaben in ihre Kalender zu schreiben.

#### Varianten & Tipps

- Auch Bereiche, für die die TN nicht zwangsläufig eine Projektgruppe gebildet haben, wie bspw. Öffentlichkeitsarbeit oder Vernetzung mit anderen Hochschulakteuren, sollten auf der Kanban-Tafel aufgelistet werden. So geraten sie nicht in Vergessenheit.
- Die Kanban-Tafel kann gut mit der → **Projektcheckliste**, der → **CANVAS-Methode** oder dem → **Projektzeitstrahl** kombiniert werden.
- Wenn die TN sich vorher noch nicht mithilfe der → **Dynamischen Zuordnung** den Projekten zugeordnet haben, können die Aufgaben für die Projekte vorerst nur festgehalten und noch nicht Menschen zugeordnet werden. Nachdem Projektgruppen entstanden sind, kann die AP den TN noch einmal Zeit dafür geben, sich mit den Kanban-Tafeln auseinanderzusetzen und Verantwortlichkeiten festzulegen.

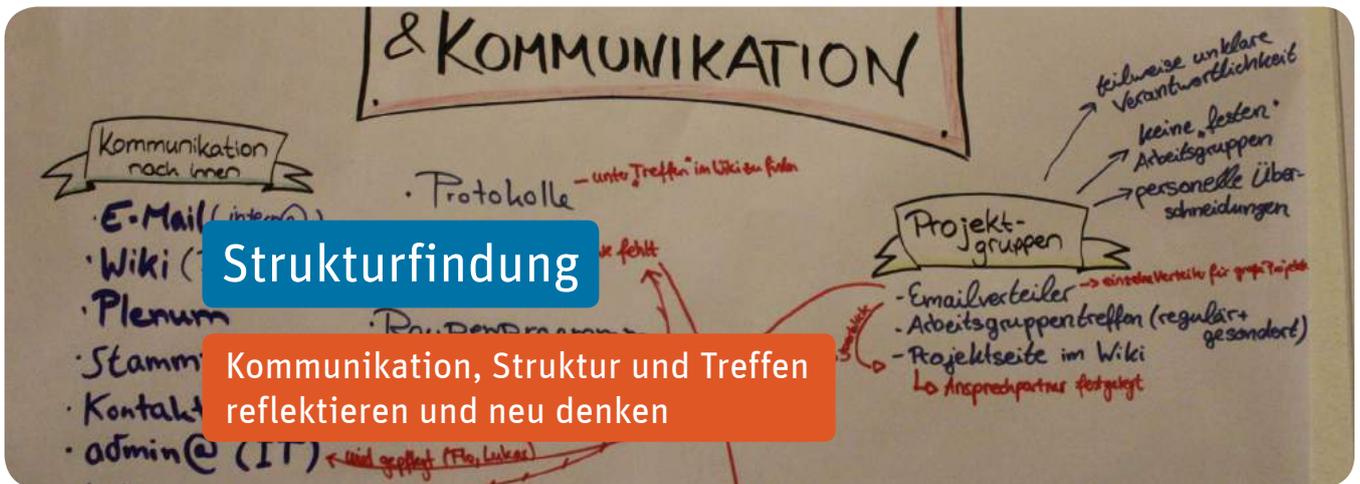
- Vor Beginn der Methode sollten die TN darüber nachgedacht und gesprochen haben, wie viel Zeit sie in welche Projekte und Aufgaben innerhalb der Initiative stecken möchten.
- Die Kanban-Entwicklungsmethode wird vor allem in Produktionsprozessen angewendet. Die hier beschriebene Version ist an den Wandercoaching-Kontext angepasst.
- Scrum-Tafeln ähneln den Kanban-Tafeln sehr. Die dahinterstehenden Konzepte unterscheiden sich voneinander, z.B. in Bezug auf ihre Herkunft und die Rollenverteilung innerhalb des Prozesses. Kanbans Ursprünge liegen in der Automobilindustrie, während Scrum in der Softwareentwicklung entstanden ist. Bei Scrum gibt es ein sogenanntes Scrum-Team mit einer klaren Rollenverteilung.

Eigene Notizen



## Modul 7: Follow-up





**Kurzbeschreibung**  
 In mind. zwei KG erarbeiten die TN Ideen für neue Gruppenstrukturen. Die Gruppe entwickelt eine klare Vorstellung davon, wie ihre interne Struktur, ihre Kommunikation nach innen und außen sowie Gruppentreffen aussehen sollen.

**Ablauf**

► **Vorbereitung**

Die AP bereitet zwei unterschiedliche Plakate vor: „Struktur und Kommunikation“ und „Gruppentreffen“ bilden die Überschriften.

Es werden zwei Tische vorbereitet, auf die jeweils eines der Plakate gelegt wird. Jede AP betreut einen Tisch.

► **Durchführung**

1. Die TN teilen sich in zwei KG ein und ordnen sich den Tischen zu.
2. An dem Tisch zu „Struktur und Kommunikation“ kann es u.a. um folgende Fragen gehen:
  - Gibt es Arbeitsgruppen, Projektgruppen o.Ä.? Wie sind diese strukturiert?
  - Wie kommuniziert Ihr innerhalb der Gruppe?
  - Wie gestaltet sich die Kommunikation nach außen?
  - Was wird dokumentiert und festgehalten? Wie, wo und durch wen? Die AP moderiert das Gespräch und hält die Antworten auf dem Plakat fest.
3. Parallel arbeitet die andere AP am anderen Tisch mit der KG an den „Gruppentreffen“. Folgende Fragen können besprochen werden:
  - Plenum: Gibt es Posten (Moderation, Protokoll, Zeitnehmer\_in...)? Wer übernimmt welche Aufgabe für wie lange? Über was wird gesprochen?

-  7: Follow-up
-  Alle Mitglieder der Initiative
-  Schreib- und Sitzmöglichkeiten für zwei bis drei KG
-  Vorbereitung: 15 min  
Durchführung: 60 min  
Nachbereitung: 30 - 45 min
-  Zwei große Plakate, Marker, dünne Stifte, Klebzettel, bunte Stifte zum Markieren
-  Die Gruppe hat sich ein neues Strukturgerüst erarbeitet, welches den Bedürfnissen der Mitglieder entspricht und nach dem Coaching ausprobiert wird.

- Strukturtreffen und Klausurtagungen: Gibt es mehrstündige oder mehrtägige Treffen, auf denen über Selbstverständnis, Vision, Struktur reflektiert werden kann?
  - Sonstige Treffen: Gibt es andere regelmäßige oder unregelmäßige Treffen der Gruppe (Ausflüge, Spieleabende...)?
  - Die AP moderiert das Gespräch und hält die Antworten auf dem Plakat fest.
4. Nachdem über den Status quo diskutiert wurde, geht es im zweiten Schritt um Wünsche und Vorschläge für die zukünftige Arbeit, die ebenfalls festgehalten werden.
  5. Die KG wechseln die Tische, die AP bleiben als Botschafter\_innen an den Tischen sitzen und stellen der anderen KG die Diskussionsergebnisse der ersten KG vor.
  6. Die zweite KG kann die Ideen der ersten ergänzen.
  7. An beiden Tischen wird eine Person aus der KG gefunden, die das Plakat vorstellt.

#### ► Nachbereitung & Auswertung

Plenum: Die Gruppe kommt in großer Runde zusammen und die Plakate werden vorgestellt. Nun kann die gesamte Gruppe noch einmal darüber nachdenken und diskutieren, wie die Struktur in Zukunft aussehen soll. Ergänzungen werden auf Klebezettel geschrieben und auf die Plakate geklebt.

Am Ende wird die Gruppe gebeten, sich auf die Punkte zu einigen, die sie als erstes umsetzen möchte. Dieser Prozess kann mit der → **Zielblume** kombiniert werden: Jede\_r TN schreibt die wichtigsten Punkte auf einen Zettel. Alle Wünsche werden im Plenum zusammengetragen. Es wird solange diskutiert, bis ein Konsens gefunden ist.

Die Punkte, auf die sich die Gruppe einigt, sollten markiert werden.

#### Varianten & Tipps

- Bei mehr als acht TN sollte mind. ein weiterer Tisch aufgebaut und vorbereitet werden. Da es oft nur zwei AP gibt, können an weiteren Tischen Themen in Form einer → **Stillen Diskussion** bearbeitet werden.
- Die AP sollten nach der Vorstellung der Plakate betonen, dass die neue Struktur ein Gerüst sein soll, welches die Gruppe je nach Bedarf und Erfahrung neu anpassen kann. Das Erarbeitete soll in der Praxis ausprobiert werden.
- In einer weiteren Variante, die sich sehr bewährt hat, findet das gesamte Gespräch über die Struktur, Kommunikation und Treffen in Form einer → **Stillen Diskussion** statt. So werden zehrende Diskussionen verhindert und alle TN teilen sich mit. Die AP bereitet hierfür drei Plakate vor, auf denen jeweils auf einen Aspekt eingegangen wird. Zuerst tragen die TN mit schwarzen Markern alles zusammen, was den Ist-Zustand beschreibt. Anschließend ergänzen sie mit grünen Markern, was ihnen gefällt. Mit roten Markern können sie ergänzen, was ihnen missfällt. Auf einem weiteren Plakat können die TN still zusammentragen, wie sie sich ihre Kommunikation, ihre Struktur und ihre Gruppentreffen wünschen. Danach kann die Gruppe gemeinsam – wie oben beschrieben – konkrete Änderungen beschließen.
- Die Methode kann auch im → **Modul 1: Reflexion** angewendet werden.
- Unabhängig von der Platzierung der Methode im Verlauf des Coachings bietet es sich an, vor der Strukturfindung eine → **Soziometrische Aufstellung** zu machen, durch die die TN zum Nachdenken über die Gruppenstruktur angeregt werden.
- Nach dem ersten Praxistest kann die Gruppe den AP berichten, wie es war und welche Änderungen wie wahrgenommen wurden.

#### Eigene Notizen



## Vereinbarungen

sich auf Formen der Zusammenarbeit und Kommunikation einigen

### Kurzbeschreibung

Für die weitere Zusammenarbeit in der Initiative können am Ende des Coachings Vereinbarungen getroffen werden.

### Ablauf

#### ► Vorbereitung

Zu jedem der vier Aspekte kann die AP Plakate vorbereiten, auf denen sie später die Gedanken der TN festhält.

#### ► Durchführung

1. Die AP bittet die TN sich darüber auszutauschen, welche Vereinbarungen für die zukünftige Arbeit in der Initiative wichtig sind.
2. Wichtige Aspekte, auf die die AP hinweisen kann, sind bspw. folgende:
  - Interne Kommunikation: Welches Kommunikationsmedium können und wollen alle Gruppenmitglieder nutzen? Wie kommuniziert wer mit wem was?
  - Externe Kommunikation: Wie werden Menschen auf euch aufmerksam? In welchem Medium findet Kommunikation mit welchen Beteiligten und Betroffenen statt?
  - Interne Treffen: Wie sollte der Rahmen Eurer Treffen sein, damit Ihr Euch alle wohlfühlt? Wo sollten die Treffen stattfinden? Welche Rollen gibt es bei solchen Treffen? Wann findet das nächste Treffen statt?
  - Verantwortlichkeiten/Hüte: Wer ist für welchen Bereich verantwortlich? Wie werden Verantwortlichkeiten aufgeteilt, damit sich alle wohlfühlen?
3. In der Diskussion kann die AP die Ideen der TN auf den Plakaten festhalten.



7: Follow-up



Alle TN



Beliebig



Vorbereitung: 15 min  
Durchführung: 15 – 30 min  
Nachbereitung: 15 min



Plakat, Marker, ggf. kleine Zettel und dünne Stifte



Die Gruppe hat eine Vorstellung davon, wie sie in Zukunft kommunizieren und zusammenarbeiten möchte.

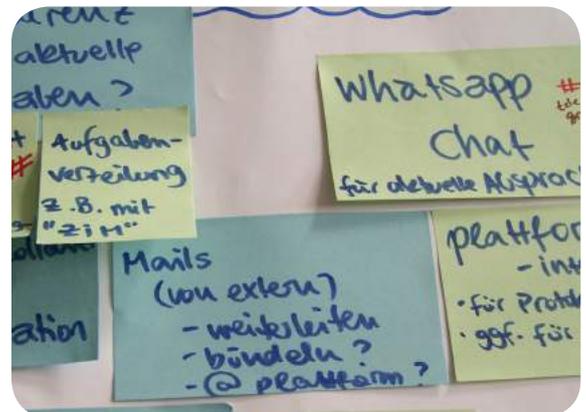
### ► Nachbereitung & Auswertung

Plenum: Die Gruppe kann sich im → **Popcorn-Prinzip** die getroffenen Vereinbarungen präsentieren.

Die Vereinbarungen, mit denen die gesamte Gruppe zufrieden ist, können auf einem Plakat festgehalten werden, die ein\_e TN mitnehmen kann. So können sich die TN die Vereinbarungen bei folgenden Treffen der Initiative noch einmal anschauen.

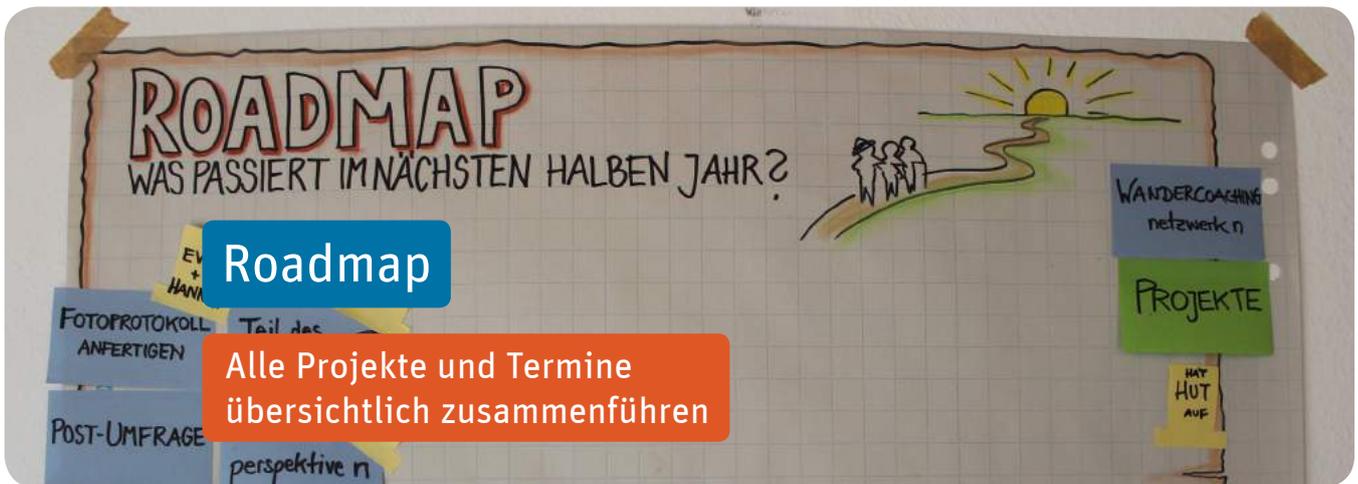
### Varianten & Tipps

- Die AP sollte bei der Methode darauf achten, dass alle TN mitgenommen und gehört werden. Sie kann, ähnlich wie bei der → **Zielblume**, die Gruppe dazu auffordern, über die Vereinbarungen abzustimmen und bei Widerständen konstruktiv zu deren Lösung beizutragen.
- Bei großen Gruppen können sich die TN auch in mehrere KG aufteilen und ihre Gedanken zunächst im kleinen Kreis austauschen. Anschließend können die KG im Plenum zusammenkommen, sich ihre Ergebnisse vorstellen und gemeinsam Vereinbarungen erarbeiten.
- Die AP kann die TN darauf hinweisen, dass die Vereinbarungen nicht für immer festgelegt sind, sondern dass sie eine Basis und ein Gerüst für die weitere Arbeit in der Initiative bilden.
- Zudem kann die AP den TN empfehlen, sich nach einigen Wochen die Vereinbarungen noch einmal anzuschauen und zu diskutieren, inwiefern neue Vereinbarungen ergänzt werden sollen. Die AP sollte die TN ermutigen, bereits jetzt einen Termin für die Weiterarbeit an den Vereinbarungen festzulegen.
- Wenn nur wenige Mitglieder der Initiative bei dem Coaching anwesend sind, sollte die AP die TN bitten, einen Weg zu finden, die Vereinbarungen den weiteren Mitgliedern der Initiative vorzustellen.



Vereinbarungen der AG Nachhaltigkeit Erfurt

Eigene Notizen



### Kurzbeschreibung

Die verschiedenen Ergebnisse des Coachings, d.h. die geplanten Schritte sowie künftige Arbeitspakete der Gruppe, werden von den TN und der AP in einem Zeitplan festgehalten. Projekte, Deadlines, Verantwortlichkeiten, Zeitrahmen und mehr können in der Roadmap dargestellt, gesammelt und geordnet werden.

### Ablauf

#### ► Vorbereitung

Vor dem Coaching sollte die AP herausfinden, welche Termine im *netzwerk n* in der kommenden Zeit anstehen (*perspektive n*, *konferenz n*, *fusio n...*). Die konkreten Daten sollte sie sich notieren und zum Coaching mitbringen.

Die AP schaut sich die bisherigen Ergebnisse des Coachings an und notiert sich die Projekte oder Arbeitspakete, an denen die Gruppe weiterarbeiten möchte.

Die AP schneidet Moderationskarten zurecht. Unterschieden werden kann zwischen Hüten/Verantwortlichkeiten, Deadlines, Treffen mit Externen, Projektnamen, Meilensteinen, Planungsschritten. Die Zettel können sich in ihrer Form, Größe und Farbe voneinander unterscheiden, sodass die Roadmap ansprechend gestaltet wird. Wenn das zu viel Zeit in Anspruch nimmt, kann die AP auch Klebezettel nutzen.

Bei der Erstellung der Roadmap sollten die TN ihre Kalender dabei haben.

#### ► Durchführung

1. Die TN setzen sich in einen Halbkreis um die Tafel oder die Poster.
2. Die AP erklärt das Format der Roadmap-Methode: Ihre eigene Rolle ist es, zu moderieren und zu visualisieren. Die TN diskutieren im Plenum.



7: Follow-up



Möglichst alle Mitglieder der Initiative



Wand zum Aufhängen der Roadmap, ruhige Umgebung



Vorbereitung: 30 min  
Durchführung: 60 – 120 min  
Nachbereitung: 15 min



Zwei große Plakate (A1) oder Tafel, bunte Zettel oder Moderationskarten unterschiedlicher Größe, Klebeband, ein bis zwei Scheren, Marker, Zettel (A4), Stifte



Die Ergebnisse des Coachings werden zusammengeführt. Die Zeitplanung für Projekte und die Meilensteine der Gruppe sowie Verantwortlichkeiten werden festgehalten.

3. Die Gruppe einigt sich auf einen Zeitraum für den Zeitstrahl (z.B. bis zum Ende des Wintersemesters).
4. Die TN tragen feste Termine wie Kernprüfungszeit, Semesterstart, vorlesungsfreie Zeiten, Veranstaltungen des Netzwerkes (perspektiven, Konferenzen, Fusionen...) sowie weitere wichtige Veranstaltungen ein.
5. Die Projekte, für die sich die Gruppe im Verlauf des Coachings entschieden hat, werden nacheinander besprochen. Die AP kann betonen, dass Projekte alle die Treffen und Termine sein können, die konkreter Planung bedürfen. Es sollte auf folgende Aspekte eingegangen werden:
  - Projektname
  - Zeitraum
  - Verantwortliche Personen
  - Meilensteine/Planungsschritte
6. Sobald ein Projekt geordnet und eingetragen ist, wird an dem nächsten gearbeitet, bis alle relevanten Projekte ihren Platz gefunden haben oder die zeitlichen Ressourcen der Roadmap erschöpft sind.
7. Die AP motiviert die TN, konkrete Zeiträume festzulegen. Die TN diskutieren untereinander die Termine, während sie ihre Terminkalender vor sich haben.

#### ► Nachbereitung & Auswertung

Die TN sollten auf einem Follow-up-Zettel folgende Fragen beantworten:

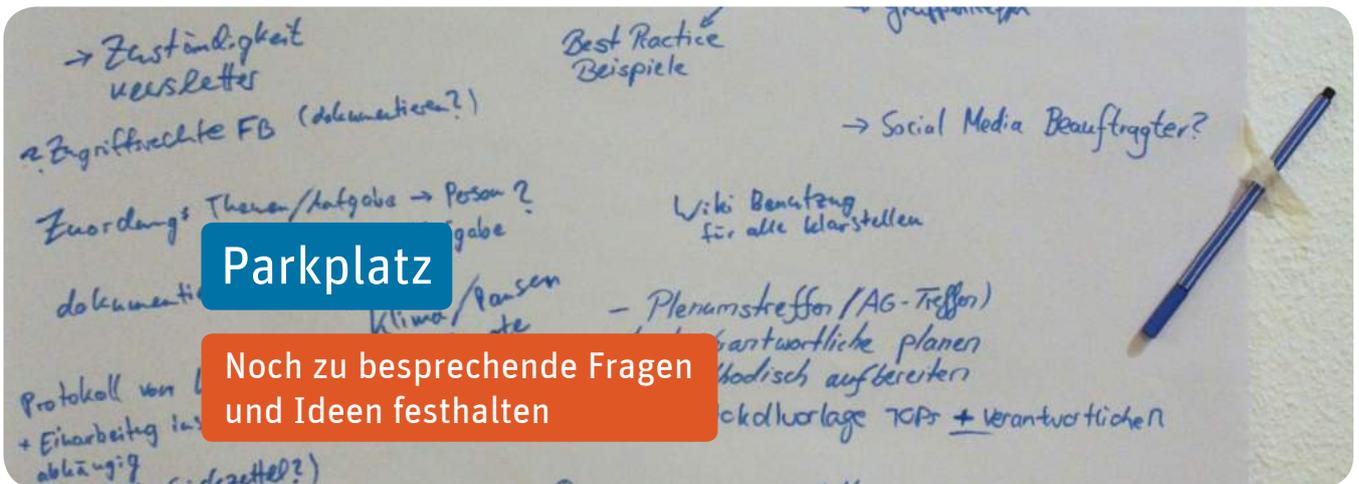
- Wer bringt die Roadmap zum nächsten Treffen mit und stellt die Ergebnisse den fehlenden Gruppenmitgliedern vor?
- Wer erstellt einen Post im Forum der Plattform n, in dem von dem Coaching berichtet wird?
- Wer überträgt die analogen Ergebnisse in eine digitale Form?

- Wer telefoniert nach dem ersten Gruppentreffen mit einem der Coaches?

#### Varianten & Tipps

- Um eine klare Diskussionsgrundlage zu haben, sollten vor Erstellung der Roadmap Projektideen, z.B. mithilfe der → **WWUZ-Matrix** oder der → **Dynamischen Zuordnung**, priorisiert werden und interne Strukturen, z.B. mithilfe der → **Strukturfindung**, geklärt werden.
- Die Erstellung der Roadmap kann sehr zehrend sein, da viele Stränge zusammengeführt werden. Die AP kann die Methode durch Stimmungsbilder, WUPs und kleine Pausen auflockern.
- Weitere, mit anderer Farb- und Formkodierung einzutragende Punkte können z.B. Kooperationen und externe Veranstaltungen sein.
- Wenn die Gruppe auf der Plattform n aktiv ist, kann eine verantwortliche Person benannt werden, die simultan Termine und Ergebnisse digital in der Plattform n-Gruppe festhält. Dafür sollte ein Laptop mit Internetverbindung bereit stehen.

Eigene Notizen



## Parkplatz

Noch zu besprechende Fragen und Ideen festhalten

### Kurzbeschreibung

Auf dem Parkplatz-Plakat können im Laufe des Coachings Fragen und Themen festgehalten werden, die die TN beschäftigen und die noch besprochen werden sollen.

### Ablauf

#### ► Vorbereitung

Die AP kann vor Beginn des Seminars das Parkplatz-Plakat ansprechend vorbereiten und z.B. mit geparkten Fahrrädern versehen.

Sie hängt das Plakat im Seminarraum auf und befestigt einen Marker mit Schnur und Klebeband oder Pins neben dem Plakat, sodass der Marker nicht verloren geht.

#### ► Durchführung

1. Am Anfang des Seminars erklärt die AP, wofür es den Parkplatz gibt. Sie bittet die TN entstehende Fragen oder Ideen, die im Verlauf des Seminars keinen Raum bekommen, auf das Parkplatz-Plakat zu schreiben. Die AP kann die TN auch darauf hinweisen, dass sie sich in Pausen oder nach den inhaltlichen Blöcken zu diesen Fragen austauschen können.
2. Wenn der AP in einer konkreten Situation auffällt, dass eine Idee nicht mehr diskutiert werden kann, kann sie auf den Parkplatz verweisen und die TN bitten, die Idee auf dem Parkplatz abzulegen.



7: Follow-up



Alle TN



Ausreichend Platz zum Aufhängen des Parkplatzes



Vorbereitung: 15 min  
Durchführung: 10 min  
Nachbereitung: 15 min



Ein oder mehrere Plakate, Marker, Schnur, Klebeband oder Pins



Offene Themen und Fragen gehen während des Seminars nicht verloren, sondern werden festgehalten.

**► Nachbereitung & Auswertung**

Die AP und die TN können sich am Ende des Seminars noch einmal gemeinsam den Parkplatz anschauen und geklärte Themen abhaken. Außerdem sollte die Gruppe besprechen, wie sie mit noch offenen Fragen und Themen verfahren.

**Varianten & Tipps**

- Wenn es einen Open Space gibt, kann die AP auf den Parkplatz hinweisen. So können die TN die Themen aufgreifen und diskutieren.
- Für die Nachbereitung und Auswertung des Parkplatzes sollte die AP am Ende des Coachings ausreichend Zeit einplanen.

Eigene Notizen

# Weitere nützliche Techniken

## Stimmung erfassen

### ► Blitzlicht

Der Fokus liegt hier auf der Kürze der Mitteilung. In einem Satz, mit einem Handzeichen oder in einem Standbild teilen die TN kurz mit, wie sie eine Methode oder einen konkreten Input erlebt haben oder wie es ihnen geht.

### ► Knete

Mithilfe von Knete können die TN ihre Stimmung formen. Das Material regt sie dazu an, ihren persönlichen Zustand in ein Objekt zu übertragen. Die entstehenden Formen können sehr abstrakt sein. In einer kurzen Runde können die TN ihre Knetfiguren den anderen zeigen und erklären.

### ► Kuschelfeedback oder Zielscheibenfeedback

Ähnlich wie bei der → [Soziometrischen Aufstellung](#) können die TN zu Fragen oder Aussagen Stellung beziehen. Statt einer linearen Skala stellen sich die TN jedoch eine runde Scheibe bzw. Torte vor, auf der sie sich positionieren: Wenn eine Person einer Aussage sehr zustimmt, geht sie näher an den Mittelpunkt des Kreises. Wenn sie der Aussage widerspricht, entfernt sie sich vom Mittelpunkt und rückt an den Rand.

### ► Torte

Ähnlich wie beim Kuschelfeedback können sich die TN auch schriftlich auf Plakaten innerhalb einer Torte verorten. Die Mitte steht für totale Zustimmung, der äußere Rand stellt starke Ablehnung dar. Die TN müssen nicht spontan entscheiden und haben mehr Zeit, über Aussagen oder Fragen nachzudenken und ihre Position mit einem Punkt zu markieren. Zudem werden die unterschiedlichen Positionen auf Plakaten anonym festgehalten. Somit kann später damit gearbeitet werden.

### ► Stimmungskurve

Insbesondere am Ende eines Seminars kann es die TN zum Nachdenken anregen, wenn sie die Entwicklung ihrer Stimmung im Verlauf des Seminars visualisieren. Sie können ihre Stimmungskurven auf Zetteln festhalten und sich gegenseitig präsentieren oder sie nur für sich behalten. Statt der Stimmung kann auch der Lernprozess abgebildet werden: Je nachdem, welche neuen Erkenntnisse die TN hatten, steigt oder sinkt die Kurve.

## Feedback erhalten

### ► Wichtig-Witzig Feedback

Entlang verschiedener Kategorien können die TN ähnlich wie bei der → [WWUZ-Matrix](#) ihr Feedback abgeben. Die TN können mündlich zusammentragen oder auf Zetteln festhalten, was sie auf dem Coaching wichtig, witzig usw. fanden.

### ► Zettelfaltfeedback

Die AP schreibt eine Frage an das Ende eines Blattes. Die TN schreiben ihr Feedback oben auf die leere Seite und falten anschließend das Blatt, sodass ihre Antwort von den nächsten TN nicht gelesen werden kann. Die Blätter werden weitergereicht, bis alle TN alle Blätter in der Hand hatten.

### ► Fünf-Finger-Feedback

Das Fünf-Finger-Feedback eignet sich sehr gut für den Abschluss eines Coachings, da die TN auf unterschiedlichen Ebenen ihre Rückmeldung geben können. Jeder Finger steht für eine der folgenden Aussagen: Daumen – „Das fand ich spitze!“, Zeigefinger – „Das habe ich gelernt“, Mittelfinger – „Das hat mir gestunken“, Ringfinger – „Das hat mich berührt“, kleiner Finger – „Das kam mir zu kurz“. Die Rückmeldung der TN auf diese Aussagen kann sowohl schriftlich auf Blättern als auch mündlich eingesammelt werden.

## Sammlungstechniken

### ► Popcorn-Prinzip

Die TN tragen ihre Gedanken nicht in einer von der AP bestimmten Reihenfolge zusammen, sondern jede Person, die etwas sagen möchte, tut dies, wenn die vorherige Person fertig ist. Die Reihenfolge der Beiträge orientiert sich an den TN, die der Gruppe etwas mitteilen möchten. Somit ist diese Technik sehr an die Bedürfnisse der TN angepasst. Entstehende Pausen sollten ausgehalten werden.

### ► Kartenabfrage

Bei der Kartenabfrage wird den TN einige Minuten dafür Zeit gegeben, ihre Gedanken aufzuschreiben. Da von allen TN die Karten eingesammelt werden, können die Beiträge aller Personen gleichwertig nebeneinander stehen. Dominantem Redeverhalten einzelner Personen wird somit kein Raum gegeben.

### ► Brainstorming in Plenum oder Kleingruppen (KG)

Je nach Anzahl der TN ist es sinnvoll, die Gruppe in KG aufzuteilen, sodass alle Personen sich trauen, ihre Ideen in die Gruppe zu tragen. Zusammengetragene Gedanken können z.B. in einer Mindmap dargestellt werden.

## Abstimmungstechniken

### ► Systemisches Konsensieren

Beim Konsensieren kann jedes Gruppenmitglied seine subjektive Ablehnung, Unzufriedenheit, Widerstände, Ängste, Bedürfnisse und Nöte gegenüber jedem einzelnen Vorschlag durch Widerstandsstimmen (W-Stimmen) ausdrücken. Null W-Stimmen bedeuten: Ich habe keinen Einwand gegen diesen Vorschlag. 10 W-Stimmen bedeuten: Dieser Vorschlag ist für mich unannehmbar. Wenn alle Vorschläge entwickelt worden sind, werden sie von allen TN mit W-Stimmen bewertet. Der Gruppenwiderstand wird für jeden Vorschlag errechnet. Der Vorschlag mit den wenigsten W-Stimmen gilt als „konsensiert“: Er ist der Vorschlag, der in der gesamten Gruppe die geringste Ablehnung und daher auch das geringste Konfliktpo-

tenzial erzeugt. Unter den vorhandenen Vorschlägen ist er gleichzeitig derjenige, der den besten Interessenausgleich unter den Beteiligten erzielt. Diese Technik kann sehr sinnvoll sein und wird u.a. hier gut verständlich im Detail ausgeführt: [www.sk-prinzip.eu](http://www.sk-prinzip.eu).

### ► Fünfstufiger Konsens

Mit dem fünfstufigen Konsens soll ein gemeinsamer Standpunkt gefunden werden, der von allen mitgetragen wird, auch wenn nicht alle TN komplett davon überzeugt sind. Die TN äußern ihre Haltung mit ihren einzelnen Fingern oder Fäusten. Ein Finger steht für die volle Zustimmung: „Ich stimme dem Lösungsvorschlag zu.“ Zwei Finger stehen für leichte Bedenken: „Ich stimme zu, habe aber leichte Bedenken.“ Mit drei Fingern wird eine Enthaltung ausgedrückt: „Ich überlasse euch die Entscheidung, bin bei der Umsetzung aber dabei.“ Vier Finger bedeuten, beiseite zu stehen: „Ich kann den Vorschlag nicht vertreten, lasse ihn trotzdem passieren, beteilige mich aber nicht“. Fünf Finger stehen für schwere Bedenken: „Ich habe schwere Bedenken und wünsche mir eine andere Entscheidung.“ Mit der Faust wird ein Veto geäußert: „Der Vorschlag widerspricht grundsätzlich meinen Vorstellungen. Wenn er beschlossen oder ausgeführt wird, verlasse ich die Gruppe.“ Die AP stellt den Vorschlag vor und die TN zeigen gleichzeitig mit ihren Fingern und Fäusten, welche Position sie vertreten.

### ► Handzeichen

Die TN bringen mit ihren Daumen und ggf. Fäusten ihre Haltung zum Ausdruck. Ein nach oben zeigender Daumen bedeutet volle Zustimmung, ein waagerechter Daumen mittlere Zustimmung und ein nach unten zeigender Daumen Ablehnung. Die geballte Faust steht für ein Veto: Sie drückt somit aus, dass die Person, falls der Vorschlag umgesetzt wird, nicht mehr Teil der Gruppe sein möchte. Die Technik eignet sich dafür, um einen Überblick über die Positionen innerhalb der Gruppe zu erhalten. Es muss jedoch festgelegt werden, ob sich die finale Entscheidung an der Anzahl der Zustimmungen oder Widerstände ausrichtet.

# Weitere Methodensammlungen

Neben der *methode n* gibt es zahlreiche andere Methodensammlungen, die öffentlich verfügbar sind und Teamenden bei der Konzeption eines Coachings helfen können. Auch wenn diese nicht direkt den Lernkontext „nachhaltige Hochschule“ adressieren, finden sich darin spannende Anregungen. Hier sind einige Sammlungen ohne Anspruch auf Vollständigkeit aufgeführt.

Methodensammlung des Entwicklungspolitischen Bildungs- und Informationszentrums e.V. – EPIZ

[www.epiz-berlin.de/publications/methodensammlung-für-referent\\_innen](http://www.epiz-berlin.de/publications/methodensammlung-für-referent_innen)

Methodenhefte „Endlich Wachstum!“ und „Endlich Wachstum! ZWEI“ von FairBindung e.V. und dem Konzeptwerk Neue Ökonomie e.V.

[www.endlich-wachstum.de](http://www.endlich-wachstum.de)

Methodenheft „Lebensmittel zum Zweck“ von FairBindung e.V. und dem Konzeptwerk Neue Ökonomie e.V.

[www.endlich-wachstum.de/kapitel/lebensmittel-zum-zweck](http://www.endlich-wachstum.de/kapitel/lebensmittel-zum-zweck)

Projektmanagementmethoden des Open PM e.V.

[www.openpm.info](http://www.openpm.info)

Moderationsmethoden vom Kommunikationskollektiv

[www.kommunikationskollektiv.org/wp-content/uploads/2013/04/Moderationsmethoden-S4C-KoKo.pdf](http://www.kommunikationskollektiv.org/wp-content/uploads/2013/04/Moderationsmethoden-S4C-KoKo.pdf)

Hosting Social Innovation Methods of Hosting Transformation

[www.hostingtransformation.eu/methods-search](http://www.hostingtransformation.eu/methods-search)

Games for nature – environmental education through the eyes of young people

[oakrow.pttk.pl/j/images/stories/games\\_for\\_nature.pdf](http://oakrow.pttk.pl/j/images/stories/games_for_nature.pdf)

Materialien des SV-Bildungswerks: Der ‚MachtWissenOrdner‘ und die ‚Methoden des Monats‘:

[www.sv-bildungswerk.org/downloads/material](http://www.sv-bildungswerk.org/downloads/material)

# Anhang

## Fragen für die Soziometrische Aufstellung

### Nachhaltigkeit und NE

Wie lange beschäftigst du dich schon mit dem Thema Nachhaltigkeit? Lange vs. erst Kurz

Wie verbringst du deine Freizeit? Denken vs. Tun

Wo würdest du dich eher verorten? Forschung vs. Praxis

Welche Strategie ist deiner Meinung nach wirksamer, um Nachhaltigkeit zu verbreiten? Top-Down vs. Bottom-Up

Mir ist es bereits gelungen, einige Familienmitglieder zu mehr nachhaltigem Verhalten zu bewegen. Ja vs. Nein

Ich habe schon von Modellen der Nachhaltigkeit gehört. Ja vs. Nein

NE spielt eine große Rolle in meinem Studium. Ja vs. Nein

In meinem Alltag lege ich großen Wert auf Nachhaltigkeit (z.B. bei der Ernährung, beim Reisen usw.). Ja vs. Nein

Ich möchte später im Bereich NE arbeiten. Ja vs. Nein

### Gruppe und interne Struktur

Wie lange bist du schon in der Gruppe aktiv? in Semesterzahlen aufstellen lassen

Wie viele Mitglieder der Gruppe kennst du privat? niemand bis alle

Wie zufrieden bist du mit dem Lehrangebot deiner Uni in Bezug auf NE? sehr bis gar nicht

Ich kann meine Kompetenzen gut / nicht gut einbringen.

Ich bin mit der internen Kommunikation zufrieden / unzufrieden.

Ich bin mit der Anzahl der Personen, die zum Plenum kommen, zufrieden / unzufrieden.

Absprachen in der Gruppe werden eingehalten / nicht eingehalten.

Die Verantwortlichkeiten in der Gruppe sind klar / nicht klar verteilt.

Ich sehe / sehe keinen ungelösten Konflikte in der Gruppe.

Ich bin mit dem Prozess der Entscheidungsfindung in der Gruppe zufrieden / unzufrieden.

Ich finde unsere Gruppentreffen gut / nicht gut strukturiert.

Die Sitzungen werden reflektiert / nicht reflektiert.

Die Gruppe ist offen / verschlossen gegenüber neuen Mitgliedern.

Die Gruppe hat eine / keine Struktur, um neue Mitglieder aufzunehmen.

Ich bin mit meiner Arbeitsauslastung zufrieden / unzufrieden.

Ich bin mit der aktuellen thematischen Ausrichtung der Gruppe zufrieden / unzufrieden.

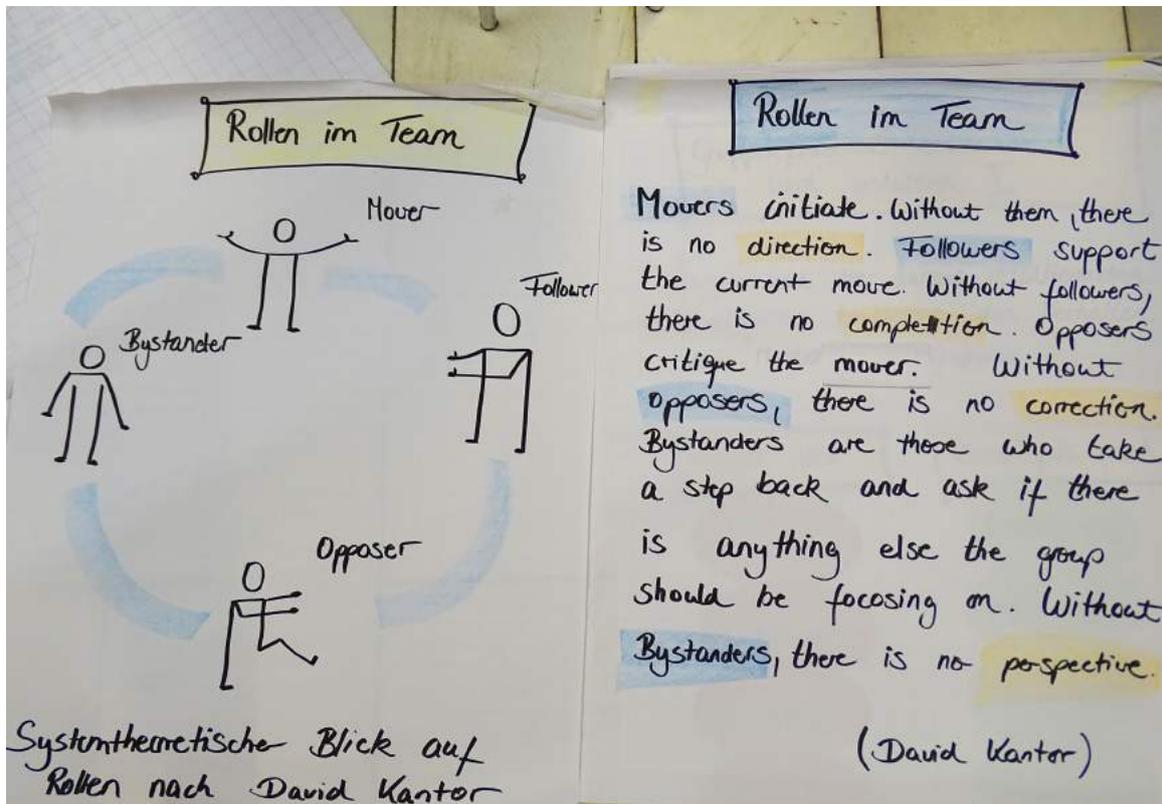
Ich bin mit den aktuellen Projekten von der Initiative zufrieden / unzufrieden.

Mein Wirken fühlt sich nach Arbeit / Ehrenamt an.

Ich trage viel / wenig Verantwortung in der Gruppe.

Die Zeit in der Gruppe bedeutet für mich Anstrengung / Spaß.

## Rollen im Team



Die hier vier aufgeführten Rollen im Team können noch um die fünfte Rolle des „Celebrator“ ergänzt werden. Das Feiern von Projekten und Aktionen schafft einen Rahmen für gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung.

# Gruppenphasen

## Fremdheit

- \* alles ist neu, Bedürfnis nach Orientierung
- \* starker Wunsch zur Gruppe zu gehören u. Anerkennung zu finden
- \* gleichzeitig: Wunsch, so sein zu können, wie man ist
- \* starker Fokus auf die Leitung
- \* Etablierung von Normen

### Tipps für die Seminarleitung

Rolle & Stabilität ausstrahlen  
Rahmen-Orientierung geben  
Zeit zum Kennenlernen  
WUPs: Langsame Annäherung, keine Lächerlichkeit

Vorleben + Verhalten aushandeln  
Regelmann Ziel vorstellen  
Wahrnehmung

## Orientierung/Kampf

- \* TN suchen Platz in der Gruppe: Rollen entstehen
- \* Netz von Sympathien u. Ablehnung u. Anerkennung entsteht
- \* ggf. Spannungen durch Vermischung von Sach- und Gefühlsebene

### Tipps für die Seminarleitung

Wechselnde Gruppen-Motivation  
Stärken aufzeigen z.B. Komplimentenrunde  
Kooperative WUPs

Raum für Beteiligung allow  
möglichst Angewandte methoden nehmen

Sensibilität & Feingefühl  
Kommunikationsregeln & Entscheidungsfindung thematisieren

## Vertrautheit

- \* jeder hat einen Platz gefunden
- \* Gruppensprache, Insider entstehen
- \* viel Energie für gemeinsame Aktionen
- \* Unterschiede werden gelehrt, abweichende Meinungen zurückgehalten
- \* starke Abschirmung nach außen

### Tipps für die Seminarleitung

Blick weiter  
Veränderung anregen  
- auch nach außen

Positiv. Vielfalt-Methoden  
Best Practice Sammlung nutzen  
Unterschiede aufzeigen um Klarheit, Motivation  
Platz für Kritik

Gruppenwille einnehmen  
Gruppe laden, stärken  
Wertschätzung  
Energie nutzen  
Bystander Dokumentation nutzen

## Differenzierung

- \* Unterschiede der TN werden erkannt und offen gelebt/erlebt
- \* Konflikte werden nicht mehr nur als Problem, sondern als Zeichen der Diversität erkannt
- \* der/die Einzelne gewinnt an Bedeutung
- \* Offenheit nach außen entsteht

### Tipps für die Seminarleitung

Gruppe laden lassen, sich als Moderator zurückhalten  
auf Überforderung achten

Rollen thematisieren  
Ziele thematisieren  
Mechanismen für neue TN

## Abschluss

- \* das Ende wird oft gelehrt
- \* gleichzeitig nehmen Außeninteressen zu
- \* Gefühl von Verlassenwerden

### Tipps für die Seminarleitung

Follow-Up  
TN-Liste  
- nächste Schritte  
Zeit für Abschlusstrunde  
nos. Rückmeldung an andere TN  
an andere Motivation  
Feiern

Rückblick  
andere Engagementmöglichkeiten/Gruppen aufzeigen  
gemeinsamer Abschluss  
→ Ritual  
(Projekt-) Evaluation & Dokumentation

## Journaling-Fragen

Was würde eine außenstehende Person, auf Dein Leben blickend, sagen:

Was war aus ihrer Perspektive Deine größte Herausforderung im Hinblick auf Lernen und Persönlichkeitsentwicklung?

Was sieht diese außenstehende Person als größten Erfolg in Deiner Bildungsbiographie?

Was sind Deiner Auffassung nach Deine größten Erfolge?

Was sind die Quellen Deiner Frustration (an der Hochschule, in Deinem Engagement, ...)?

Was machst Du mit vollem Herzen?

Was bestärkt Dich an Deinem Umfeld (Personen, Gegenstände, Aktivitäten) am meisten?

Blicke aus der Vogelperspektive auf Dein aktuelles Engagement: Was tust Du gerade?

Was versuchen Dein Umfeld und Du zu erreichen?

Stell dir vor, in 20 Jahren habt Ihr alles erreicht, was Ihr Euch gewünscht habt. Alles ist wunderbar. Blicke auf den Weg zurück: Wie möchtest Du diesen gegangen sein?

Welchen Rat würdest Du Dir aus dieser Perspektive gern geben?

Was müsstest Du loslassen, um diesen Rat befolgen zu können?

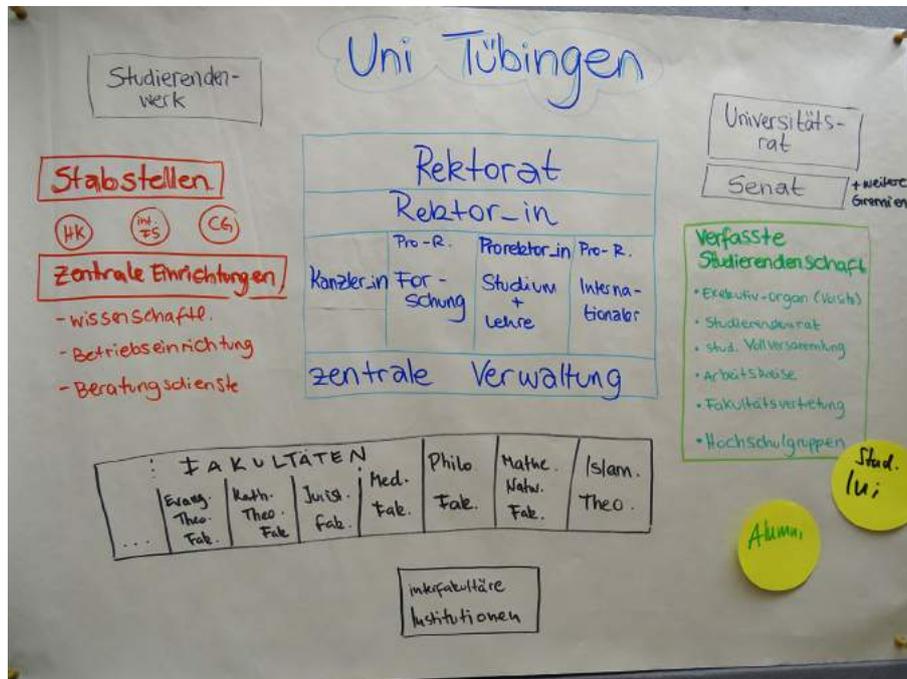
Wie könnte ein Modell zur Erreichung Deiner Vision aussehen, das Du ab jetzt ausprobieren möchtest?

Wo könnte ein Ansatzpunkt zur Veränderung liegen?

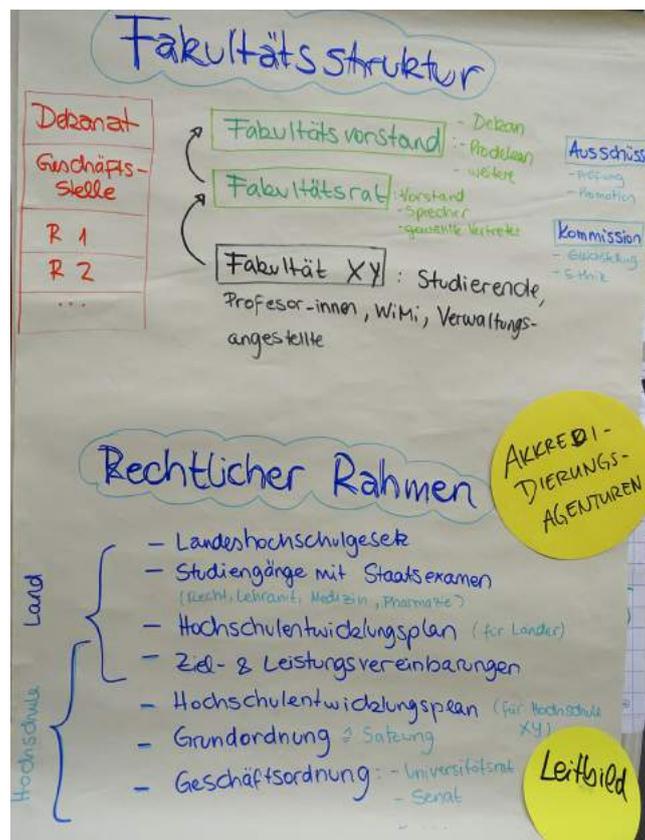
Wer könnte dabei helfen?

Was sind die nächsten praktischen Schritte, die Du in den nächsten drei Tagen umsetzen möchtest?

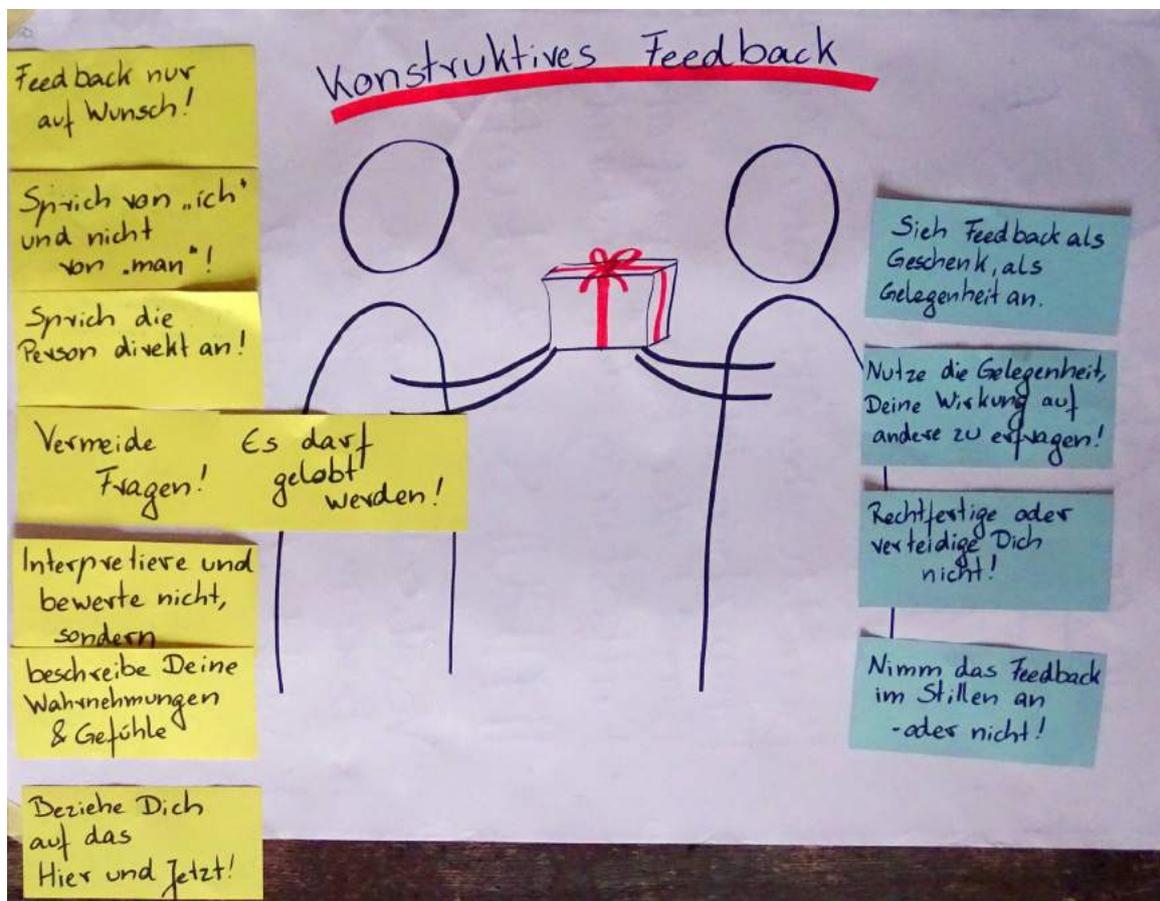
# Universitätsstruktur



# Fakultätsstruktur und rechtlicher Rahmen



## Merkmale von konstruktivem Feedback



## Traumreise zur Vision einer nachhaltigen Hochschule

Ich lade euch ein, an einem kleinen Experiment teilzunehmen.

Wir werden jetzt gedanklich einen Rundgang durch eure Hochschule machen. Alle Ideen und Bilder, die dabei in euch aufkommen sind erlaubt. Lasst euch einfach darauf ein.

Nimm nun eine bequeme Position ein und erlaube deinen Augen, sich zu schließen.

Konzentriere dich auf deinen Atem. Nimm drei tiefe Atemzüge und komme ganz im Hier und Jetzt an.

Lass die Gedanken wie Wolken an dir vorüberziehen und spüre, wie dein Atem ganz von selbst kommt und geht.

Spüre, wie deine Füße fest auf dem Boden stehen.

Spüre die Unterlage, auf der du sitzt.

Spüre, wie dein Rücken auf der Stuhllehne aufliegt. Spüre, wie deine Hände auf dem Schoß liegen. Spüre, wie sich deine Stirn, deine Nase, deine Wangen und dein Kiefer anfühlen.

Lass deinen Atem frei fließen und spüre, wie er kommt und geht.

Wir unternehmen jetzt gemeinsam eine Reise durch Raum und Zeit.

Du spazierst an einem schönen Sommermorgen zum Campus deiner Hochschule. Nach wenigen Minuten kommst du dort an. Erstaunt bleibst du in der Mitte des Campus für einen Moment stehen und blickst dich um.

Vor dir liegt der Campus, wie du ihn bislang aus deinen schönsten Träumen kennst.

Nimm die Geräusche, Bilder und Gerüche wahr, die dich hier umgeben.

Bemerke, wie es sich anfühlt, hier zu stehen.

Blicke in die Gesichter der Menschen um dich. Wie wirken sie auf dich?

Du machst einen kleinen Rundgang über das Gelände, um dir ein genaueres Bild zu machen.

Schließlich kommst du auch am Seminar vorbei, das du heute besuchen willst.

Auch hier bist du positiv überrascht über die Veränderungen, die du während der Lehrveranstaltung erlebst.

Nimm den Raum und die Menschen um dich herum wahr.

Wie begegnet ihr euch? Was und wie lernst du?

Nach der Stunde triffst du zufällig auf eine wissenschaftliche Mitarbeiterin deines Instituts.

Ihr kommt ins Gespräch über ihr neuestes Forschungsprojekt.

Sie erzählt dir ein wenig über die spannende Arbeit, die sie gerade macht und das Team, in dem sie forscht.

Nach einem kurzen Gespräch gehst du weiter.

Dein Weg durch die Hochschule führt dich an den Räumen der Studierendenvertretung vorbei und du erinnerst dich daran, wie sich die Mitsprache der Studierenden und die Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung verändert haben.

Zufrieden über die positiven Erlebnisse, die du heute gemacht hast, machst du dich schließlich zurück auf den Weg in die Gegenwart.

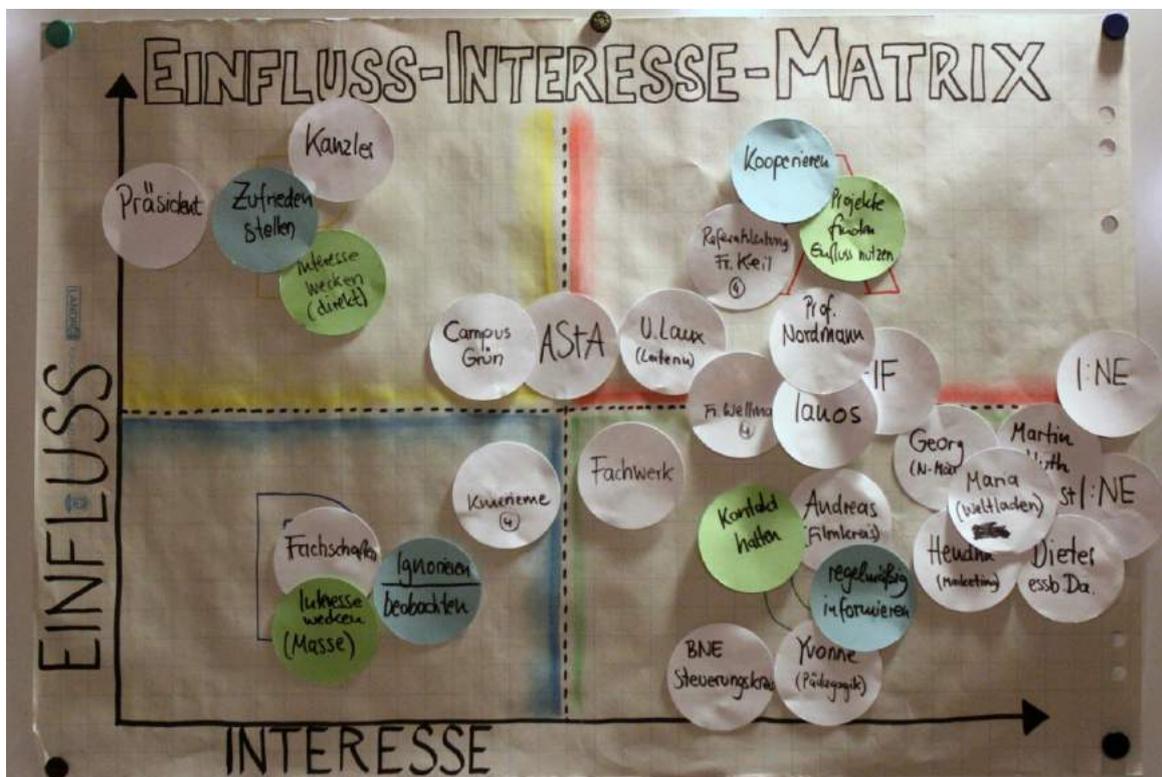
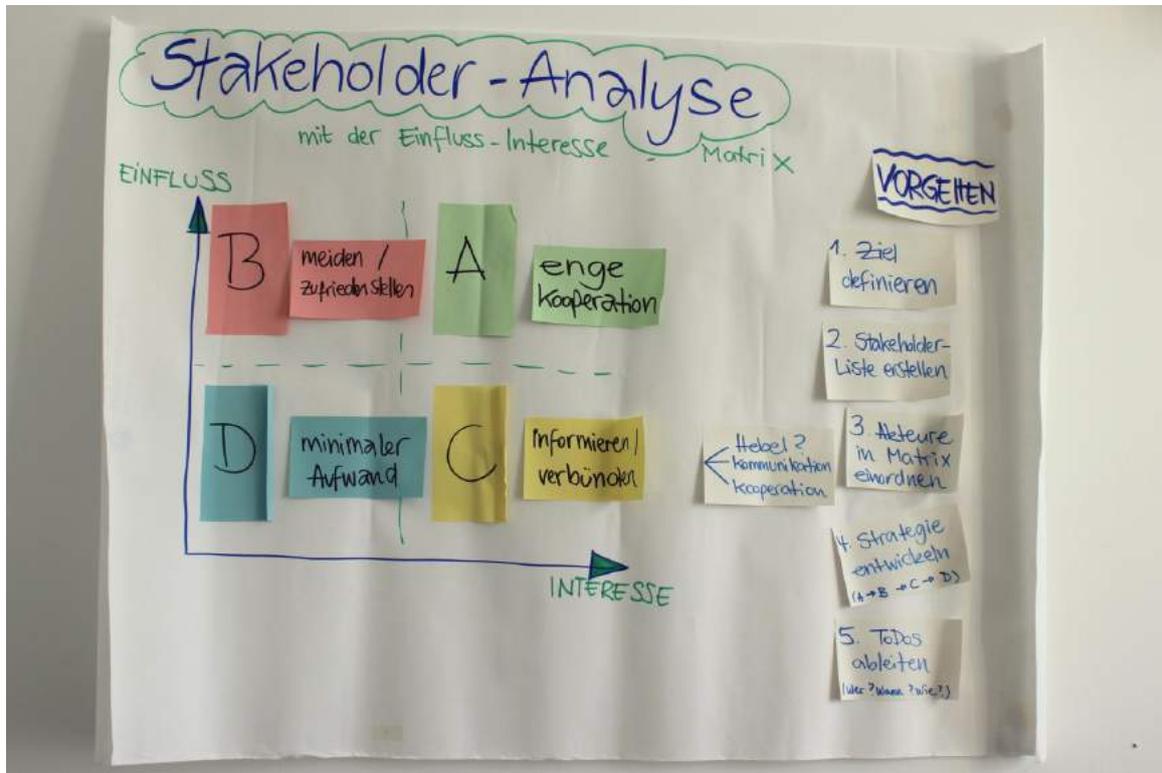
Lass dir Zeit auf deinem Spaziergang und atme noch ein paar Mal tief durch.

Bewege vorsichtig deine Finger und Zehenspitzen.

Räkle dich und strecke dich, wie es dir gerade gut tut.

Wenn du soweit bist, öffne langsam deine Augen und komme zurück in die Realität.

# Beispiel einer Einfluss-Interesse-Matrix



# Projektcheckliste

- Projekttitle
- Projektbeschreibung
- Ausgangslage des Projektes: Warum ist das Projekt notwendig? (3 bis 5 Sätze)
  
- Projektverlauf: Was haben wir vor? (3 bis 5 Sätze)
  
- Projektort
- Projektziele und -bausteine
  - Welche Ziele sollen mit dem Projekt erreicht werden?
  - Projektbausteine (Stichpunkte)
  
- Zielgruppe
  - Wen möchte ich mit meinem Projekt erreichen?
  - Wie kann ich auf mein Projekt aufmerksam machen?
  - Welche Kommunikationskanäle will ich nutzen?
  - Ablaufplan des Projekts
  
  - Wen kann ich für mein Projekt gewinnen (finanzielle Unterstützung/Mitarbeit etc.)
  
  - Wie viel Geld brauche ich für das Projekt?
  - Woher könnte ich evtl. Gelder bekommen?
  
- Öffentlichkeitsarbeit
- Zeitliche Planung
  
- Mögliche Kooperationspartner/Mitstreiterinnen
  
- Finanzplan

**Quelle:**

Workshop Projektmentoring im FÖJ - Lisa Wiesbrock und Katrin Reinecke - 01.03.2011:  
[netzwerk-n.org/wp-content/uploads/2017/04/Projektcheckliste.pdf](http://netzwerk-n.org/wp-content/uploads/2017/04/Projektcheckliste.pdf)

# CANVAS – Glossary

<p><b>Landscape</b> The landscape and environment in which the project operates – including other important players that run similar projects and institutions that are relevant for the project's success (or failure).</p>	<p><b>Activities and Project management</b> Concrete actions by the project team and others. Being clear about the key aspects of the project, the project needs to be sliced and diced in working packages that can be executed by one or more people. Don't forget to assign clear responsibilities.</p>		<p><b>Stakeholders</b> Institutions and people that you engage with in the context of your project as they are affected, in one way or the other.</p>	<p><b>Output</b> Tangible products from the activity (e.g. a conference with 100 participants, a publication, etc.)</p>	<p><b>Über <i>netzwerk n e.v.</i></b> Wir verbinden zahlreiche Initiativen und Einzelpersonen, die sich aktiv und erfolgreich für mehr Nachhaltigkeit an Hochschulen engagieren. Dabei möchten wir einerseits als Vernetzungsplattform fungieren, um einen Wissens-, Erfahrungs- und Kompetenzaustausch zu ermöglichen. Andererseits nehmen wir aktiv Einfluss auf die Wissenschaftspolitik und stehen im intensiven Austausch mit Akteuren wie dem BMBWF, der Deutschen UNESCO-Kommission und dem Rat für Nachhaltige Entwicklung.</p>
<p><b>Budget</b> Financial budget of the project</p>		<p><b>Financial Resources</b> Sources for funding (e.g. funding from university, project donations, etc.)</p>	<p><b>Impact</b> Changes in minds and behavior resulting from the activity that would not have happened without your project.</p>		
<p><b>Non-Financial needs</b> Overview of the non-financial resources that we need for the project</p>		<p><b>Non-Financial Resources</b> Sources for non-financial resources</p>	<p><b>Lever of Change</b> Activities that allow us to increase impact – in particular through scaling (e.g. by replicating the project at other universities) and institutionalization (e.g. by getting a university institute to take responsibility)</p>		
<p><b>Elevator Pitch</b> A brief summary of the project and its rationale that can be shared as we ride up or down in an elevator with someone who we'd like to convince that this is an amazing initiative.</p>					

# CANVAS – Questions

<p><b>Landscape</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• What's the landscape in which this project takes place?</li> <li>• Are there projects by other parties that pursue the same impact?</li> <li>• Are we aware of similar approaches and projects in other areas or at other universities that work or don't work?</li> </ul>	<p><b>Activities and Project Management</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Who is in the project team?</li> <li>• Who does what and by when?</li> <li>• Have you assigned clear responsibilities?</li> </ul>		<p><b>Stakeholders</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Who is our target group?</li> <li>• Who are our key partners? What do they bring to the table?</li> <li>• Which other stakeholders play a role?</li> <li>• Why do our stakeholders support us? What's the risk for them in getting involved?</li> </ul>	<p><b>Output</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• What is the output of our activities?</li> </ul>	<p><b>Über <i>netzwerk n e.V.</i></b></p> <p>Wir verbinden zahlreiche Initiativen und Einzelpersonen, die sich aktiv und erfolgreich für mehr Nachhaltigkeit an Hochschulen engagieren. Dabei möchten wir einerseits als Vernetzungsplattform fungieren, um einen Wissens-, Erfahrungs- und Kompetenzaustausch zu ermöglichen. Andererseits nehmen wir aktiv Einfluss auf die Wissenschaftspolitik und stehen im intensiven Austausch mit Akteuren wie dem BMBWF, der Deutschen UNESCO-Kommission und dem Rat für Nachhaltige Entwicklung.</p>
<p><b>Budget</b></p> <p>What is our financial budget? What are the major cost items?</p>	<p><b>Financial Resources</b></p> <p>How do we finance the project? What are possible resources within the university and beyond?</p>	<p><b>Impact</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• What's the impact? Who and what shall change? In what time frame and on what scale?</li> <li>• How do we measure the impact? Qualitative? Quantitative?</li> </ul>			
<p><b>Non-Financial needs</b></p> <p>What are our non-financial needs? (human, physical, <i>know-how, brand, reputation, copyrights, data</i>)</p>	<p><b>Non-Financial Resources</b></p> <p>How do we obtain the necessary non-financial resources?</p>	<p><b>Lever of Change</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• How does our output create impact?</li> <li>• Are there levers to increase the effectiveness?</li> <li>• Can our project be replicated and scaled by involving other parties? Is it of interest for other student initiatives gathered under network n?</li> </ul>			
<p><b>Elevator Pitch</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• «What's our «elevator pitch» to explain the project (max. 150 words)</li> </ul>					

# Your project:

Landscape	Activities and Project Management	Stakeholders		Output	
		Budget	Financial Resources	Level of Change	Impact
	Non-Financial Needs	Non-Financial Resources			
Elevator Pitch					



# Impressum



## Werkzeuge für Eure nachhaltige Hochschule

1. Auflage Mai 2018

### Herausgeber:

netzwerk n e.V.  
c/ o Thinkfarm  
Moosdorfstraße 7 – 9  
12435 Berlin

**Redaktion:** Sarah Neuffer

**Mit Beiträgen von:** Julian Reimann, Laura Stüdemann,  
Luise Willborn

**Lektorat:** Angelika Heckmann, Jana Holz, Jannis Eicker,  
Johannes Geibel, Lisa Weinhold, Tillman Schmitz, Verena  
Salomon

**Gestaltung:** Nicolai Herzog, [www.nicolaiherzog.de](http://www.nicolaiherzog.de)

**Druck:** Druckhaus Berlin Mitte, Berlin, Gedruckt auf  
100% FSC-Recycling-Papier



Dieses Druckerzeugnis wurde mit dem Blauen Engel ausgezeichnet.



Auflage: 500 Exemplare

Blauer Engel Zertifizierung

Klimaneutraler Druck

Creative Commons Lizenz: CC-BY-NC-SA 3.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/de>)

## Mit finanzieller Unterstützung des BMBF

GEFÖRDERT VOM



Der Herausgeber ist für den Inhalt allein verantwortlich.



Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt unter folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen, Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen:

**Namensnennung:** Sie müssen den Namen des/der Autors/Autorin bzw. Rechteinhaber\_in in der von ihm/ ihr festgelegten Weise nennen: netzwerk n e.V. (Hrsg.): methodensammlung n (1. Auflage Februar 2018)

**Keine kommerzielle Nutzung:** Dieses Werk bzw. dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.

**Weitergabe unter gleichen Bedingungen:** Wenn Sie das lizenzierte Werk bzw. den lizenzierten Inhalt bearbeiten oder in anderer Weise erkennbar als Grundlage für Ihr eigenes Schaffen verwenden, dürfen Sie die daraufhin neu entstandenen Werke bzw. Inhalte nur unter Verwendung von Lizenzbedingungen weitergeben, die mit denen dieses Lizenzvertrages identisch oder vergleichbar sind.

Ausgenommen von den oben genannten Regelungen sind diejenigen Materialien und Inhalte, die von anderen Organisationen bereitgestellt und mit einer eigenen Quellenangabe kenntlich gemacht wurden.

Im Zweifel wenden Sie sich bitte an [info@netzwerk-n.org](mailto:info@netzwerk-n.org).







