



GESCHICHTEN- HANDBUCH

BRÜCKEN BAUEN MIT NARRATIVEN METHODEN

“In vielen Geschichten gab es einen Punkt der Verzweiflung, kurz vor dem Wendepunkt – einen Moment, wo wir dachten ‘oh je, wie sollen wir das schaffen?’ Nachdem ich nun all die anderen Geschichten gehört habe, scheint das normal und richtig. Es kann bedeuten, dass man gerade vor dem entscheidenden Wendepunkt einen schwierigen oder unangenehmen Moment durchstehen muss.”

Teilnehmer des “East meets South Workshop”, 2004



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Direktion für Entwicklung
und Zusammenarbeit DEZA

Herausgeber

Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA)
Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA)
CH – 3003 Bern
www.deza.admin.ch

Diese Publikation ist unter folgender Adresse erhältlich:

Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA)
Telefon +41 31 322 44 12
Fax +41 31 324 13 48
info@deza.admin.ch
Erhältlich in englischer, deutscher, französischer und spanischer Sprache.

Konzept und Koordination

Fachstelle Wissen und Forschung

Autorinnen

Stephanie Colton und Victoria Ward (Sparknow Ltd., London)
Jeannine Brutschin (DEZA, Fachstelle Wissen und Forschung)

Übersetzung

Beatrice Weber

Illustrationen

Babette Wagenvoort

Grafik

Communication Arts, Mark Manion

Wollen Sie mehr wissen über narrative Methoden?

Fachstelle Wissen und Forschung
knowledgeandresearch@deza.admin.ch
Tel. +4131 323 38 17
Fax +4131 323 08 49
© DEZA 2006

GESCHICHTEN- HANDBUCH

BRÜCKEN BAUEN MIT NARRATIVEN METHODEN

“In vielen Geschichten gab es einen Punkt der Verzweiflung, kurz vor dem Wendepunkt – einen Moment, wo wir dachten ‘oh je, wie sollen wir das schaffen?’ Nachdem ich nun all die anderen Geschichten gehört habe, scheint das normal und richtig. Es kann bedeuten, dass man gerade vor dem entscheidenden Wendepunkt einen schwierigen oder unangenehmen Moment durchstehen muss.”

Teilnehmer des “East meets South Workshop”, 2004

1. EINLEITUNG	5
A) DER INSPIRIERENDE TOPF: DER UNTERSCHIED ZWISCHEN EINEM BERICHT UND EINER GESCHICHTE	5
B) WOZU DAS VORLIEGENDE HANDBUCH?	6
C) WOZU GESCHICHTEN ERZÄHLEN?	7
2. AUFWÄRMÜBUNGEN UND EISBRECHER:	8
A) WER SIND SIE?	8
B) X MARKIERT DEN ORT	8
C) "JA, ABER..." "JA, UND..."	9
D) "WEM GEHÖRT DAS?"	9
3. FRAGEN, DIE ZUM ERZÄHLEN VON GESCHICHTEN ANIMIEREN	10
4. 7-PUNKTE-STRUKTURVORLAGE: GESCHICHTEN AUSGESTALTEN UND WEITERGEBEN	12
UNTERLAGEN: 7-Punkte-Strukturvorlage	15
ERKLÄRUNGEN ZUR STRUKTURVORLAGE	16
ILLUSTRATION: "Ich beginne zu laufen"	17
5. CHECKLISTEN:	18
A) CHECKLISTE FÜR ERZÄHLENDE	18
B) CHECKLISTE FÜR LEITENDE UND ZUHÖRENDE	19
C) CHECKLISTE ZUR SCHAFFUNG EINES SICHEREN UND PRODUKTIVEN ERZÄHLUMFELDS. . .	20

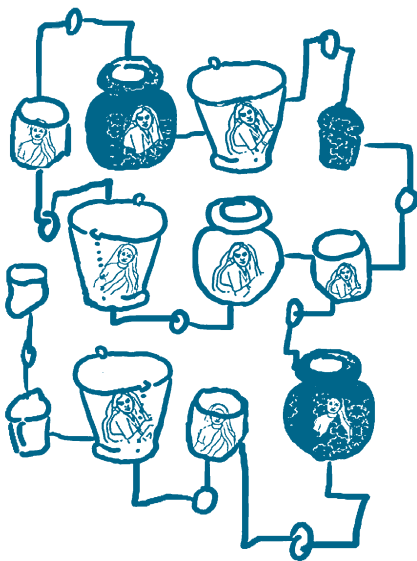
6. VERSCHIEDENE NARRATIVE METHODEN:	22
A) GEGENSTÄNDE UND AUSLAGEN: ERINNERUNGEN WACHRUFEN UND VERSTECKTE GESCHICHTEN AUFSPÜREN	22
B) POSTKARTEN: ZUM EINFANGEN EINER BREITEN PALETTE VON IDEEN UND EINSICHTEN. .	23
ILLUSTRATION: Lernen aus Erfahrungen mit Hilfe von Postkarten	24
C) JUMPSTART STORIES: ZUM INTERAKTIVEN BEGINN EINES ANLASSES UND ZUM AUFBAU VON BEZIEHUNGEN	28
ILLUSTRATION: Eine Gemeinschaft von Gender-Fachleuten bilden: Ein Treffen von Herz und Verstand	30
D) HALBE GESCHICHTE: VON HEUTE NACH VORN BLICKEN	33
E) ZUKUNFTSGESCHICHTE – GEMEINSAME VISIONEN UND AKTIONEN	35
ALTERNATIVE: "Du hast es auf die Titelseite geschafft"	36
ALTERNATIVE: "Sich die Zukunft ausmalen"	36
UNTERLAGEN: Wie funktioniert eine Zukunftsgeschichte?	37
F) GESCHICHTE IN EINEM WORT – DIE BEDEUTUNG VON WÖRTERN FINDEN	38
ILLUSTRATION: Fiktive Agenda für einen eintägigen Workshop mit Vorbereitung auf den Einsatz von "Geschichte in einem Wort"	39
G) GESCHICHTENWETTBEWERB – FELDERFAHRUNGEN DER ÖFFENTLICHKEIT ZUGÄNGLICH MACHEN	40
UNTERLAGEN: Bewertungskriterien für einen Geschichtenwettbewerb.	43
 7. TROUBLESHOOTING LOG – WORAUF SIE ACHTEN MÜSSEN	44

ANMERKUNG: Die Begriffe, die wir für bestimmte Techniken oder Ansätze verwenden, sind als Arbeitsbezeichnungen zu verstehen. Es gibt unzählige Verbindungen, Überschneidungen und Mehrdeutigkeiten.



1. Einleitung

A) Der inspirierende Topf: der Unterschied zwischen einem Bericht und einer Geschichte¹



Version A:

Bei unserer Evaluation eines Projekts in Bangladesch zeigte sich, dass die einzelnen Dörfer in sehr unterschiedlichem Ausmass in der Lage waren, nachhaltige und wirksame Problemlösungen zu finden, zum Beispiel indem nicht mehr funktionsfähige Teile ersetzt oder kostengünstige Produkte wie neue Latrinen entwickelt werden. Aus dieser Evaluation können wir lernen, dass:

- * eine übermässige Abhängigkeit von den Gebern vermieden werden sollte.
- * unternehmerische Lösungsansätze wahrgenommen und gefördert werden sollten.
- * wiederholbare sinnvolle Ansätze ("Good Practices") identifiziert werden sollten.
- * die Kommunikation zwischen den Dörfern gefördert werden sollte, damit sich die Ideen Betroffener gegenseitig befruchten können.

¹ Rohmaterial aus einer Jumpstart Story (siehe Seite 28) von Jacques Mader, Teilnehmer eines Storytelling-Workshops, der von Sparknow für Personal und Partner der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit im Dezember 2004 in Bern durchgeführt wurde. Die beiden Versionen veranschaulichen den Unterschied zwischen einem traditionellen Bericht und einer einfachen persönlichen Geschichte.



Version B:

Bangladesch ist ein sehr eindrücklicher Ort... im positiven Sinne. Letztes Jahr arbeitete ich in einem Dorf im Bereich Wasser und Abwasser. Wir wollten den Einsatz besserer Latrinen fördern, konnten aber lokal keine günstigen Betonplatten und -ringe produzieren. Jemand riet mir, die Latrinen einer Frau im Dorf anzuschauen. Ich ging dort vorbei und fragte: "Kann ich mir Ihre Latrine ansehen?" Ihre Latrine bestand aus einem Lehmtopf, bei dem sie den Boden weggeschnitten hatte. Mit einem Töpfer aus der Gegend entwickelte sie eine kleine lokale Produktion für Töpfe ohne Boden, die als Latrinen verwendet wurden. Genial.

Ein paar Wochen später kam ich in ein anderes Dorf und sah eine kaputte Handpumpe. Es fehlte nur ein kleines Teil. Ich fragte die Dorfbewohner: "Weshalb repariert ihr die Pumpe nicht?" Sie meinten: "Na, wir warten lieber, bis uns ein anderer Geber eine neue Pumpe bringt." Da riet ich ihnen: "Weshalb besucht ihr nicht mal die Frau im Dorf da drüben? Sie findet oft selber einen Weg, Dinge wieder zum Funktionieren zu bringen."

B) Wozu das vorliegende Handbuch?

DEFINITIONEN

Geschichte

Lebhaftes mündliche oder schriftliche Schilderung einer Abfolge von – erfundenen oder wahren – Begebenheiten in Prosa- oder Versform.

Erzählung

Grundstruktur, -kohärenz oder -organisation, die eine Abfolge von Handlungen ordnet. Die Art, in der Einzelereignisse verbunden werden, damit ein Sinn und eine Aussage entsteht.

Narrative Forschung

Suche nach Episoden, die ein grösseres Ganzes veranschaulichen und Einblick in eine Erfahrung geben können, die mit anderen analytischen Methoden schwer erschliessbar ist.

Geschichtenerzählen

Eine Geschichte mündlich erzählen oder aufschreiben.

Arbeiten mit Geschichten (story work) im Organisationskontext

Verwendung von geschichtenbasierten Methoden zum Erreichen eines bestimmten Ziels oder Ergebnisses.

Eine Geschichte zu erzählen ist grundsätzlich etwas Einfaches, das alle kennen und mit dem sich starke Gefühle hervorrufen und Erkenntnisse herbeiführen lassen. Komplizierter ist die Arbeit mit Geschichten im Rahmen der Tätigkeit von Organisationen, wenn damit zu Reflektionen angeregt, Gemeinschaften gebildet, praktisches Wissen vermittelt oder aus Erfahrungen gelernt werden soll.

Dieses Handbuch soll der DEZA und ihren Mitarbeitenden und Partnern Denkanstösse und praktische Tipps liefern. Das vorliegende Material soll dazu beitragen, dass Sie die Fähigkeiten und das Vertrauen entwickeln, die zum Geschichtenerzählen und zur Moderation beim Geschichtenerzählen wichtig sind. Zudem hilft es möglicherweise bei der Entwicklung komplexerer Methoden und Programme im Bereich von Wissensaustausch, Organisationsentwicklung und Kommunikation. Konkret enthält das Handbuch folgende Elemente:

- Tipps, Strukturvorlagen und Instrumente, die Ihnen helfen, sich Erfahrungen in Erinnerung zu rufen, diese mit andern zu teilen und sie zu nutzen
- Überlegungen zu den praktischen und emotionalen Aspekten des Geschichtenerzählens
- Überlegungen zu den Gefahren einer Institutionalisierung dieser Ansätze
- Einblicke in die Erfahrungen der DEZA bei der Arbeit mit Geschichten

Story telling eignet sich nicht für jede Situation. Die Methoden sollten durch erfahrene Personen sorgfältig ausgewählt und auf Arbeitskontext und -ziele abgestimmt werden. Gewisse Methoden wie der konsequente Einbezug des Geschichtenerzählens in die Kernabläufe einer Organisation, zum Beispiel in Evaluationen, erfordern Geduld und eine langfristige Unterstützung durch das Management. Nur so kann der geeignete Ansatz mittels Trial-and-Error-Verfahren gefunden werden.

Das Handbuch soll in erster Linie Möglichkeiten eröffnen und nicht definieren. Es soll Sie dazu motivieren, Ihr eigenes Repertoire zu entwickeln. Dies ist der Anfang eines Gesprächs – wir würden sehr gerne wissen, welche Erfahrungen Sie bei der Verwendung dieser oder anderer Erzähltechniken machen. Bitte kontaktieren Sie knowledgeandresearch@deza.admin.ch.

C) Wozu Geschichten erzählen?

Durch das Erzählen von Geschichten fällt es Einzelpersonen und Gruppen leichter, auf eine Art miteinander ins Gespräch zu kommen, Erfahrungen auszutauschen und Ansätze zu diskutieren, die Energien freisetzt und bleibende Bindungen schafft. Einfache Geschichten können komplexe Muster und tiefere Wahrheiten sichtbar machen – die Wirkung der persönlichen Erfahrung sollte nie unterschätzt werden. Die Erfahrung, dass man seine Geschichte erzählt und damit andere berührt, kann einem Kraft geben. Wenn einen die Geschichten anderer berühren, erwachsen daraus Vertrauensbeziehungen und Einsichten. Zudem lässt sich mit dem Einbezug von erzählerischen Elementen in traditionellere Berichte nicht nur die Aufmerksamkeit der Leserschaft gewinnen, sondern es entsteht auch der Eindruck, dass verschiedenste Stimmen und Sichtweisen einfließen.

Story telling kann

- einen Haltungs- und Verhaltenswandel bewirken;
- ein gemeinsames Verständnis bezüglich künftiger Zielen und Ausrichtungen fördern;
- das Gefühl vermitteln, dass der "ganze Mensch" (Herz und Verstand) mitgearbeitet hat;
- persönliche Beziehungen schaffen, die über die aktuelle Situation hinaus weiterleben;
- wiederverwendbare Abläufe und Rohmaterialien liefern;
- dazu beitragen, dass Geschichten ausgewählt werden, die mehr als eine Anekdote sind und die als kleine Geschichten weitaus grössere Themen erschliessen.

Neben diesen grundsätzlichen Schritten sind auch komplexere Aufgaben wie das Entwickeln einer Strategie oder eines Länderprogramms oder die Durchführung einer Evaluation denkbar. Zur Bewältigung solcher Herausforderungen braucht es einen komplexeren Ansatz, bei dem Methoden des Geschichtenerzählens oder narrative Elemente auf systematischere oder strategischere Art in die entsprechende Abläufe einbezogen werden. Diese Dimension sprengt den Rahmen der vorliegenden Arbeit. Für weitere Informationen kontaktieren Sie bitte knowledgeandresearch@deza.admin.ch.

2. Aufwärmübungen und Eisbrecher

Mit den nachfolgenden Übungen und Eisbrechern können Sie ein Umfeld schaffen, das dem Geschichtenerzählen zuträglich ist.

A) Wer sind Sie?

Methode

1. Stellen Sie sich den andern vor. Nennen Sie dazu Ihren Namen und Ihre Funktion, zusätzlich etwas Wichtiges und etwas Überraschendes zu Ihrer Person.

Mein Name ist Sylvie, ich arbeite als Forscherin für die DEZA. Das Wichtigste, was man über mich wissen muss, ist die Tatsache, dass ich es schätze, wenn ich bei der Arbeit Zeit für Reflektionen habe. Überrascht sind Sie vielleicht darüber, dass ich gerne Salsa tanze und ich jeweils am Dienstagabend in einer spanischen Weinbar in Bern eine Ausbildung als Salsalehrerin absolviere.

Anmerkungen

1. Bei dieser Art der Präsentation werden sowohl persönliche als auch berufliche Werte kommuniziert, die häufig Reaktion wie «Das wusste ich gar nicht von Dir!» auslösen.
2. Überraschende Tatsachen und scheinbar unbedeutende Einzelheiten sind Elemente, die Leben in eine Geschichte bringen. So könnte bei einem Workshop eventuell zum Geschichtenerzählen übergeleitet werden.

Alternative

1. Befragen Sie einander in Zweiergruppen und bringen Sie eine überraschende Einzelheit in Erfahrung. (5 Minuten insgesamt, je 2 1/2 Minuten). Stellen Sie der Gruppe Ihren Partner bzw. Ihre Partnerin vor.

B) X markiert den Ort

Methode

1. Erinnern Sie sich zurück an einen Arbeitstag, an dem Sie in eine erfreuliche oder schwierige Situation kamen, die Sie nie vergessen werden.
2. Nehmen Sie sich 5 Minuten Zeit, um die Szene zu zeichnen, und markieren Sie den Punkt, wo das entscheidende Ereignis stattfand, mit "X". Erstellen Sie eine möglichst detaillierte Skizze (5 Minuten).
3. Erzählen Sie Ihre Geschichte in 90 Sekunden.

Anmerkungen

- Durch das Zeichnen des Ereignisses wird die Erinnerung an die gesamte Episode und nicht nur an den entscheidenden Punkt geweckt. Es trägt auch dazu bei, dass scheinbar unbedeutende Details und Gefühle im Zusammenhang mit dieser Situation ins Gedächtnis gerufen werden.
- Hilfreiche Fragen, um Zugang zum Hintergrund und zu Einzelheiten zu finden: Wann begann für Sie die Geschichte? Wo? – Wo spielte sich die Situation ab? War es in einem Raum? Draussen? Wer? – Wer war sonst noch beteiligt?

C) "Ja, aber..." "Ja, und..."

Methode

1. Spiel in Zweiergruppen, stehend. Teilnehmer A macht einen Vorschlag und sagt "Wollen wir..." (zum Beispiel, "Wollen wir einen Spaziergang machen", "Wollen wir einen Kaffee trinken"), Teilnehmer B antwortet immer mit "Ja, aber..." (zum Beispiel "Ja, aber ich bin müde" oder "Ja, aber ich mag keinen Kaffee"). Dieser Dialog wird während 2 Minuten fortgesetzt.
2. Die Rollen werden getauscht.
3. Die ganze Gruppe schaut einer Zweiergruppe zu, die diesen Dialog führt.
4. Dann wird erneut in Zweiergruppen ein anderer Dialog ausprobiert: Teilnehmerin A macht einen Vorschlag und sagt "Wollen wir..." und Teilnehmerin B antwortet mit "Ja, und...". Von jetzt an antworten die Teilnehmerinnen einander mit "Ja, und..." (Zum Beispiel, "Ja, und trinken wir einen Kaffee!" – "Ja, und essen wir dazu noch ein Stück Kuchen!" – "Ja, und machen wir danach noch einen Spaziergang!" usw.). Dieser Dialog wird während 2 Minuten fortgesetzt.
5. Die ganze Gruppe schaut einer Zweiergruppe zu, die diesen Dialog führt.
6. Anschliessend wird in der Gruppe der Unterschied zwischen den beiden Dialogen diskutiert. Welche Gefühle wurden dadurch hervorgerufen? Anmerkung: Die meisten Leute finden den ersten Dialog frustrierend und den zweiten unterhaltsam und angenehm.

Anmerkungen

- "Ja, und..." zu sagen und nicht "ja, aber..." gehört zu den Grundprinzipien eines guten Gesprächs. Diese Erfahrung kann während des Workshops angewendet oder in Erinnerung gerufen werden, damit ein offenes Lernklima entsteht.

D) "Wem gehört das?"

Methode

1. Die Teilnehmenden bringen einen Gegenstand mit, der eine Geschichte über sie erzählt und den sie versteckt halten, zum Beispiel ein Erbstück oder ein Reiseandenken.
2. In Vierergruppen werden die Geschichten zu den Objekten ausgetauscht, die Gegenstände werden weiter versteckt gehalten.
3. Eine andere Person der Vierergruppe – nicht die Besitzerin des Gegenstands – erzählt die gehörte Geschichte der ganzen Runde, mit Überzeugung, als wäre es ihr Gegenstand und ihre Geschichte.
4. Die anderen Gruppen raten dann, wessen Objekt und Geschichte es ursprünglich war.

Anmerkungen

- Auch auf diese Weise lassen sich ungewöhnliche Dinge über die Teilnehmenden in Erfahrung bringen. Zudem entsteht häufig eine Diskussion darüber, wie Gegenstände beim Geschichtenerzählen eingesetzt werden können, und die Teilnehmenden machen die Erfahrung oder können beobachten, wie es ist, die Geschichte eines anderen Menschen weiterzugeben.



3. Fragen, die zum Erzählen von Geschichten animieren

Mit den nachstehenden Fragen können Sie den Zugang zu Geschichten finden – Ihren eigenen oder denjenigen anderer. Diese offene und interessierte Haltung kann dazu beitragen, dass in einem Gespräch ein offener Raum geschaffen wird.

“Erzählen Sie mir von einer Zeit, als... “ “Erzählen Sie mir von einer Situation, wo...”

- Sie und Ihr Team in einem Projekt vor einem Dilemma standen.
- Sie und Ihr Team in einem Projekt einen entscheidenden Wendepunkt erlebten.
- Sie in einem Projekt eine Krise erlebten. Was geschah vor, während und nach der Krise?
- Sie wirklich stolz waren, Teil von etwas zu sein.
- Sie ein echtes Risiko eingingen und sich das auszahlte oder nicht.
- Sie das, was um Sie herum vor sich ging, wirklich inspirierte.
- Sie auf ein Hindernis stiessen und dieses überwandten.
- Sie sahen, wie einer der Werte Ihrer Organisation wirklich mit Leben gefüllt wurde.
- Ihre Partnerschaften wirklich gut funktionierten.
- Sie sahen, wie sich die Dinge dank Ihrer Arbeit positiv veränderten.

Stellen Sie besser offene “wie“-Fragen (Denkweise beim Geschichtenerzählen) als “warum“-Fragen (analytisches Denken), damit sich die Erzählenden nicht in die Defensive gedrängt fühlen. Das hilft ihnen, in ihrer Geschichte zu bleiben. Die Geschichten sollten in der “ich“-Form und nicht in der “sie“- oder “wir“-Form erzählt werden. Falls eine Geschichte durch ein Interview erarbeitet wird, können Sie auf den folgenden Rahmen abstellen, der aus dem Skript von Sparknow zu „nachfassenden Telefongesprächen bei Geschichtenwettbewerben“ stammt:



Szene vorbereiten	“Ich würde Ihre Geschichte gerne in Ihren eigenen Worten hören, damit sie mir wirklich nahe geht.” “Sind Sie bereit?” “Nehmen Sie sich einen Moment Zeit und versuchen Sie sich zu erinnern...”
Anfang	“Erzählen Sie mir, wie Sie zum ersten Mal mit X in Kontakt kamen/X machten?” “Wie hat das alles begonnen?”
Wenn die Erzählung zu allgemein wird	“An welche Momente erinnern Sie sich besonders” oder “Zum Beispiel?” oder “Können Sie mir ein Beispiel geben, damit ich mir das Ganze vorstellen kann?”
Unterschiede herausarbeiten	“Können Sie mir sagen, wann genau Sie merkten, dass Ihre Arbeit etwas Konkretes bewirkt?” “Welche Gefühle hatten Sie dabei?”
Emotionen einfangen, Wendepunkte eruieren	“Können Sie sich an einen besonders magischen oder bewegenden Moment erinnern? Einer, der sich in ihr Gedächtnis eingebrannt hat?” Plus nachhakende Fragen wie “Wie fühlten Sie sich dabei?” oder “Sicher waren Sie stolz, ein Teil davon zu sein?”
Publikum und Botschaften	“Wer sollte diese Geschichte hören?” “Wenn Sie diese Geschichte X erzählen würden: Welche Schlüsselbotschaft sollte X dann mitnehmen?”
Origineller Titel	“Als ich Ihre Geschichte hörte, achtete ich auf gute Wendungen. Wenn die Geschichte ein Buch wäre: Wie würde der Titel lauten? Wie finden Sie den Vorschlag Y?” Anmerkung: Dies ist ein sehr wichtiger Punkt. Titel sollten den Kern der Geschichte aufnehmen und einprägsam machen. Die Erzählenden schätzen es auch, wenn man ihre Worte aufnimmt – das vermittelt ihnen das Gefühl, dass man ihnen wirklich zuhört.
Auf den Grund gehen	Am meisten bewährt hat es sich, wenn ein Echo gegeben wurde, zum Beispiel durch Formulierungen wie “Das klingt so, als seien Sie ziemlich gefordert gewesen...” usw.
Direkt und indirekt	Direkte Fragen können die Leute einschüchtern und blockieren: “Hatten Sie Angst?” Indirekte Fragen hingegen können dem Erinnerungsvermögen auf die Sprünge helfen und zeugen von Empathie: “Ich kann mir vorstellen, dass das für Sie ziemlich beängstigend war?”
Unterbrechen	Wenn Sie die Erzählung unterbrechen, um nachzufragen oder Ihre Überraschung auszudrücken, kann dies zur Folge haben, dass die Geschichte in einer anderen Richtung weitererzählt wird. Es ist wichtig, dass Sie sich zurückhalten, damit die Erzählenden nicht von der ursprünglich eingeschlagenen Richtung abgebracht werden.
Pausen	Lange Pausen sind ungewohnt, tragen aber dazu bei, dass sich eine Geschichte entfalten kann.

4. 7-Punkte-Strukturvorlage: Geschichten ausgestalten und weitergeben

Diese einfache, vielseitig verwendbare Strukturvorlage, die auf der klassischen Struktur des Geschichtenerzählens basiert, kann den Zugang zu verschiedensten Arten von Geschichten und deren Ausgestaltung vereinfachen.

Diese Strukturvorlage wurde im Juni 2004 anlässlich eines Workshops der Weltbank zum Thema Wissensaustausch zum ersten Mal öffentlich präsentiert. Ein Direktor der Weltbank bezeichnete die Strukturvorlage und die Übung zum Eruiieren von Wendepunkten als "kleines Wundermittel". Seither wird sie von zahlreichen Leuten auf allen Ebenen von Entwicklungs- und anderen Organisationen weltweit verwendet, nicht zuletzt, weil sie so einfach ist. Bitte halten Sie sich vor Augen, dass diese Strukturvorlage einen Zwischenschritt darstellt. Sie soll Einzelpersonen und Gruppen beim Sammeln und Ausformulieren von Erfahrungen helfen. Beim eigentlichen Weitererzählen wird die Strukturvorlage am besten auf die Seite gelegt, und es wird frei gesprochen. Falls die Geschichte schriftlich vorliegen sollte, kann dies mit einer Aufnahme und anschließender Niederschrift erfolgen. So wird die Wirkung des gesprochenen Wortes nicht abgeschwächt.

Methode zur Arbeit in Zweiergruppen

1. Schliessen Sie Ihre Augen für einen Moment und **denken Sie an einen bestimmten Moment** als Antwort auf eine bestimmte Frage, die man Ihnen stellen könnte oder die Sie sich selbst stellen, z.B. den Moment, in dem Sie stolz darauf waren, Teil einer Gemeinschaft zu sein; den Moment, in dem Sie eine schwierige Entscheidung treffen mussten, den Moment, als Sie in einem Projekt nicht mehr weiterkamen und nicht wussten, in welche Richtung sie weitergehen sollten. Machen Sie kurze Notizen auf einer Postkarte, und orientieren Sie sich an der Frage: "Was müssen andere Leute über meine Geschichte wissen?"
2. **Suchen Sie einen Partner oder eine Partnerin** und stellen Sie sich gegenseitig vor.
3. **Erzählen Sie einander Ihre Geschichten.** Beschreiben Sie dabei die Ereignisse vor, während und nach diesem Moment der Veränderung. Versuchen Sie, Ihren Partner so gut wie möglich zu diesem Zeitpunkt zu transportie-

ren, indem Sie starke visuelle Bilder mit einer klaren Abfolge schaffen. **Machen Sie keine Notizen.**

4. Verwenden Sie nun eine A3-Version der Strukturvorlage auf Seite 15 und **entwickeln Sie damit eine stärkere, tiefere Version dieser Geschichte.** Die Geschichte wird im Rahmen eines Gesprächs erzählt. Der Partner ist Schreiber und Interviewer und stellt Fragen, die beiden zu einem besseren Verständnis verhelfen. Er hakt nach, forscht nach weiteren Details zu den einzelnen Abschnitten und stellt so sicher, dass die Geschichte überzeugend ausgestaltet und abgeschlossen wird. Anmerkung: Jede Geschichte handelt von einer Veränderung, d.h. erzählt vom Übergang von einem Zustand in einen anderen. Wenn die Geschichte erzählt ist, muss klar sein, welche Veränderung die Geschichte beinhaltet, oder zumindest, welche Veränderung Sie in erster Linie kommunizieren wollen.
5. **Zum Schluss geben Sie der Geschichte einen Titel**, und die Namen der Mitautoren und -autorinnen werden auf die Strukturvorlage geschrieben.
6. Nachdem die Bestandteile der Geschichte auf diese Weise zusammengestellt wurden, wird sie mit der **neuen Erzählerin** eingeübt, bis diese die Strukturvorlage beiseite legen und die Geschichte auswendig erzählen kann.
7. Als Schlusstest kann die Erzählerin ihrem **Partner erlauben, ihre Geschichte einer grösseren Gruppe zu erzählen.** So wird gewährleistet, dass die Geschichte für andere verständlich ist und der wesentliche Inhalt transportiert wird. Als Alternative kann der ursprüngliche Erzähler der Geschichte einen Titel geben und die neue Erzählerin vorstellen, sodass die Partnerschaft erhalten und anders zur Kenntnis genommen wird.



Alternative für individuelles Arbeiten

Auch Einzelpersonen, welche die Erinnerung an eine bestimmte Episode vertiefen wollen, können die Strukturvorlage verwenden. Suchen Sie eine Person, der sie Ihre Geschichte erzählen können. Wenn eine geschriebene Geschichte vorgetragen wird, hilft dies häufig, allfällige Unzulänglichkeiten aufzudecken und flüssiger zu schreiben.

Alternativen für die Arbeit in grösseren Gruppen

Zuerst erzählen sich die Partner einer Zweiergruppe ihre Geschichte, dann werden Vierergruppen gebildet und alle vier Geschichten nochmals erzählt. Eine dieser vier Geschichten wird dann ausgewählt und im Detail weiterentwickelt. Dabei kommt die Strukturvorlage zum Zug. Der Originalerzähler kann bestimmen, ob die Geschichte "wahrheitsgemäss" wiedererzählt wird oder den Erzählenden die Möglichkeit geben, eine fiktivere Version der Geschichte zu entwickeln.

Bei der Erarbeitung einer Gruppengeschichte, zum Beispiel um einen Flipchart – ob Tatsachenbericht oder fiktive d.h. sinnbildliche Erzählung – kann dies ein stimulierender Prozess sein, der Kreativität freisetzt und lebhaftere Diskussionen entstehen lässt.

Wenn die gewählte Geschichte den anderen Gruppen vorgestellt wird, sollte die Erzählerin kurz die Themen der anderen Geschichten zusammenfassen, die in der Gruppe erzählt wurden.

Falls das aus dieser Erfahrung Gelernte festgehalten und später genutzt werden soll, können die Schlüsselpunkte der ersten vier Geschichten auf Postkarten notiert werden, bevor entschieden wird, an welcher Geschichte detaillierter mit der Strukturvorlage gearbeitet wird.

Falls eine Geschichte inhaltlich brisant ist, können Sie "faktionale"-Geschichten konstruieren. "Faktion" entsteht durch die Kombination von Fakten mit fiktionalen Ausschmückungen. Besonders nützlich kann dies sein, wenn eine Geschichte geschrieben werden soll, welche die Erinnerung einer Gruppe wiedergibt (zum Beispiel eine "Wer wir sind"-Geschichte, in der die Organisationskultur zum Ausdruck kommt) oder wenn Wahrheiten kommuniziert werden, die für Ihr Publikum schwierig zu akzeptieren sind. Zum Beispiel wenn detailliert über ein Ereignis erzählt wird, bei dem Grundsätzliches falsch lief und sehr unangenehme Erfahrungen die Folge waren, müssen gewisse Details zum Schutz der Identität von Betroffenen verändert werden.



ANMERKUNGEN ZUR IDENTIFIKATION UND ZUM EINSATZ VON WENDEPUNKTEN

“In vielen Geschichten gab es einen Punkt der Verzweiflung, kurz vor dem Wendepunkt – einen Moment, wo wir dachten ‘oh je, wie sollen wir das schaffen?’ Nachdem ich nun all die anderen Geschichten gehört habe, scheint das normal und richtig. Es kann bedeuten, dass man gerade vor dem entscheidenden Wendepunkt einen schwierigen oder unangenehmen Moment durchstehen muss.”

Teilnehmer des “East meets South Workshop”, 2004

Wendepunkte sind entscheidende Momente im Alltagsleben, bei denen wir vor einer schwierigen Wahl stehen, bei denen es zu Krisen oder Konflikten kommt oder bei denen sich etwas zum Guten oder zum Schlechten verändert. Häufig lernt man an diesen Punkten sehr viel. Das Erzählen von Geschichten mit solchen Wendepunkten ist eine Art, wertvollen Erkenntnissen auf die Spur zu kommen.

Eine Herausforderung besteht darin, in einem längeren Prozess, zum Beispiel einem Fünfjahresprojekt, den entscheidenden Augenblick oder Zeitabschnitt zu finden, um den die Geschichte aufgebaut wird. Je nach Botschaft, die überbracht werden soll, können entsprechend unterschiedliche Wendepunkte relevant sein.

Diese Herausforderung kann u.a. auf folgende Arten bewältigt werden:

- Bei den gestellten Fragen **präzise Formulierungen verwenden**. Die Frage “Denken Sie an einen Zeitpunkt, als etwas in diesem Projekt sehr gut lief” dürfte zu einer weniger persönlichen Geschichte führen als “Denken Sie an einen Zeitpunkt, als Sie in diesem Projekt Teil von etwas waren, auf das Sie wirklich stolz sind.” Persönlichere Geschichten beinhalten meistens lehrreichere Erfahrungen.
- **Bitten Sie die einzelnen Teilnehmenden, verschiedene Wendepunkte zu notieren**. Diese individuellen Wendepunkte können auf eine Postkarte geschrieben und in der richtigen Reihenfolge auf eine Pinwand geklebt werden. Die Gruppen wählen dann die Wendepunkte mit der grössten Resonanz und verwenden die 7-Punkte-Strukturvorlage, um weitere Details zu eruieren, ausgehend entweder von der Erfahrung einer Einzelperson oder jener der Gruppe. Der Wendepunkt, zum Beispiel “das Djibouti-Debakel”, liefert Anhaltspunkte zur Bedeutung und Art des Wendepunktes der Geschichte und fungiert so als hilfreiches Aide-memoire.
- Wendepunkte können auch eingesetzt werden, um über **unterschiedliche Ausgänge zu spekulieren**. Sie können zum Beispiel eine Halbe Geschichte (siehe Seite 33) entwickeln und dann fragen: “Was wäre wohl geschehen, wenn sich die Dinge besser oder schlechter entwickelt hätten?”
- Interviewen Sie die Mitglieder eines Projektteams und fragen Sie sie einzeln: “Welches waren für Sie die entscheidenden Wendepunkte?” Konstruieren Sie dann eine Zeitleiste, die eine Gesamtsicht präsentiert. Diese wird mit Sicherheit widersprüchliche Sichtweisen beinhalten und kann als Orientierungshilfe für die Gruppendiskussion oder -evaluation herangezogen werden.



UNTERLAGEN: 7-Punkte-Strukturvorlage

TITEL: NAME URSPRÜNGLICHE(R) ERZÄHLER/IN: NAMEN DER ZUHÖRENDE:	
UMFELD Szene zeitlich und räumlich einordnen	
SCHAUPLATZ Genauere Angabe zum Ort des Geschehens	
BETEILIGTE Liste Beteiligte, ihre Merkmale und Rollen in der Geschichte	
HERAUSFORDERUNG Schwierigkeit/Aufgabe, welche die Handlung auslöste	
HANDLUNG Abfolge von Ereignissen vor, während und nach dem Wendepunkt	<i>Und der Wendepunkt war der Moment, als...</i>
LÖSUNG Schluss inkl. gezogene Lehren oder Botschaft	
BILDER UND GEGENSTÄNDE Erleichtert die Erinnerung an die Geschichte und das Weitererzählen	[Bitte hier Fotos oder Illustrationen anbringen]



Erklärungen zur Strukturvorlage

TITEL: Ein origineller Titel, der den Kern der Geschichte auf den Punkt bringt, bleibt in Erinnerung. Damit steigt auch die "Lebensdauer" der Geschichte und der damit vermittelten Lehren und Botschaften. Am besten wird der Titel erst formuliert, wenn die Geschichte steht.

NAME DES URSPRÜNGLICHEN ERZÄHLERS: Wenn wir eine Geschichte erzählen, geben wir etwas von uns selbst. Deshalb ist es eine gute Praxis, den ursprünglichen Erzähler oder die ursprüngliche Erzählerin zu nennen.

NAMEN DER ZUHÖRENDEEN: Sobald die Geschichte erzählt wurde, könnte man sagen, dass sie nun sowohl der erzählenden Person als auch den Zuhörenden gehört. Nennen Sie auch die Namen der übrigen Mitglieder der Gruppe, da ihre Interpretation der gehörten Geschichte die von Ihnen erzählte Endversion beeinflusst.

UMFELD: Damit die Zuhörenden einen Zugang zum Gehörten finden und sie sich in die Geschichte hineinversetzen können, muss die erzählende Person den Ort der Begebenheit relativ detailliert schildern. Weil Geschichten als Abfolgen von Bildern und nicht von Worten in Erinnerung bleiben, sollte der Erzähler versuchen, in einer bildhaften Sprache zu sprechen. Das Umfeld entspricht dem Rahmen (historisch, geografisch, sozial, wirtschaftlich, ökologisch, kulturell), in dem die Ereignisse stattfanden.

SCHAUPLATZ: Der Schauplatz definiert den genauen Ort, an dem die wichtigsten Handlungen der Geschichte stattfanden.

BETEILIGTE: Wählen und beschreiben Sie für Ihre Geschichte eine Hauptperson (bei einer persönlichen Geschichte sind das wahrscheinlich Sie!). Beschreiben Sie nun die übrigen Beteiligten, mit ein oder zwei Details, die sie zum Leben bringen. Überlegen Sie sich, aus wessen Sicht Sie die Geschichte erzählen. Berücksichtigen Sie

dabei Ihr Publikum, und überlegen Sie sich, mit wem es sich identifizieren wird.

HERAUSFORDERUNG: Jede Geschichte beinhaltet die Bewältigung einer Art von Dilemma oder Herausforderung. Schildern Sie genau, welche Tragweite die Herausforderung hatte und was für die Beteiligten auf dem Spiel stand.

HANDLUNG: Was geschah als nächstes? Die Neugierde des Publikums soll geweckt werden. Hier erzählen Sie die Abfolge von Ereignissen. Versuchen Sie sich zu erinnern, welche Wendepunkte waren, welche Schlüsselentscheide getroffen wurden und was für Folgen sich daraus ergaben. Schildern Sie klar, welche Faktoren (auch Leute) Sie auf dem Weg zu einer Lösung unterstützten oder behinderten.

LÖSUNG: Wie endete die Geschichte? Wie löste sich das Ganze auf? Beschreiben Sie, was sich durch die beschriebenen Ereignisse veränderte. Schliessen Sie mit den Worten "und die Moral der Geschichte ist...", oder noch besser: Lassen Sie das offen und fragen Sie das Publikum, was es aus der Geschichte gelernt hat oder welche Botschaften es mitnimmt.

BILDER UND GEGENSTÄNDE: Weil unser Erzählgedächtnis nicht Worte, sondern Bilder verwendet, können Sie hier Bilder skizzieren, die Sie dem Publikum zeigen möchten. Wählen Sie diejenigen Dinge, die das Publikum am besten in Erinnerung behalten sollte.

ILLUSTRATION:

„Ich beginne zu laufen“, eine Geschichte, die am „East Meets South Culture Workshop“ von 2004 erzählt wurde.

„Empezo a andar“ oder „Ich beginne zu laufen“, von Diego Gradis, mit Hebba Sherif, Joelle Come und Toni Linder	
UMFELD	In über 4000 Metern Höhe, kahle Berglandschaft in den nördlichen Anden von Peru, Wind, Sonne, Hunger
SCHAUPLATZ	Dorf Chuco-cajamarca, Peru
BETEILIGTE	Pascual Sanchez – Bauer, autodidaktischer Bibliothekar; Rechtsanwalt Diego und seine Ehefrau Christiane und ein Pfarrer aus Deutschland, die alle hier leben
HERAUSFORDERUNG	Unseren eigenen Weg finden, Kultur als Ausgangspunkt für Entwicklung
HANDLUNG	Pascual – „Wir haben einen Traum. Wir wollen in einem BUCH zeigen, was und wer wir sind. Damit wir existieren, müssen wir in einem Buch sein.“ Diego – „Er zeigte mir, wie ich dazu beitragen kann, dass dieser Traum wahr wird“ Ein Traum (Fragen) und ein Anliegen (Antwort) passten zusammen.
LÖSUNG	Man kann nicht verhindern, dass sich Träume erfüllen. Die Verwendung von externen Kulturinstrumenten kann Deine Identität stärken.
WICHTIGSTE VISUELLE AUFHÄNGER	Ein Alphabet, Bauer, der Bilder SEINER Welt in einem Buch anschaut, das er in seiner Tasche mit sich trägt. [Gegenstand: grünes Buch <i>“Biblioteca Campesina - Empezo a andar: Reflexiones Campesinas Sobre la Tradicion Andina“</i>]

„Welche Geschichten erzählten meine Kollegen und Kolleginnen? Toni erzählte über „Mindsetting“ durch Musik in Nicaragua. Joelle erzählte uns, wie Leute in Rumänien – nach einem guten Drink und einem guten Gespräch – schliesslich über Kino redeten. Hebba ist aus Ägypten und nahm jemanden in die Schweiz mit, um ihm Einblicke ins Schaffen von Künstlerinnen und Künstlern zu geben und zu zeigen, dass Kunst nicht zwingend ein politisches Werkzeug eines Landes sein muss.“

Meine Geschichte handelt vom Geschichtenerzählen und spielt sich in den nördlichen Anden von Peru ab. Als Anwalt fragte ich mich, ob der Kultur immer – in Ägypten, Rumänien oder Nicaragua – der Antrieb zugrunde lag, sich selbst zu finden bzw. ob sie einen Vorwand für die eigene Existenz oder die Existenz einer Gruppe bildet. Wenn man sich in eine bestimmte Gegend im Norden Perus begibt, trifft man dort einen alten Mann mit seinem ‚Quipe‘, seinem Gehstock, barfuss, mit einem grossen Strohhut. Und er ist müde. Er hält an, legt seine Tasche auf die Seite, und er nimmt eines dieser Bücher heraus. Er liest nicht, aber das Buch ist vielleicht viel wichtiger als Lesen. Es enthält Bilder, Namen, die er versteht, und Bilder, die ihm vertraut sind. Er existiert als Bauer, weil er in einem Buch ist.

1986 ging ich mit meiner Frau die Strasse mit einem schweren Rucksack hoch und verbrachte eine Nacht bei Pascual, Bibliothekar und Bauer mit 20 Büchern auf einem Regal. Wir redeten die ganze Nacht, dieser autodidaktische Bibliothekar und ich. Er fragte mich nach den aussenpolitischen Prioritäten von Mitterrand und erzählte mir seinen Traum. Er gräbt den ganzen Tag Kartoffeln aus. Dann, am Abend, kommen Leute aus dem Dorf. Alle nehmen ein Buch und sitzen um das Feuer im Dorf und halten ihren wöchentlichen Leseabend ab. Sie denken: „Wir haben etwas Eigenes, das auch etwas wert ist. Was etwas wert ist, muss in einem Buch sein. Das haben wir gelernt: etwas wert, in einem Buch...“

Der Wendepunkt war, als ich ihm sagte: „Mach das. Du hast einen Traum. Dann mach ihn wahr. Du und 500 andere Bibliothekare, ihr solltet Euch treffen und Eure Träume auf Papier schreiben.“ Mein Engagement mit meiner Organisation begann in diesem Moment. Durch seinen Traum wurden meine Fragen zur Realität. Ich wollte, dass sein Traum wahr wird. Ein Facilitator war von der DEZA. Sie sagten „Ok, beantworte Deine Frage, mach ihren Traum wahr.“ Sieben Jahre später gibt es eine Enzyklopädie mit 20 Bänden. Es arbeiteten keine Anthropologen, keine Historikerinnen mit. Sie haben es selbst zusammengestellt.“

5. Checklisten

A) Checkliste für Erzählende

“Die Zuhörenden sagten mir, dass meine Geschichte am besten funktionierte, als ich die eigentlichen Ereignisse und Gefühle in der Beziehung schilderte, und dass sie eher abschweiften, wenn ich das Geschehen analysierte. Die Zuhörenden hörten also gerne etwas über Ereignisse, Gespräche und Gefühle, folgten meiner Geschichte aber weniger, wenn ich die Situation hinterfragte.”

NICHT VERGESSEN

Erzählen Sie nur Geschichten, die Ihnen etwas bedeuten.

Seien Sie sich im Klaren über das Publikum und die Reaktion, die Sie erwarten. Das hilft Ihnen bei der Ausgestaltung der Geschichte.

Versetzen Sie sich in die Lage einer bestimmten Person im Publikum und stellen Sie sich vor, dass sie mit deren Ohren zuhören.

Erzählen Sie eine Geschichte über einen bestimmten Moment an einem bestimmten Ort und über ein bestimmtes Ereignis. Weben Sie kleine Details ein, die das Ganze zum Leben bringen, und verwenden Sie eine lebhaftere Sprache (bei allgemeinen Konzepten schweifen viele Zuhörende ab).

Zeichnen Sie im Kopf der Zuhörenden Bilder. Die Leute werden sich an Bildfolgen und nicht an Worte erinnern.

Üben Sie mit einem Partner. Erzählen Sie die Geschichte. Bitten Sie das Gegenüber, Ihnen die Geschichte zurück zu erzählen, damit Sie einschätzen können, ob Struktur, Aussagen und Bilder klar genug sind.

Denken Sie über Ihre Beziehung zur Geschichte nach. Gehören Sie zu den Beteiligten? Erzählen Sie die Geschichte von jemand anderem? Müssen Sie klar sagen, dass Sie die Geschichte “entlehnt” haben? Müssen Sie sie anonym erzählen, um die ursprüngliche Erzählerin oder die Beteiligten zu schützen?

Verändern Sie Orte und Namen, wenn der Inhalt brisant ist.

Überlegen Sie, welche Hilfsmittel Sie einsetzen könnten – Bilder, Geräusche und Gegenstände.

Überlegen Sie, ob Sie die Geschichte einführen oder einfach ohne Vorankündigung direkt einsteigen wollen.

Vermeiden Sie zu viele Erklärungen und unbeholfene Schlussfolgerungen am Ende der Geschichte. Überlassen Sie es in erster Linie den Zuhörenden, was sie damit anfangen.

NOTIZEN

B) Checkliste für Leitende und Zuhörende

NICHT VERGESSEN

Den Erzählenden genügend Zeit geben, etwas zu ihrer Person zu sagen, bevor sie einander Geschichten erzählen.

Fordern Sie die Erzählenden immer auf, über persönliche Erfahrungen in der ersten Person zu sprechen, ihren Platz in der Geschichte klar zu umreißen und scheinbar unbedeutende Details einzubeziehen, die der Geschichte Farbe und Stimmung verleihen.

Sobald die Erzählenden mit ihrer Geschichte begonnen haben, sollten Sie sie nur im Notfall unterbrechen.

Versuchen Sie, die Erzählenden zurück zum Erzählen zu steuern ("Was geschah?") wenn sie zu früh mit Analysieren beginnen ("Weshalb geschah es?").

Fragen Sie um Erlaubnis, bevor Sie die Geschichte einer anderen Person aufzeichnen und klären Sie ggf. Fragen zur Vertraulichkeit und Anonymität. Bevor die Geschichte einem Publikum erzählt wird, muss der Originalerzähler erneut zustimmen, auch wenn keine Änderungen vorgenommen wurden.

Testen Sie Aufnahmegeräte immer vor dem Einsatz. Vergewissern Sie sich, dass Sie ein Ladegerät oder Ersatzbatterien haben.

Wählen oder schaffen Sie einen sicheren, neutralen Raum für die Erzählarbeit, zum Beispiel ein ruhiges externes Café oder Sitzungszimmer. Denken Sie darüber nach, auf wessen Territorium Sie sind, und wie das die Geschichten beeinflussen könnte.

Denken Sie daran, dass Geschichtenerzählen Gegenseitigkeit erfordert. Vielleicht beginnen Sie, indem Sie zuerst selbst eine Geschichte erzählen.

Häufig kommt es zu einer Konkurrenzsituation, wenn Geschichten in Gruppen erzählt werden. Sorgen Sie dafür, dass jeder Beitrag Wertschätzung erhält und der Schwerpunkt auf der Qualität und Aussage der Geschichte und nicht auf dem Vortragen liegt.

Manchmal hilft eine Zeitbegrenzung den Erzählenden, sich auf das Wesentliche der Geschichte zu konzentrieren und die prägnanteste Form zu finden.

Zum Lenken der Gruppenprozesse ohne Worte, können Requisiten nützlich sein – zum Beispiel eine mit Pflanzensamen gefüllte Rassel, eine Glocke oder ein Sprechstab.

NOTIZEN

C) Checkliste zur Schaffung eines sicheren und produktiven Erzählumfelds

NICHT VERGESSEN

Damit alle von dieser Erfahrung profitieren können, muss ein Raum geschaffen werden, in dem wir:

- Ideen in einer sicheren, vertrauenswürdigen Atmosphäre ausdrücken können: "Ja, und..." statt "Ja, aber...".
Aufbauen statt blockieren.
- ehrlich und nicht aggressiv sind.
- mit dem "Zwischenraum" arbeiten – dem Raum zwischen "ich" und "du", in dem ein neues Verständnis entstehen kann.
- auf Fragen und Probleme eingehen, die ein Engagement hemmen oder blockieren können.
- überlegen, wie alle auftauchenden Qualitäten, Ergebnisse und Gespräche später genutzt werden können.
- für ein produktives Tempo sorgen – langsam zum richtigen Zeitpunkt und dann wieder schneller, nicht unbedingt klar vorgegeben, sondern als Reaktion auf die sich entfaltenden Geschichten.

NOTIZEN

DAS GESCHICTENERZÄHLZELT

Auszug aus den Anweisungen für das Beduinen-Zelt an der „Dare to Share Fair“, 2004

“Wenn Sie in dieses Zelt eintreten, werden Sie sich anders fühlen als im übrigen Messegebiet. Wenn Sie eintreten, wird man Sie bitten, Ihre Schuhe auszuziehen und sie bei der Türe stehen zu lassen. Jemand wird mit einem Krug und einer Schale am Eingang stehen und Ihre Hände mit Wasser waschen, das nach Orangenblütenöl duftet. Sie werden einen ruhigen, farbigen Raum betreten, einen informellen Ort, der Raum für Entspannung und lange Gespräche bietet. Im Innenraum fühlt man sich geborgen. Er riecht nach Räucherstäbchen. An den Wänden hängen farbige Stoffen aus der ganzen Welt, und am Boden liegen angenehm warme Teppiche, Vorlagen und Kissen. Die Leute sitzen bequem am Boden in Kreisen um niedrige Tische. Jemand kommt mit einem Tablett türkischer Häppchen vorbei und füllt Ihren Pfefferminztee auf. In einer etwas dunklen, vielleicht sogar kerzenbeleuchteten Ecke steht eine Holztruhe – ein Schatz, randvoll mit Gegenständen aus aller Welt – Artefakte aus allen Kontinenten, merkwürdige und fremde Objekte mit ungewohnten Eigenschaften, aber auch gewöhnliche Alltagsutensilien. Diese Truhe steht in der Ecke und soll die Neugierde wecken, bis der Workshop richtig in Schwung gekommen ist.

Während der Dare to Share Fair dient dieser Raum als Ort der Entspannung und der Begegnung. Zwischen den Workshops dient das Zelt als behütete Begegnungsstätte, in der sowohl individuelle Reflexionen als auch wertvolle Gespräche zwischen Freunden und Fremden gedeihen können, wo bedeutungsvolle Geschichten über Erfahrungen erzählt und empfangen werden, die in den Augen der Teilnehmenden auch für andere wertvoll sein könnten. Das Zelt hat auch die Aufgabe, die üblichen Aktivitätsmuster zu durchbrechen, die Leute zu einem ruhigeren Tempo zu bewegen und einen tiefer gehenden Austausch zu ermöglichen. Ausserhalb des Zelts werden wir Raum für eine Einrichtung schaffen, in der die Produkte sichtbar werden, die aus den Gesprächen im Innern entstehen.“

6. Verschiedene narrative Methoden

A) Gegenstände und Auslagen – Erinnerungen wachrufen und versteckte Geschichten aufspüren

Gegenstände und Auslagen können eine sehr greifbare Erfahrung schaffen und so den Weg zum Auffinden und zur Weitergabe von bereichernden oder überraschenden persönlichen Erinnerungen ebnen.

Empfohlene Utensilien

Grosser, gut beleuchteter Tisch für die Auslage

Digital- und Polaroid-Kameras

Weisses oder leuchtend buntes Tischtuch

Vertikale Flächen wie Pinwände

Starke Nadeln zur Befestigung der Gegenstände

Eine Wäscheleine und Klammern

Durchsichtige Plastikbeutel zum Aufhängen der Gegenstände

Schnur, Schere, Leim

Beim Geschichtenerzählen können Sie Gegenstände einsetzen, um Erinnerungen an bestimmte Erfahrungen wachzurufen. Gegenstände haben – im Gegensatz zu geschriebenen Texten – die Kraft, Geschichten in Erinnerung zu rufen und selbst zu erzählen, weil sie eine symbolische Bedeutung in sich tragen. Als Symbol für eine Idee oder Erfahrung sind sie leicht erinnerbar, und sie ermöglichen ein weiterführendes Gespräch. Weil es sich um fassbare Dinge handelt, lassen sich Sammlungen, Ausstellungen und Auslagen damit machen. Das Sichtbarmachen von Mustern weckt das Interesse der Leute am damit verbundenen Thema.

Gute Einsatzmöglichkeiten

Darüber nachdenken, was wir (DEZA) tun – unterschiedliche Werte verstehen.

Gemeinschaften bilden – die richtige Chemie, Vertrauen und Identität schaffen.

Von anderen lernen und innovativ sein – Raum für neue Ideen und Verbindungen kreieren.

Methode

Es gibt verschiedenste Möglichkeiten, Gegenstände einzusetzen, zum Beispiel durch den Einbezug von Installations-Künstlern und die Idee des Sortierens und Ausstellens. Nachfolgend ein Beispiel aus der „Dare to Share Fair“ am Sitz der DEZA, März 2004. Sparknow führte zwei experimentelle Workshops im Beduinenzelt durch und verwendete dabei Gegenstände, um Lernprozesse auszulösen und weiterzugeben. Dieser Prozess lief wie folgt ab:

1. **Es wurde an die gesamte Organisation ein E-Mail versandt**, in dem nach interessanten Artefakten aus der ganzen Welt gefragt wurde. Es gab sehr viele positive Reaktionen.
2. Vor dem Workshop **holten die verantwortlichen Personen die Truhe mit den Gegenständen ab**, legten den Inhalt auf einem Tisch in der Nähe aus und luden die Vorbeigehenden ein, anzuhalten und sich die Dinge anzuschauen.
3. Bei der Ankunft wurden die Workshop-Teilnehmenden aufgefordert, **einen Gegenstand auszuwählen**, der ihnen helfen würde, eine Geschichte

über einen Moment zu erzählen, als sie sich bei der Arbeit als Teil einer Gemeinschaft fühlten.

4. Die Teilnehmenden bildeten Vierergruppen und **erzählten sich ihre persönliche Geschichte**. Zu diesem Zeitpunkt wurde noch nichts aufgeschrieben.
5. Die verantwortlichen Personen baten dann die einzelnen Gruppen: a) entweder **eine Geschichte weiterzuentwickeln und daraus eine ausgereifere Version zu machen** ODER b) eine neue Geschichte zu machen, indem die 4 gehörten zu einer Geschichte verwebt werden, die Elemente aus allen Geschichten beinhaltet – eine Gesamt- oder Kombinationssicht.
6. Die Gruppen verwendeten die 7-Punkte-Strukturvorlage (siehe Seite 15), um ihre Geschichte auszugestalten. Der ursprüngliche Erzähler durfte nichts aufschreiben. Dieser Prozess der Verfeinerung in der Gruppe half dem Erzähler, sich über die Botschaft, Aussage und Logik der Geschichte klar zu werden.
7. **Eine neue Erzählerin** von jeder Gruppe erzählte die Geschichte der Gruppe im Plenum und verwendete die Gegenstände, wenn sie passten.
8. Das Treffen endete mit einer **Diskussion über die aufgetauchten Themen**, und die Gruppengeschichten und Gegenstände wurde zur wachsenden Ausstellung neben dem Zelt gelegt.

Alternativen

Für die Evaluation oder die zu ziehenden Lehren werden Schlüsselpersonen des Projekts aufgefordert, einen Gegenstand zu bringen, der für Sie den Moment der Geschichte darstellt, in dem sie eine wichtige Erkenntnis gewannen oder eine wertvolle Lehre zogen. Die Geschichten werden öffentlich erzählt und auch auf Schildern festgehalten, die auf den Gegenständen angebracht werden, oder die Gegenstände werden fotografiert und so ausgestellt. Daraus kann ein Erinnerungsbuch entstehen.

<http://www.tamarackcommunity.ca/g4s133.html>
Beim Steinspiel von Joe Schaeffer wird zusammen ohne Worte eine Steinskulptur geschaffen, um „die Spieler als Geschichtenerzähler und Zeugen einer Bedeutung zu positionieren.“

B) Postkarten – zum Einfangen einer breiten Palette von Ideen und Einsichten

Eine Methode zum Sammeln und Festhalten von Einsichten und komprimierten Geschichten besteht darin, eine gewöhnliche Postkarte als Metapher zu verwenden, welche die Verbindung zwischen dem von der Geschichte geschaffenen Bild und den Aussagen an die Zuhörenden ermöglicht.

Methode

1. Suchen Sie sich einen Partner/eine Partnerin.
2. Erzählen Sie sich in diesen Zweiergruppen eine ganz kurze Geschichte, berücksichtigen Sie dabei die vorgegebenen Themen, z.B.: Erzählen Sie einander von einem Zeitpunkt, als Sie eine gute Partnerschaft erlebten, erzählen Sie einander von einem Zeitpunkt, als sie sich gegen Widerstand von Behörden wehrten und dies ein Projekt voranbrachte usw. Beide erzählen jeweils 2 Minuten (keine Unterbrechungen, ausser um sich zu versichern, dass Sie etwas richtig verstanden haben).
3. Führen Sie während 2 Minuten ein Gespräch: Welche Faktoren trugen dazu bei, dass es so gut funktionierte? Fassen Sie die Geschichte auf einer Seite der Postkarte zusammen. Achten Sie darauf, dass beim Kürzen keine wichtigen Wörter, die Sie beim Erzählen verwendeten, verloren gehen. Formulieren Sie dann gemeinsam einen oder zwei Titel, welche die Aussage der Geschichte zusammenfassen, und schreiben Sie diese auf die rechte Seite der Postkarte.
4. Bilden Sie mit einem anderen Zweierteam eine Vierergruppe. Erzählen Sie nochmals alle vier Geschichten.
5. Geben Sie Ihre Postkarte der verantwortlichen Person. Nehmen Sie sich ein paar Minuten Zeit, um wichtige Dinge zu erklären, die bei der Diskussion in den kleineren Gruppen erwähnt wurden.
6. Die Karten können dann verwendet werden, um die Erfahrungen in der grösseren Gruppe zu teilen und eine Ausstellung zu gestalten, die der Dokumentation des Workshops dient.
7. Falls es für den Workshop einen "Rapporteur" gibt, können mündlich kurze Postkarten-Interviews gemacht werden, damit die Erfahrungen auch von Abwesenden nachvollzogen werden können.

Alternativen

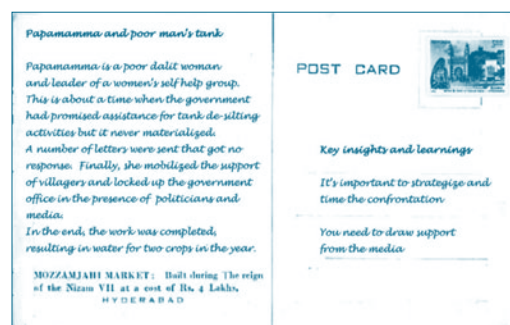
Bei grossen Gruppen: Nach Schritt 4 schliessen sich 2 Vierergruppen zusammen, um sich ihre Postkarten zu zeigen. Gibt es Einsichten, die für die DEZA grundsätzlich wichtig für das Verständnis des Themas sein könnten?

Verwenden Sie Postkarten, um Neuigkeiten aus der ganzen Welt zu sammeln oder um Leute zu Beginn eines Treffens einander vorzustellen.

Verwenden Sie Postkarten als ersten Schritt zur Identifizierung von Wendepunkten im Projekt, die dann unter Verwendung der 7-Punkte-Strukturvorlage weiterentwickelt werden.

Anmerkungen

- Diese Technik wurde von Sparknow entwickelt, um kleine Momente persönlicher, mündlicher Erfahrungen zu nutzen und festzuhalten. Wenn alle Postkarten an eine grosse Wand geklebt werden, können die Teilnehmenden leichter Verbindungen zwischen zwei Erfahrungen entdecken, die sonst schwierig zu eruieren wären. Die Methode beruht auf dem Prinzip, dass abstraktere oder strategischere Themen direkt von individuellen Erfahrungen und informellen Worten ausgehen und mit diesen in Verbindung bleiben sollten.



Postkarte, entstanden bei einem Lernevent von Intercooperation in Hyderabad (Indien) im Dezember 2005 zur Erfahrungskapitalisierung in der Wasserbewirtschaftung.



Teilnehmende des „East Meets South Culture Workshop“ schrieben Neuigkeiten über die Projekte auf Postkarten und befestigten diese auf einer Weltkarte. Um Verbindungen zwischen einzelnen Erfahrungen aufzuzeigen, wurde farbige Schnur verwendet.

ILLUSTRATION:

Lernen aus Erfahrungen mit Hilfe von Postkarten

Der Einsatz von narrativen Methoden zur Erfahrungskapitalisierung in der Wasserbewirtschaftung in Indien, Bolivien und Mali bei Intercooperation.

Einleitung

“Capitalization of experiences – water, land and people” (CE WLP) lautet der Name eines 2-Jahres-Programms der Sektion Natürliche Ressourcen + Umwelt der DEZA. Das Programm soll den Austausch und die Vertiefung des Wissens der DEZA und ihrer Partner zum Thema Wasserbewirtschaftung fördern. Der Prozess basiert auf der Analyse von Erfahrungen mit Projekten im Bereich der Wasserbewirtschaftung in Indien, Bolivien und Mali. Im Zentrum stehen dabei erfahrungsbasiertes Lernen und Lernevents, bei denen “Erfahrungsinhaber” – die Mitglieder der Lerngruppe – zusammen kommen, um sich auszutauschen und ihre Erfahrungen zu analysieren.

In Indien fand das erste Treffen der Lerngruppe, der rund 20 Mitglieder angehörten, im Dezember 2005 statt. Wir (Intercooperation) als Facilitator des Programms wurden mit der Frage konfrontiert, welche Methode sich eigne, um einen Lernprozess einzuleiten, der greifbare Produkte hervorbringt und für die Beteiligten und ihre Organisationen nützlich ist. Wir sollten also eine Methode einsetzen, die Interesse weckt, Engagement fördert und allen das Gefühl gibt: “Wir haben etwas gelernt, dieser Prozess führt irgendwo hin, und es ist mehr als Business as usual”. Wir kamen zum Schluss, dass sich narrative Methoden gut eignen würden.

So sind wir vorgegangen

Zu Beginn des Treffens erzählten wir eine Geschichte zu einem Erlebnis, die wie folgt begann: Ich besuchte ein Dorf des Watershed-Projekts... Plötzlich sprang jemand, der früher zufällig Dorfvorsteher und VDS-Ratsmitglied war und bisher still auf einem Felsvorsprung in der Nähe sass, herunter und sagte...

Wir verwendeten diesen Einstieg, um den Unterschied zwischen einer Geschichte aufzuzeigen, die ein persönliches Erlebnis schildert – etwas, was die Teilnehmenden nicht kennen – und der

Präsentation abstrakter Grundsätze, konzeptueller Ansätze und politisch korrekter Ergebnisse der Entwicklungsarbeit im Bereich Wasserbewirtschaftung – was für die Teilnehmenden Business als usual bedeutet hätte.

Anschließend forderten wir die Teilnehmenden auf, ihre Geschichte darüber zu erzählen, wie sie zu einem bestimmten Zeitpunkt etwas darüber lernten, dass ein gutes institutionelles Konzept für eine nachhaltige Wasserbewirtschaftung wichtig ist. Dies war der thematische Schwerpunkt des Lernevents. Wir stützten uns dazu auf einen dreistufigen Prozess (siehe unten).

Methode

1. Suchen Sie einen Partner/eine Partnerin (eine Person, die Sie nicht allzu gut kennen) und erzählen Sie einander eine Geschichte (je 5-6 Minuten).
2. Die Zweiergruppen schliessen sich zu Vierergruppen zusammen.
 - Es werden alle vier Geschichten nochmals erzählt.
 - Erarbeiten Sie vier Postkarten mit Titel, Hauptpunkten und wichtigsten Lehren aus den Geschichten.
 - Wählen Sie eine Geschichte aus, die im Plenum erzählt wird.
 - Verfeinern Sie die gewählte Geschichte anhand der 7-Punkte-Strukturvorlage (siehe Seite 15).
3. Im Plenum:
 - Die Postkarten werden auf eine Karte von Indien an den entsprechenden Ort geheftet.
 - Die gewählten Geschichten werden im Plenum nochmals erzählt (je 5-6 Minuten).
 - Es folgen eine Diskussion im Plenum bzw. Überlegungen zu den Lehren, die aus den Geschichten gezogen werden können.

Wir gaben den Erzählenden und den Zuhörenden ein paar Tipps, schlugen geeignete Fragen vor und instruierten sie über das Reporting mittels

Postkarten und der im Handbuch beschriebenen Strukturvorlage. Wir nahmen – mit Einwilligung der Erzählenden – die gewählten Geschichten auf Video auf. Als die 5 gewählten Geschichten im Plenum nochmals erzählt wurden, hielten wir die wichtigsten Erkenntnisse auf Karten fest.

Was kam dabei heraus?

- Ein lebhafter Austausch zwischen den Teilnehmenden und Zustimmung zur Methode. Interesse an den Erfahrungen der anderen. Die Methode schuf Raum zur Weitergabe von sachlichen Informationen und ermöglichte gleichzeitig die Nachbildung einer persönlichen Erfahrung, die mit einer formell strukturierten Präsentation verloren gegangen wäre. Es gab keine Tendenz, zurückzufallen ins: "Das kennen wir, das wird nicht funktionieren" – häufige Reaktionen, wenn "Experten" zusammenkommen. Die Geschichten gaben insgesamt ein etwas rosiges Bild ab. Wir forderten vermutlich nicht genug deutlich auch zu "Misserfolgsgeschichten" auf.
- Eine Liste mit Schlüssellektionen, die weiter verwendet wurde, um Themen zu identifizieren, die im Laufe des Prozesses vertieft werden sollten. Dies geschah in Kleingruppen. Das Erzählen der Geschichten diente dazu, gewisse Lehren in Erfahrung zu bringen. Es wurde vorgeschlagen, dies für einen umfassenderen Prozess durch Besuche vor Ort und andere Analysen zu ergänzen.
- 15 in Schlüsselbegriffen auf Postkarten zusammengefasste Geschichten und Schlüsselsätze für 5 Geschichten, die in die 7-Punkte-Strukturvorlage geschrieben wurden. Gut als Zwischenprodukt, aber nicht geeignet zum Austausch mit Nichtteilnehmenden, da es an selbsterklärenden Aussagen fehlt.
- 5 auf Video aufgenommene Geschichten. Die Idee ist, eine kurze DVD zu machen. Diese beinhaltet eine kurze Einführung zum Hintergrund des Lernevents, fünf Geschichten und einen Schlussteil mit Erklärungen zu den wichtigsten Erkenntnissen und den identifizierten

Teilthemen. Wie die Postkarten ist auch die DVD ein Zwischenprodukt.

Kritikpunkte: Was greifbare Ergebnisse angeht, haben wir Zwischenprodukte. Wie machen wir den Schritt vom Geschichtenerzählen zu Produkten, die einer breiteren Gruppe als nur dem Publikum während des Erzählens zugänglich gemacht werden können?

Tipps zu einer sinnvollen Nutzung

Bei der Nutzung von Geschichten sind folgende Überlegungen zu machen:

- Überdenken Sie die Rolle Ihrer Workshops und ihrer Beziehung zueinander. Manchmal zahlt es sich aus, im Voraus Material zu sammeln, damit die Teilnehmenden auf etwas reagieren können. Sie können zum Beispiel Interviews aufnehmen und diese Stimmen in einen Workshop bringen, um die Diskussion zu beleben.
- Wenn Sie andere mit Techniken zum Geschichtensammeln vertraut machen, müssen Sie unterschiedliche Formen und Qualitäten akzeptieren.
- Schenken Sie der Art, wie zugehört wird, gleich viel Aufmerksamkeit wie der Sammelmethode. Setzen Sie Orientierungspunkte bezüglich der Art von Fragen, die gute Geschichten provozieren.
- Benutzen Sie Methoden, bei denen die stärksten oder relevantesten Geschichten gewählt werden, und zwar durch die Gemeinschaft und nicht durch externe "Experten". Dazu eignen sich zum Beispiel Impulsgeber wie Jumpstart Stories (siehe Seite 28) oder Postkarten (siehe Seite 23);
- Setzen Sie einen Rapporteur oder Archivar ein, um eine umfassende und vielfältige Dokumentation zu gewährleisten.
- Wählen Sie die Aufzeichnungsmethoden sorgfältig aus. Sowohl Text- als auch Ton- und Bilddokumentationen haben ihre Vorteile:



	Vorteile	Nachteile
Text	<ul style="list-style-type: none">• Wörtliche Transkripte halten die Stimmen der Erzählenden fest und lassen sich einfach weitergeben.• Einfache und günstige Herstellung.• Schwerpunkt stärker auf Inhalt als auf Präsentation	<ul style="list-style-type: none">• Wörtliche Transkripte sind aufwändig.• Textbasierte Aufzeichnungen verwässern die Live-Erfahrung tendenziell.• Trend der Schreiber zu vertrautem Berichtsstil, d.h. zu Verallgemeinerungen, Vereinfachungen und Analysen.• Vermag die Zuhörenden häufig weniger zu beeindrucken oder zu fesseln.
Audio	<ul style="list-style-type: none">• Anonymität möglich.• Relativ günstig, vielseitig und nicht störend.• Atmosphäre spürbar, mehr Raum der Zuhörenden, sich ihre eigenen Bilder und Interpretationen zu schaffen.• Zuhörende können sich während dem Zuhören bewegen• Tonaufnahmen können als "Podcasts" online übertragen werden.	<ul style="list-style-type: none">• Erfordert Investitionen in Technologien (Hardware und Software) und entsprechende Kenntnisse.• Kann bei Erzählenden Lampenfieber auslösen und den Inhalt verzerren.• Schlechte Aufzeichnungen sind ev. nicht für die Wiedergabe in grossen Workshop-Räumen geeignet.
Video	<ul style="list-style-type: none">• Bilder vermögen Aufmerksamkeit der Zuhörenden zu wecken.• Sichtbare Gesten können helfen, die Bedeutung der Geschichte klar zu machen.• Erfrischende Abwechslung für alle, die viel Zeit mit dem Lesen von Unterlagen verbringen.• Partizipatives Video hat sich als hervorragendes Instrument für die Feldarbeit bewährt.	<ul style="list-style-type: none">• Ressourcenintensiv, wenn ein qualitativ gutes Produkt für das heutzutage anspruchsvolle Publikum entstehen soll.• Die Zuschauer bilden sich ev. rasch ein Urteil, das sie beim Zuhören blockiert, z.B. auf Grund der Erscheinung des Erzählers oder der Qualität des Videos.• Zuschauer "kleben" am Bildschirm.



- Strukturvorlagen als “Zwischenprodukte” anschauen – als Mittel zum Zweck und nicht als Selbstzweck. Vor dem Erzählen sollten die Vorlagen beiseite gelegt werden. Sie können zwar hilfreich sein, um die Gedanken und den Aufbau der Geschichte zu ordnen, sie können aber auch einen reflektiveren Moment des Erzählens mit analytischen Abläufen überdecken.
- Der Fokus sollte beim Erzählen auf dem gesprochenen und nicht auf dem geschriebenen Wort liegen. Es sollten Aufzeichnungen und ggf. wörtliche Transkripte angefertigt werden. Sehen Sie einen Rapporteur vor, der die genauen Ausdrücke und Worte der Erzählenden festhält, sodass die Kernbedeutung nicht verloren geht. Auszüge der Transkripte können in Berichte eingewoben werden, um einen analytischeren Inhalt aufzulockern.
- Bestimmen Sie einen Archivar und legen Sie ein Verzeichnis mit den Namen aller Aufzeichnungen und Rohmaterialien an. Diese Massnahmen werden Ihnen helfen, das Material später wieder zu finden und verwenden zu können. Gute Geschichten haben eine lange Lebenszeit.
- Gewisse Materialien müssen überarbeitet werden, damit sie für ein aussenstehendes Publikum zugänglich werden.
- Newsletters sind sehr nützliche Instrumente zur Nutzbarmachung. Verfassen Sie überarbeitete Versionen längerer Geschichten, die anderswo erzählt wurden, und liefern Sie für neugierige Leserinnen und Leser Links und Referenzen.

Konsultieren Sie den “Thematische Erfahrungskapitalisierung. Eine Orientierungshilfe” der DEZA für Einsichten über die kurze und schnelle bzw. umfassendere und weitreichendere Nutzung von Erfahrungen.



C) Jumpstart Stories – zum interaktiven Beginn eines Anlasses und zum Aufbau von Beziehungen

Diese Technik liefert ein physisches Forum für einen raschen Austausch und eine schnelle Selektion und bietet eine transformative Art für den Einstieg in eine Veranstaltung oder ein Treffen. Mit dieser Methode wird jede Person den anderen Teilnehmenden auf eine aussagekräftige Weise vorgestellt, und es werden herzliche Beziehungen auf der Basis einer gemeinsamen Erfahrung geknüpft.

Im Juni 2003 verwendete das Gender-Team die "Jumpstart Stories"-Methode als Hilfsmittel bei der Bildung einer neuen "Knowledge Community" am ersten Treffen dieser Gender-Fachleute in Freiburg (CH). Die Erfahrung beeindruckte verschiedene Mitglieder so stark, dass sie ihre Präsentationen kurzfristig überarbeiteten, um Geschichten und Beispiele aus der Feldarbeit einzubauen. Dies war der Ausgangspunkt zu einem konstruktiven Austausch in einer offenen und herzlichen Atmosphäre in der folgenden Woche.

Rohstoffe

- Eine Glocke/ein Gong
- Ein grosser offener Raum
- Ev. Tonaufzeichnungsgeräte

Methode

Runde eins

1. Bilden Sie aus den Teilnehmenden Gruppen von höchstens 10 Personen. Schieben Sie alle Stühle auf eine Seite – die Übung wird im Stehen durchgeführt.
2. Fordern Sie die Teilnehmenden auf, an einen Moment zu denken, als sie im Beruf (zum Beispiel) voller Ideen waren.
3. Jede Person der Gruppe hat 90 Sekunden Zeit, um ihre Geschichte zu erzählen.
4. Nach Ablauf der 90-Sekunden klingelt die Glocke, um den Beginn einer neuen Geschichte anzukündigen.

Runde zwei

5. Wenn alle 10 Geschichten erzählt sind, geht die Gruppe auseinander, und jede Person bildet eine Gruppe mit 9 anderen Leuten. Wenn alle soweit sind, hat jede Person 90 Sekunden Zeit, dieselbe Geschichte nochmals zu erzählen.

Klumpen und Ketten

6. Jede Person bestimmt die Geschichte, von der sie am meisten beeindruckt war oder die sie

am meisten inspiriert hat.

7. Alle stehen auf und gehen zur Person, welche diese Geschichte erzählt hat und legen ihre Hand auf deren Schulter.
8. Der Moderator fordert alle auf, die eine Hand auf der Schulter haben, sich zu melden, dann diejenigen mit zwei, dann diejenigen mit drei Händen. Das Ziel besteht darin, die besten 3 Geschichten im Raum zu finden (d.h. die Erzählenden mit den meisten Händen auf ihrer Schulter).
9. Die besten 3 Geschichten werden im Plenum erzählt.
10. Nach jeder Geschichte können anstelle von Applaus 20 Sekunden Ruhe folgen. Das Publikum wird aufgefordert, darauf zu achten, wie die Geschichte sie anspricht.
11. Jede Geschichte erhält einen Titel, der einen inhaltlichen Aspekt aufgreift.

Alternativen

Wenn genügend Zeit und eine genügend grosse Gruppe vorhanden sind (über 45 Personen), kann zwischen den Schritten 5 und 6 eine weitere Runde mit Geschichtenerzählen (wieder dieselbe Geschichte) eingeschoben werden.

Danach werden Diskussionen eingeflochten, bei der die Teilnehmenden darüber nachdenken, was sie an den Geschichten beeindruckt hat. Das hängt vom Kontext ab, in dem Sie die Übung durchführen.

Zeichnen Sie die besten 3 Geschichten auf, wenn sie im Plenum erzählt werden, zum Beispiel wenn Sie die Bildung eines neuen Netzwerks oder einer neuen Gemeinschaft unterstützen wollen. Wichtig ist, dass sich die Erzählenden bei diesem Vorgehen wohl fühlen.

Anmerkungen

- Die Vorgabe zur Geschichte ist auf Ihre spezi-



fischen Bedürfnisse zugeschnitten. Zum Beispiel "Denken Sie an einen Zeitpunkt, als Sie sich als Teil eines Teams oder einer Gemeinschaft fühlten" oder "Denken Sie an einen Zeitpunkt, als Sie erfolgreich in einer Partnerschaft mit andern arbeiteten". Die Frage kann so formuliert werden, dass mehr oder weniger persönliche Gefühlserfahrungen erzählt werden. "Denken Sie an einen Zeitpunkt, als Sie von einem inspirierenden Erlebnis im Feld sehr bewegt waren" wird andere Geschichten auslösen als "Denken Sie an einen Moment, als Sie Zeuge von Innovation wurden". Dadurch entsteht zwischen Erzählenden und Geschichte eine andere Beziehung. Die vorgegebenen Sätze müssen sorgfältig ausgewählt und getestet werden, damit sie die richtigen Geschichten hervorbringen.

- Achtung: Wenn Tische vorhanden sind, lassen sich die Leute meistens an diesen nieder. Es ist wichtig, dass sie beim Zuhören stehen und zusammen bleiben, da die physische Nähe der Erfahrung ein wichtiger Bestandteil ist. Berücksichtigen Sie auch kulturelle Umstände. Es kann für Frauen und Männer unangebracht sein, sich an der Schulter zu berühren. In diesem Fall müssen Sie eine andere Verbindungsgeste bestimmen, die denselben Überraschungseffekt hat. Achten Sie auch darauf, das Ziel preiszugeben, bevor die Erzählrunden abgeschlossen wurden, da dies einen Einfluss darauf hat, wie die Teilnehmenden einander zuhören.

Dank an Seth Kahan. www.sethkahan.com

- Zur Bestimmung der Gruppengröße können Sie sich an folgende Empfehlungen halten:

Teilnehmende total	Teilnehmende pro Tisch
11-30	4
31-55	6
56-75	8
76-100	10



ILLUSTRATION:

Eine Gemeinschaft von Gender-Fachleuten bilden: Ein Treffen von Herz und Verstand

Einleitung

Im Sommer 2003 veranstaltete die Gender-Abteilung der DEZA eine Gründungskonferenz für über 60 Gender-Fachleute in einem Hotel in Freiburg (CH). Diese Gruppe hatte sich zuvor noch nie in dieser Zusammensetzung getroffen, und die Beteiligten konnten viel voneinander lernen. Im vergangenen Jahr hatte ein Mitglied der Abteilung einen Einführungs-Workshop zum Thema Geschichtenerzählen besucht und sich davon inspirieren lassen, die Methode des Geschichtenerzählens als Hilfsmittel zur Bildung einer Gemeinschaft in die Konferenz einzubeziehen. Nachfolgend der Kommentar dieser Person:

“Während des Einführungs-Workshops – und wenn ich an meine Erfahrungen im Feld zurückdachte – wurde ich mir bewusst, das man mit Geschichtenerzählen Menschen aus verschiedenen Ländern erreichen kann. Wenn viele Menschen aus unterschiedlichen Hierarchien und Ländern zusammenkommen, gibt es immer solche, die denken, dass sie weniger über ein Thema wissen und die sich weniger an der Diskussion beteiligen. Sie haben vielleicht Angst, etwas Falsches zu sagen. Wenn man mit persönlichen Geschichten beginnt, zeigt dies, dass alle eine wertvolle Erfahrung haben, die sie weitergeben können, und wir können sie in der Sprache erzählen, in der wir uns wohl fühlen. Es trägt dazu bei, das Eis zwischen den Teilnehmenden zu brechen. Demgegenüber werden in “theoretischen” Diskussionen die Unterschiede zwischen den Teilnehmenden betont, zum Beispiel bezüglich Wissen, Zugang zu Informationen, Hierarchie, Beteiligung usw. Deshalb war es gut, mit etwas zu beginnen, über das alle gleich viel wussten, denselben Hintergrund hatten: ihre eigene Geschichte!”

Herausforderungen

Nach der Festlegung einer neuen Gender-Politik und eines Toolkits war es Zeit, Nutzen aus den zahlreichen Erfahrungen der DEZA in diesem Bereich zu ziehen und einen Workshop sowie eine öffentliche Konferenz zu organisieren, um sich über die Erfahrungen mit “Good Practices” im Süden und Osten auszutauschen. Die gesamte Konferenz zielte darauf ab, den Lernprozess innerhalb der DEZA und mit den Partnern zu fördern. Die Herausforderungen bestanden darin, die Möglichkeiten des Geschichtenerzählens in folgender Hinsicht zu testen:

- zur Nutzung und Weitergabe wertvoller Erfahrungen beim Gendermainstreaming;
- zum Abbau von Barrieren (kultureller, beruflicher, technischer, sprachlicher, genderspezifischer, persönlicher Art);
- zur Förderung des Austausches und der Beziehungen zwischen Fachleuten, die in unterschiedlichen kulturellen, wirtschaftlichen und politischen Kontexten arbeiten;
- zur Unterstützung bei der Entwicklung eines neu entstehenden Netzwerks oder einer “Wissensgemeinschaft” zum Gender Mainstreaming.

Eine zusätzliche Herausforderung bestand darin, dass zwar offiziell drei Sprachen durch einen Live-Dolmetscherdienst abgedeckt waren – Französisch, Englisch und Spanisch – dass aber die meisten Anwesenden aus Ländern kamen, die so weit auseinander lagen wie Benin und der Nordkaukasus, die Ukraine und Nepal, und sie daher doch in einer fremden Sprache kommunizieren mussten. Angesichts der grossen Zahl von Sprachen der Anwesenden schien das Geschichtenerzählen eine Hilfe bei der kulturübergreifenden Kommunikation. Gleichzeitig konnten viele Teilnehmende ihre Geschichte nicht in ihrer Muttersprache erzählen.

Was geschah?

Das Geschichtenerzählen wurde im Laufe der drei Tage in vier separaten "Dosen" eingeführt.

- Aufwärmphase vor der Konferenz – Schreiben und Erzählen einer Geschichte über persönliche Erfahrungen, welche die Organisierenden veranlassten, im Bereich Gender zu arbeiten.
- Erzählen einer Jumpstart Story (siehe Seite 28) – die Teilnehmenden erzählten persönliche Geschichten darüber, was sie dazu bewegte, im Bereich Gender zu arbeiten.
- Postkarten-Geschichten (siehe Seite 23) – Erzählen von positiven Geschichten von der Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft bis zu gemeinsamen Qualitäten erfolgreicher Gemeinschaften.
- Zukunftsgeschichten (siehe Seite 35) – Ausmalen der Zukunft des Gender-Netzwerks in vier glaubwürdigen Versionen.

Der Schwerpunkt lag auf dem Aufbau von Beziehungen zwischen den Teilnehmenden. Es wurde ein Rapporteur bestimmt, um zu gewährleisten, dass die erzählten Geschichten in einen künftigen "Kapitalisierungsbericht" einfließen können.

Mit der Jumpstart Story am ersten Morgen öffneten sich die Leute einander, als sie ihre Hand auf die Schulter der Person legten, deren Geschichte sie am meisten inspirierte – die Atmosphäre im Raum war elektrisch. Nachfolgend ein Beispiel für eine der Geschichten:

"Mein Namen ist Sue (*nicht ihr wirklicher Name) und ich arbeite in Peshawar, Pakistan. Ich erzählte meinen Kolleginnen und Kollegen eine Geschichte über meine persönlichen Beweggründe für diesen Job und möchte noch sagen, wie wichtig es für mich ist, diese Gelegenheit zum Austausch von Erfahrungen zu haben.*

Die Geschichte steht in Zusammenhang mit meiner Familie – mit meiner Mutter, deren Leben mich inspiriert. Meine Mutter ist eine sehr einfache Frau und sie ist sehr süß, sie verbrachte aber den grössten Teil ihres Lebens damit, meinem Vater zu gehorchen. Wie viele Frauen in Pakistan muss sie alles tun, was ihr von Ehemann, Vater und Söhnen befohlen wird. Mein Vater befiehlt ihr in jeder Hinsicht, was sie zu tun hat – er wählt sogar ihre Kleider aus, und sie hat ihre Stelle als Lehrerin aufgegeben, weil sie ihrer grossen Familie und ihren Schwiegereltern dienen muss. Ich habe sie so erlebt, und ich sagte zu mir – "nein, nein, ich muss das nicht tun. Ich muss mein eigenes Leben leben, und das Einzige, was mir wichtig schien, war eine Ausbildung und finanzielle Sicherheit, damit ich mich auch dann, wenn mein Vater oder meine Brüder von mir ein solches Leben verlangten, für ein anderes Leben entscheiden kann. Aus diesem Grund wählte ich eine Disziplin – Landwirtschaft – die nur wenige Frauen in Pakistan wählen, insbesondere in der Provinz, aus der ich stamme, nahe der Grenze zu Afghanistan, mit einer ziemlich konservativen Gesellschaft. Ich war eine von 10 Frauen unter 200 männlichen Studierenden an der Universität. Alle scheu, alle bedeckt, alle mit gesenktem Blick.

Das war mein Ausgangspunkt. Und dann begann ich in der Ländlichen Entwicklung zu arbeiten, einem anderen für Frauen schwierig zugänglichen Arbeitsgebiet in Pakistan, insbesondere im NFFP. Es gibt nur sehr wenige Frauen, die in Nichtregierungsorganisationen arbeiten, und sie müssen dazu viele Hürden überwinden, nicht nur bei ihren Kollegen, sondern auch bei ihren Familien und ihren Verwandten zu Hause. Und das war für mich eine weitere Herausforderung: mir selbst etwas zu beweisen. Und dann kam die DEZA, und in der DEZA lag der Schwerpunkt auf armen Gegenden in der konservativsten Region von Pakistan. Auch dort traf ich wieder auf dieselben Herausforderungen. Ich wollte ein Rollenmodell für alle sein, die mit diesen Problemen konfrontiert sind."



Die Teilnehmenden versammeln sich für ein Gruppenfoto, das die Bildung eines neuen globalen Netzwerks von Gender-Fachleuten symbolisiert.

Wirkung

Mit dem Geschichtenerzählen zu Beginn der Konferenz wurde klar signalisiert, dass bei der Präsentation von Erfahrungen alternative Kommunikationsformen willkommen sind. Eine Beraterin liess sich vom ersten Morgen so inspirieren, dass sie die ganze Nacht arbeitete und ihre ursprüngliche Präsentation (eine Fallstudie des ECOLAN-Projekts in der ländlichen Ukraine) in eine Geschichte mit dem Titel "Nadija" – umarbeitete, was "Hoffnung" bedeutet. Die Geschichte wurde aus der Sicht einer weiblichen Figur geschildert – eine Verschmelzung von 7 Frauen, die sie bei ihrer Arbeit im Rahmen des Mikrofinanzprogramms getroffen hatte.

Ein anderes Team von einer britischen Universität entschied sich, die von ihm angebotenen Leistungen vorzustellen, indem es die Geschichte des Entstehungsprozesses eines seiner Informationspakete erzählte. Dies war ein Hinweis darauf, dass Geschichten bei den Teilnehmenden auf ein grösseres Echo stiessen als traditionellere Präsentationsformen.

Am Ende der Konferenz wurden die Teilnehmenden gebeten, diesen Ansatz des Erfahrungsaustausches zu bewerten. Ein Delegierter des DEZA-Koordinationsbüros in Ecuador sagte:

"Es hat sich erneut bestätigt, was wir bereits seit einiger Zeit wissen. Wir sollten mit erlebten Erfahrungen beginnen, nicht mit theoretischen Aussagen. Wir sollten mit unseren Herzen und mit unserem Verstand arbeiten und so einen Haltungswechsel bewirken. Dies kann dann noch viel wesentlichere Veränderungen in Bezug auf die Genderfrage bewirken. Ich möchte den Organisierenden des Workshops deshalb für ihren Ansatz gratulieren."

Für weitere Informationen:

www.deza.admin.ch/themes/gender

D) Halbe Geschichte – von heute nach vorn blicken

Gruppen verwenden eine unvollständige Geschichte, um mögliche Wege für die Zukunft herauszuarbeiten und Risiken und Chancen auf diesem Weg abzuwägen. Das ist ein "leichter" Weg, um möglicherweise schwierige Herausforderungen anzugehen.

Gute Einsatzmöglichkeiten

Bildung von Partnerschaften – Perspektiven und Unterschiede verhandeln und Meinungen herausfordern.
Andere (in- und ausserhalb der DEZA) beraten – eigene Kompetenzen effektiv einbringen.
Von anderen lernen, innovativ sein – Forschungserkenntnisse weitergeben.

Methode

1. Den Teilnehmenden wird eine halbe, vorbereitete Geschichte erzählt (Beispiel siehe nächste Seite). (3-4 Minuten)
2. Sie werden dann in Gruppen eingeteilt und aufgefordert, die Geschichte zu Ende zu führen, entweder als Erfolgs- oder als Misserfolgsgeschichte (30 Minuten).
3. Jede Gruppe erzählt ihre Version der Geschichte (je 3-4 Minuten).
4. Die Sitzung schliesst mit Überlegungen dazu, was man aus der Übung lernen kann, zum Beispiel, welche Hindernisse oder Risiken vorhanden waren und wie sie überwunden wurden. Welche Lehren sollten gezogen werden, damit das Misserfolgs-Szenario nicht eintritt? Welche Good Practices sollten in den Vordergrund gestellt werden, damit der Erfolg wahrscheinlicher wird? Was zeigten die Geschichten sonst noch auf?

Alternativen

Anstelle einer vorbereiteten halben Geschichte kann eine teilnehmende Person ein aktuelles Problem zur Sprache bringen, das – in vorbereitenden Gruppenarbeiten – zu einer halben Geschichte ausgestaltet werden kann. Die anderen Gruppen können die Geschichte zu Ende erzählen.

Die Einleitung der Geschichte kann mit einer Installation oder Ausstellung gekoppelt werden, und für die halben Geschichten können diese Gegenständen als Impulse zur Fertigstellung der Geschichte dienen.

Anmerkungen

- Im Vergleich zu anderen Methoden erfordern halbe Geschichten mehr Vorbereitung und Planung sowie eine klarere Führung.
- Es ist wichtig, dass der Ort, an dem die erste Hälfte der Geschichte aufhört, klar lokalisiert wird. Es sollte zwei klare Momente geben, aus denen ausgewählt wird. Der erste ist gleich nach dem Auftauchen des Problems bzw. der Herausforderung. Der zweite, nachdem die Beteiligten entschieden haben, welche Massnahmen ergriffen werden. Wenn beim zweitgenannten Zeitpunkt gestoppt wird, haben die Teilnehmenden Spielraum, um sich die möglichen Folgen dieser Massnahmen zu überlegen. In jedem Fall müssen die Gruppen die wahrscheinlichen Hindernisse oder Rückschläge durchdenken, da sie die Geschichte nur zu Ende führen können, wenn sie sich überlegt haben, welche Faktoren zum Erfolg und/oder Misserfolg beitragen könnten.
- Auch die für die halbe Geschichte gewählte Sprache ist wichtig. Klingt die Sprache etwas wie in einem Märchen, damit die Teilnehmenden eher zu einem fantasievollen Denken angeregt werden? Oder ist der Ton sachlicher wie bei einer wahren Begebenheit? Legen Sie ein Happy End oder eine Misserfolgsgeschichte nahe? Wenn Raum für fiktivere Fortsetzungen und unglückliche Geschichten bleibt, kann dies viel Kreativität und Energie freisetzen. Fiktive Geschichten können unter Umständen ziemlich düster oder sogar böse sein, und unangenehme Wahrheiten darüber beinhalten, wie die Organisation funktioniert. Wenn Sie dieses Material verwenden möchten, um damit zum Beispiel Führungskräfte darüber ins Bild zu setzen, was sich unter der Oberfläche abspielt, dann müssen Sie sie darauf vorbereiten, aufmerksam und nicht-defensiv zuzuhören und innerhalb der Organisation Raum für fiktivere Kommunikationsarten zu schaffen.



Beispiel: "Die Sprache der Berge"

Eine gekürzte Version einer halben Geschichte, die in einem dreitägigen Geschichtenseminar mit Sparknow im Dezember 2003 verwendet wurde.

Es war einmal ein Land des Überflusses, in dem die Führer entschieden, ihr Wissen und ihre Ressourcen mit denjenigen zu teilen, die nicht im Überfluss lebten.

In einem anderen Teil der Welt gab es eine Gemeinschaft von Hochlandbauern, die hart arbeiteten, aber der trockenen roten Erde kaum genug zum Leben abtrotzen konnten.

Eines Tages kam ein Nomade aus dem Land des Überflusses in diese Berge. Er sagte, dass er helfen wolle. Nach reiflicher Überlegung waren die Bauern einverstanden, die Hilfe des Nomaden aus dem Land des Überflusses zu akzeptieren. Nach vielen Jahren harter Arbeit und wenig Lohn sprudelten die Worte der Hochlandbauern über ihre Bedürfnisse nur so aus ihnen heraus. Der Nomade, der bei ihnen zu Besuch war, gab all diese Wünsche an seine Kollegen im Land des Überflusses weiter. Sie prüften sie, und es wurde ein Hilfsprogramm bewilligt.

Das Programm wurde wirksam umgesetzt, sehr zur Zufriedenheit der Hochlandbauern, in deren Umfeld sich sehr vieles zum Positiven veränderte. Nach mehreren Jahren war der Chefnomade im Land des Überflusses der Ansicht, dass die Bergbauern viel gelernt hatten und es Zeit war, dass sich die Nomaden zurückziehen und die Bauern selbständig werden. Deshalb übersandte er dem besuchenden Nomaden die Nachricht, dass die nächste Phase des Programms die Schlussphase sein werde.

Der besuchende Nomade überbrachte die Botschaft den Bergbauern, die beunruhigt unter dem grossen Banyanbaum des Dorfes zusammenstanden, um die Nachricht zu diskutieren. Sie waren wütend, traurig und verwirrt. Wollte man sie verlassen?

Was geschah dann?

E) Zukunftsgeschichte – Gemeinsame Visionen und Aktionen

Wenn man sich in die Zukunft begibt und von dort aus zurückblickt – d.h. wenn man so über die Zukunft spricht, als wären künftige Ereignisse bereits geschehen – können Gruppen, die in unproduktiven oder festgefahrenen Mustern gefangen sind, einen Schritt nach vorne machen. Diese Sichtweise ermöglicht eine psychologische Flexibilität, die Voraussetzung für Veränderungen und positive Handlungen ist. Es kann eine Benchmark geschaffen werden, auf die man zurückblicken kann, wenn dieser Zeitpunkt wirklich gekommen ist.

Bei den Ideen über das Zurückschauen aus der Zukunft haben wir uns sehr stark von der Arbeit von Madelyn Blair von Pelerei inspirieren lassen.

Gute Einsatzmöglichkeiten

Gemeinschaften bilden – verstreute Mitglieder zusammenkitteln, gemeinsame Visionen und Prioritäten schaffen.

Gemeinsame Handlungen planen.

Methode

1. Stellen Sie die Zeit auf einen bestimmten Zeitpunkt in der Zukunft – etwas zwischen 6 Monaten und 1 Jahr ab jetzt funktioniert am besten. Erklären Sie der Gruppe, mit der sie arbeiten, dass dieses Datum nun das aktuelle Datum sei.
2. Fordern Sie die Gruppen auf, zusammenzuarbeiten und eine Kurzgeschichte zu einem Thema zu erfinden, das Sie vorschlagen, z.B. "Es ist das Datum x, und das Strassenprojekt war sehr erfolgreich. Wie ist das Leben heute?" "Es ist das Datum x, und das Gesundheitszentrum ist voll einsatzfähig und ein grosser Erfolg. Wie ist es, dort zu arbeiten?"
3. Geben Sie der Gruppe rund 30 – 45 Minuten Zeit, um die Geschichte zu entwickeln und einzuüben. Danach sollte sie bereit sein, die Geschichte den anderen Gruppen zu erzählen.
4. Verteilen Sie das Merkblatt "Wie funktioniert eine Zukunftsgeschichte?" (siehe Seite 37) als Hilfe.
5. Machen Sie klare Angaben zum Zielpublikum – z.B. eine andere Gruppe, die ein ähnliches Projekt in Angriff nimmt. Oder ein Vorgesetzter. Oder eine externe Konferenz.
6. Sagen Sie klar, dass die Geschichte in höchstens 3-4 Minuten erzählt werden soll.

Anmerkungen

- Diese Übung lockert eine häufig belastende Aufgabe humorvoll auf – für die Zukunft zu planen. Sie macht den Kopf frei und ermöglicht es den Teilnehmenden, sich die Welt mit den von ihnen angestrebten Veränderungen vorzustellen. Indem eine sehr reale, optimistische, gemeinsame Zukunft geschaffen wird, kann die Wirksamkeit von Aktionsplänen oder Risikoanalysen verbessert werden.
- Die Übung wird am besten mit einer Gruppe durchgeführt, deren Mitglieder bereits miteinander arbeiten, oder im Rahmen eines Veränderungsprozesses zusammenarbeiten werden.
- Wichtig ist dabei, dass alles in der Gegenwartsform erzählt wird. Dies bewirkt, dass die Teilnehmenden nicht mehr analytisch denken, sondern sich in einem offenen, aufnahmefähigen Gemütszustand befinden.
- Die Übung hat sich besonders bewährt, wenn die Zeitspanne, in der sich die Veränderungen vollziehen, höchstens ein Jahr beträgt.
- Vielleicht möchten Sie die Geschichten aufnehmen und sie als Benchmark bei einer Sitzung ein Jahr später verwenden. So können Sie die Realität mit der Fantasie vergleichen.

Dank an Madelyn Blair, die unter www.pelerei.com kontaktiert werden kann.

Alternative: "Du hast es auf die Titelseite geschafft"

Methode

"Das Datum ist [ein Jahr ab jetzt] und Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen sind auf der Titelseite der Zeitungen erschienen – weil Sie alle Teil von etwas sehr Erfolgreichem sind."

1. Zeichnen Sie in kleinen Gruppen die Fotografie der Titelseite. Geben Sie so viele Detailinformationen wie möglich, ohne Worte. Schreiben Sie die Geschichte zum Foto. Halten Sie sich kurz, und behalten Sie im Auge, dass Sie über etwas schreiben, das wirklich geschehen ist. Setzen Sie schliesslich einen originellen Titel, der den Kern der Geschichte erfasst.
2. Die einzelnen Gruppen zeigen nacheinander ihre Zeichnungen und erzählen ihre Geschichten.

Alternative: "Sich die Zukunft ausmalen"

Methode

Zur Darstellung des Übergangs von einer bekannten Gegenwart zu einer "gefühlten" Zukunft werden Collagen angefertigt.

1. Es werden alle aufgefordert, über die aktuelle Situation nachzudenken (z.B. eines Projekts oder Programms), welche Gefühle es hervorruft, wie es klingt, wie es aussieht usw. Nach einer kurzen Reflektion werden 3er-Gruppen gebildet.
2. Jede Gruppe erhält ein A3-Papier, das in drei Spalten unterteilt ist. Die Gruppen haben 10-15 Minuten Zeit, die zur Verfügung stehenden Zeitschriften durchzublättern und Bilder zu suchen, die Aspekte der aktuellen Situation widerspiegeln. Diese Bilder werden ausgeschnitten oder herausgerissen und in der linken Spalte des A3-Blatts aufgeklebt. Das alles geschieht in absoluter Stille – es sind keine Gespräche erlaubt.
3. Dann haben die Gruppen nochmals 10-15 Minuten Zeit, um den nächsten Teil (rechts davon) desselben Blatts mit Bildern zu füllen, die Hinder-

nisse und Hilfsangebote darstellen, an denen sie auf ihrem Weg zu einer positiven Zukunft vorbeikommen.

4. Schliesslich haben sie nochmals 10-15 Minuten Zeit, um die rechte Spalte mit Bildern zu füllen, die zeigen, wohin sie in der Zukunft wollen – wie das ist, wie sie sich fühlen, was passieren wird usw.
5. Wenn alle Gruppen ihre Collage beendet haben, dürfen die Gruppen während 5 Minuten darüber diskutieren, welche Bilder sie gefunden haben, und was diese bedeuten – gibt es Gemeinsamkeiten? Worin liegen die Überraschungen und Unterschiede?
6. Die Gruppen erhalten dann 20 Minuten Zeit, um eine Geschichte um ihre Collage zu schreiben, die den Weg von der Gegenwart mit Hindernissen und Hilfen hin zu einer erfolgreichen Zukunft beschreibt.
7. Die Gruppen wählen ein Mitglied, das kurz über die Collage spricht und seine Geschichte erzählt.
8. Abschliessend folgt eine 10-minütige Diskussion darüber, was den Teilnehmenden während der Erfahrung aufgefallen ist und was daraus gelernt werden kann.

Anmerkungen

- Diese Methode kann verwendet werden, um irgendein Thema im Zusammenhang mit Veränderungen zu erkunden, z.B. die Neuausrichtung von Beziehungen mit Partnern oder die möglichen Auswirkungen einer neuen Strategie. Diese Technik ist nicht neu – doch der produktive Einsatz von Stille und das Anlegen von Bildercollagen als Erinnerungstechnik lässt in den Gruppen häufig metaphorischere und symbolischere Illustrationen entstehen. Diese bringen in der Diskussion versteckte Gefühle, Einsichten und Themen zum Vorschein.
- Eine Alternative besteht darin, eine Auswahl von Fotos oder Postkarten zu verwenden und die Gruppen aufzufordern, ohne Worte diejenige auszuwählen, welche die Zukunft am besten darstellt, und dann eine kurze Diskussion über die Gründe der Wahl in der Gruppe und anschliessend im Plenum zu führen.

UNTERLAGEN: Wie funktioniert eine Zukunftsgeschichte?

Wir alle träumen gern, und anderen zu helfen und sie einzuladen, an unserem Traum teilzunehmen, kann wesentlich dazu beitragen, dass der Traum wahr wird. Nachfolgend einige Aspekte erfolgreicher Geschichten zur Zukunft.

Positiv – Geschichten zur Zukunft müssen attraktiv sein, damit eine Motivation entsteht, darauf hinzuarbeiten, dass sie Realität werden. Es liegt in unserer Natur, dass wir attraktive Dinge anziehend finden.

Erschaffen Sie ein klares Bild – das Ziel muss sichtbar sein, damit wir motiviert sind, den Weg dahin zu gehen.

Im Präsens – wenn eine Geschichte erzählt wird, als ob das Geschehen Tatsache wäre, ist ihre Wirkung viel grösser.

Kurz genug, um sich daran zu erinnern – ja, wir müssen uns genügend detailliert an die Geschichte erinnern, damit wir sie anderen erzählen können.

Realitätsbezogen – Geschichten, die auf dem aufbauen, was heute tatsächlich ist, sind in der Realität verankert, auch wenn die Geschichte von etwas handelt, das heute nicht existiert. Wir sind praktisch veranlagte Leute, die spüren müssen, dass die Geschichte wahr werden kann. Wenn wir mit dem Heute beginnen, trägt dies dazu bei, dass uns die Reise möglich scheint.

Glaubwürdig – die Zuhörenden müssen das Gefühl haben, dass sie Teil der Geschichte werden können. Zwei Dinge tragen dazu bei, dass dies möglich wird. Erstens basiert die Geschichte auf einer Realität, welche die Zuhörenden bereits kennen. Zweitens ist das gemeinsame Erarbeiten der Geschichte ein guter Weg, um Glaubwürdigkeit zu gewinnen.

Stimulierend – die Zuhörenden müssen die Geschichte nicht nur glaubwürdig finden, sondern sich selbst in der Geschichte sehen können. Sie muss die Zuhörenden zur Tat bewegen.



F) Geschichte in einem Wort – die Bedeutung von Wörtern finden

Begriffe aus Dokumenten über die zu erfüllenden Aufgaben und Ziele oder aus einer Charta können als Impulse für persönliche Geschichten verwendet werden, die zeigen, wie diese Begriffe in der Praxis umgesetzt werden. Dies trägt zu einem weitergehenden gemeinsamen Verständnis über den Inhalt der Begriffe bei und stärkt die Bindungen.

Methode

1. Fordern Sie die Teilnehmenden auf, Begriffe aus einem wichtigen Dokument zum Projekt auszuwählen – z.B. aus der Charta oder den Unterlagen zu den Visionen oder Aufgaben.
2. Geben Sie den einzelnen Teilnehmenden ein paar Minuten Zeit, um sich an ihre eigenen Erfahrungen mit diesem Begriff im Rahmen ihrer Tätigkeit für die Organisation zu erinnern.
3. Fordern Sie die Teilnehmenden auf, ihre Geschichte einem Partner oder einer Partnerin zu erzählen und gemeinsam darüber nachzudenken, was sie daraus über die Bedeutung des Begriffs gelernt haben.
4. Fordern Sie Freiwillige auf, ihre Begriffe und Geschichten im Plenum vorzustellen. Anschliessend kann eine Diskussion über die verschiedenen Qualitäten erfolgen, die jetzt ein Begriff zu beinhalten scheint.

Alternativen

Die Zweiergruppen können zusammen die Bedeutung eines Begriffs herausarbeiten und eine Art symbolischen Gegenstand oder ein Ritual schaffen und mit der Gruppe, die den Begriff erarbeitet, teilen.

Mit Einwilligung der Teilnehmenden können die Geschichten aufgenommen und verwendet werden, um die konkrete Tätigkeit der Organisation zu veranschaulichen.

Dies bietet sich als wirksame Methode an, um in einem Treffen für Führungskräfte die persönlichen Beziehungen untereinander und zur Charta aufzufrischen. Als Alternative zu Begriffen aus der Gründungscharta kann ein kurzes Haiku oder ein Gedicht wie das buddhistische Koan verwendet werden.

Beispiel

Gemäss ihrem Leitbild soll die DEZA dazu beitragen, dass "die Schweiz Weltoffenheit, Grosszügigkeit und Solidarität beweist". Diese Aussage könnte an die Wand gehängt werden, und die Teilnehmenden könnten aufgefordert werden, sich persönliche Erfahrungen in Erinnerung zu rufen, bei denen die DEZA Weltoffenheit, Grosszügigkeit und Solidarität bewiesen hat.

Danke

Bei dieser Methode haben wir uns von drei Quellen inspirieren lassen: Von Alida Gersie, einer Dramatherapeutin, die bei Übergängen, Trauer und Veränderungen mit Geschichten erzählen arbeitet; von Madelyn Blair von Pele-ri, die Material mit UNO-Botschaftern auf der Grundlage ihrer Charta erarbeitet hat; und von Professor Peter Reason an der Universität Bath, der Ansätze für gemeinsame Reflektionen entwickelt hat.

ILLUSTRATION:

Fiktive Agenda für einen eintägigen Workshop mit Vorbereitung auf den Einsatz von "Geschichte in einem Wort"

Workshop zur Bildung einer Gemeinschaft und zur Entwicklung von Materialien, welche die Produkte für die Gemeinschaft nutzbar machen.

Zeit	Tätigkeit	Zweck/Weg
30	Kontext & Einleitungen	Sicherstellen, dass man sich einig ist über den Zweck. Rollen der Facilitators und im Workshop-Raum geltende Bedingungen bestimmen.
30	"Ja, aber"... "Ja, und"...	Autobiographie – die eigene Person einbringen. Im Spiel gewisse Konversationsgrundsätze für den Tag festlegen.
90	Jumpstart Stories	"Denken Sie an einen Moment zurück, als Sie stolz waren, bei der Arbeit Teil einer Gemeinschaft gewesen zu sein". Schafft einen Gemeinschaftsraum. Identifiziert beeindruckende Geschichten, die als Produkte an anderen Orten verwendet werden können und ein Gemeinschaftsgefühl schaffen. Schlüsselbegriffe werden für später an die Wand geheftet.
150	Halbe Geschichte	Im Voraus ausgewählte Freiwillige erzählen über eine aktuelle Herausforderung, mit der sie bei der Arbeit oder im Rahmen dieser Gemeinschaft konfrontiert sind. Es denken alle gemeinsam darüber nach, wie die Hindernisse bewältigt werden können, die andere und sie selbst auf dem Weg antreffen. Schafft ein Umfeld gegenseitigen Helfens und praktischer Ideen.
45	MITTAGESSEN	
30	Hindernis-bestimmung	Pinwand-Sitzung, bei der auf die Sitzung mit der halben Geschichte aufgebaut wird und wichtige gemeinsame Themen bezüglich Schwierigkeiten identifiziert werden. Es wird eruiert, welche Schwierigkeiten verändert werden können, und es wird zur Zukunftsgeschichte übergeleitet.
75	Zukunftsgeschichte	"Es ist heute in einem Jahr. Die Gemeinschaft blüht. Sie hat ihre Schwierigkeiten bewältigt, und alle sind stolz, Teil der Gemeinschaft zu sein und von ihr profitieren zu können. Wie sieht der Alltag aus? Wie lässt sich die Erfahrung beschreiben?" Zwei Perspektiven: Insider und Outsider. Wie fühlt und funktioniert die Gemeinschaft? Dies sollte Begriffe zur "Qualität" hervorbringen, die in der nächsten Übung verwendet werden können. Nehmen Sie die Geschichten auf, damit sie später als Benchmark verwendet werden können.
45	Geschichte in einem Wort	Beziehen Sie sich auf die Begriffe aus den Jumpstart Stories und den Zukunftsgeschichten, und wählen sie einige aus, anhand derer sich die Teilnehmenden persönliche Erfahrungen in Erinnerung rufen. Nehmen Sie die Geschichten auf, und verwenden Sie diese Begriffe und Bedeutungen später, um eine Charta für die Gemeinschaft zu entwickeln.
30	Schlussrituale	Raum zum Überdenken praktischer und emotionaler Lehren. Was wird mit dem Material geschehen? Was wird weggeworfen? Was wird aufbewahrt und weiterbearbeitet, und wozu? Schliessen Sie mit einem Ritual (Hand geben, Austausch von Gegenständen, Gruppenfoto) und schliessen Sie den privaten Raum.

G) Geschichtenwettbewerb – Felderfahrungen der Öffentlichkeit zugänglich machen

Bitte kontaktieren Sie knowledgeandresearch@deza.admin.ch für die umfassende Fallstudie über den “DEZA – Stories for Sustainability Award” im Jahr 2003. Auf Anfrage ist auch Begleitmaterial erhältlich. Wer einen Wettbewerb organisieren möchte, sollte mit den Initianten Kontakt aufnehmen, um Ratschläge und Erfahrungen einzuholen.

1. Wählen Sie ein Thema aus, das Ihre Organisation mit einem breiteren Personenkreis teilen möchte. Legen Sie die Ziele zu Beginn klar fest. Zum Beispiel waren Ziele früherer Wettbewerbe:
 - Nutzung von Erfahrungen bezüglich Nachhaltigkeit in der Entwicklungszusammenarbeit
 - Veröffentlichung von Geschichten, die auf unterschiedliche Weise zu diesem Ziel beitragen
2. Denken Sie über die Publikationsform nach. Einigen Sie sich darüber, wie und in welchem Format die Geschichten veröffentlicht werden.
3. Ermutigen Sie Führungskräfte, sich für die Initiative zu engagieren.
4. Stellen Sie als Anreiz Preisgeld bereit (das nicht an Einzelpersonen, sondern an Programme geht).
5. Stellen Sie ein Team zusammen, das als Jury die Gewinner bestimmt. Betrauen Sie jemand mit der Administration des Wettbewerbs. Dazu gehört das Beantworten von E-Mails, das Führen der Geschichten-Datenbank, das Organisieren der Preisverleihungen usw. Denken Sie darüber nach, wie Sie in der Jury für die richtige Mischung von Erfahrung und Fachwissen sorgen.
6. Einen Rahmen zur Bewertung der Beiträge. Verwenden Sie einen partizipativen Ansatz, um den Bewertungskatalog festzulegen, der von allen Jurymitgliedern während des Auswahlprozesses verwendet werden soll.
7. Senden Sie den Teilnehmenden eine detaillierte Einladung – Stellen Sie sicher, dass diese alles haben, was sie zum Schreiben ihrer Geschichte brauchen. Sorgen Sie dafür, dass die Botschaft klar ist, und haken Sie ggf. mit einem Telefongespräch nach – Sie wollen nicht, dass eine ganze Region nicht mitmacht! Falls möglich: Geben Sie Anleitungen und ein Beispiel. Fragen Sie die Teilnehmenden, für was sie konkret das Preisgeld einsetzen würden.
8. Geben Sie den Leuten 6-8 Wochen Zeit für eine Antwort. Die für die Koordination oder Administration zuständige Person muss jeden Eingang persönlich beantworten, den Teilnehmenden dafür danken, dass sie sich Zeit nehmen und sich engagieren und ihnen mitteilen, wie es weitergehen wird.
9. Verteilen Sie die Beiträge zum vereinbarten Zeitpunkt an die Jurymitglieder, und geben sie diesen 4 Wochen Zeit zum Lesen und Bewerten. Bitten Sie sie, die besten 15 Geschichten auszuwählen.
10. Ein Co-Koordinator sollte dann die Antworten der Jurymitglieder auswerten und die besten 15 Geschichten zusammenstellen.
11. Die Jury trifft sich dann persönlich und reduziert die besten 15 Geschichten auf die 9 Gewinnergeschichten. Ein persönliches Treffen ist notwendig, weil zu diesem Zeitpunkt immer eine lebhafte Debatte entsteht. Fragen wie: “Welche Geschichten gehen mir nicht mehr aus dem Kopf?” “Welche habe ich bereits weitererzählt?” helfen Ihnen bei der Schlussentscheidung. Denken Sie daran: Getestet wird die Qualität der Geschichte selbst, d.h. ob sie ausgereift ist und eine klare Botschaft vermittelt.
12. Teilen Sie die Ergebnisse allen Teilnehmenden mit, und danken sie ihnen herzlich für ihre Zeit und ihren Einsatz. Versuchen Sie, den Gewinnern und Gewinnerinnen persönlich zu danken, und sprechen sie mit ihnen über die nächsten Schritte.



Die Gewinner des "Stories for Sustainability Award" zeigen ihre Produkte an der „Dare to Share Fair“ im Jahr 2004.

13. Bitten Sie wenn möglich eine Person mit höherer Funktion, die einzelnen Preise öffentlich zu überreichen. Senden Sie allen Teilnehmenden ein Zertifikat.
14. Machen Sie die Geschichten einem möglichst breiten Publikum zugänglich. Nutzen Sie alle zur Verfügung stehenden Kanäle, und denken Sie in grossen Dimensionen.





UNTERLAGEN:

Bewertungskriterien für einen Geschichtenwettbewerb

DEZA-Wettbewerb: Geschichten über Nachhaltigkeit

Analysen und Bewertung durch:

Nr.	Titel:	Land	Projektlink	Autor/-in	Schlüsselfigur	Art (i/g)*	Allgemeiner Eindruck	Gesamt-Punktzahl

Sektor/Art des Projekts:	Schlüsselfiguren mit Urheberrecht	Partner und Verbündete	Andere

Merkmale der Geschichte

Punkte

Bezug zur Nachhaltigkeit?		
Aufbau: Einleitung/Hintergrund/Geschichte/Botschaft		
Impulse, Auslöser und Wendepunkte?		
Wirksame Sprache?		
Spannend? "Wow"-Faktor?		
Glaubwürdigkeit? (Realistisch/plausibel?)		
Wiederverwendbarkeit (als Geschichte zu Didaktikzwecken)?		
Bezug zum kulturellen Kontext?		
Gendersensitiv?		

Vorbehalte, Probleme und Lösungen

Beschreibung klar?		
Nachvollziehbar?		
Praktikable Lösung?		
Replizierbare Lösung?		

Betreffend Nachhaltigkeit

Klare Schlüsselbotschaften? / Lehren?		
Abläufe, Mechanismen, Regeln & Werkzeuge für bessere (Chancen auf) Nachhaltigkeit		
Bezug zu Empowerment?		
Hinweis auf Eigentumsrecht?		
Multidimensional? (gesellschaftlich, institutionell, wirtschaftlich, finanziell, ökologisch, hinsichtlich politischem Kontext)		
Wiederverwendbarkeit (als Geschichte zu Didaktikzwecken)?		

Gesamteindruck / allgemeine Bewertung		
---------------------------------------	--	--

Andere Überlegungen:

* i/g: Art der Geschichte: i = individuelle Lebensgeschichte o.ä. / g = gemeinsame Erfahrung

Bewertung/Punkte: 1=sehr schlecht; 2=schlecht; 3=ungenügend; 4=genügend, 5=gut; 6=sehr gut (bitte keine 0!)

Achtung: Für Gesamteindruck / allgemeine Bewertung werden Noten von 1 bis 20 vergeben.



7. Troubleshooting Log – worauf Sie achten müssen

Wenn ein Anlass zum Geschichtenerzählen irgendwelcher Art geplant wird, gilt es, gewisse Dinge zu beachten – das haben wir auf teilweise unangenehme Art erfahren. Nachfolgend eine Troubleshooting-Liste, die Sie vielleicht in Ihr eigenes Repertoire einbauen wollen.

Problem

Geschichten enthalten emotionale und praktische Dimensionen und können Räume schaffen, in denen tiefgreifende Veränderungen möglich werden. Das birgt jedoch auch Gefahren. Wenn die Abläufe nicht sorgfältig geplant sind, können beim Geschichtenerzählen auch alte Frustrationen und Anschuldigungen auftauchen, die für einen Workshop immer schädlich sind und positivere Elemente blockieren können.

Gruppendenken: Angst und Frustration können schnell zu dominanten Motiven werden, wenn sich eine kritische Masse der Teilnehmenden – oft unbewusst – zusammenschliesst. Viele geniessen die Möglichkeit, die dunkle Seite ihrer Organisation zu entblößen, und sie tun dies häufig auf sehr unterhaltsame Weise.

Die Aufforderung, sich eine Geschichte in Erinnerung zu rufen, zu erzählen oder auszugestalten, führt häufig dazu, dass die Teilnehmenden möglichst spektakuläre Geschichten im Hollywood-Stil oder alte Geschichten präsentieren. Solche extremen oder aufgewärmten Geschichten sind manchmal unterhaltsamer, oft enthalten sie aber weniger relevante Informationen für den Arbeitssalltag.

Beim Geschichtenerzählen stellt sich die Frage: "Wo liegt die Wahrheit?" Erinnerungen können fehlerhaft sein. Was für die Einen ein wichtiger Moment war, ist es nicht unbedingt für andere. Fiktive Geschichten können näher bei der Wahrheit liegen als Tatsachenberichte. Durch das Ändern von Erkennungsmerkmalen wie Namen, Daten und Orte wird vermieden, dass die Botschaft der Geschichte durch Vorurteile oder Vorstellungen verzerrt wird.

Mögliche Lösung

Überlegen Sie, welches formelle und informelle Umfeld geschaffen werden soll, und wie viel Schutz Sie den Erzählenden gewähren müssen. Wenn Sie die Teilnehmenden auffordern, offen zu sprechen, müssen Sie sich an klare Grenzen halten. Wenn zum Beispiel Vertraulichkeit versprochen wird, muss diese konsequent gewährleistet sein. Machen Sie klare Angaben zum Zweck der Übung und – falls die Geschichten aufgenommen werden – zur Weiterverwendung. Wenn zum Beispiel der Zweck darin besteht, offen über Veränderungen zu sprechen, achten Sie auf die Einbindung der Führungskräfte in den Prozess.

Vermeiden Sie Gruppendenken, indem Sie persönliche Geschichten nacheinander erzählen lassen. Seien Sie mutig und offen, was die "dunkle Seite" betrifft. Geben Sie den Ball bei Geschichten mit schwierigen Wahrheiten als produktive Provokation zurück an die Führungskräfte.

Geben Sie als Moderator klar die Anweisung, dass die Teilnehmenden einprägsame Episoden wählen, aber nicht unbedingt besonders spektakuläre wie eine Verfolgungsjagd im Film. Der Schwerpunkt sollte auf der Qualität der Aussage oder Botschaft liegen, nicht auf der dramatischen Situation selbst. Präzisieren Sie, ob nur neuere Geschichten – z.B. Ereignisse der vergangenen drei Jahre – nützlich sind.

Suchen Sie nach Beispielen "wahrheitsgetreuer" Fiktion, wo die Erzählenden in der Lage waren, dank der relativen Sicherheit der Form das "Unsagbare zu sagen". Wenn Sie Führungskräften z.B. brisante Geschichten vorspielen, beginnen Sie mit einer faktischen Geschichte, gefolgt von einer "faktionalen" (Fakten und Fiktion) und schließen Sie mit einer Fantasiegeschichte. Das erhöht die Aufnahmebereitschaft.



Was geschieht nach dem Workshop? Es geht leicht vergessen, dass der Prozess des Workshops möglicherweise wichtiger war als die dabei entstandenen Produkte. Wenn die greifbaren "Produkte" eines Workshops überbewertet werden, kann dies die weniger fassbaren Ergebnisse entwerten (stärkere Netzwerke, besseres Selbstvertrauen und Wissen), die eine längerfristige Wirkung auf den Projekterfolg haben können.

Es ist wichtig, zwischen dem zu unterscheiden, was im Workshop-Raum und in den Herzen und Köpfen der Teilnehmenden bleibt und zwischen dem, was aufgenommen und weiterverwendet wird. Überlegen Sie sich im Voraus, wie Sie die Workshop-Erfahrungen anderen zugänglich machen wollen. Selbst wenn der Workshop sorgsam dokumentiert ist, macht es vielleicht Sinn, das Material – gut katalogisiert – erst viel später zu nutzen.



