



Hosting Regeneration

Prinzipien und Praktiken, um
lebensbereichernde Begegnungen zu gestalten

Herausgegeben von Anna Baumgart & Simon Kornhäusl im Rahmen des Projektes “Hosting Regeneration”

1. Auflage, Berlin und Wien, 2024

Kein Copyright.

Wir folgen dem Copyleft-Gedanken und freuen uns, wenn diese Texte unter Nennung der Quelle frei genutzt und weitergegeben werden, weil die Autoren nicht die Idee des geistigen Eigentums vertreten. Voraussetzung ist, dass die Weiternutzung nicht zu kommerziellen oder mit Copyright versehenen Zwecken geschieht.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der OeAD-GmbH wider. Weder die Europäische Union noch die OeAD-GmbH können dafür verantwortlich gemacht werden.

Satz und Gestaltung: Anna Baumgart

Text und Inhalte: Simon Kornhäusl und Anna Baumgart

Schrift: Clear Sans Regular

www.pioneersofchange.org/hosting-regeneration



**Kofinanziert von der
Europäischen Union**

PROJEKTPARTNER



wirundjetzt



ÜBERBLICK

EINFÜHRUNG

NUTZUNG DES BOOKLETS

PRINZIPIEN

DIE PHASEN IM ÜBERBLICK

PHASE 1 - INNEHALTEN

PHASE 2 - LAUSCHEN

PHASE 3 - EXPANSION

PHASE 4 - WENDEPUNKT

PHASE 5 - KULTIVIEREN

PHASE 6 - INTEGRATION & FEIERN

PHASE 7 - NACHKLINGEN

QUELLEN & INSPIRATION

ABSCHLUSS

EINFÜHRUNG

Liebe:r Leser:in,

Wie können wir Zusammenarbeit so gestalten, dass sie zugleich effektiv UND freudvoll und nährend ist?

Nachdem wir viele Jahre in unterschiedlichen Kontexten an dieser Frage geforscht haben, freuen wir uns sehr, Dir mit diesem Handbuch das Kondensat unserer Erfahrungen zur Verfügung zu stellen. Es bietet eine wirkungsvolle Landkarte, wie Besprechungen und Veranstaltungen bewusst regenerativ gestaltet werden können.

Regenerativ ist unser Tun kurz gesagt dann, wenn es unsere Lebendigkeit und Gesundheit nicht nur bewahrt, sondern sogar steigert oder wiederherstellt. Unsere Einladung ist, Deine Arbeit zu einer wahren Kraftquelle werden zu lassen. Für Dich selbst, für die Menschen, mit denen Du arbeitest und für die größeren Systeme, in die Du eingebettet bist.

Diesen Paradigmenwechsel zur Ausrichtung zu machen, ist in unseren Augen im wahrsten Sinne des Wortes lebensnotwendig: Die multiplen Krisen unserer Zeit - von der Klimakrise und dem Artensterben über die zunehmende Polarisierung unserer Gesellschaften bis hin zum dramatischen Anstieg psychischer Erkrankungen - lassen uns schlicht und einfach keine Wahl. Wenn wir als Menschheit eine Zukunft haben wollen, müssen wir unsere lebensvernichtenden Kulturen in lebensdienliche verwandeln. Hierfür ist die Art und Weise, wie wir unser Miteinander gestalten, ein zentraler Hebelpunkt.

Ob in Teammeetings, Vorstandssitzungen oder jeder Art von Veranstaltung: Wenn Menschen zusammenkommen, haben wir die Chance, mit der „Kunst des Gastgebens“ zum Paradigmenwechsel beizutragen.

Auf dass Deine Arbeit mit (noch) mehr Freude erfüllt wird und Dein Beitrag zu einer lebensbejahenden Welt genussvoll wachsen kann.

Alles Gute und viel Freude beim Ausprobieren und Anwenden.

Anna Baumgart & Simon Kornhäusl

NUTZUNG DES HANDBUCHS

Im Kern soll Dir dieses Booklet als Inspiration und Anleitung dienen, sowohl Deinen eigenen Arbeitsalltag so zu gestalten, dass er Dir selbst wirklich entspricht und Dich nährt, als auch mit den Besprechungen oder Veranstaltungen, die Du (beg)leitest, ein Beispiel zu setzen, wie freudvoll, nährend und wirkungsvoll unser menschliches Miteinander sein kann.

Letztlich kannst Du die hier beschriebenen Prinzipien und Praktiken als Leitfaden für jeden Prozess nutzen: Von der Gestaltung eines Arbeitstages über das Design einer Seminarwoche bis hin zu Deiner persönlichen Jahresplanung.

Zunächst findest Du einige Prinzipien, die als Orientierung dienen sollen, welche Grundhaltung regeneratives Arbeiten möglich macht. Diese kannst Du als Leitlinien und Handlungsgrundlage im Hinterkopf behalten. Im Hauptteil beschreiben wir in sieben Phasen ein grobes Muster, wie Du Prozesse konkret regenerativ gestalten kannst. Zu jeder Phase findest Du einen kurzen Input und konkrete Praktiken zur Anwendung für Dich selbst oder mit Gruppen. Um die Inhalte nicht nur intellektuell zu verstehen, sondern Dich auch etwas tiefer auf die jeweilige Phase einzustimmen, gibt es inspirative Elemente, wie das Zitat oder die zugeordneten Jahreszeiten. Die Walking Questions sind wie offene philosophische Fragen zu betrachten - es geht nicht darum, eine vollständige Antwort darauf zu finden, sondern aus der Auseinandersetzung mit diesen Fragen zu lernen. Du kannst sie für Dich kontemplieren, Deinen Teammitgliedern oder Teilnehmer:innen vorlesen oder mit anderen diskutieren.

Atme beim Lesen immer wieder einmal durch und lasse einen Satz oder eine Frage auf dich wirken. Gerade mit den Walking Questions ist es wie mit dem Leben: Es geht gar nicht so sehr darum, die "richtige Lösung" zu finden, sondern eher, sich immer wieder dieselben Fragen aus verschiedenen Richtungen zu stellen.

Mach Dir die Inhalte in diesem Booklet zu eigen. Ändere sie gerne ab oder passe sie so an, dass sie Dir und Deinem Kontext dienen.

Und ganz wichtig: Teile Deine Erfahrungen mit Deinem Team, Deiner Praxisgemeinschaft, anderen Menschen in Deinem Umfeld - und sehr gerne auch mit uns.

Weiterführende Quellen und Links zu zusätzlichen praktischen Werkzeugen findest Du auf den letzten Seiten.

PRINZIPIEN

In unserer Erfahrung ist es dienlich, den Weg hin zu regenerativem Arbeiten eher als Expedition in unbekanntes Gelände zu begreifen, denn als geradlinige Fahrt von A nach B. Während auf einer solchen Reise Pläne und Landkarten nur bedingt hilfreich sind, ist es umso dienlicher, weitere Formen der Orientierung zu kennen. Die folgenden Prinzipien dienen als Leitsterne, wie wir eine lebensbejahende Haltung zur Basis unseres Tuns machen und Regeneration nach und nach zur Normalität werden lassen können.

Du kannst die Prinzipien beispielsweise zur Vorbereitung und Durchführung von Meetings oder Veranstaltungen nutzen, als Impuls für die Reflexion eurer Arbeitskultur, als konkretes Werkzeug in der Moderation einer Veranstaltung oder schlicht als Erinnerung im Alltag.

Prinzip 1 - Der Lebendigkeit folgen

Im Zentrum des Paradigmenwechsels zu regenerativen Kulturen liegt ein Shift im Kern der Motivation, aus der wir handeln: Wir lassen uns immer weniger von den inneren und äußeren Stimmen antreiben, die uns sagen, was wir nicht alles sollten und wo wir nicht überall hin müssten. Stattdessen machen wir unsere Lebendigkeit zu unserem Anker: Richte Dich immer wieder auf das aus, was Dich nährt, stärkt und Dir Energie gibt. So schaffst Du mit Deiner Gruppe nach und nach im wahrsten Sinne ein lebens-bejahendes Umfeld.

Je mehr wir begreifen, dass wir untrennbar mit unserer Mitwelt verbunden sind, desto mehr verschiebt sich auch, was wir als "Erfolg" begreifen: Statt auf Konkurrenz und kurzfristige Gewinne setzen wir darauf, mit unserem Tun sowohl uns selbst, unserem Umfeld, als auch der Welt bestmöglich zu dienen. Dieser Weg schenkt uns nicht nur Sinn, sondern auch Entspannung - und lässt uns sehr viel friedlicher schlafen.

Prinzip 2 - Win-Win-Situationen anstreben

Prinzip 3 - Präsenz praktizieren

Um in den unterschiedlichen Phasen eines Prozesses angemessen zu agieren, verankern wir uns im Hier und Jetzt. Unsere:n innere:n Zeug:in zu kultivieren, hilft uns, zielgerichtet vorzugehen, und uns zugleich neugierig dem Unbekannten zuzuwenden - und so besonnen auf die Anforderungen des jeweiligen Moments zu antworten.

Prinzip 4 - Körperweisheit nutzen

Je turbulenter die Bedingungen sind, unter denen wir arbeiten, umso wesentlicher ist es, die Weisheit unserer Gefühle und Körper in unser Tun einzubeziehen. Starke Gefühle, Empfindungen oder auch Taubheit oder Nicht-Fühlen sind wichtige Signale, etwas zu verändern. Erst wenn wir mitbekommen, dass unser eigener Körper gestresst ist, können wir Situationen so anpassen, dass sie wieder regenerativ für uns selbst und andere sind. Verkörperung macht uns nicht nur resilienter, sondern ist auch viel freudvoller.

Prinzip 5 - Beziehung als Basis pflegen

Für viele Menschen ist es normal, dass Konflikte unausgesprochen bleiben und unter der Oberfläche brodeln. Wenn wir einen Prozess als Pflanze begreifen, sind unsere Beziehungen der Boden, in dem diese wächst. Für eine geklärte zwischenmenschliche Basis zu sorgen, ist langfristig das Wirkungsvollste, was wir tun können, um Reibungsverlusten, Stillstand oder Sichabwenden in Beziehungen vorzubeugen und freudvolles Zusammenwirken zu ermöglichen. Auch wenn es viel Überwindung braucht, diesem Boden Aufmerksamkeit zu schenken, macht sich bezahlt.

Prinzip 6 - Zwischen Aktivität und Entspannung pendeln

Wie alles Leben, brauchen wir als Individuen und Gruppen einen angemessenen Wechsel zwischen Anspannung und Ruhe, damit wir unser Potential entfalten können. Phasen der Erholung als essentiellen Bestandteil von Arbeitsprozessen zu würdigen, ist unerlässlich, um im aktiven Tun gut geerdet und langfristig gesund zu bleiben.

DIE PHASEN IM ÜBERBLICK

Unser Ökosystem besteht im Prinzip aus sehr vielen verschiedenen Prozessen. Beispiele dafür sind die Jahreszeiten, Tag und Nacht oder der Lebenszyklus eines Lebewesens. Unser Erleben ist, dass jedem Veranstaltungsprozess bestimmte Phasen innewohnen, die immer wieder auftreten und den natürlichen Zyklen erstaunlich ähneln. Diese Phasen folgen aufeinander, unterscheiden sich jedoch je nach Kontext in Länge und Intensität. Wenn wir regenerative, dem Leben entsprechende Zusammenkünfte gestalten wollen, ist es nur folgerichtig, sich mehr an dieser organischen Weisheit zu orientieren.

Das Phasenmodell ist eine Weiterentwicklung und Kombination aus anderen Theorien und Erfahrungen, die uns geholfen haben, Gruppen- und Teamprozesse regenerativ zu gestalten. Sie können dir als Landkarte dienen, um eine Veranstaltung oder ein Projekt von vorn bis hinten zu hosten. Du kannst sie aber auch als Hilfsmittel nutzen, um eine Situation einzuordnen oder die aktuellen Möglichkeiten innerhalb eines Prozesses besser zu verstehen.

Die Phasen dieses Modells haben einen fließenden Übergang. Du wirst feststellen, dass manche sich organisch selbst entwickeln und andere kommen dir oder deiner Gruppe vielleicht ungewöhnlich oder kontraintuitiv vor. Nutzt dieses Modell als Forschungsgrundlage und spricht beispielsweise darüber, welche Phasen euch in der Zusammenarbeit aufgefallen sind.



PLATZ FÜR DEINE NOTIZEN



INNEHALTEN – RUHEN

Jahreszeit: tiefer Winter

Tageszeit: tiefe Nacht

In der Art und Weise, wie wir etwas Neues beginnen, liegt unheimlich viel Einfluss. Genau wie das Gedeihen einer Pflanze wesentlich davon abhängt, in welchen Boden sie gesetzt wird, haben die ersten Schritte in der Gestaltung eines Meetings oder Events entscheidenden Einfluss auf alles, was darin passiert.

Denn nichts, was wir tun, findet im luftleeren Raum statt. Immer wenn sich Menschen treffen, kommt eine Vielfalt an Vorerfahrungen und momentanen Stimmungen zusammen. Wir sind immer eingebettet in viel größere Systeme und Entwicklung, die unser Wirken wesentlich mitbestimmen.

Darum ist die Einladung dieser ersten Phase, Dir zu Beginn eines Prozesses Zeit zu nehmen, innezuhalten und Dich mit Dir selbst zu verbinden. Stimme Dich ein, auf das, was ist.

Lade alle Menschen, die Teil des Prozesses sind, ein, sich ebenfalls einzustimmen. Dabei mag äußerlich vielleicht nicht viel passieren, aber genau wie die Mitglieder eines Orchesters, die vor dem Konzert ihre Instrumente stimmen, können wir mit diesem Schritt entscheidend Einfluss auf die Qualität unserer Zusammenarbeit nehmen.

„Do not try to save the whole world
or do anything grandiose.
Instead, create a clearing
in the dense forest of your life.

And wait there, patiently,
until the song that is your life
falls into your own cupped hands
and you recognize and greet it.

Only then will you know
how to give yourself to this world
so worth of rescue.“
— Martha Postlewaite

WALKING QUESTIONS

- Gibt es etwas, das noch gewürdigt oder verabschiedet werden will, um den Raum für das Neue frei zu machen?
- Wie können wir den bewussten Wechsel zwischen Aktivität und Ruhen zur alltäglichen Praxis machen?
- Was wird möglich, wenn wir gerade dann, wenn es stressig wird, durchatmen?

PRAKTIKEN

In die Stille begeben (5-60 Minuten)

Setze oder lege Dich bewusst an einen Ort der Stille, an dem Du ungestört bist. Du kannst auch einen Waldspaziergang machen.

Verbinde Dich mit der Stille in Dir. Sei präsent mit dem, was ist.

Pendeln zwischen Anspannung und Entspannung (5-15 Minuten)

- Denk an etwas, das Dich momentan anspannt oder stresst. Finde einen Gegenstand, der das für Dich repräsentiert.
- Suche einen weiteren Gegenstand für etwas, das Dich entspannt.
- Halte beide Gegenstände in jeweils einer Hand. Fokussiere Dich abwechselnd auf einen der Gegenstände.
- Experimentiere damit, sie nah oder fern von Dir zu halten.
- Wie ist es zu bemerken, dass Du zwischen beiden Qualitäten, Anspannung und Entspannung, hin- und her wechseln kannst?

Weitere Möglichkeiten:

Tee trinken

in der Hängematte liegen

Body Scan, Schütteln, Seufzen, Gähnen

LAUSCHEN – DEN BODEN BEREITEN

Wahrscheinlich sind die meisten von uns schon oft genug in Besprechungen oder Veranstaltungen gesessen, wo wir das Gefühl hatten, dass irgendwie alles nicht ganz so glatt läuft, wie es sein könnte. Der Knackpunkt dabei: Die Wurzel des Problems liegt meist nicht im Moment, wo es sichtbar wird, sondern davor.

Wir bleiben noch bei der Metapher des Orchesters: Wenn wir mit dem Innehalten sozusagen “unsere Instrumente stimmen”, dann entspricht diese zweite Phase dem ersten Akkord, der im Raum erklingt - und mit dem der Grundton für das gesamte Musikstück gesetzt wird.

Indem wir uns zu Beginn Zeit nehmen, um an den entscheidenden Stellen Absicht, Struktur und Beziehung einen guten Boden zu bereiten, können wir mit wenig Kraftaufwand den größtmöglichen Effekt im Dienst regenerativer Zusammenarbeit erzielen.

- Absicht: Alle Anwesenden kennen die Ausrichtung und das Ziel des Treffens.
- Strukturen: Jeder Person ist klar, wofür er/sie hier verantwortlich ist oder wer Ansprechperson bei Unklarheiten ist.
- Beziehungen: Wir reflektieren und verbessern unser zwischenmenschliches Miteinander.

“Der Anfang ist die Hälfte des Ganzen.”
— Aristoteles

WALKING QUESTIONS

- Was trägt zu meiner/unserer psychologischen Sicherheit bei?
- Was will ich wirklich wirklich?
- Welche Struktur brauchen wir, um möglichst frei agieren zu können?

PRAKTIKEN

Check-in:

Zum Einstieg eines Treffens antworten alle auf die selbe Frage. Das ermöglicht ein gemeinsames In-Kontakt-Kommen auf Beziehungs- und Inhaltsebene. Der Check-in zählt auf das Empfinden von psychologischer Sicherheit zwischen den Anwesenden ein.

Mögliche Fragen können sein: *“Wie geht es Dir heute körperlich/geistig/emotional?”*, *“Was hat Dich motiviert hier dabei zu sein?”*, *“Was sollten wir von Dir wissen?”*

Persönliche Intentionsrunde

- Teilt zu Beginn eines Meetings oder einer Veranstaltung, was eure Kernausrichtung für das Treffen ist. Dabei geht es um die emotionale Erfahrung, noch nicht um konkrete Ziele oder Agendapunkte.
- Definiert einen Zeitrahmen, sodass jede:r sprechen kann.

1. *Welche gefühlte Erfahrung wünschst Du Dir für das Treffen/die Veranstaltung?* Zum Beispiel Freiheit, Selbstwirksamkeit, Gelassenheit, ...
2. *“Worauf freust Du dich?”*, *“Was könnte im besten Falle passieren?”* Zum Beispiel *“Ich sehe schon die Teilnehmenden vor mir, wie sie sich inspiriert miteinander austauschen.”*
3. Gestaltet ein gemeinsames Bild oder eine Skulptur zu eurer Ausrichtung.

Weitere Möglichkeiten:

alle Methoden, die dazu beitragen, ein klareres Bild von der aktuellen Situation zu bekommen

3D Mapping oder Sensing Journeys nach der Theory U

Reality Check

Concept Map

Systems Mapping

EXPANSION – WACHSTUM

Jahreszeit: Frühling, Sommer

Tageszeit: Vormittag

Nachdem die Basis durch die gemeinsame Einstimmung gelegt ist, folgt die Arbeit im engeren Sinne: Zunächst werden in der Regel Ziele definiert und/oder Agendapunkte abgestimmt, bevor dann je nach Kontext individuell, in Kleingruppen oder als Gesamtgruppe im Dienst der gemeinsamen Ausrichtung gearbeitet wird.

Wenn das Schiff (=der Prozess) einmal angefahren ist, sind im besten Fall für eine Weile keine Interventionen mehr notwendig. Im Idealfall tritt das ein, was treffend als "Flow" bezeichnet wird: Dies ist der Zustand, in dem wir mit Abstand am wirkungsvollsten und freudvollsten arbeiten und damit ein zentraler Schlüssel im Wandel hin zu regenerativen Kulturen erreicht wird. Inwieweit er eintritt, kann als wesentlicher Gradmesser dafür herangezogen werden, wie gut die Vorbereitung und Einstimmung gelungen sind. Denn es liegt in der Natur von Flow-Erfahrungen, dass wir sie zwar nicht erzwingen können, aber wir können üben, die Rahmenbedingungen so zu setzen, dass sie mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit eintreten.

Die Einladung für diese Phase ist also, Dir/Euch mehr und mehr bewusst zu werden, ob sich das Zusammenwirken eher wie anstrengendes Rudern anfühlt oder wie genussvolles Segeln - und entsprechend zu intervenieren, wenn es notwendig ist.

„Freude entsteht dort, wo Herausforderung und Handlungsfähigkeit im Gleichgewicht sind.“
— Mihály Csíkszentmihályi

WALKING QUESTIONS

- Was hilft mir/uns, mich/uns im Tun nicht von meiner/unserer Ausrichtung ablenken zu lassen?
- Wie können wir dazu beitragen, dass das individuelle Potential aller Beteiligten in den Prozess einfließen kann?
- Wie können wir uns gegenseitig ermächtigen?

PRAKTIKEN

Checkliste für effektives Meeting - Einberufen

- Eigentümer:in des Meetings: Wer verantwortet das Ziel und die Ergebnisse?
- Ziel: Definiere ein klares inhaltliches Ziel oder eine Absicht.
- Teilnehmende: Wen braucht es (wirklich), um das Ziel des Meetings zu erreichen.
- Meetingart: Entscheide den Typ des Meetings (Synchronisierung, Feedback, Strategie, Struktur, ...)
- Ort, Datum, Zeitraum sind geklärt und kommuniziert.

Checkliste für effektives Meeting - Moderieren

- Agenda: Sammele die Themen, die besprochen werden sollen und entscheide den Gesamttablauf.
- Dokumentation: Halte wichtige Ergebnisse und nächste Schritte fest und kommuniziere sie an alle Betroffenen.
- Gesprächsführung: Steuern die Redebeiträge.
- Roter Faden: Halte dich verbindlich an das vereinbarte Ziel und den Ablauf.
- Verantwortung: Sorge dafür, dass Verantwortung benannt und verteilt ist.

Checkliste für effektives Meeting - Teilnehmen

- Aktive Teilnahme: Folge bewusst der Führung der Moderation und des Meetingeigentümers.
- Vorbereitung: Überlege Dir vorab, welche Themen Du einbringen willst.
- Themensouveränität: Bringe nur Inhalte ein, die zum Meetingziel gehören. Vermeide es, zusätzliche Themen aus anderen Kontexten einzubringen.

Weitere Möglichkeiten:

Spannungsbasiertes Arbeiten

Back-Casting

Pomodoro-Technik

Open Space

WENDEPUNKT – AUFBLÜHEN

Jahreszeit: Mittsommer

Tageszeit: Mittagshitze

Und dann – gerade surfen wir noch im schönsten kreativen Flow – und plötzlich “bricht die Welle”. Vielleicht sagt jemand etwas (nicht), oder die Zeit wird knapp oder ein alter Konflikt bricht wieder auf. Warum auch immer. Es wird spannend. Willkommen am Wendepunkt.

Drei wesentliche Punkte an dieser Stelle:

1. Dass es zu Reibung kommt, heißt nicht, dass irgendjemand etwas falsch gemacht hat. Wo immer Leben passiert, gehören Spannung und Konflikte schlicht und einfach dazu.
2. Wendepunkte können sehr unterschiedlich aussehen. Je nach Kontext, Prozess und Tagesverfassung der Anwesenden können sie von sehr unscheinbaren Konfliktmomenten bis zu ausgewachsenen Dramen reichen.
3. Diese Phase beinhaltet immer eine Form von Krise im weitesten Sinn, das heißt einen Moment, wo sich Spannung, die sich bis dahin aufgebaut hat, wieder entlädt. Hier ist Raum für Emergenz, das heißt etwas, das wir bis dahin noch nicht sehen konnten, offenbart sich.

Die gute Nachricht: Je mehr wir uns dieser Tatsachen bewusst sind, umso eher wird es uns gelingen, das kreative Potential, das in diesen Momenten steckt, zu heben. Je mehr wir unsere Arbeitsprozesse insgesamt regenerativ gestalten, desto häufiger erleben wir, dass Reibung und Konflikte nicht bedrohlich sein müssen, sondern ohne Drama ablaufen können – beziehungsweise sogar lustvoll sein können.

“Just when the caterpillar thought the world was over, she became a butterfly.”

— Barbara Haines Howett

WALKING QUESTIONS

- Wie können wir uns auf das Unbekannte einlassen?
- Wie können wir Grenzen kommunizieren und dabei in Kontakt bleiben?
- Was wird möglich, wenn wir Konflikte als Veränderungspotential sehen?

PRAKTIKEN

WAF-Prozess

- Definiert einen angemessenen Zeitrahmen, zum Beispiel 20 Minuten.
- Jede anwesende Person kann auf jede andere zugehen und fragen: "Darf ich X mit Dir teilen?"
- Ist das Gegenüber einverstanden, kann EINE Sache geteilt werden.
- X ist eine von drei Möglichkeiten:
 - a. Etwas Zurückgehaltenes ("Withhold"): *Etwas, das mich im Kontakt mit Dir beschäftigt, das ich bis jetzt nicht ausgesprochen habe.*
 - b. Eine Wertschätzung ("Appreciation"): *Etwas, wofür ich dich wertschätze.*
 - c. Fantasie ("Fantasy"): *Etwas, das ich glaube/ahne/befürchte, das Du über mich denkst.*
- Im Anschluss bedankt sich der/die Angesprochene für das Geteilte.
- Wird eine Fantasie geteilt, kann der/die Angesprochene kurz klarstellen, ob diese der Realität entspricht oder nicht. Ansonsten findet kein weiterer Austausch statt.
- Danach können beide auf eine weitere Person zugehen oder ein W/A/F empfangen.
- Haltet am Ende kurz inne, um das Geteilte gemeinsam zu würdigen.

Weitere Möglichkeiten

Stuck Exercise nach der Theorie U

Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg

Walt Disney Methode

Spiegeln oder Resonanz geben im Gespräch

Schütteln, Bewegen, Tanzen, Spazieren gehen

KULTIVIEREN – REIFUNG

Jahreszeit: Spätsommer, Herbst
Tageszeit: Nachmittag, Dämmerung

Nachdem wir die, mehr oder weniger turbulenten, Wasser der Wendepunkt-Phase durchfahren haben, gilt es nun, den Schatz, der darin geborgen wurde, aus der Erde bzw. auf den Boden zu bringen.

Ähnlich wie in der Phase Expansion ist es hier angesagt, eher Kontrolle loszulassen und dem Raum zu geben, was entstehen will. Meist entsteht ein erneutes wichtiges Momentum, in dem weitere Elemente von Qualität oder Präzision die bisherigen Arbeitsergebnisse verfeinern. In dieser zweiten Flowphase werden häufig wesentliche Entscheidungen getroffen, weitere kritische Fragen geklärt, neue Ergebnisse produziert oder Beziehungen vertieft. Oft entsteht erst hier ein Gefühl von Beständigkeit oder Verbindlichkeit.

Wenn Du Dich in der Hosting-Rolle befindest, kann diese Phase ein Moment sein, wo Du mit gezielten Interventionen aufkeimende Struktur- oder Verantwortungsfragen aufgreifen kannst. Manchmal entwickelt eine Gruppe hier auch so viel Selbstständigkeit, dass Du Dich zurücklehnen und das Neue im Entstehen bewundern kannst.

“And the day came when the risk to remain tight in a bud was more painful than the risk it took to blossom.”
— Anais Nin

WALKING QUESTIONS

- Was ist jetzt möglich, was bisher nicht möglich war?
- Wie kann ich dem höchsten Potential der Gruppe dienen?
- Wie können wir Einheit und Vielfalt gleichermaßen navigieren?

PRAKTIKEN

Integrativer Entscheidungsprozess

Ein:e Entscheidungsträger:in bringt einen Vorschlag/eine Spannung in das Team ein. Im Zuge des folgenden Prozesses wird die Intelligenz der Gruppe in Entscheidung integriert und der Vorschlag sukzessive verbessert:

1. Zeitrahmen: Legt fest, wie viel Zeit ihr dem eingebrachten Thema widmen wollt.
2. Intro: der/die Entscheidungsträger:in stellt das Thema vor.
3. Informationsrunde: Alle Beteiligten haben die Gelegenheit, Verständnisfragen zu stellen, um klar zu verstehen, um was es geht.
4. Meinungsrunde: Jede Person kann einmal ihre Meinung zum aktuellen Vorschlag teilen. Es wird noch nicht darüber diskutiert.
5. Verbesserung: Der/die Entscheidungsträger:in kann den Vorschlag anhand der Rückmeldungen anpassen. Bei Bedarf kann auch eine zweite Meinungsrunde durchgeführt werden und natürlich kann der Vorschlag auch zurückgezogen und an anderer Stelle wieder behandelt werden.
6. Konsentrunde: Der/die Entscheidungsträger:in fragt ab, ob die Anwesenden dem aktualisierten Vorschlag zustimmen oder ob es Einwände gibt. Gibt es Einwände, müssen diese begründet werden, ist dies nicht der Fall, ist der Vorschlag angenommen.
7. Integration: Gibt es begründete Einwände, wird versucht, einen nach dem anderen in den Vorschlag zu integrieren und diesen so noch zu verbessern, bis alle Anwesenden der Umsetzung zustimmen können. Gelingt dies im vereinbarten Zeitrahmen nicht, wird gesondert nach einer Lösung gesucht.

Weitere Möglichkeiten

Entscheidungen treffen zu Rollen, Verantwortlichkeiten oder organisationaler Struktur (Governance)

Vision schärfen

Strategie entwickeln

World Café

INTEGRIEREN & FEIERN – ERNTEN

Jahreszeit: Herbst, Winteranfang

Tageszeit: Abend

Schließlich neigt sich der Prozessbogen dem Ende zu und es gilt die Ernte einzufahren. Ebenso wie beim Ausrichten zu Beginn, liegt in dieser Phase noch einmal großes Potential, regenerative Kulturen zu fördern.

Als Hosts ist eine wesentliche Herausforderung an dieser Stelle, nicht den Moment zu verpassen, wo es Zeit ist, das Steuerrad in Richtung Abschluss zu richten. Gerade wenn zuvor ein guter Flow entstanden ist, kann die Versuchung groß sein, den Prozess bis zur letzten Minute weiter laufen zu lassen und möglicherweise braucht es sehr klare Moderation, um dafür zu sorgen, dass genügend Zeit für die weiteren Phasen bleibt.

Zu Recht sprechen wir von der “Art of Hosting and Harvesting.” Es an der Zeit, die Gruppe von der Handlungsebene wegzuführen, hin zur Reflexion und zum Feedback. Der Wechsel auf die Metaebene bewirkt die Integration des bisherigen Prozesses. In dieser Phase können wir durch Rückblick sehr viel über uns und die anderen lernen. Wir können sicherstellen, dass sich die Verhaltensweisen oder Dynamiken festigen, die wir möchten, und ein ehrliches Bild davon erhalten, wie die gemeinsame Zeit war. Hier feiern wir gemeinsam, was entstanden ist, und sprechen Dankbarkeit aus. Schwierige oder emotionale Prozesse können hier verdaut, bedauert oder betrauert werden.

“People of our time are losing the power of celebration. Instead of celebrating we seek to be amused or entertained. Celebration is an active state, an act of expressing reverence or appreciation. To be entertained is a passive state—it is to receive pleasure afforded by an amusing act or a spectacle [...]. Celebration is a confrontation, giving attention to the transcendent meaning of one's actions.”

— Abraham Joshua Heschel

WALKING QUESTIONS

- Wie habe ich mich und die anderen im bisherigen Prozess erlebt?
- Was wirkt von diesem Prozess in mir nach?
- Wie versorgen wir Themen, die noch wesentlich sind, aber hier keinen Platz mehr finden?

PRAKTIKEN

Retrospektive

Dieses Format dient Teams dazu, die gemeinsame Zusammenarbeit zwischendurch zu reflektieren und einen kleinen Verbesserungsvorschlag zum Testen auszuarbeiten.

1. Rahmen definieren: Ziel, Zeit (45-60 Minuten), Vereinbarungen, Rollen Moderation und Dokumentation
2. Check-in: *“Wie geht es Dir? Müssen wir etwas wissen, bevor wir beginnen?”*
3. Füllt gemeinsam Antworten zu folgenden Fragen aus. Jede Person darf zwischen 1-3 Antworten insgesamt geben.
 - a. *Wofür bist Du dankbar?*
 - b. *Was ist gut gelaufen?*
 - c. *Was ist nicht gut gelaufen?*
 - d. *Was sind Verbesserungsvorschläge?*
4. Nehmt Euch gemeinsam Zeit alle Antworten von a. und b. zu hören. Ergänzt weitere Antworten, falls sie auftauchen.
5. Erkenntnisse generieren:
 - Lest alle Antworten zur Frage c durch und klärt Verständnisfragen.
 - Entscheidet, welche Antwort ihr näher beleuchten wollt.
 - Sammelt gemeinsam Annahmen, wie es dazu gekommen ist. Was waren Ursachen oder Bedingungen?
6. Überlegt Euch ein kleines Experiment, um eine dieser Annahmen in den nächsten Wochen zu testen. Benennt dafür eine Person, die die Verantwortung für die Umsetzung trägt.
7. Check-out: *„Wie verlässt Du die Retrospektive?“* oder *„Was würdest Du beim nächsten Mal verbessern?“*

Weitere Reflektionsfragen:

- Was gibt es zu feiern? Was ist gelungen? Was haben wir erreicht oder erschaffen?
- Was hat Energie geraubt oder geschenkt?
- Was will bedauert, vergeben, kompostiert oder losgelassen werden?
- Was will eingelagert oder erhalten werden?

NACHKLINGEN – EINLAGERN

Jahreszeit: Winterbeginn
Tageszeit: vor und nach Mitternacht

Und dann..., die Ernte ist eingefahren, die Ergebnisse sind dokumentiert, die letzten Teilnehmenden haben den Raum verlassen. Oft tut sich an dieser Stelle wie von selbst eine Atempause auf. Es kehrt wieder Stille ein.

Indem wir üben, erneut innezuhalten, nachdem ein Prozess zu Ende gegangen ist - sei es nur für einen Moment, für einen oder zwei Atemzüge - bevor wir in den nächsten Zyklus starten, haben wir die Chance, das Erlebte ein Stück weit mehr in uns landen zu lassen.

Und vielleicht, vielleicht sickert in der Stille ein Hauch der tiefen Klarheit ein, dass wir genug sind. Genau wie wir sind. Ohne Warum.

Vielleicht willst ja auch Du an dieser Stelle für einen Atemzug lang innehalten und Dir gewahr werden, wie es Dir hier und jetzt geht.

“Birth is painful and delightful. Death is painful and delightful.
Everything that ends is also the beginning of something else.
Pain is not a punishment; pleasure is not a reward.”
— Pema Chödrön

WALKING QUESTIONS

- Wie kann ich bedingungslos loslassen, egal wie wichtig es ist?
- Was braucht es, um den Prozess wirklich innerlich abzuschließen?
- Was, wenn es gerade einmal nichts zu tun gibt?

PRAKTIKEN

Passives Sackenlassen
alles, was Dir/Euch hilft, nichts zu tun

VIELLEICHT WILLST DU JETZT, GENAU DIESEN MOMENT NUTZEN, UM DURCHZUATMEN.

QUELLEN UND INSPIRATION

BÜCHER

- Theory U - Otto Scharmer
- Natürlich erfolgreich: Leben und wirtschaften nach dem GAIA-Prinzip - Veronika Lamprecht
- Die große Kokreation - Jascha Rohr
- Designing regenerative Cultures - Daniel Christian Wahl
- The regenerative business - Carol Sandford
- Who do we choose to be - Margaret Wheatly

WEBSEITEN

- Art of Hosting - <https://artofhosting.org/de/>
- Dragon Dreaming - <https://dragondreaming.org/de/>
- RKI Studie: <https://tinyurl.com/rki2023>

WEITERE RESSOURCEN

- Sensing Journeys: <https://hostingtransformation.eu/method/sensing-journeys/>
- Reality Check: <https://datei.wiki/definition/ein-realitaetscheck-was-es-ist-und-warum-es-wichtig-ist/>
- Concept Map: <https://de.wikipedia.org/wiki/Concept-Map>
- Systems Mapping: <https://medium.com/disruptive-design/tools-for-systems-thinkers-systems-mapping-2db5cf30ab3a>
- Spannungsbasiertes Arbeiten: <https://www.roots.de/pinboard/wie-spannend-war-Deine-letzte-arbeitswoche-spannungsbasiertes-arbeiten-fuer-mehr>
- Stuck Übung: <https://www.u-school.org/stuck>
- Integrativer Entscheidungsprozess: <https://enableyou.de/der-integrative-entscheidungsprozess>
- <https://hostingtransformation.eu/methods-toolbox/>
- <https://liberatingstructures.de/matchmaker/offenlegen/>
- https://www.orghandbuch.de/Webs/OHB/DE/OrganisationshandbuchNEU/4_MethodenUndTechniken/methodenUndTechniken-node.html

DANKSAGUNG

Wir sagen zum Abschluss schlicht und einfach noch einmal: Danke.

Danke, dass Du dieses Handbüchlein in den Händen hältst und ihm und unserer Arbeit damit Sinn gibst.

Vielen Dank auch an unsere Partner:innen und Ermöglicher:innen Anne Erwand-Wollner, Christian Trebo, Heike Bohn, Mareike Aram, Sarina Gisa, Simon Neitzel, Stephanie Steyrer sowie dem Team von Pioneers of Change und wirundjetzt e.V..

Vielen Dank an all die Pionier:innen, Vordenker:innen, Forschende und Expert:innen aus ihrem Feld, deren wertvolle Arbeit wir weiterentwickeln, anpassen und uns zu Eigen machen durften.

Wir wünschen Dir und Euch viele lebensbereichernde Begegnungen und eine regenerative Zukunft.

KONTAKT

simon.kornhaeusl@pioneersofchange.org

anna@verkoerpertefuehrung.de

www.pioneersofchange.org/hosting-regeneration

