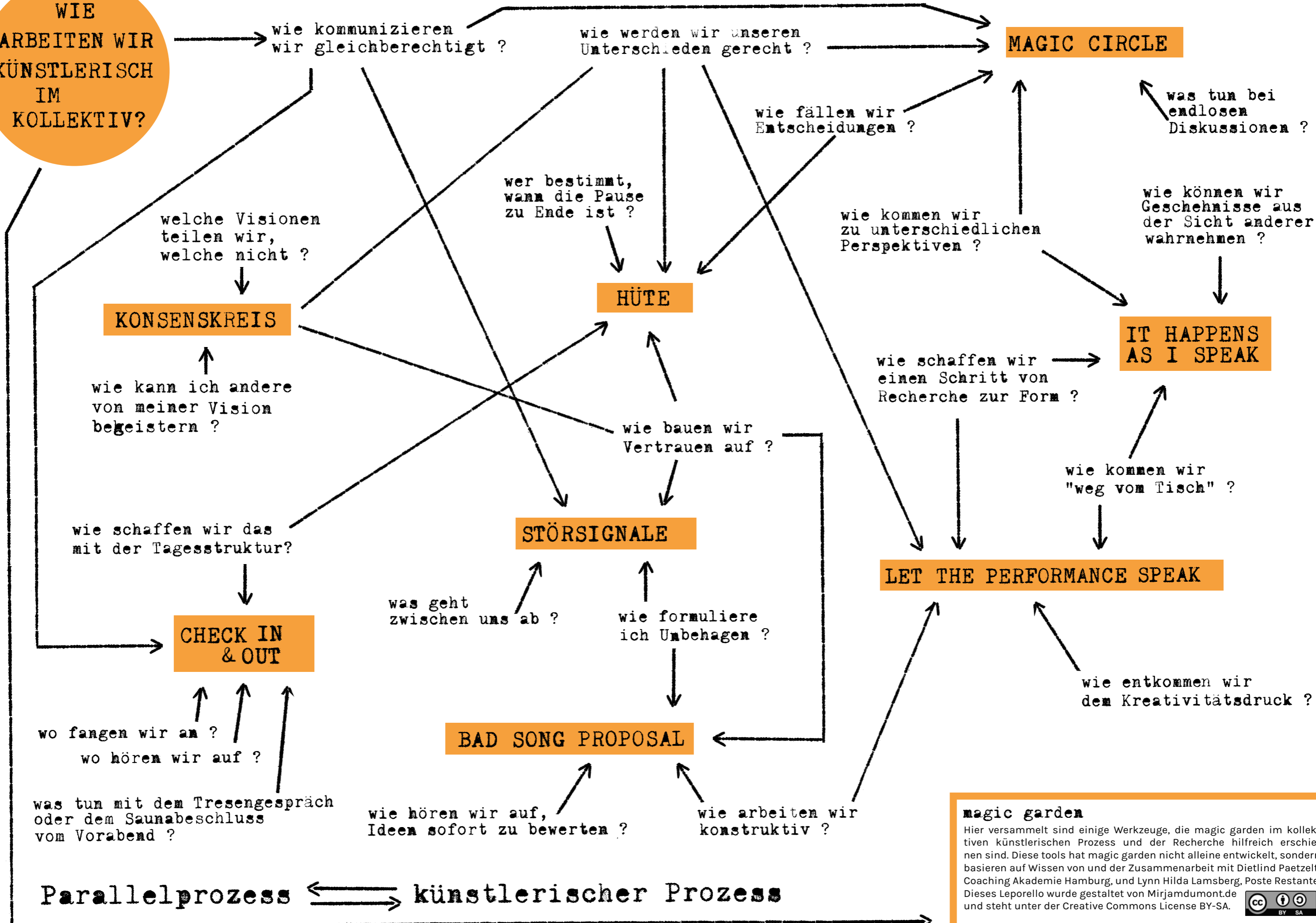


WIE ARBEITEN WIR KÜNSTLERISCH IM KOLLEKTIV?



magic garden
 Hier versammelt sind einige Werkzeuge, die magic garden im kollektiven künstlerischen Prozess und der Recherche hilfreich erschienen sind. Diese tools hat magic garden nicht alleine entwickelt, sondern basieren auf Wissen von und der Zusammenarbeit mit Dietlind Paetzelt, Coaching Akademie Hamburg, und Lynn Hilda Lamsberg, Poste Restante. Dieses Leporello wurde gestaltet von Mirjamdumont.de und steht unter der Creative Commons License BY-SA.





CHECK IN & OUT

Check In & Check Out dienen dazu, regelmässige Reflektionsfenster zu schaffen und so die parallel ablaufenden persönlichen, sachlichen und Gruppenprozesse gut zu synchronisieren.

CHECK IN

Zu Beginn jedes Treffens wird eine kurze Runde gemacht, in der jede*r den anderen Informationen darüber gibt, wie sie*er heute hier ist und in die gemeinsame Arbeit startet. Das vermeidet z.B. unnötiges Grübeln über den traurigen Gesichtsausdruck des Kollegen, wenn man weiss, dass dieser mit einem privaten Ereignis zusammenhängt.

CHECK OUT

Analog zum Check In wird beim Check Out am Schluss des Treffens eine kurze Runde gemacht zu beispielsweise folgenden Fragen:

- Wie habe ich den Tag erlebt?
- Was ist uns gelungen?
- Welche Fragen sind offen – auf der Beziehungs- und/oder Sachebene?
- Was wünsche ich mir – jetzt gleich, morgen, später?
- Was verabreden wir miteinander?
- Das kann auch mal heissen, etwas zu vertagen.

BAD SONG PROPOSAL

In kollektiven Kreativprozessen kann jede*r Vorschläge einbringen. Doch was, wenn ein Vorschlag bei jemandem auf Unwillen stösst und einfach nicht dem Geschmack dieser Person entspricht? Wenn er sich für sie*ihn wie Kelly Family anfühlt und nicht wie David Bowie?

Sofort abzublocken und dies zu veräussern, ist meist wenig produktiv und schürt innerhalb des Kollektivs die Angst, überhaupt Vorschläge auf den Tisch zu bringen.

Daher ist es hilfreich, sich in einem solchen Moment auf die andere Person zuzubewegen: Wieso macht sie*er diesen Vorschlag? Könnte sie*er etwas anderes damit meinen? Warum löst dieser Vorschlag ein Unbehagen in mir aus? Welche Fragen kann ich stellen, um den Vorschlag besser zu verstehen? Kann man den Vorschlag praktisch ausprobieren, um mehr zu erfahren? Was ist die Essenz des Vorschlags? In welchem Kontext steht er? Welche Idee versteckt sich dahinter?

Das Gleiche gilt übrigens auch für vermeintlich gute Vorschläge.

HÜTE

Die Arbeit mit und ohne Hut wird klar unterschieden: Mit Hut heisst, dass eine einzelne Person für eine bestimmte Zeit die Verantwortung für die gemeinsame Arbeit trägt. Ohne Hut heisst, dass sich alle die Verantwortung gleichermassen teilen.

Bei der Arbeit MIT HUT trägt Folgendes zum Gelingen bei:

Vertrauen in die Kompetenz und Leistungsfähigkeit des*der Hutträger*in. Bereitschaft zu folgen, genauso wie Bereitschaft, Grenzen aufzuzeigen und Störungen anzusprechen.

Ein klares Mandat an die*den Hutträger*in: Zeitraum und Art des Hutes bestimmen. Es gibt 2 Hüte:

Der Hut für Form und Inhalt: Wer diesen Hut trägt, ist solange verantwortlich für Inhalt & Form des gemeinsamen Prozesses: Was und wie wird erarbeitet?

Der Hut für Form: Wer diesen Hut trägt, ist solange verantwortlich für die Gestaltung des Prozesses auf der Grundlage gemeinsamer inhaltlicher Entscheidungen: Wie wird gearbeitet?

Für die gelingende Arbeit OHNE HUT braucht es:

Ein sehr hohes Bewusstsein für die Gruppe und den Prozess; Gefäss und Format für die Reflexion.

Die Bereitschaft, permanent mitverantwortlich zu sein.

Vertrauen in die Gruppe; Mut, Ideen zu spendieren.

Stimmige Feedback-Verfahren zu Ideen.

Ein klares Mandat an alle: Was ist die Aufgabe?

Was erwarten/wünschen wir?

MAGIC CIRCLE

Der magic circle ist inspiriert von der Organisationsform der Soziokratie, in der Selbstorganisation umgesetzt wird und gemeinschaftlich Entscheide gefällt werden können.

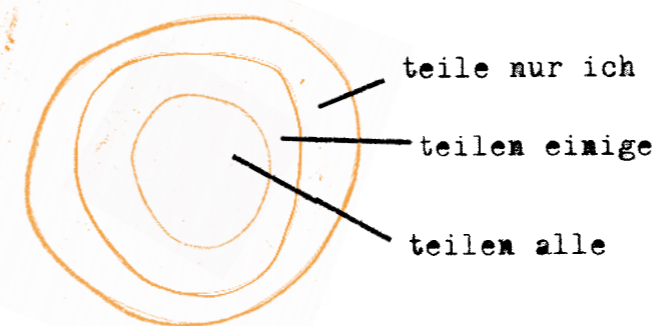
Alle Anwesenden setzen sich in einen Kreis und bringen den offenen Diskussionspunkt auf. Der Reihe nach erläutert nun jedes Kollektivmitglied seine Meinung dazu. In einer zweiten Runde können dazu gewonnene Gedanken geäussert und/oder Lösungsvorschläge vorgebracht werden. Gemeinsam wird jetzt versucht, aus dem Gesagten einen Vorschlag zu destillieren und diesen zu formulieren.

Wichtig: Diesem muss nicht aktiv zugestimmt werden. Entscheidend dabei ist, dass ihm niemand aktiv widerspricht. Es geht also nicht um den Konsens (Ja, ich stimme zu), sondern um den Konsent (Ich habe keinen schwerwiegenden Einwand dagegen). Die Kreisrunden finden so lange statt, bis ein Konsent gefunden wird.

Durch die klare Struktur können endlose, chaotische Diskussionen vermieden und eingeschlichene Kommunikationsmuster aufgebrochen werden. Entscheidungen werden gemeinsam getroffen.

KONSENSKREIS

Ein grosser, dreifacher Kreis wird auf den Boden geklebt.



Jede*r notiert auf fünf einzelnen Karten fünf Wünsche zu einem gemeinsamen Thema.

In der ersten Runde liest jede*r seine Wünsche vor. Die anderen entscheiden nun, ob sie den jeweils vorgetragenen Wunsch teilen oder nicht. Je nach Zuspruch wird die Wunschkarte in einem der Kreise abgelegt.

In der zweiten Runde wird nun versucht, die Wünsche so umzuformulieren, dass einige Wunschkarten, die in einem der äusseren Kreise liegen, mehr Zuspruch bekommen und ins Innere wandern.

Aus diesen gemeinsamen Wünschen erzählen sich in einer dritten Runde alle Kollektivmitglieder zusammen und frei von Umsetzbarkeitsbedenken eine positive Zukunftsvision.

Erst zum Abschluss wird überlegt, was dazu beigetragen werden kann, damit die Wünsche eine Umsetzung finden.

STÖRSIGNALE

Da beim Arbeiten im Kollektiv zwei Prozesse parallel ablaufen, bleibt das selten ohne Auswirkungen auf die andere Ebene, wenn auf der einen Konflikte oder Missverständnisse entstehen. Hilfreich ist deshalb sowohl für die Sach- als auch die Beziehungsebene die Maxime: **Störungen haben Vorrang!**

Wichtig ist, sich zu fragen: Betrifft eine Störung die Arbeit in der Gruppe oder springt ein persönliches Thema bei mir an? Persönliches wäre ausserhalb der gemeinsamen Arbeit zu klären. Geht es aber um die Arbeit in der Gruppe, ist es relevant, die Störung anzusprechen.

Folgendes Vorgehen kann helfen, mit Störungen umzugehen:

- 1) Es wird ein Code vereinbart, mit dem den anderen mitgeteilt werden kann, dass man gerade nicht mehr arbeitsfähig ist, weil irgend etwas nicht stimmt.
- 2) Die Person, die den Code angewendet hat, formuliert, was bei ihr gerade los ist.
- 3) Die anderen sagen, was sie verstanden haben.
- 4) Es wird gefragt, was die betreffende Person braucht, um wieder in den Prozess einsteigen zu können; z.B. mehr Klarheit im Vorgehen.
- 5) Auf ihre Antworten hin werden Hypothesen formuliert; z.B. Könnte es sein, dass wir nochmal genauer hinschauen müssen, in welche Richtung wir eigentlich unterwegs sind?

Die ganze Gruppe hat die Situation kreiert, in der die Störung entstanden ist, deshalb kann sie sie auch nur gemeinsam lösen.

Eine Störung heisst Unterbrechung, nicht aber Beendigung des Prozesses!

LET THE PERFORMANCE SPEAK

In einer Gedankenreise wird unzensuriert und ohne Originalitätszwang eine künstlerische Arbeit assoziiert. Die Übung bietet die Möglichkeit, unterbewusst Ideen und Bilder zu entdecken, um damit auf neue Umsetzungsmöglichkeiten zu stossen.

Zwei Personen sitzen sich gegenüber. Die*der eine schliesst die Augen und stellt sich vor, das fertige Kunstwerk mit allen Sinnen zu rezipieren. Die*der andere leitet mit Fragen durch diese Imagination. Ausgangspunkt kann sowohl ein neues Thema als auch Inhalt der aktuellen künstlerischen Arbeit sein.

Wichtig ist, dass die führenden Fragen nicht suggestiv sind und einen weiten Assoziationsraum aufmachen:

Wo bist du? Woher kommst du? Wie geht es dir? Bist du mit jemandem unterwegs? Wenn ja, mit wem? Wo findet die Performance/das Konzert/die Ausstellung statt? Wie sieht es da aus? Wie riecht es?

Es ist sinnvoll, sich dafür genügend Zeit zu nehmen, empfehlenswert sind mindestens 30 Minuten, so dass ohne Kreativitätsdruck neue künstlerische Impulse entstehen können.

Let the performance speak!

Beim Arbeiten in einem künstlerischen Kollektiv laufen permanent zwei Prozesse parallel ab:
Der kreative Prozess und der Gruppenprozess.

Beide beeinflussen sich gegenseitig – mal mehr mal weniger offensichtlich.

Oft wird das vergessen und, gerade bei einem Konflikt, nur auf einer Ebene gesucht.

IT HAPPENS AS I SPEAK

Das Kollektiv entscheidet sich für einen gemeinsam erlebten Moment aus der Vergangenheit, an den sich alle noch erinnern können. Dieser wird nun abwechselnd und chronologisch erzählt. Jede*r erzählt für jeweils eine Minute im Präsens aus ihrer*seiner ganz persönlichen Perspektive das Erlebte, so als würde sie*er es gerade erleben. Dadurch entsteht eine kollektive Erzählung aus subjektiven Sichtweisen und individuellen Erinnerungen. Mit dieser Methode kann ein gemeinsames Erlebnis aus unterschiedlichen Perspektiven aufgezeigt und wahrgenommen werden.