ACT

ACT WIRKUNGSBERICHT

2019

Wir sind davon überzeugt, dass in jedem Menschen das Potenzial zum freien, beziehungs- und demokratie-fähigen Individuum liegt. A C T e.V. initiiert Prozesse, in denen die Entfaltung solcher Potenziale bei dem*der Einzelnen stattfindet. Das Mischpult-Prinzip, nach dem wir arbeiten, bildet den Katalysator, mit dem jeder Mensch seine individuellen Potenziale und Fähigkeiten entdecken und ausbilden kann. Auf Basis dieser Stärkung des Eigenen werden die Menschen in die Lage versetzt, in gelingende, wertschätzende und produktive Beziehungen zu anderen zu treten.

«Es war nicht die Weltwirtschaftskrise, die einen Hitler an die Macht gebracht hat. Es waren Menschen mit einer klar definierten inneren Haltung. Mit klar artikulierten, autoritären Überzeugungen. Nur, woher kommen diese Haltungen? Diese Geschichte beginnt dort, wo wir Menschen klein und abhängig sind.
In der Kindheit bildet sich der seelische Maßstab, der entscheidet, mit welcher Gesinnung wir später durch das Leben gehen. In der Kindheit erfahren wir, ob es unter Menschen um Macht und Überlegenheit geht — oder aber um Vertrauen und Zusammenarbeit.»

HERBERT RENZ-POLSTER
«Erziehung prägt Gesinnung», München 2019

«Die Würde des Menschen ist unantastbar.»
Artikel I im deutschen Grundgesetz

FOLLOW THE FISH, ACTIVE PLAYER Prinzenstraße

Einleitung

2019 war ein gutes Jahr für ACT. Ein Jahr, in dem vieles, was wir auf den Weg gebracht haben, Früchte getragen hat. Die «Schildkröten»* der ersten Generation konnten an vielen Stellen einen Schritt zurücktreten und Verantwortung an andere übergeben.

Das zeigt sich an den mittlerweile acht ACTeur*innen, am ersten ACT-Fachforum und an der wachsenden Anzahl zertifizierter ACT-Workshopleiter*innen. Gleichzeitig haben wir uns 2019 in neue Felder gewagt: In die filmische Erforschung von Entwicklungsprozessen und in die Öffnung unserer regelmäßigen Angebote für Erwachsene.

In diesem Jahresbericht orientieren wir uns erstmalig an dem sogenannten Social Reporting Standard. Das klingt ein bisschen öde, ist aber ein gutes Instrument, um herauszufinden, welche Wirkung wir mit unserer Arbeit in der Gesellschaft erzielen. Unserem Stil bleiben wir aber treu.

Wer tiefer einsteigen möchte, findet hinten als Beilage einen Auszug aus der Evaluation zum ACTeur*innen-Programm.

---

*SCHILDKRÖTE

Das Bild der «Schildkröte» verwenden wir für einen Menschen, der verantwortungsvolle und gleichwürdige Führung übernimmt und sie schrittweise an die Gruppe abgibt. Die Ziele der Schildkröte sind Mündigkeit und Integrität aller Beteiligten.

Inhaltsverzeichnis

1. Gesellschaftliches Problem und Lösungsansatz [S. 5]
1.1 DAS GESELLSCHAFTLICHE PROBLEM [S. 5]
1.2 BISHERIGE LÖSUNGSANSÄTZE [S. 6]
1.3. UNSER LÖSUNGSANSATZ [S. 7]
1.4. VERBREITUNG DES LÖSUNGSANSATZES [S. 10]

2. Ressourcen, Leistungen und Wirkungen [S. 11]
2.1. WIRKUNGSLOGIK ACT E.V. [S. 11]
2.2. ERREICHTE WIRKUNGEN 2019 [S. 12]
2.3 DATENERHEBUNG [S. 13]

3. Weitere Planung und Ausblick [S. 16]
3.1 PLANUNG UND ZIELE [S. 16]
3.2 CHANCEN [S. 16]
3.3 RISIKEN [S. 16]

4. Die Organisation ACT e.V.
Führe Regie über dein Leben! [S. 17]
4.1 ORGANISATIONSSTRUKTUR [S. 17]
4.2 DAS TEAM VON ACT [S. 17]
4.3 ORGANISATIONSENTWICKLUNG [S. 20]
4.4. ORGANISATIONSPROFIL [S. 20]
4.5 PARTNERSCHAFTEN [S. 20]

5. Finanzen –
Einnahmen und Ausgaben 2019 [S. 24]

1. Gesellschaftliches Problem und Lösungsansatz

Unsere Gesellschaft ist in vielen Bereichen von hierarchischen Strukturen geprägt. Gleichzeitig wächst die Sehnsucht nach Überwindung ungleicher Machtverhältnisse, was sich unter anderem in polarisierenden Debatten um Rassismus oder Sexismus zeigt. An vielen Stellen herrscht Ratlosigkeit darüber, wie wir Beziehungen, Klassenräume oder Organisationen so aufstellen und schützen können, dass Würde, Freiheit und Sicherheit jedes einzelnen Menschen gewahrt werden. Genau dort setzt ACT e.V. an.

1.1 DAS GESELLSCHAFTLICHE PROBLEM

Wir leben in Zeiten gesellschaftlicher Umbrüche. Die europäischen Gesellschaften verändern sich, die gegenwärtige Situation wird von Vielen als krisenhaft erfahren. Nach Oliver Nachtwey leben wir in einer «Abstiegsgesellschaft»: Während in den 1980er Jahren fast alle Schichten eine reelle Aussicht auf gesellschaftlichen Aufstieg durch Arbeit hatten, wird der Wechsel in eine «höhere» Schicht schwieriger und werden soziale Unterschiede zunehmend unverrückbarer.

Zugleich gerät die Demokratie von verschiedenen Seiten unter Druck. Die wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Veränderungen verunsichern einen großen Teil der Bevölkerung und lassen neue – oftmals radikale und die demokratische Staatsform in Frage stellende – politische Bewegungen entstehen. Viele Bürger*innen fühlen sich durch Parteien nur unzureichend vertreten und entziehen den etablierten Medien ihr Vertrauen. Mit den Finanzkrisen seit 2008 und der Globalisierung vieler Lebens- und Arbeitsbereiche nehmen immer mehr Menschen das politische System als das, was Colin Crouch als «Postdemokratie» bezeichnet, wahr.[1] Demnach sind Parteien heute nicht mehr selbstverständlich in großen Bevölkerungsgruppen verwurzelt, stattdessen wachsen Verbindungen zu Konzernen und reichen Einflussnehmer*innen.

Hinzu kommt eine veränderte Zusammensetzung der Gesellschaft. Durch die EU-Freizügigkeit auf dem Arbeitsmarkt und eine erhöhte Fluchtmigration ist die Einwanderung nach Deutschland in den letzten Jahren gestiegen – im Jahr 2018 hatte jede 4. Person in Deutschland einen Migrationshintergrund.[2] Es melden sich vermehrt junge Menschen mit Migrationshintergrund öffentlich zu Wort, erkämpfen sich Positionen in Kultur, Politik und Medien und verändern die deutsche Öffentlichkeit. Jedoch gibt es weiterhin Defizite in der Gleichberechtigung. Viele Menschen, die als «anders» wahrgenommen werden, sind täglicher Diskriminierung und struktureller Benachteiligung ausgesetzt, die in den seltensten Fällen thematisiert oder aufgearbeitet wird. Das zeigt unter anderem eine Studie der Mannheimer Universität über die Auswirkung von Vornamen auf die Notengebung durch Lehrkräfte.[3]

Menschen aus sozial stark belasteten Familien werden kaum gehört und in der Regel nur als «Problemfälle» oder als hilfsbedürftig dargestellt. Geforderte Solidarität hat dabei oft moralisierenden und hierarchisierenden Charakter. Dies geschieht meist unbewusst, auch und gerade an den Stellen, an denen sich Menschen um eine Verbesserung der gesellschaftlichen Situation bemühen, wie zum Beispiel bei Ausschreibungen für soziale Projekte. Psychisch erkrankte Menschen sollen sich dann mit dem «Verrückt-Sein», Menschen mit einer Behinderung mit ihrer Einschränkung beschäftigen. Dass beispielsweise jemand aus einer sozial belasteten Familie einen ernstzunehmenden gedanklichen Beitrag zu Themen wie «Demokratie» oder «Künstliche Intelligenz» leisten könnte, ist in diesem Denken nicht vorgesehen.

Unsere kulturelle Prägung und verinnerlichtes Konkurrenzdenken verhindern dabei, dass wir Vielfalt in kultureller und sozialer Hinsicht wirklich als Bereicherung erfahren und als Gesellschaft nutzen können.

Die Anzahl psychischer Erkrankungen steigt gerade bei Kindern in beunruhigendem Maße. Das geht unter anderem aus einer Datenerhebung der KKH Kaufmännischen Krankenkasse hervor. «Rund 26.500 Sechs- bis 18-jährige KKH-Versicherte sind demnach bundesweit betroffen. Hochgerechnet auf ganz Deutschland sind das etwa 1,1 Millionen Kinder und Jugendliche. Ein zentraler Grund: Stress. Hoher Leistungsdruck durch Schule, Eltern und eine dauerbeschleunigte Gesellschaft, digitale Reizüberflutung, Mobbing in sozialen Netzwerken, Versagensängste: Viele Kinder kommen mit ihrem Leben nicht mehr klar, weil sie überfordert und verzweifelt sind. Die Auswertung der KKH-Daten ist alarmierend: In der Altersgruppe der 13- bis 18-jährigen Schüler verzeichnete die KKH bei Depressionen von 2007 auf 2017 den größten Anstieg überhaupt – um fast 120 Prozent.»[4] Laut Arztreport 2018 werden auch bei jungen Erwachsenen mehr psychische Erkrankungen festgestellt. Allein die Diagnose Depression hat seit 2015 um 76 Prozent zugenommen.[5] Diese Entwicklungen sind nicht nur wegen des dahinterliegenden Leids der Betroffenen erschreckend, sie stellen uns auch als Gesellschaft vor die Herausforderung, dieser Entwicklung so früh wie möglich entgegenzuwirken. Ob Kinder Selbstwert entwickeln, Selbstwirksamkeit und soziale Anerkennung erleben dürfen,

ist häufig vom Zufall abhängig und wird zum Beispiel im Bildungssystem nicht systematisch gefördert.

Obwohl all die beschriebenen Probleme in unzähligen Familien, Schulen und Betrieben sichtbar werden, wird in der Ausbildung von Lehrer*innen, Fach- oder Führungskräften der Schwerpunkt nach wie vor auf fachliche Inhalte gelegt. Die Vermittlung konkreter Strategien für verantwortungsvolle Führung und Selbstführung wird kaum thematisiert. Kinder und Erwachsene lernen und üben, sich anzupassen und mitzumachen, statt Führung und Verantwortung für sich selbst und andere zu übernehmen und herauszufinden, wer sie sind und was sie in dieser Welt beitragen wollen.

Oft aus Ratlosigkeit und Mangel an Alternativen fallen Eltern, Lehrer*innen oder Vorgesetzte stattdessen in autoritäres Handeln zurück, wenn Probleme auftauchen. Dabei greifen wir auf hierarchische Muster zurück, die wir oft selbst nicht gut finden. Wir loben, bestrafen und üben (Noten-)Druck aus, weil wir es nicht besser gelernt haben. Wir verschleudern ein unglaublich hohes Maß an Energie und Kraft dabei, Dinge «richtig» machen zu wollen, statt uns zu fragen, warum wir sie tun. Dabei setzen Sinnzusammenhang und intrinsische Motivation Kräfte frei, mit denen wir spielend das Dreifache an Arbeit schaffen könnten.

—— Unsere Gesellschaft und unsere demokratischen Werte zerbrechen.
—— Unsere kulturelle Prägung blockiert die Möglichkeit, Vielfalt als Glücksfall zu erfahren.
—— Eine dauerbeschleunigte, leistungsorientierte Gesellschaft erzeugt Stress und Versagensängste. Emotionen wie Wut und Frustration wirken ins gesellschaftliche Miteinander und machen viele Menschen krank.
—— Das Bildungssystem, insbesondere schulische Noten, vermitteln Konkurrenz- und Gehorsamkeitsdenken statt die Fähigkeit zur (Selbst-)Führung.

[1] Crouch, Colin, «Postdemokratie», Frankfurt am Main 2011
[2] Statistisches Bundesamt 2019
[3] https://www.uni-mannheim.de/newsroom/presse/pressemitteilungen/2018/juli/max-versus-murat-schlechtere-noten-im-diktat-fuer-grundschulkinder-mit-tuerkischem-hintergrund [Abruf: 11.12.2019]
[4] https://www.kkh.de/presse/pressemeldungen/endstation-depression-wenn-schuelern-alles-zu-viel-wird [Abruf: 11.12.2019]
[5] Barmer Arztreport 2018

1.2 BISHERIGE LÖSUNGSANSÄTZE

Reformpädagogik

Es gibt zahlreiche reformpädagogische Ansätze und Forderungen nach ganzheitlicher Bildung, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt [Montessori, Waldorf etc.]. Erreicht werden darüber aber mehrheitlich Kinder aus bildungsorientierten Elternhäusern mit christlicher Prägung. Es gibt ebenfalls einige sehr gute staatliche Schulen [zum Beispiel Modellschulen, die mit dem deutschen Schulpreis ausgezeichnet wurden]. An vielen Schulen finden, wenn überhaupt, jedoch nur kleine Reformen statt — insbesondere in Berlin verschlechtert sich die Situation eher [Lehrer*innenmangel, marode Schulgebäude, Unterrichtsausfall].
Das Referendariat wird von vielen Lehrer*innen als «schlimmste Zeit ihres Lebens» beschrieben, die man irgendwie überleben muss, statt als Zeit, in der man lernt, wie man Menschen beim Lernen unterstützen und begleiten kann. Initiativen wie KREIDESTAUB oder INTUS[3] versuchen, dort neue Impulse zu setzen.

Elternarbeit und Erziehung

Im Bereich der frühkindlichen Entwicklung und Erziehung ist in den letzten Jahrzehnten viel passiert. Gleichwürdige Erziehung ist über Autoren wie Jesper Juul oder Herbert Renz-Polster und über zahlreiche staatliche und private Institutionen immer stärker verbreitet worden [Bücher, Elternkurse, Betreuungsangebote, Kitas, etc.].

Plurale Gesellschaft

Es gibt weltweit Unternehmen und soziale Organisationen, die sich vom Konkurrenzdenken verabschiedet haben und neue Wege ausprobieren. Einige davon mit tausenden von Mitarbeiter*innen, aber ohne klassische Hierarchien, sind zum Beispiel die HEILIGENFELD KLINIKEN, MEIN GRUNDEINKOMMEN, BETTERPLACE und andere. Sie alle machen Hoffnung, dass wir es schaffen können, uns in Organisationen wie Unternehmen, Schulen und Krankenhäusern wirkungs- und sinnvolleren Strukturen und Ideen von Führung zuzuwenden.
Bewegungen wie FRIDAYS FOR FUTURE, Initiativen wie das ZENTRUM FÜR POLITISCHE SCHÖNHEIT, gemeinnützige Organisationen wie die SOZIALHELDEN E.V. oder YouTuber*innen wie die DATTELTÄTER wecken ebenfalls Zuversicht, dass die Impulse von einzelnen Menschen oder kleinen Gruppen die Kraft haben, Gesellschaft zu verändern.

1.3. UNSER LÖSUNGSANSATZ

Wie erschaffe ich einen Raum, in dem jede*r Lust bekommt, sein oder ihr Eigenes einzubringen, und in dem sich alle so sicher fühlen, dass Scheitern und Ausprobieren anfangen kann, Spaß zu machen? Einen Raum, in dem alle üben können, für sich und andere Verantwortung zu übernehmen, und in dem Vielfalt als persönlicher Gewinn erlebt wird?

Solch ein Raum braucht Koordinaten, an denen sich alle orientieren können. Koordinaten, die so klar sind, dass alle sie verstehen können, und so grundlegend, dass sie sich auf alle Situationen übertragen lassen. In unserer Arbeit beziehen wir uns mit allen unseren Angeboten und Arbeitsfeldern auf das Mischpult-Prinzip, das solche Koordinaten anbietet.

Diese Koordinaten schaffen zum Beispiel die zwei Instrumente des Mischpult-Prinzips «Demokratische Führungsjoker» und die «Vier Führungstypen im Statustraining»:

Demokratische Führungsjoker

Die fünf demokratischen Führungsjoker sind eine Erfindung, um jegliche Arbeits- und Lernprozesse von Anfang an demokratisch zu gestalten und sich dabei auf einer Sachebene zu verständigen. Jeder Mensch im Raum hat jederzeit die Möglichkeit, über diese fünf Führungsjoker zu verfügen und damit anzuzeigen, wo innere Grenzen überschritten werden.

VETO: Wenn ich etwas nicht tun will, tue ich es nicht. Ich muss nicht erklären, warum. Meine innere Grenze ist der Maßstab.

KLARHEIT: Wenn ich etwas nicht verstehe, kann ich der Führung Klarheit zurückmelden. Sie muss dann dafür Sorge tragen, dass ich die Chance bekomme, zu verstehen, worum es geht.

TEMPO: Wenn es mir zu schnell oder zu langsam geht, kann ich mit Tempo die Führung dafür sensibilisieren.

VERANTWORTUNG: Wenn ich den Eindruck habe, dass jemand gedemütigt oder herabgesetzt wird, kann ich Verantwortung rufen. Die Führung weiß dann: «Hier stimmt was nicht.»

STÖRGEFÜHL: Wenn etwas irritiert oder emotional blockiert, kann ich Störgefühl zurückmelden. Ich muss dabei nicht direkt benennen können, wo das Gefühl herkommt.

Vier Führungstypen im Statustraining kennenlernen

Die vier Führungstypen sind Bilder, an denen ich mich orientieren kann, wenn ich Führung übernehme. Wir alle haben Anteile aller vier Typen in uns — haben uns aber oft in einer Komfortzone eingerichtet, mit der wir bislang gut durchs Leben gekommen sind. Im sogenannten Statustraining kann ich diese Komfortzone in einem geschützten Raum verlassen und meinen Handlungsspielraum erweitern. Dabei wird unterschieden zwischen äußerem Status [Gesten, Mimik, Sprache, etc.] und innerem Status [innere Haltung].

LÖWE: außen hoch — innen hoch. Der Löwe erzeugt Distanz und Respekt, aber keine Nähe und Sympathie. Ich bin im Löwen, wenn ich mich absolut souverän und sicher fühle. Führung über Macht und Autorität.

KLÄFFER: außen hoch — innen tief. Der Kläffer erzeugt weder Respekt noch Sympathie. Ich bin im Kläffer, wenn ich Angst habe, die Kontrolle zu verlieren, und Druckmittel einsetze. Führung über Angst und äußere Statussymbole.

ERDMÄNNCHEN: außen tief — innen tief. Das Erdmännchen erzeugt Nähe und Sympathie, aber keinen Respekt. Ich bin im Erdmännchen, wenn ich mit allen in Harmonie sein will und nicht für mich selber sorge. Keine Führung.

SCHILDKRÖTE: außen zu 90% tief — innen hoch. Ich bin in der Schildkröte, wenn ich für mich und andere einstehen kann, weiß, was ich will, und mich als Mensch mit meinen Schwächen nicht verstecken muss. Führung über Liebe, Vertrauen und Integrität.

Das Mischpult-Prinzip wurde von Maike Plath entwickelt. Sie ist bei ACT für die Bereiche Strategie und Konzeption verantwortlich und sorgt kontinuierlich dafür, dass neue Impulse aus der praktischen Arbeit in das Konzept einfließen und es erweitern.

WO FINDE ICH MATERIAL ZUM MISCHPULT-PRINZIP?

—— «Rede mal ordentlich, Frau Plath!» YouTube-Kanal mit kostenfreien Tutorials
—— «Türwächter*innen der Freiheit» Podcast und Blog [www.maikesblog.de]
—— «ACT-Workshops» Einführungs- und Vertiefungsworkshops zum Konzept [www.act-berlin.de]
—— Alle Buchpublikationen von Maike Plath sind im Buchhandel erhältlich.

INSIDE ME, Alexander-Puschkin-Schule

Die Entwicklung des Mischpult-Prinzips als Konzept demokratischer Führung basiert auf der Praxiserfahrung, dass Menschen nur dann miteinander kooperieren und demokratische Kernkompetenzen erwerben, wenn entsprechende Umfelder dafür geschaffen werden, in denen demokratisches Denken und Handeln Schritt für Schritt von Grund auf vermittelt, verstärkt und im konkreten, praktischen Handeln verinnerlicht wird.

In überfordernden Situationen, wie sie im Unterricht, bei gemeinsamen künstlerischen Produktionen, im Alltag mit Kindern und in der Führung in Unternehmen immer wieder auftreten, wird aus der Not heraus vielfach autoritär reagiert, was die Konflikte und die empfundenen Demütigungen aller Beteiligten nur verschärft. Viele Menschen haben in ihrer Kindheit nur autoritäres Verhalten ihrer Bezugspersonen als Antwort auf überfordernde Situationen erlebt und können nun als Erwachsene ebenfalls nur so reagieren.

Um auf der Basis ihrer eigenen Bedürfnisse, Grenzen und Potenziale Führung/Verantwortung für sich selbst, phasenweise auch für die anderen und grundsätzlich für ein gemeinsames Ziel übernehmen zu können und zu wollen, brauchen Menschen Alternativen zum autoritären Handeln.

Kinder und auch Erwachsene lernen am nachhaltigsten durch Beziehung und menschliche Vorbilder, die sie in der konkreten Praxis erleben und spiegeln können. Dafür braucht es transparente Konzepte, einen angeleiteten schrittweisen Prozess, in dem sie konkret lernen, in die Selbstverantwortung zu gehen, und in dem sie in der Folge dann auch Führung für andere und für gemeinsame Ziele übernehmen können sowie (Lehr-)Personen, die auf der Basis eigener Integrität als gleichwürdig agierende Rollenmodelle vorleben, was Demokratische Führung bedeutet.

Das Mischpult-Prinzip kann in künstlerischen Produktionen [wie zum Beispiel in den ACTIVE PLAYER-Gruppen in Berlin] genauso angewendet werden wie in Schulen [im Rahmen von Schulprojekten wie auch im Unterricht] oder in Arbeits- und Unternehmenskontexten. Die Teilnehmer*innen lernen die Elemente des Mischpult-Prinzips wie die demokratischen Führungsjoker im praktischen Tun kennen. Sie erleben alternative Handlungsweisen und wie es sich für sie selbst anfühlt, wenn Menschen sich gleichwürdig begegnen und in Beziehung miteinander sind.

ACT e.V. setzt sowohl inhaltlich als auch strukturell auf Prozesse, die zur Autonomie und Verantwortungsübernahme des*der Einzelnen führen. Die (Lehr-)Person übernimmt als Schildkröte [siehe Seite 4] zu Beginn Verantwortung für den Prozess und legt offen, was sie tut, während sie führt. Schritt für Schritt gibt sie Verantwortung an andere ab und übernimmt nur noch beratende Funktion, wenn sie gebraucht wird. Nach und nach übernehmen die Teilnehmer*innen die Elemente in die Zusammenarbeit untereinander. Das Konzept schafft eine gemeinsame Sprache, alle verstehen, was zum Beispiel ein Veto ist, und haben durch konkretes Erleben gelernt, dass es respektiert wird.

Wenn sie sich sicher in der Arbeit mit dem Mischpult-Prinzip fühlen, leiten sie selbst andere Teilnehmer*innen an. Zum Beispiel leiten ehemalige Spieler*innen aus den ACTIVE-PLAYER-Gruppen als ACTeur*innen heute eigene Gruppen an. Pädagog*innen und Fach- und Führungskräfte lernen als ACTive in den ACT-Workshops die Arbeit mit dem Mischpult-Prinzip und setzen es in ihren jeweiligen Arbeitskontexten ein. Die Kursleiter*innen bei ACT haben selbst über viele Jahre ihre Haltungen und ihre Handlungen reflektiert und den demokratischen und gleichwürdigen Umgang mit Menschen (neu) gelernt und sie sind in der Lage, als «Schildkröte» mit diesen in Beziehung zu gehen.

1.4. VERBREITUNG DES LÖSUNGSANSATZES

Lokale Wirkung in Berlin

ACT setzt das Mischpult-Prinzip direkt vor Ort in Berlin an Schulen [Schulprojekt mit Kindern und Jugendlichen], in den freien ACTIVE-PLAYER-Gruppen [Kinder und Jugendliche altersgemischt] und im ACT_Lab [Kinder, Jugendliche und Erwachsene] in Neukölln selbst um.

Wahrnehmung in der Öffentlichkeit

Für die Öffentlichkeit werden die Wirkmechanismen des Konzepts in Theater- und Filmaufführungen, in Veranstaltungen sowie in den Publikationen von Maike Plath sichtbar. Damit leisten wir einen Beitrag, das Erleben von demokratischer Führung und gleichwürdigem Umgang vielen Menschen zugänglich zu machen.

Verbreitung des Konzepts durch ACT-Workshops, Veranstaltungen und Publikationen

Mit den ACT-Workshops und bundesweiten und internationalen Veranstaltungen sowie in Publikationen richtet sich ACT e.V. an Pädagog*innen und Fach- und Führungskräfte. Damit geben wir die Arbeit mit dem Mischpult-Prinzip an Erwachsene weiter. Als ACTive setzen sie das Mischpult-Prinzip in ihren jeweiligen Arbeitskontexten wie Schulen, Organisationen, Unternehmen ein und werden dort zu Schildkröten für andere. Dieser Weg braucht Zeit und ist oft steinig und anstrengend. Damit sie dabei nicht den Mut verlieren und sich immer wieder «Rat und Hilfe» holen können, stellen wir verschiedene [auch kostenfreie] Formate zur Verfügung: Tutorials, Publikationen, das Abo-Format der ACT-Workshops und Statustraining.

2. Ressourcen, Leistungen und Wirkungen

2.1. WIRKUNGSLOGIK ACT E.V.

PROBLEM	ZIELGRUPPE	INPUT	OUTPUT	OUTCOME	IMPACT
—— Unsere Gesellschaft und unsere demokratischen Werte zerbrechen Unsere kulturelle Prägung blockiert die Möglichkeit Vielfalt als Glücksfall zu erfahren. —— Eine dauerbeschleunigte leistungsorientierte Gesellschaft erzeugt Stress und Versagensängste. Emotionen wie Wut und Frustration wirken ins gesellschaftliche Miteinander und machen viele Menschen krank. —— Das Bildungssystem, insbesondere schulische Noten, vermitteln Konkurrenz- und Gehorsamkeitsdenken, statt die Fähigkeit der (Selbst-) Führung.	ACTive [Erwachsene aus dem Bildungssektor oder mit Führungsverantwortung] Progressive Öffentlichkeit Spieler*innen [Kinder, Jugendliche, Erwachsene] Kursleitungen und ACTeur*innen [ehemalige Spieler*innen]	—— Konzept und Konzeptentwicklung [Mischpult-Prinzip] —— Eigene Räume und Räume bei Kooperationspartner*innen —— Honorare Kursleiter*innen —— Projektmanagement —— Praktikant*innen —— Fundraising und Abrechnung —— Öffentlichkeitsarbeit und Gestaltung —— Kosten für Bühnenbild/Kostüme/Musik —— Beratung und Supervision —— Netzwerke und Kontakte —— Interne Kommunikation und gegenseitige Beratung	Erlernen und vertiefen Konzept in ACT-Workshops sowie auf Veranstaltungen und in Publikationen und Film Erleben Veranstaltungen, Theateraufführungen und Filmformate bzw. lesen Publikationen Teilnahme an ACTIVE PLAYER-Gruppen, Schulprojekten und ACT_Lab Kursleitung in ACTIVE PLAYER-Gruppen, ACT_Lab und Schulprojekten	Erfahren durch das Mischpult-Prinzip individuelle Strategien, wie sie einen Unterschied in der Gesellschaft machen und andere dazu befähigen können Auseinandersetzung mit dem Mischpult-Prinzip und den künstlerischen Produktionen initiiert Perspektivwechsel und Reflektion gesellschaftspolitischer Themen. Erfahren und erlernen: Sicherheit, Verantwortung, Beziehung, gleichwürdige Führung, soziale Anerkennung, Selbstwirksamkeit Entwickeln Führungskompetenz, übernehmen Verantwortung für die Gruppe und den Prozess	—— Menschen sind frei selbstverantwortlich und demokratiefähig. —— Menschen können in Resonanz und gelingende Beziehungen miteinander gehen. —— Menschen kommunizieren gleichwürdig miteinander. —— Vielfalt wird als persönlicher Gewinn erlebt. —— Demokratische Werte werden gelebt. —— Menschen mit unterschiedlichsten Perspektiven setzen sich für gemeinsame Ziele ein und schaffen neue Ideen und Lösungen für die Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft.

INPUT 2019

Konzept

Start des Buchprojekts und Podcasts «Türwächter*innen der Freiheit»
Planung einer Weiterbildung über sechs Module zu gleichwürdiger Führung

Finanzielle Ressourcen

38 Anträge gestellt, davon 13 bewilligt
Vergrößerung des Antragsteams [3 freie Mitarbeiter*innen]
Beratungsprozess zur Organisationsentwicklung und zu Finanzierungsmodellen mit unabhängiger Unternehmensberatung

Personal und Organisation

33 freie Mitarbeiter*innen, darunter 8 ACTeur*innen und 8 ACT-Workshopleitungen
5 angestellte Mitarbeiter*innen
monatliche Intervisionsangebote
jeweils einzelne Entwicklungsgespräche mit allen freien und angestellten Mitarbeiter*innen
Einführung von ritualisierten Auswertungsgesprächen der ACTIVE PLAYER-Gruppen
Einführung verpflichtender vor- und nachbereitender Treffen mit allen beteiligten Kolleg*innen und Kursleiter*innen bei Schulprojekten
regelmäßige Supervision des Leitungsteams und eine Teamsupervision des gesamten ACT-Teams im Jahr

Lokale Wirkung in Berlin

4 ACTIVE PLAYER-Gruppen
16 Schulprojekte
8 ACT_Lab Projekte
613 Teilnehmer*innen
1 internes ACT-Festival
1 filmische Erforschung des ACTeur*innen-Programms

Wahrnehmung in der Öffentlichkeit

1 ACT-Fachforum
23 öffentliche Veranstaltungen
1694 Zuschauer*innen
3267 Follower auf Social Media Kanälen
80 Fördermitglieder

Verbreitung des Konzepts durch ACT-Workshops, Veranstaltungen und Publikationen

12 ACT-Workshops mit insgesamt 190 Teilnehmer*innen
29 bundesweite Workshops
5 internationale Workshops
7 Vorträge und Podiumsdiskussionen insgesamt 1067 Teilnehmer*innen
50 Kooperationspartner
2 Kooperationsprojekte mit ACT als beratendem Partner

OUTPUT 2019

Lokale Wirkung in Berlin

In den ACTIVE PLAYER-Gruppen [freie Theatergruppen] und dem ACT_Lab [Labor für Führungskompetenz] zeigt sich die Wirkung daran, dass die Kinder und Jugendlichen regelmäßig und freiwillig kommen und bis zum Ende [Präsentation] dabeibleiben. Sie übernehmen Verantwortung für sich und andere und erfahren Selbstwirksamkeit und soziale Anerkennung. Die langfristige Wirkung hat sich 2019 in besonderem Maße daran gezeigt, dass ehemalige Spieler*innen [ACTeur*innen] selbst Verantwortung für Gruppen übernehmen und dieser Aufgabe auch gewachsen sind. Es gelingt ihnen, konstante Gruppen aufzubauen, Konflikte zu klären und selbstständig eigene Projekte zu planen und umzusetzen. Die Nachfrage nach den Plätzen in den ACTIVE PLAYER-Gruppen ist 2019 massiv gestiegen. Drei Gruppen konnten bereits im Oktober keine weiteren Spieler*innen mehr aufnehmen. Im Vergleich dazu gab es 2018 in den Gruppen noch bis Januar / Februar freie Plätze.

ACTEUR*INNEN

sind ehemalige Spieler*innen, die im Rahmen des ACTeur*innen-Programms selbst zu Anleitenden ausgebildet werden. Die Ausbildung erfolgt dabei in der Praxis und bedürfnisorientiert. Alle ACTeur*innen haben eine erfahrene Spielleitung als Ansprechpartner*in und Beratung an der Seite. Ausführliche Informationen zum ACTeur*innen-Programm finden sich im Einleger im hinteren Teil diese Berichtes.

Wahrnehmung in der Öffentlichkeit

ACT wurde in der Vergangenheit fast ausschließlich als Verein gesehen, der Theaterprojekte mit Jugendlichen realisiert. Inzwischen werden wir verstärkt als Expert*innen für demokratische Prozesse, Diversität und Inklusion wahrgenommen. Außenstehende sehen zunehmend auch den grundsätzlichen Wert des Konzeptes für die Gesellschaft und die Herausforderungen der Gegenwart.

Verbreitung des Konzepts durch ACT-Workshops, Veranstaltungen und Publikationen

Die Wirkung in der Verbreitung des Konzeptes zeigt sich an einer wachsenden Zahl von Anfragen für Workshops, Vorträge und Beratungen. Die zunehmende Anzahl von Teilnehmer*innen in den ACT-Workshops bestätigt dies ebenfalls. Die ACT-Workshops werden in der Regel privat gezahlt und ausnahmslos freiwillig besucht. 2018 waren es 12 Workshops mit insgesamt 166 Teilnehmer*innen. Im Folgejahr waren es bereits 190 Teilnehmer*innen bei ebenfalls 12 Workshops. 2019 haben wir begonnen, verstärkt Daten darüber zu erheben, wie Menschen die Inhalte für ihren Alltag nutzen und wie sie weitere Menschen erreichen.

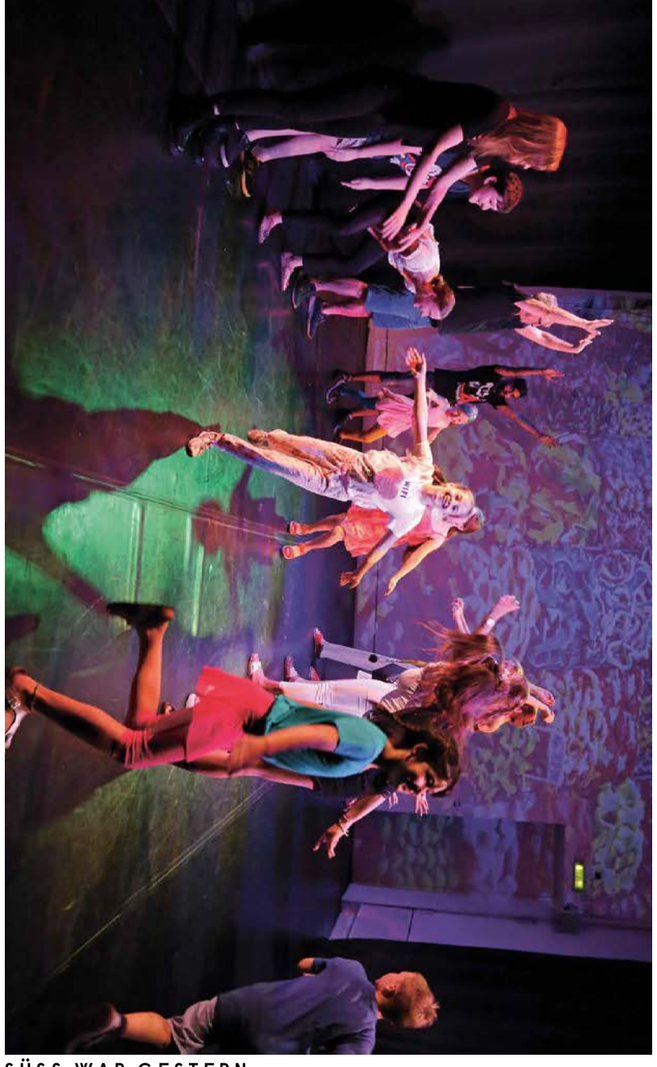
2.3 DATENERHEBUNG

— Wir haben 2019 insgesamt 30 Stunden Interview-Material gesichtet und ausgewertet. Die Ergebnisse sind veröffentlicht im Evaluationsbericht [Einleger] und im Film «12 Jahre ein Untertan?».
— Wir zählen und beobachten, wo immer sich die Möglichkeit bietet und der Prozess dadurch nicht gestört wird. [Seite 12 – Output 2019]
— Nach den ACT-Workshops erheben wir über Fragebögen Daten zur Nachhaltigkeit und Wirksamkeit der Veranstaltungen.

WELCHE DATEN WIR NICHT ERHEBEN UND WARUM

Wir erheben keine Daten zu Themen wie Migrationshintergrund, soziale Belastung der Familien, psychotherapeutische Behandlungen, Verdienst, Förderbedarf, Behinderungen etc.
Wir setzen uns dafür ein, dass niemand eine Beschriftung verpasst bekommt, sondern dass jeder Mensch selbst herausfinden kann, wer er*sie ist und wer er*sie sein möchte. «Führe Regie über dein Leben» hat für uns die Konsequenz, dass niemand außer mir selbst entscheiden darf, wie ich definiert werde.
Oft gut gemeinte Label wie «sozialschwache Jugendliche» oder «Kind mit Verhaltensauffälligkeiten» bedienen Bilder, die wir uns als Gesellschaft erschaffen. Dahinter stehen immer komplexe Biografien. Diese Beschriftungen bringen uns nicht weiter. Sie machen stattdessen eine Hierarchie auf von Menschen, die ihr «Leben im Griff haben», und Menschen, denen «geholfen werden muss». Sie lenken davon ab, dass wir alle verschieden sind, dass wir alle unsere Probleme haben und dass uns oft viel mehr verbindet, als wir glauben.

SPIEL DES LEBENS



SÜSS WAR GESTERN

INSIDE ME

KINDHEIT STIRBT ZULETZT

FOLLOW THE FISH

TELL ME WHY

DAS WERTLOSE
ERWACHEN DER STILLEN GESELLSCHAFT

3. Weitere Planung und Ausblick

3.1 PLANUNG UND ZIELE

- Erschließung und Übertragung des Mischpult-Prinzips auf unterschiedlichste gesellschaftliche Bereiche.
- Zunehmende finanzielle Unabhängigkeit und wachsende Fördermitgliederzahlen.
- Steigerung der Bekanntheit des Mischpult-Prinzips und der Arbeit von ACT e.V., damit immer mehr Menschen damit selbstbestimmt arbeiten können.
- Start einer intensiven Weiterbildung in 6 zusammenhängenden Modulen. Start des Piloten in Lörrach im Oktober 2020.
- Ausbildung von weiteren ACTeur*innen und ACT-Workshopleiter*innen.
- Erweiterung des Workshop-Angebotes um den Aufbau-Workshop Tanz 2 und Bildende Kunst, Ausweitung der ACT-Workshops in andere Bundesländer.

3.2 CHANCEN

Durch mehr öffentliche Sichtbarkeit und wachsende Bekanntheit der Inhalte machen sich mehr Menschen individuell auf den Weg und wirken in ihre jeweiligen Arbeitsfelder hinein. Statt zu resignieren, entwickeln sie ihre Integrität und den Mut, Probleme anzugehen, statt sie auszusitzen.

Das Bewusstsein für ungleiche Machtverhältnisse und autoritäre Verhaltensweisen steigt und sorgt dafür, dass mehr Menschen mit den konzeptionellen Koordinaten des Mischpult-Prinzips etwas anfangen können, weil sie mehr eigene Anknüpfungspunkte haben. Dies sorgt wiederum dafür, dass schneller eine höhere Qualität in der Arbeit mit dem Konzept erreicht wird.

Durch wachsendes Vertrauen in ACT als Organisation und in die Lösungsansätze, die wir für die Probleme der Gegenwart anbieten, verbinden sich mehr Menschen und unterstützen die Arbeit auch finanziell zum Beispiel durch Fördermitgliedschaften.

Die Sehnsucht nach Überwindung autoritärer und hierarchischer Strukturen schafft ein offenes Klima für neue Lösungsansätze. Emanzipatorische Prozesse setzen bei Menschen Energien frei und machen sie sensibel für die Perspektiven Anderer.

3.3 RISIKEN

Kippt das politische Klima hin zu mehr Konservatismus und Autoritarismus, ist die Arbeit von ACT stark gefährdet. Denn dies begünstigt Angriffe auf sichtbare Vertreter*innen, die sich für Freiheit und Menschlichkeit einsetzen. Insbesondere Frauen und Migrant*innen werden schnell zur Zielscheibe. Bereits seit einigen Jahren wird es gefährlicher, «Gesicht zu zeigen». Zahlreiche Berichte von Medienvertreter*innen, Politiker*innen und Organisationen schildern, was Menschen, die sich für eine offene Gesellschaft einsetzen, oft aushalten müssen und wie sehr sie damit auf rechtlicher Ebene häufig alleingelassen werden.

Das Risiko ausbleibender Förderungen begleitet uns seit Vereinsgründung [2008]. Da wir weder vom Bund noch vom Land Berlin eine Basisfinanzierung bekommen, sondern jeden einzelnen Cent einwerben oder verdienen müssen, ist die Finanzierung unserer Projekte immer wieder gefährdet und sorgt für ein hohes Maß an Druck durch fehlende Sicherheiten auf finanzieller Ebene. Ausbleibende Fördermittel sind eine konstante Bedrohung unserer Organisation. Ohne ein erhebliches Wachstum bei der Anzahl der Fördermitglieder und den Ausbau unserer kostenpflichtigen Weiterbildungsangebote werden wir langfristig nicht überleben.

WAS WIR ÜBER GELD DENKEN?

Im Bereich Bildung und Jugendarbeit ist schlechte Bezahlung weit verbreitet. Das führt auch dazu, dass zum Beispiel in der Kulturellen Bildung wenig Diversität herrscht, weil der Lohn ohne wohlhabende Eltern im Rücken oft nicht reicht. Wir setzen uns für faire Bezahlung unabhängig vom Berufsabschluss ein und setzen auf Erfahrung, Qualität und gute Ausbildung in der Praxis.

4. Die Organisation ACT e.V. Führe Regie über dein Leben!

4.1 ORGANISATIONSSTRUKTUR

ACT e.V. ist ein gemeinnütziger Verein und anerkannter Träger der freien Jugendhilfe. Das Team besteht aus 33 freiberuflich tätigen Mitarbeiter*innen und fünf Angestellten. Geleitet wird der Verein von einem Team mit geteilten Zuständigkeitsbereichen [Stefanie López, Maike Plath und Anna Maria Weber]. Das Gesamtteam ist insgesamt über Rollen und Verantwortungsbereiche organisiert. Es gibt Kursleitungen, ACTeur*innen, ACT-Workshopleiter*innen, Projektleitungen, Fundraiser*innen etc., die untereinander über Austauschformate vernetzt sind. Je nach individuellen Fähigkeiten und Lebensumständen sind Teammitglieder auch in mehreren Bereichen aktiv. Verbunden ist das Team von ACT über gemeinsame Werte und die inhaltliche Arbeit mit dem Mischpult-Prinzip.

4.2 DAS TEAM VON ACT

Walid Al-Atiyat

Nina Arens-Can

Ruth Biene

Moritz Degen

Hussein Eliraqui

Hala El-Nasser

Friederike Erhart

Friederike Faber

Katharina Flemming

Julia Fuchs & Bettina Lommatzsch

Falko Glomm

Tara Hawk

Katja Herrmann

Nicole Huiskamp

Clara Pujalte Ibarrondo

Caroline Intrup

Thomas Kairis

Christina Kettering

Ana-Svenja Kiesewalter

Yasmin Kirschner

Anna Kücking

Stefanie López

Juri Nöldge

Kalle Mille

Anke Nowottne

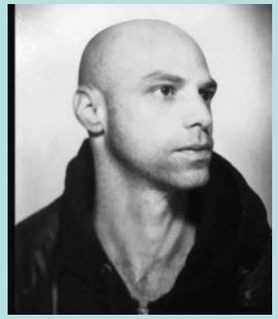
Lukas Oertel

Sinan Özmen

Caroline Peterik

Verena Pieper

Maike Plath



Lior Shneior

Jule Torhorst

Birte Trabert

Anna Maria Weber

Olga Zgiep

Maria Zillich

4.3 ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Dauerhafte Weiterentwicklung und Veränderung ist Teil des Alltags und des Vereins. Die Schnelligkeit, mit der wir auf Veränderungen reagieren können, und der Wille, Dinge immer wieder neu zu betrachten, sorgt für das Überleben der Organisation, stellt aber auch hohe Anforderungen an die Kommunikationsfähigkeit aller Beteiligten. Sicherheit geben dabei die Koordinaten des Konzeptes, die Bereitschaft, Probleme zu sehen und anzugehen, und die gewachsenen Beziehungen.

4.4 ORGANISATIONSPROFIL

ACT e.V.
Führe Regie über dein Leben!
Sonnenallee 147
12059 Berlin
T: 030 / 91 53 47 75
info@act-berlin.de
VR 28057 B
Amtsgericht Charlottenburg

VORSTAND:
Friederike Faber
Stefanie López
Maike Plath
GLS Bank

IBAN:
DE67 4306 0967 1145 9386 00
BIC:
GENODEMIGLS

Finanzamt für Körperschaften I
STEUER-NR.:
27/659/54038

ACT e.V. ist 2015 aus dem Verein Mitspielgelegenheit e.V. hervorgegangen. Mitspielgelegenheit e.V. wurde 2008 von den Schauspielerinnen Katharina Heth und Stefanie López gegründet und aufgebaut.

4.5 PARTNERSCHAFTEN

ACT kooperiert mit zahlreichen Partnern, darunter Schulen, Kultureinrichtungen, Stiftungen und Förderprogramme. Viele Kooperationen begleiten uns bereits seit vielen Jahren. Wir danken allen, die uns im Jahr 2019 gefördert und unterstützt haben für das große Vertrauen und die produktive Zusammenarbeit.

ABZ Die Umalles kümmerkäfer

Alexander-Puschkin-Schule

alte schmiede

Gefördert durch die Aktion Mensch

Ammer Stiftung

Bundesverband Theater in Schulen

BUT Bundesverband Theaterpädagogik

DAZ Deutsch-Arabisches Zentrum المركز الالماني العربي

Dialog macht Schule

Heidehof Stiftung

Heimathafen Neukölln

HTS

Initiative Transparente Zivilgesellschaft

ifsb Jugend- und Familienstiftung des Landes Berlin Stiftung des öffentlichen Rechts

Kepler-Schule Berlin-Neukölln

Kreuzberger Kinderstiftung

KUBUS gGmbH

Kulturamt Neukölln

kulturamt mitte

Lions International

OSZ Handel 1

Oscar Tietz Schule Oberstufenzentrum Handel II

QUINOA

Quartiersmanagement Ganghoferstrasse

REWE

Rotary Club Berlin-Mitte

Schöpflin Stiftung

Stadtteilmütter in Neukölln

TAK

theaterforum kreuzberg

Theresia-Zander-Stiftung

TUSCH theater und schule

Projekt «Resonanz – Qualität durch gelingende Beziehungsgestaltung»

Europäische Union Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

BiQua Bildung im Quartier

Software AG-Stiftung

Joachim Herz Stiftung

Stiftung Edith Maryon

Bödecker-Familienstiftung für Kinder

Losito Kressmann-Zschach Foundation

Haleakala Stiftung

Stiftung Berliner Sparkasse von Bürgerinnen und Bürgern für Berlin

Projekt «Translating Democracy»

OPEN ION Bildung für eine starke Demokratie

Gefördert vom

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie leben!

deutsche kinder- und jugendstiftung

Projekt «ACT – Gemeinsam neue Wege gehen»

Europäische Union Europäischer Sozialfonds

ESF im Land Berlin

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

be Berlin

BBWA Berlin PEB

GLS Treuhand

Software AG-Stiftung

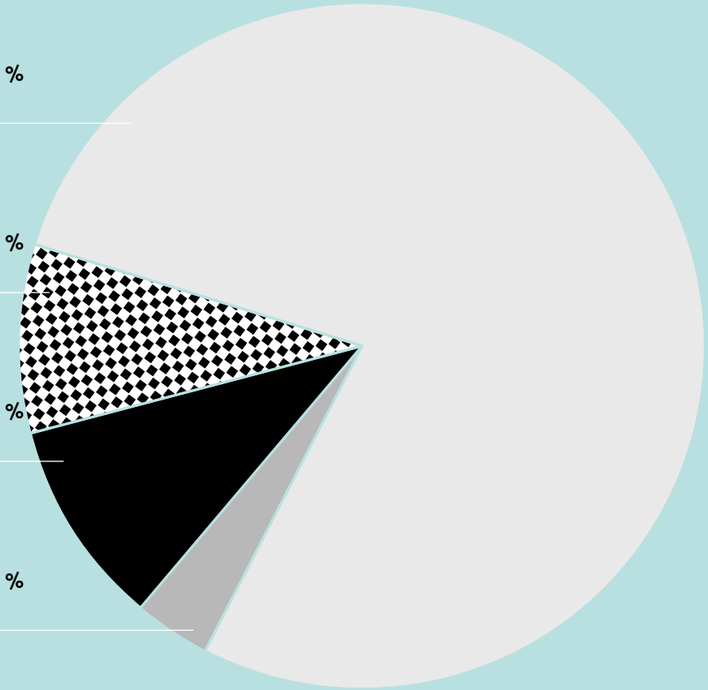
Stiftung Pfefferwerk

KINDHEIT STIRBT ZULETZT, ACTIVE PLAYER NK

5. Finanzen – Einnahmen und Ausgaben 2019

Angaben in Prozent und Euro

EINNAHMEN



Fördermittel* 77,93 %
425.622,98

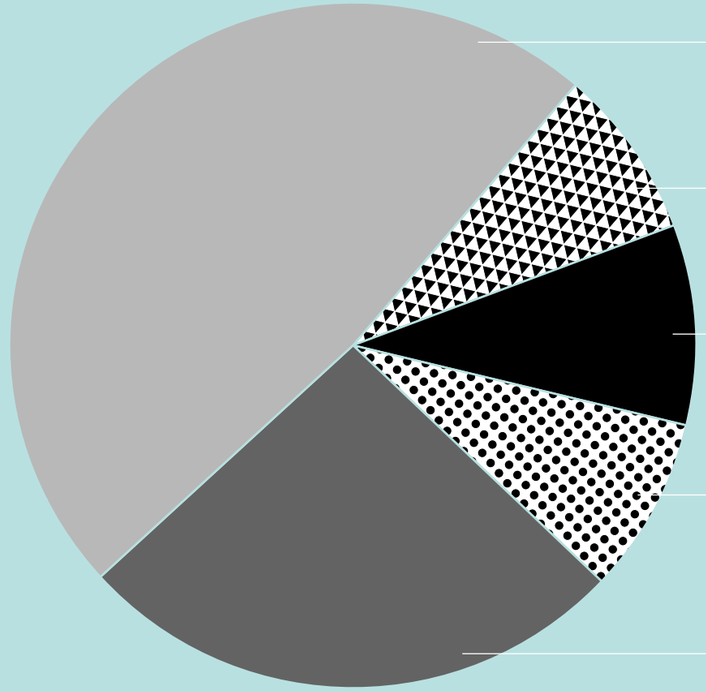
Spenden/Fördermitglieder 8,83 %
48.237,11

Workshops 9,83 %
53.697,42

Schulen 3,41 %
18.610,00

* In den Einnahmen sind auch Fördermittel für 2020 enthalten, die bereits 2019 ausgezahlt wurden.

AUSGABEN



Personalkosten 48,17 %
242.027,00
(Projektmanagement, Fachliche Leitung, Finanzsteuerung und -controlling, Kommunikation, Kurs- und Workshopleitung)

Präsentationskosten / Anschaffungen 7,84 %
39.366,99
(Didaktisches Material, Requisite, Kostüm, Bühne, Theater- und Probenraummiete, Licht- und Tontechniker*in, Transport)

Gemeinkosten 9,43 %
47.395,50
(Raumkosten inkl. Strom/Telefon/ Reinigung, Versicherungen, KSK, Berufsgenossenschaft, GEMA, Konto, Website, CSR-System & Spendenverwaltung, Büromaterial, Zinsen)

Fördermittelakquise / Öffentlichkeitsarbeit 8,39 %
42.155,92
(Förderanträge, Fundraising, Flyer, Plakate, Informationsmaterial, PR, Foto, Film, Website, Social Media)

Honorare 26,17 %
131.489,14
(Projektleitung, Kurs- und Workshopleitung, Assistenz, Buchhaltung, Supervision, Steuer-, Rechts- und Unternehmensberatung)

FALL FOR
ALL
89
LA FEMME
LUPITA
THE OSCAR-
WINNER
SPARKLES
FROM THE
KORS

«Ich habe gestern Abend <12 Jahre ein Untertan?> gesehen! Und hatte fast Tränen in den Augen vor Freude. Es ist so schön Walid, Hala und Hussein wiederzusehen in diesen Rollen voller Stolz und Verantwortung! Wie kompetent und selbstsicher sie ihre Projekte durchführen, wie verständnisvoll sie dabei sind und wie sie an dieser Aufgabe wachsen und selber reflektieren! Einfach unglaublich!! Wobei unglaublich das falsche Wort ist – denn sie sind einfach so viel glaubhafter und souveräner als so viele Lehrer, die ich vor allem in meiner Neuköllner Zeit kennengelernt habe!
Dieser Film ist nicht nur eine Kritik am deutschen Schulsystem, er ist ein Manifest an das menschliche Unterrichten!
Er zeigt die Alternative auf, wie Lernen noch sein könnte und sollte. Dieser Film, die Projekte der A C T eur*innen und eure Arbeit ist einfach so motivierend, angstabbauend und identitätsbestärkend für alle Schüler*innen! Da habt ihr wirklich alle zusammen ein ganz großes Werk konstruiert, das bleibt!»

ELISA REGUEIRA
(Ehemalige Spielerin von 2015 via Mail aus Brasilien)

IMPRESSUM

A C T e.V.
Führe Regie über dein Leben!
Sonnenallee 147
12059 Berlin
T: 030 / 9153 4775
info@act-berlin.de

VR 28057 B
Amtsgericht Charlottenburg
Vorstand
Friederike Faber
Stefanie López
Maike Plath

GLS Bank
IBAN: DE67 4306 0967 1145 9386 00
BIC: GENODEMIGLS
Finanzamt für Körperschaften I
Steuer-Nr.: 27/659/54038

Gestaltung
Studio von Fuchs und Lommatzsch
Fotografien
Friederike Faber
Texte
Anna Maria Weber
Maike Plath

ACT e.V.
Führe Regie über dein Leben!
www.act-berlin.de

EVALUATIONSBERICHT

Lern-erfahrungen aus zwei Jahren ACT_Lab

BEILEGER ZUM WIRKUNGSBERICHT 2019

«Das Allererste ist Respekt, auf jeden Fall. Egal wie alt, egal wie jung. Das ist das Wichtigste. Jedem das Gefühl zu geben, dass auch die Person was beitragen kann zur Welt.»

WALID AL-ATIYAT

«Ich hätte in der Schulzeit gerne gelernt, wie ich mich selbstständig mache, oder wenn ich einen Wunsch oder einen Traum habe, wie ich den erfüllen kann.»

HALA EL-NASSER

«Also, man kriegt so Steine hingeschmissen, und dann muss ich als Führung da jetzt ein Haus draus bauen, und jetzt weiß ich circa, wie man das machen kann.»

HUSSEIN ELIRAQUI

ACT_Lab startet als Experiment

2017 eröffnete ACT e.V. das «ACT_Lab» in der Sonnenallee 124, um dort Werkzeuge, die vom Projektträger ACT e.V. in langjähriger Theaterarbeit mit jungen Menschen entwickelt wurden, gemeinsam mit Expert*innen aus verschiedenen Fachbereichen auf außerschulische Lern- und Gestaltungsprozesse zu übertragen und Schnittstellen von Gesellschaft, Wissenschaft und Wirtschaft erproben zu können.

Partizipative Räume schaffen

ACT ist mit dem Anspruch angetreten, dem Defizit in der Bildungslandschaft sowie dem allgemeinen Verständnis von Partizipation eine grundlegende, strukturelle Neuausrichtung des Lern-Settings entgegenzusetzen.

Langfristig soll das ACT_Lab zentrale Anlaufstelle für innovative Bildungsangebote und offene Experimentierfelder werden, in denen junge Menschen sich abseits von schulischem Leistungsdruck und sozialem Gruppenzwang erfahren und entfalten können. Dem Ansatz von ACT e.V. folgend soll das Lab ein Experimentierort der Teilnehmenden sein, den sie selbst mit Inhalten füllen und für den sie mit der Zeit eigenständig die Verantwortung übernehmen.

Neue Wege gehen: Ehemalige Spieler*innen leiten als ACTeur*innen eigene Projekte an

Der zu untersuchende Zeitraum erstreckte sich über zwei Projektjahre. Im ersten Projektjahr [2017/2018] wurden im Lab Angebote durch erfahrene ACT-Kursleitungen entwickelt, die von den jungen Menschen gestaltet wurden. Zeitgleich wurde mit der Jugendtheatergruppe im Heimathafen Neukölln ein Film gedreht, der sich mit Fragen der künstlichen Intelligenz beschäftigte und gleichzeitig eine inhaltliche Sensibilisierung mit den Themen Bildung, Zukunft, Machtverhältnisse darstellte. Im zweiten Projektjahr [2018/2019] wurde das ACTeur*innen-Programm im Lab gestartet. Fünf ehemalige Spieler*innen leiteten ihre eigenen Gruppen eigenständig an und wurden prozessbegleitend unterstützt und weitergebildet.

Evaluation

Die Evaluation des Projekts befasst sich nicht nur mit der Frage nach dem gelungenen Ermächtigungsprozess bei den jungen Teilnehmenden und mit deren Sicht auf das Bildungssystem, sondern auch mit der in diesem Zusammenhang nicht minder wichtigen Frage danach, ob und wie auch bei der Fachlichen Leitung der Prozess des Loslassens erfolgreich war und wie er von ihr wahrgenommen wurde. Das Abgeben der Führung ist letztlich die Voraussetzung für echte Partizipation und Umsetzung demokratischer (Lern-)Prozesse.

Filmische Evaluation im partizipativen Ansatz

Im Sinne des partizipativen Ansatzes haben wir uns entschieden, auch die Evaluation des Projekts mit den Beteiligten gemeinsam durchzuführen. Wir haben uns für die filmische Erforschung als Methode entschieden, da wir hierin die größte Möglichkeit der Partizipation sahen. Maike Plath, die die Fachliche Leitung des Projekts übernommen hatte, erstellte gemeinsam mit den Beteiligten ein Evaluationskonzept. Einer der ACTeure übernahm die Kameraführung und den Schnitt des Films. Die Beteiligten wurden sowohl während

der Arbeit begleitet und gefilmt als auch in qualitativen Interviews befragt. Der entstandene Film *12 Jahre ein Untertan?* wurde im September 2019 während des ACT Fachforums öffentlich präsentiert.

Kurzbeschreibung des Films

12 Jahre ein Untertan? beginnt mit einem Filmausschnitt aus dem Film *Ich hoch 2*, der im Projektjahr 2017/18 im Heimathafen von den Jugendlichen entwickelt wurde. Ein Kind läuft mit einem Luftballon fröhlich über eine freie Fläche, die Farben sind stark herausgenommen, nur der Luftballon leuchtet rot. Unterlegt ist die Szene mit bedrohlich wirkender Musik. Durch die sich widersprechenden atmosphärischen Signale [fröhliches Kind mit Luftballon – bedrohliche Musik und Grautöne] entsteht bereits eine erste Irritation, die auf die folgende inhaltliche Auseinandersetzung hindeutet.

Eine weibliche Voice Over-Stimme spricht einen Text ein, der von der fiktiven Ida handelt, die sich auf die Schule und das Lernen freut. Das Mädchen fällt hin, das Bild wird verzerrt – harter Schnitt zu einer Kamerafahrt durch Schulflure in Schwarz-Weiß. Die weibliche Stimme spricht weiter. Ida, die sich so auf die Schule gefreut hatte, ist älter geworden und hat nun überhaupt keinen Spaß mehr am Lernen. Sie steht unter Noten- und Anpassungsdruck. Die Erzählung endet mit einer Vision Idas, wie sie Schule gerne hätte.

Dann folgt der Filmtitel und der Film beginnt mit dem Interview eines Kursleiters bei ACT, der von seinen Eindrücken als Externer an einer Schule erzählt. Im Folgenden wechseln sich Interviews mit Kursleitungen, ACTeur*innen und Kindern und Jugendlichen von ACT mit Ausschnitten aus den Projekten ab. Im Gesamten entsteht dadurch ein vielschichtiges Bild über die Arbeit von ACT, die Entwicklung der ACTeur*innen und die Defizite des aktuellen Schulsystems. Der Film endet mit der Frage nach dem, was anders sein müsste, ohne einfache Antworten zu geben.

Filmisches Interviewmaterial und Bildmaterial als Zwischensequenzen wechseln sich ab. Das Bildmaterial umfasst sowohl Aufnahmen aus den einzelnen Projekten während der Arbeit mit den Gruppen als auch Material, das das Thema bildnerisch untermalen soll [so zum Beispiel Aufnahmen von Schulfluren]. Anfangs wurde entschieden, dass der Film mit einer Bildsequenz, die «Schule» darstellt, beginnen soll. Eine grobe dramaturgische Struktur war damit festgelegt. Als Leitfrage des Films wurde «Wie nehmen die beteiligten Jugendlichen ihre Erfahrungen in Bildungseinrichtungen herkömmlicher Art wahr, und – im Vergleich dazu – ihre Erfahrungen mit dem Konzept der Demokratischen Führung im ACT_Lab?» sowie Interviewfragen ausgewählt. Alles andere wurde bewusst offengelassen, um eine größtmögliche Flexibilität und Offenheit in Bezug auf die jeweilige Situation zu gewährleisten.

Bericht erweitert die filmische Perspektive

Ein begleitender Evaluationsbericht reflektiert die Entwicklung des Projekts ebenso wie die der Filmentstehung mit dem Fokus auf der Frage nach dem Gelingen des partizipativen Ansatzes. Der Evaluationsbericht basiert auf den qualitativen Interviews mit Teilnehmenden und Kursleiter*innen, auf Gesprächen mit der Fachlichen Leitung und der Projektleitung, auf dem Filmmaterial sowie auf eigenen Wahrnehmungen der Autorin im Rahmen von teilnehmenden Beobachtungen im Projekt. Diese fanden zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Laufe des Projektjahrs statt.

Fazit

Das Mischpult-Prinzip ist geeignet, neuen jungen Kursleitungen aller sozialen Schichten und Herkünften die Möglichkeit zu bieten, es mit ihren eigenen

Herangehens- und Sichtweisen zu füllen. Da das Konzept selbst kein geschlossenes System ist, das einer bestimmten Tradition, Denkschule oder ähnlichem entspringt, sondern ein vorhandenes Wissen sammelt und fragmentiert zur Verfügung stellt, bietet es die Möglichkeit, Machtstrukturen aufzubrechen. Da es kein festes, bereits verankertes System ist, kann jede*r Nutzer*in es mit ihren*seinen eigenen Zugängen neu erschaffen.

Während die ACTeur*innen nach dem Mischpult-Prinzip eine Produktion mit einer Jugendgruppe machen, bringen sie in diese Produktion ihren Hintergrund, ihre spezifischen Sichtweisen und ihre biografischen Erfahrungen ein. Gleichzeitig gewährt der partizipative Ansatz, dass auch alle anderen Beteiligten ihre Sichtweisen und Erfahrungen einbringen können, dass der Prozess für sie transparent ist und dass das Ziel eine gemeinsame Produktion ist.

Gesellschaft kann sich damit verändern. Zum einen wird der Zugang zu Positionen im Bildungsbereich aufgebrochen, wenn die ACTeur*innen selbst zu Bildungsakteur*innen werden. Zum anderen wird der Ansatz Stück für Stück in Schulen getragen und ein Umdenken in Fragen der Bildung findet statt. Im Idealfall können mit der Zeit mehr und mehr marginalisierte junge Menschen in Anleiter*innenpositionen hineinfinden, wo sie mit ihren Zugängen den Diskurs auf Dauer verändern und selbst wiederum zu Vorbildern und Unterstützer*innen anderer Jugendlicher mit erschwerten Bedingungen werden.

Der Aufbau des ACTeur*innen-Programms im ACT_Lab

Die Arbeit mit den ACTeur*innen basierte auf den Arbeitsprinzipien des konzeptionellen Ansatzes von Maike Plath [Mischpult-Prinzip]:

1. Gemeinsame Ziele formulieren
2. Eine Experimentierspielwiese mit einem gemeinsamen, offenen Referenzsystem eröffnen, bei der sich jede*r mit dem Eigenen einbringen kann
3. Reflexion (ständiges strukturiertes Feedback und Verständigung über die gemachten Erfahrungen zwischen jeder*jedem Einzelnen und dem Kollektiv)

Das ACTeur*innen-Programm basierte auf der Idee, jungen Menschen Führungskompetenz zu vermitteln. Dies geschah in mehreren Phasen:

PHASE 1: Die Jugendlichen entwickelten jeweils eine eigene Idee, die sie umsetzen wollten. Dies geschah in Form von Mini-Workshops zur Ideenfindung, die von der Fachlichen Leitung Maike Plath im ACT_Lab angeboten wurden.

PHASE 2: Die Jugendlichen erprobten in kleineren Workshop-Formaten, wie es sich anfühlt, in einer Gruppe von Jugendlichen die Führung zu übernehmen, und vermittelten Know-how in einem selbst gewählten Fachbereich [Foto, Film, Social Media, Schauspiel].

PHASE 3: Einige der Jugendlichen entschieden sich dafür, im zweiten Projektjahr ACTeur*in zu werden und ein eigenes Projekt anzuleiten. Sie wählten ein Thema und ein Produktionsformat [Theatervorstellung, Film, Tanzpräsentation etc.].

PHASE 4: Fünf ACTeur*innen leiteten im zweiten Projektjahr auf der Basis ihrer Erfahrungen im ersten Projektjahr ein eigenes Projekt an, dessen Ergebnis am Ende des zweiten Projektjahres präsentiert wurde.

PHASE 5: Die fünf ACTeur*innen wurden während dieses zweiten Projektjahres von Maike Plath und Anna Maria Weber begleitet und ausgebildet. Das heißt: Es gab Vorbereitungs- und Nachbereitungsphasen und grundsätzlich die Möglichkeit, sich Unterstützung bei der Durchführung des Projekts zu holen. Unterstützung erhielten die ACTeur*innen auf folgenden Feldern:

1. Prozess-Steuerung, Organisation und Logistik
2. Beratung und Unterstützung bei der Vorbereitung
3. Input zum Mischpult-Konzept
4. Begleitung und Reflexion

Ein Jugendlicher hatte im ACT_Lab auf der Basis des *ACT your life!*-Angebotes seine Biografie mit den anderen Spieler*innen künstlerisch [theatral, bildnerisch und filmisch] reflektiert. Der ACTeur für den Fachbereich Film und Foto nahm diese Arbeit nun als Anlass, um den Jugendlichen in seinem Workshop sein Fachwissen zu vermitteln: Er musste dieses nicht anhand von künstlich geschaffenen Lehrsituationen tun, sondern konnte seine «Schüler*innen» sofort anhand der Praxis Erfahrungen sammeln lassen: Sie setzten die Biografie des Spielers und die daraus entstandenen Ideen filmisch um: *Amers Geschichte*.

Ein anderer ACTeur, der für den Bereich Schauspiel zuständig war, vermittelte sein Wissen ebenfalls anhand von konkreten Spielsituationen, die zu Filmszenen weiterentwickelt wurden. Auf diese Weise bereicherten sich die Teilnehmenden gegenseitig auf der Basis ihrer eigenen Stärken und Wissensfelder. Der daraus entstandene Film hatte am 18. Juni 2018 im vollbesetzten Kinosaal des Moviemento Kinos Premiere.

Partizipation trotz Schüchternheit

Eine Sequenz ist ein gutes Beispiel für die künstlerische und pädagogische Arbeitsweise von ACT e.V. sowie für die Möglichkeiten, die Verschiedenheit der Teilnehmenden als [auch ästhetischen] Gewinn zu betrachten statt als Manko. Eine junge Teilnehmerin war besonders schüchtern und wollte sich vor der Kamera nicht äußern. Die Regie wollte jedoch, dass auch ihre Sichtweise Teil des Films wird und suchte daher nach einer Möglichkeit, die Teilnehmerin einzubeziehen, ohne sie in eine für sie unangenehme Situation zu bringen. Die Regie hatte der Teilnehmerin per Email Fragen nach ihren Bildungserfahrungen geschickt, und diese hatte mit der Kurzgeschichte über Ida geantwortet. Es war schnell klar, dass der Text den Film einleiten sollte. Eingesprochen werden sollte der Text mit der Stimme der Autorin. Obwohl diese sich dies anfangs nicht zutraute, machte sie es schließlich doch und war sehr stolz auf das Ergebnis. So bekam sie, obwohl sie anfangs überhaupt nicht an dem Film teilnehmen wollte, einen zentralen Platz darin.

Produktionsdruck schafft Verbindlichkeit

Das ACT_Lab war zunächst als Werkstatt geplant, in der die Jugendlichen frei von Ergebnis- und Leistungsdruck innerhalb partizipativer Spielwiesen auf verschiedenen Lernfeldern «probieren und experimentieren» können. Anfangs gab es drei offene Angebote, je 3 Stunden, ohne Produktionsdruck, also ohne gemeinsames Ziel. Dies führte dazu, dass eine regelmäßige Teilnahme oft nicht stattfand, da die Motivation fehlte. Wenn aber alle nur unregelmäßig kommen, entwickeln sich keine Kontinuität und kein Lernfortschritt.

Jugendliche wollen keine «therapeutischen Angebote». Der gesamte Erkenntnisgewinn aus den Status-Trainings geht bei ihnen nur dann auf, wenn sie «es gar nicht merken» und während des Arbeitens auf ein anderes gemeinsames Ziel ausgerichtet sind. Jugendlichen geht es auch mehr um das Gemeinschaftsgefühl in der Gruppe und darum, Anerkennung zu erhalten. Wenn ein Ziel formuliert wird, dann sind die ACTeur*innen allerdings herausgefordert, einen sehr komplexen, anspruchsvollen Prozess allein zu stemmen, denn mit einer anstehenden Produktion [in welcher Form auch immer] entsteht eine viel höhere Verantwortung, nervlicher Druck, Bedarf an Erfahrung in der Führung von Gruppenprozessen – und nicht zuletzt viel mehr Zeitaufwand. Es stellte sich heraus, dass dies ohne eine intensive Prozessbegleitung zur Überforderung [und daraus resultierender Frustration] geführt hätte. Daher wurde die Konzeption für die Arbeit im ACT_Lab entsprechend angepasst.

Neu erwachsene Aufgabe der Prozessbegleitung

Es braucht also für die ACT_Lab-Angebote eine erwachsene Person, die die gesamte pädagogische, psychologische, fachliche und künstlerische Prozessbegleitung übernimmt. Nur dann ist es möglich, ein gemeinsames Produktionsziel zu setzen und zu gewährleisten, dass dieses Ziel auch erreicht wird. Um diesen Prozess sinnvoll zu steuern, erwies sich die ursprüngliche Anzahl an Angeboten für die ACTeur*innen im Lab als zu zeitaufwendig und personalintensiv. Daher wurden drei Angebote zusammengeführt [siehe auch «Prozessbegleitung» unten].

Die Wirkung des Führungsjokers Veto wird sichtbar

In einer Sequenz wird ein Mädchen von der ACTeurin gebeten, ein Gefühl darzustellen. Es windet sich eine Weile und ist sichtbar verlegen. Sie bringt kein Wort heraus, bis sie schließlich «Veto» sagt. Als Zuschauer sieht man in ihrem Gesicht die Erleichterung, dieses Instrument zur Verfügung zu haben und in dem für sie unangenehmen Moment einsetzen zu können.

«Veto respektieren wir», antwortet die ACTeurin, und das Mädchen entspannt sich sichtlich, was an ihrer zuvor verkrampften Körperhaltung [hochgezogene Schultern, Blick zum Boden, Hin- und Herschaukeln mit dem Oberkörper], die nun wieder locker wird, sichtbar ist. An dieser Stelle liefert das Bildmaterial, ohne dass es konzeptuell geplant war, ein praktisches Beispiel für den Effekt der «Demokratischen Führungsjoker».

ACTeur*innen stellen sich der neuen Aufgabe

Die ACTeur*innen wuchsen in ihre neue Aufgabe hinein, setzten sich mit ihrer Rolle auseinander, reflektierten den Prozess und fanden eigene Lösungsansätze für schwierige Situationen. Die ACTeurin Olga Zgiep beschreibt den Lernvorgang so: «Es gab eine Situation, da bin ich aus dem Raum raus gegangen, weil es mir zu viel war. Ich habe hinter der Tür angefangen, zu weinen, was sehr schockierend einfach war für die ganze Klasse.» Sie beschreibt auch das anschließende positive Gefühl und den für beide Seiten starken Lerneffekt, den diese erst einmal extreme Situation bewirkte, als sie sich ihr anschließend stellte: «Was aber daraufhin ein sehr toller Moment war, war der nächste Morgen, als die ganze Klasse hier auf mich gewartet hat und mich mit offenen Armen aufgenommen hat und ein so tolles Gespräch geführt hat. Wo die selber über ihr Verhalten reflektiert haben, wo die sich entschuldigt haben und wo sie mir auch Feedback gegeben haben, was ich in Zukunft besser machen kann.»

Führung

Olga, die mehrere Projektwochen an einer Schule anleitete, machte sich Gedanken über Führung und Partizipation:

«Was aber neu war, war, dass ich meine Ideen nicht rüber bringe, dass das nicht gefragt ist, was ich dazu zu sagen habe, ob ich es gut finde oder nicht, ob ich das verändern würde oder nicht, sondern dass ich nur da bin, um den Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, sich zu entfalten. Und das fiel mir anfangs sehr schwierig in den ersten zwei Wochen. Nach den zwei Wochen, als die Präsentationen der Szenen waren, was die Kinder erarbeitet haben, hab ich gesehen, es geht auch ohne, dass ich meinen Senf dazu gebe. Das war eine große Lehre für mich.»

Persönlich wachsen

Beeindruckend ist die Reflexionsfähigkeit der jungen ACTeur*innen, die sie im Rückblick auf ihre Projekte zeigen und die ein Hinweis auf die gewonnene Reife und Selbsteinschätzung der Protagonist*innen ist. Insbesondere Hussein [der Schwierigkeiten in seinem Projekt hatte] spricht mit großer Klarheit und Offenheit über den Prozess: «Ja, also ich hätte nicht erwartet, dass es so schwierig wird mit den Zeiten, dass ich alle auf einen Fleck bekomme, das habe ich nicht erwartet. Also, das habe ich mir davor nicht vorgestellt. Und überraschend war, dass die Motivation da auch spannend hoch zu halten war. Das war eine Herausforderung. Also, es ist immer noch eine Herausforderung tatsächlich.» Und an anderer Stelle: «Bei einigen hab ich was zu hören bekommen, dass es eigentlich jetzt so unangenehm war. Und tatsächlich habe ich dann nochmal drüber nachgedacht, was habe ich eigentlich falsch gemacht und kam auch zum Punkt, was ich falsch gemacht habe und habe es jetzt wieder verbessert.»

Sinan berichtet: «Die Workshops zum Beispiel, also ich hab ja diese Fotoworkshops gegeben, und ich dachte so, mich wird keiner verstehen. Ich werd jetzt mein Bestes geben, aber mich wird keiner verstehen. Und dann hab ich das den Jungen allen erklärt, und die haben es auch alles verstanden, und am Ende kam dann, ich glaube Rauand zu mir und meinte: ‹Digger, ich hab alles verstanden, du bist der beste Lehrer, den es gibt.› Und dann dachte ich mir so, also entweder lügt der mich jetzt gerade an, oder er erzählt die Wahrheit. Aber nee, das war schon wirklich so.»

Autoritätskonflikt

Der ACTeur Hussein spricht über die Autoritätskonflikte in seinem Projekt: «Dann kam ich einfach zum Punkt und sagte nee, hör mal bitte zu, eins, zwei, drei, und dann war ich dann auch kein Lieber. Und dann irgendwie danach hat es funktioniert. Also ich muss sagen, ab und zu streng sein, ist wirklich Pflicht als Regisseur. Wenn man Führung übernimmt, muss man halt wirklich ab und zu auf sein Herz treten und auf die Ängste der Menschen, dass es ihnen vielleicht nicht gut tun wird, sie sich vielleicht schlecht fühlen. Man muss auch nicht immer darauf gucken, dass sie 100% glücklich sind, aber manchmal gibt es Sachen, die nicht so Spaß machen, aber trotzdem getan werden müssen.» Diese Reflektion zeigt auch den [auch bei weitaus erfahreneren Kursleitungen] weitverbreiteten Konflikt, als Leitung «lieb» sein zu wollen [letztlich vor allem: geliebt zu werden] und den Mut haben zu müssen, die Verantwortung für den Prozess zu übernehmen und auch mal unangenehme Entscheidungen treffen zu müssen.

Scheitern

Nicht alle Projekte der ACTeur*innen sind erfolgreich gelaufen – Hussein, der das Kurzfilm-Projekt *The Coup* umsetzen wollte, konnte dieses nicht zum Abschluss bringen. Dass dies so kam, hatte mehrere Ursachen. Eine beschreibt er selbst sehr reflektiert im Interview: «Ich war viel zu lieb, und es ist einfach eine Sache mit mir, ich lerne ja gerade Regie führen, ich mache ja gerade Regie. Und Regie ist halt wirklich eine anstrengende Sache, es ist keine einfache Sache, wie man es wirklich sieht, man kann es nicht belächeln. Oder es ist keine Sache, wo man immer ok und ja sagen muss. Man muss führen, man muss klare Sachen sagen, und manchmal ist es nicht einfach, so klare Sachen zu sagen, ohne dass jemand traurig oder sauer wird. Und ich kam irgendwie zum Punkt dann, wo jemand einfach ein Wort gesagt hat oder er hat ein Anspruch gemacht, was nicht sein Recht war und nicht richtig war, was er gesagt hat, aber weil ich einfach viel zu lieb war und viel zu nett war … Und die ganze Zeit hat er gedacht, hier wird pille palle gemacht oder irgendwas.»

Im Film bekommt man einen Eindruck des Konflikts ab Minute 45:21. Der Ausschnitt aus den Dreharbeiten von *The Coup* zeigt, wie einer der Spieler die Regie übernimmt. Hussein versucht zwar, seinen Standpunkt einzu-

[einzubringen]

bringen, kann sich letztlich aber nicht durchsetzen. Insbesondere an diesem Konflikt ist das Projekt schließlich gescheitert. Darüber hinaus hat er sich innerhalb der gegebenen Möglichkeiten zu viel vorgenommen, die bereits fertigen Ausschnitte aus *The Coup*, die auch im Evaluationsfilm gezeigt werden, zeigen das hohe Niveau des filmischen Materials, das der ACTeur in minutiöser Feinarbeit vorbereitet hat. Hussein beschreibt im Interview, was er aus dem Prozess gelernt hat: «Knallhart sein, trotzdem nicht gemein und nicht egoistisch, du musst den Leuten zuhören. Und was ich wichtig finde, ist, dass man Sachen miteinander bespricht und dass man auch Sachen manchmal runterschlucken muss. Und um eine gute Führung zu machen, muss man wirklich vieles runterschlucken, so gesagt, und man muss es auch verarbeiten, und dann muss man es wiedergeben in besseren … Also man kriegt so Steine hin geschmissen, und dann muss ich als Führung da jetzt ein Haus draus bauen. Und jetzt weiß ich circa, wie man das machen kann in Zukunft noch besser.» Interessant an dieser Passage ist das Bild für «Führung» mit den in den Weg geworfenen Steinen, die – ins Positive gewendet – genutzt werden können, um ein Haus daraus zu bauen. Hussein zeigt eine verantwortungsvolle Auffassung von Leitungsaufgaben. Es gelingt ihm, die für ihn negative Erfahrung in einen positiven Lernzuwachs umzuwandeln – «und jetzt weiß ich circa, wie man das machen kann in Zukunft noch besser».

Prozessbegleitung

Maike Plath [zuerst allein, dann im Team mit ACT e.V.] hat in jahrelanger Arbeit ein Konzept entwickelt, das bei allen Beteiligten emanzipatorische Prozesse initiiert, hierarchische Beziehungen schrittweise auflöst und durch gleichwürdige Beziehungen ersetzt und auf diese Weise Vielfalt als Gewinn für alle spürbar macht. Der Verein baut auf diesen Prinzipien auf, und alle Kurse, Workshops und auch das ACTeur*innen-Programm sind danach organisiert. Ziel des ACTeur*innen-Programms ist es, den Teilnehmenden den Ansatz zu vermitteln, so dass sie in ihrer Arbeit wiederum neue gleichwürdige Räume etablieren können. Doch was, wenn die ACTeur*innen das Ziel der Gleichwürdigkeit ablehnen und stattdessen in hierarchischen Mustern denken und handeln, bzw. autoritäre Strategien denen auf Gleichwürdigkeit abzielenden vorziehen? Im Prozess war zu beobachten, dass hierarchische und auch autoritäre Handlungsweisen seitens der ACTeur*innen schnell überwunden wurden, da sie als Spieler*innen bereits mit dem Mischpult-Prinzip gearbeitet und den Gewinn einer solchen Arbeitsweise für sich selbst persönlich bereits verinnerlicht hatten. Darüber hinaus erlebten sie den Ansatz nun aus der Führungsperspektive und erkannten schnell die zahlreichen Möglichkeiten, neue, eigene Impulse einzubringen und verschiedenste neue Lösungsansätze für aufkommende Fragen zu entwickeln. Maike Plath beschreibt ihren Lernprozess und ihre eigenen inneren Konflikte während der Begleitung des ACTeur*innen-Programms so: «Zu Beginn befürchtete ich, dass sie bei Konflikten autoritär reagieren würden, dass sie zu Hause – im Alleingang – eigene Theaterstücke und Drehbücher schreiben und diese mit den anderen 1:1 umsetzen wollen – und dabei vom eigenen Erfolg träumen würden … Auch ich selbst habe ja nicht mit dem partizipativen Prinzip angefangen, sondern war anfangs von Angst [zu scheitern] und von Eitelkeit [Hoffnung, Anerkennung für meine Arbeit zu bekommen] geprägt.»

Die Frage war also: Wie werden die ACTeur*innen agieren, wenn sie selbst eine Gruppe anleiten? Werden sie das partizipative Mischpult-Konzept annehmen oder ihre eigenen Ideen über die Gruppe hinweg durchsetzen? Werden sie ihren eigenen Erfolg in den Vordergrund stellen, statt die Entwicklung der Teilnehmenden? Und wenn sie das tun würden – muss die Prozessbegleitung dann zurücktreten und diesen für die eigene Entwicklung vielleicht wichtigen «Umweg» geschehen lassen? Oder muss sie im Sinne der Prinzipien des Vereins eingreifen? «Was passiert, wenn Walid z.B. erstmal autoritär handelt und ein Stück entsteht, in denen die Jugendlichen nach seiner Pfeife tanzen müssen? In dem es um seine Themen geht – aber gar nicht mehr um die Themen der Gruppe? Was ist mit der Idee und der Wirkung von ACT, wenn

die eigenen ACTeur*innen autoritär agieren?», fragte sich Maike Plath im Vorfeld. Sie reflektierte ihre eigenen Ängste selbstkritisch: «Aber: Ich weiß, dass auch diese Sorgen von mir letztendlich reinste Eitelkeit sind. Walid, Hussein, Sinan usw. sind nicht dafür da, der Welt auf einen Schlag zu beweisen, dass der Grundgedanke der kooperativen Arbeit, wie ich ihn vertrete, richtig ist. Ich muss mich am berühmten Schopfe aus diesem kleingeistigen Ego-Denken herausziehen und das Ganze betrachten. Und das Ganze ist immer ein längerer Weg.» Nicht alle Prozesse waren partizipativ, denn auf dem Weg zu wirklicher Ermächtigung geht es auch darum, alle Phasen, die die Protagonist*innen brauchen, um (Selbst-)Führung und (Selbst-)Verantwortung zu verinnerlichen, auszuhalten.

Rahmen durch Mischpult

Die Arbeit von Walid zeigt, welche Potenziale in dem Mischpult-Ansatz stecken, diesen Raum zu geben, ohne den Rahmen [partizipative Arbeit] aufzuweichen. Walid entscheidet sich zu Beginn des Projekts dafür, Walt-Disney-Filme als Grundlage zu nehmen. Maike Plath, die ihn im Prozess begleitet, sieht ihre Ängste bestätigt und fürchtet eine undemokratisch durchgesetzte Disney-Geschichte. Im Laufe des Projekts wird ihr jedoch klar, dass dies nicht der Fall ist.

Walid arbeitete mit dem Mischpult, die Prozesse waren transparent und ergebnisoffen. Das Mischpult bot einen universalen, aber neutralen Rahmen. Da es nicht einer bestimmten Tradition entspringt, sondern das Wissen eines Fachbereichs sammelt und fragmentiert [und da es ständig erweiterbar ist], kann jede*r es mit ihrem*seinem eigenen Zugang und Hintergrund neu füllen. Somit kommen neue Impulse und neues Wissen hinzu, das partizipative Prinzip bleibt bestehen, und gleichzeitig haben unterschiedliche Kursleitungen die Möglichkeit, den Ansatz so zu nutzen, wie es für sie passt. In den erfolgreichen Aufführungen des fertigen Stücks *Kindheit stirbt zuletzt* war dies sehr gut zu sehen. Die Idee, von Disney-Filmen auszugehen, hatte spezifisch mit Walid zu tun, die Filme hatten in seiner Kindheit eine große Bedeutung für ihn. Kursleitungen mit einem klassischen bildungsbürgerlichen Hintergrund gehen vielleicht eher von literarischen Texten als Grundlage aus [zum Beispiel Kafka, wie Maike Plath 2015] oder von großen gesellschaftlichen oder philosophischen Fragen [zum Beispiel Religion in *How long is Paradise* oder Bildung in *Tear down this classroom*]. Die Grundlage «Disney-Filme» mag anfangs banal klingen. Wie viel Tiefe darin stecken kann, zeigt die Produktion *Kindheit stirbt zuletzt*. Große, allgemeingültige Fragen wie die nach Liebe, Sehnsucht und Romantik kommen darin zur Sprache sowie die individuellen Auseinandersetzungen mit der eigenen Kindheit der Teilnehmenden. Das schwankte auf eine spannende Weise zwischen tiefer Tragik und großer Komik. Den Teilnehmenden war die Freude anzusehen, mit der sie agieren, und auf der Bühne entfaltete sich eine gewaltige Energie. Es war auch sichtbar, dass sich alle einbringen konnten und dass das Stück von der gemeinsamen Arbeit der Gruppe lebt. Gleichzeitig hatte Walids Leitung eine neue Perspektive eingebracht.

«(...) als ich hier gearbeitet habe, habe ich gemerkt, wie viel Erwachsene noch lernen können, auch von den ‹kleinen Jugendlichen›.»

OLGA ZGIEP

«Dass man dieses Demokratie-gefühl, dieses Miteinander-Gefühl mehr stärkt. So wie eine Art Unterricht.»

SINAN ÖZMEN

Text . . . . . Christina Kettering
. . . . . nach Aufzeichnungen mit Maike Plath
Gestaltung . . . . . Studio von Fuchs und Lommatzsch
Fotografien . . . . . Friederike Faber

Dieser Bericht ist Teil der Evaluation zum Projekt Resonanz — Qualität durch gelingende Beziehungsgestaltung — kofinanziert durch Mittel des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung [EFRE] im Rahmen der Zukunftsinitiative Stadtteil [Programm Bildung im Quartier], die Software-AG Stiftung, die Joachim Herz Stiftung, die Stiftung Edith Maryon gGmbH, die Bödecker-Familienstiftung für Kinder, die Losito·Kressmann-Zschach Foundation, die Haleakala Stiftung und die Berliner Sparkasse.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

BiQ
Bildung im Quartier

SOFTWARE AG-
Stiftung

JOACHIM HERZ STIFTUNG

STIFTUNG EDITH MARYON

BÖDECKER-
FAMILIENSTIFTUNG
FÜR KINDER

LOSITO
KRESSMANN-ZSCHACH
FOUNDATION

HALEAKALA
STIFTUNG

Stiftung Berliner Sparkasse
von Bürgerinnen und Bürgern für Berlin