

// Maria Legner
// Anna Voggeneder
// Ingrid Schacherl
// Traude Kotek
// Martin Engelmeier

Erfahrungsschatz von Foodcoops

Gemeinsam reflektieren | voneinander lernen | zusammen arbeiten
in selbstorganisierten Gruppen



Aktion & Reflexion
Texte zur transdisziplinären Entwicklungsforschung
und dialogischen Bildung

Heft 13
Wien: Paulo Freire Zentrum, Dezember 2016

// Maria Legner
// Anna Voggeneder
// Ingrid Schacherl
// Traude Kotek
// Martin Engelmeier

Erfahrungsschatz von Foodcoops

Gemeinsam reflektieren |
voneinander lernen |
zusammen arbeiten
in selbstorganisierten Gruppen

Aktion & Reflexion
Texte zur transdisziplinären
Entwicklungsforschung
und Bildung

Heft 13

Wien: Paulo Freire Zentrum, Dezember 2016

Kooperationspartner



finanziell unterstützt von



Inhalt

1.	Wie alles begann.....	4
2.	Verstehen, was wir tun.....	5
2.1.	Systematisierung von Erfahrungen – ein partizipativer Lernprozess	5
2.2.	Prozess der Systematisierung in Foodcoops ...	8
3.	Foodcoops in Österreich.....	9
3.1.	Was ist eine Foodcoop?	9
3.2.	Aktuelle Themen in Foodcoops.....	10
4.	Zusammenarbeiten in Foodcoops.....	13
4.1.	Den Rahmen finden	13
4.2.	Was wir herausfinden wollen.....	13
5.	Erfahrungen zusammentragen	15
5.1.	Vom Rahmen Finden zum Erzählen von Geschichten	15
5.2.	Wissen in Foodcoops.....	16
5.3.	Aufgabenverteilung in der Foodcoop	18
6.	Gemeinsam analysieren und reflektieren	22
6.1.	Von Geschichten zu Einsichten.....	22
6.2.	Lust und Frust in Foodcoops.....	23
6.3.	Gemeinsam organisieren und gestalten.....	25
7.	Voneinander lernen.....	27
7.1.	Counterthinking	27
7.2.	Den Erfahrungsschatz heben.....	28
8.	Der Blick zurück und nach vorne.....	29
Quellen		31
Mitarbeiter*innen		32

Vorwort

Erfahrungen macht jede*r. Die einen werden daraus klug, die anderen bleiben als gebranntes Kind zurück. Es gibt aber eine Möglichkeit, Erfahrungen so aufzuarbeiten, dass alle etwas davon haben und gemeinsam wachsen: Die Systematisierung von Erfahrungen. Das Originelle an diesem Konzept – neben der kaum aussprechbaren Länge der Bezeichnung – ist, dass es aus Lateinamerika stammt, wo es ganz wesentlich vom Volksbildner Oscar Jara (Costa Rica) geprägt wurde. Es ist vom Geist der educación popular und damit dem Denken Paulo Freires durchtränkt, weshalb es uns als Freire Zentrum ein großes Anliegen war, einen solchen Systematisierungsprozess einmal auch in Österreich durchzuführen. Dank der Kooperation mit der Grünen Bildungswerkstatt Wien ist dies gelungen und wir dürfen nun die Dokumentation dieses einmaligen Lernprozesses, den die Foodcoop-Bewegung durchwandert hat, vorlegen. Allen Beteiligten sagen ich hiermit einen herzlichen Dank für das große Engagement, das neben vielen anderen die beiden Begleiterinnen des Projektes, Elisabeth Schmid und Petra Herout, sowie die fünf Fazilitator*innen Maria Legner, Anna Voggeneder, Ingrid Schacherl, Traude Kotek und Martin Engelmeier, von denen dieses Heft herausgegeben wird, eingebracht haben!

Dieser Prozess der Systematisierung von Erfahrungen hat viel mit Paulo Freires Bemühungen um eine ganzheitliche und politische Form der Bildung zu tun. Drei Aspekte kennzeichnen die educación popular ganz wesentlich: Sie ist partizipativ, sie ist dialogisch und sie ist politisch. Hier wurden viele Menschen auf Augenhöhe eingebunden, sie wurden in ihren Sichtweisen und Erfahrungen ernst genommen. Und das ganze steht in einem durchaus politischen Kontext, der Frage nämlich, wie sich Gesellschaft um ihre Ernährung sorgt, in diesem Fall von der Konsument*innenseite her betrachtet. Foodcoops sind Einkaufs- und Verbrauchsgenossenschaften, die allein durch ihre Existenz den Alleinstellungsanspruch des Systems Supermarkt mit all seinen problematischen Seiten in Frage stellen. Insofern bietet dieses Heft einen spannenden Einblick in eine alternative Praxis, die das Recht auf Ernährungssouveränität beansprucht, denn Nahrung ist eine politische Angelegenheit, wie auch Bildung ein Akt der Freiheit ist.

Gerald Faschingeder
Direktor des Paulo Freire Zentrums

1. Wie alles begann

*„Da kann man nichts machen‘ ist ein bequemer Ausspruch, den wir uns nicht zu Eigen machen dürfen.“
(Freire 2008: 63)*

Mit diesem Spruch im Hinterkopf arbeiten Foodcoops in Österreich seit nun zehn Jahren, um Alternativen zum gegenwärtigen Ernährungssystem auf- und auszubauen¹. Im Sinne der Ernährungssouveränität geht es darum, selbst zu bestimmen, wo, wie, von wem und unter welchen Bedingungen die Lebensmittel angebaut und verteilt werden, die wir essen. Der Begriff der Ernährungssouveränität wurde von La Via Campesina geprägt und erstmals am weltweiten Forum der Nyéléni-Bewegung (2007)² definiert. Die Bewegung bietet Raum für Vernetzung unterschiedlicher Initiativen, Vereine und Personen, die sich auf allen Ebenen (von global bis lokal/ von der Produktion bis zum Vertrieb) für eine Neugestaltung des Lebensmittelsystems einsetzen. Dabei werden Fragen gestellt, wie: Wie werden Lebensmittel produziert, wie werden sie verteilt und vertrieben, welche Arbeitsbedingungen herrschen, wer hat Zugang zu Land und natürlichen Ressourcen und wer profitiert von den gegenwärtigen politischen Rahmenbedingungen? Die Bewegung will Alternativen schaffen, Widerstand gegen bestehende ausbeuterische Strukturen leisten und das gängige Lebensmittelsystem transformieren. Foodcoops stellen einen von mehreren alternativen Ansätzen zur Verteilung von Lebensmitteln dar.

So wie bei anderen selbstorganisierten und (basis-)demokratisch verwalteten Gruppen ist es dabei wichtig, immer wieder einen Schritt zurück zu gehen und das eigene und das gemeinsame Handeln zu betrachten, um daraus Schlüsse zu ziehen. Die Methode der Systematisierung von Erfahrungen bietet diese Möglichkeit. Wie ist es zu dem Projekt gekommen? Ausgehend vom Interesse des Paulo-Freire-Zentrums, die Methode der Systematisierung von Erfahrungen erstmals in

Österreich umzusetzen, fand sich ein Kernteam aus unterschiedlichen Foodcoops. Neben den Autor*innen der Broschüre gaben am Anfang Katrin Aiterwegmair, Markus Kristen und Ute Arneitz ihr Hirnschmalz dazu. Unsere Rolle (genannt Fazilitator*innen, wortwörtlich: „Erleichterer*innen“, „Beförderer*innen“) war es, den Prozess zu organisieren und zu koordinieren. Wir wurden von zwei externen Begleiterinnen unterstützt, Elisabeth Schmid und Petra Herout, die beide bereits Erfahrungen in der Umsetzung der Methode gesammelt haben.

Ein wichtiger Teil des Prozesses war es, partizipativ aufgebaute Workshops zu organisieren. In drei ganztägigen Workshops wurden Themen sowie offene Fragen und Erfahrungen von teilnehmenden Foodcoopmitgliedern eingebracht. Das Ziel ist es, aus den gemeinsamen Erfahrungen zu lernen. Wir wollen herausfinden, wie innerhalb einer selbstorganisierten, stark fluktuierenden Gruppe das Zusammenarbeiten möglich ist, wobei die Bedürfnisse und begrenzten zeitlichen Ressourcen der Beteiligten berücksichtigt werden. Dabei sollen der inhaltliche Austausch und persönliche Lernprozesse auch Platz finden.

Der Titel „gemeinsam reflektieren, voneinander lernen und zusammen arbeiten“ klingt wie eine Wiederholung. Wir haben jedoch im Laufe des Projektes gemerkt, wie der methodisch begleitete Erfahrungsaustausch den Lernprozess und auch den Gruppenprozess unterstützt, sodass der Spagat zwischen Freiwilligkeit und Gruppenverantwortung gemacht werden kann.

Dieses Dokument spiegelt diesen Prozess wider und soll dadurch Einblicke in die Arbeitsweise und die verwendeten Methoden geben aber auch die Ergebnisse des Projektes präsentieren. Nachdem einführend die Systematisierung von Erfahrung als partizipative Lernmethode vorgestellt (Kapitel 2) und der Kontext dargestellt wird (Kapitel 3), tauchen wir ein in die inhaltlichen Diskussionen, die wir ein Jahr lang geführt haben. Der Einstiegsworkshop führt dahin, den inhaltlichen Rahmen für das Projekt abzustecken (Kapitel 4). Der zweite Workshop konzentriert sich darauf, Erfahrungen auszutauschen (Kapitel 5), die im dritten Workshop analysiert werden (Kapitel 6), um schließlich aus dem Gelernten eine neue Form der Erfahrungen und des Wissens zu entwickeln (Kapitel 7).

¹ Zur Kurzbeschreibung von Foodcoops spring zu Kapitel 3!

² Nyéléni ist der Name einer legendären malischen Bäuerin, die sich für die Rechte von Kleinbäuer*innen und Frauen einsetzte. Mehr Infos zu Nyéléni gibt es unter www.ernaehrungssouveranitat.at

2. Verstehen, was wir tun

2.1. Systematisierung von Erfahrungen – ein partizipativer Lernprozess

In vielen Organisationen und insbesondere in selbstorganisierten Gruppen sind Kommunikation und Reflexion wesentliche Methoden, um sich weiterzuentwickeln. Dennoch erschöpfen sich viele Versuche in bloßer Konversation und im Meinungsaustausch. Organisationen und Gruppen scheitern oft daran, Lernprozesse anzustoßen und zu fördern und Veränderungen für die Praxis zu bewirken.

Systematisierung von Erfahrungen ist eine Methode, die diese Schwachstellen überwinden kann. Wir glauben, dass eine Gruppe von Menschen eine gemeinsame Erfahrung durch einen Prozess der Selbstreflexion und Selbsterfahrung besser verstehen kann. Die Erkenntnisse, die in einem derartigen kollektiven und partizipativen Prozess gewonnen werden, erhöhen die Bereitschaft, sich zu verändern und die eigene Praxis zu verbessern.

2.1.1. Paulo Freire und die Pädagogik der Befreiung

Systematisierung von Erfahrungen ist ein durch und durch praxisorientierter Ansatz. Dabei stützt sich die Methode sehr stark auf die Prinzipien der Pädagogik der Befreiung von Paulo Freire (1973).

Paulo Freire ist ein bedeutender brasilianischer Pädagoge und bekannter Vertreter der *educación popular* in Lateinamerika. Lehren und Lernen im Sinne Freires bedeutet nicht, Wissen zu transferieren, sondern die Möglichkeit zu schaffen, voneinander zu lernen und miteinander für einen Prozess verantwortlich zu sein, in dem alle wachsen (Freire 1973: 64f). Er war überzeugt, dass jeder Mensch Expert*in seiner/ihrer eigenen Lebensumstände ist. Paulo Freires zentrale Methode war das Gespräch, die Frage sein wichtigstes Instrument. Durch Dialog und Interaktion wird echte, gleichberechtigte Begegnung möglich, die ein gemeinsames Verständnis

über die Welt schafft. Ein gemeinsames Bild der Wirklichkeit wiederum ist für Freire die Voraussetzung für einen Prozess der Veränderung. Bildung versteht er als das Bewusstwerden der eigenen Geschichte, der eigenen Erfahrungen und der eigenen Persönlichkeit mit dem Ziel, die eigenen Lebensumstände zu verbessern. Die Fähigkeit und Möglichkeit zur Reflexion verleihe den Menschen die Autonomie und das Selbstbewusstsein, aktiv an Veränderungen zu arbeiten.

Dieses emanzipatorische und befreiende Element ist auch in der Systematisierung von Erfahrungen wichtig. Systematisierung von Erfahrungen ist ein Prozess, der aus der Reflexion über die Praxis Wissen erzeugt. Gleichzeitig ist es jedoch das Ziel, den Willen und den Wunsch zu stärken, die Praxis zu verbessern und die Voraussetzungen dafür zu schaffen.

2.1.2. Implizites Wissen

Im Wesentlichen bedeutet „systematisieren“ eine Gesamtheit ordnen. Die Gesamtheit, auf die sich die Methode der Systematisierung von Erfahrungen bezieht, sind die gemeinsamen Erfahrungen einer Gruppe von Menschen. Die Kriterien, nach denen die Erfahrungen systematisiert bzw. geordnet werden können, sind offen und vielfältig.

In einer Systematisierung von Erfahrungen werden Aktionen erfasst, die sich zu vitalen, kollektiven Prozessen zusammenfügen. Dieser abgrenzbare und abgegrenzte Prozess – meist ein Projekt – wird aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet und interpretiert. Sowohl die äußeren, objektiven Umstände als auch die persönlichen Wahrnehmungen, Gefühle und Perspektiven beeinflussen die Interpretation der gelebten Erfahrung. In der Systematisierung von Erfahrungen geht es um Kompetenzen, eingeübte Handlungsweisen und Können. Polanyi (1985) definiert diese Art des Wissens als implizites Wissen, als stillschweigendes Wissen (*tacit knowledge*). Im Gegensatz zu explizitem oder spezifischem Wissen ist implizites Wissen sehr schwer greifbar und den Handelnden oft gar nicht bewusst. Um implizites Wissen sichtbar und erklärbar zu machen, bedarf es der Bereitschaft aller Beteiligten, ihre Erfahrungen und Perspektiven zu teilen und weiterzugeben.

³ Dieses Kapitel wurde von den Systematisierungsexpertinnen Elisabeth Schmid und Petra Herout für uns verfasst. Die ausführliche Beschreibung der Methode wurde unter diesem Titel von Elisabeth Schmid und Anton Luger unter www.pfz.at/list77.htm veröffentlicht.

(s. Luger/Schmid 2015: 8)



Damit Systematisierung von Erfahrungen gelingt, ist es notwendig, nicht beliebige Aktionen und zufällige Erfahrungen zu betrachten, sondern einen relevanten Prozess auszuwählen. Ein relevanter Prozess bietet die Möglichkeit, daraus etwas zu lernen, was für die betroffene Gruppe aber auch für andere bedeutsam ist.

2.1.3. Partizipation und Gleichberechtigung

Die Methode der Systematisierung von Erfahrungen unterscheidet von anderen Lernmethoden ihr Anspruchs,

die Hierarchie zwischen Lehrenden und Lernenden, zwischen Wissenden und Unwissenden, zwischen Analysierenden und Informant*innen aufzuheben.

Der Prozess der Systematisierung baut auf der gleichberechtigten Teilnahme und Teilhabe aller Beteiligten auf. Daher ist es wichtig, Räume und Möglichkeiten echter und ernstgemeinter Kommunikation und Begegnung zu schaffen. Ein partizipativer Prozess erfordert einen vertrauensvollen, toleranten, respektvollen Umgang miteinander. Partizipation ist nicht eine bloße

Methode, sondern vielmehr eine Einstellung zu Lehren und Lernen. Die gemeinsame Analyse und Reflexion der Erfahrungen tragen dann wirksam zu einem kollektiven Lernprozess bei, wenn Machtstrukturen explizit gemacht werden, wenn jeder und jede eine Stimme hat und eine Atmosphäre von gegenseitiger Wertschätzung hergestellt werden kann.

2.1.4. Mögliche Definitionen

Systematisierung von Erfahrungen ist ein formbares und veränderbares Konzept. Es ist nicht leicht, eine allgemeingültige Definition dafür zu finden. Daher ist es der Mühe wert, sich vor Beginn eines Systematisierungsprozesses darüber Gedanken zu machen, was die jeweilige Gruppe für Vorstellungen und Erwartungen hat. Ein gemeinsames Verständnis der Methode ist eine Voraussetzung für einen erfolgreichen Prozess.

Wir erachten folgende Merkmale für eine Definition von Systematisierung von Erfahrungen als wichtig (Luger/Schmid 2015: 10):

- // bezieht sich auf die Praxis, auf die Aktion
- // rekonstruiert und ordnet einen bestimmten, relevanten Prozess
- // besteht in der Reflexion und Interpretation tatsächlich gelebter Erfahrungen
- // ist ein kollektiver und individueller Lernprozess
- // ermöglicht zu verstehen, warum der Prozess so (und nicht anders) abgelaufen ist
- // soll und kann zu einer Verbesserung der eigenen Praxis und der Praxis in ähnlichen Prozessen führen
- // trägt zu einer verstärkten theoretischen Fundierung von Erfahrungswissen bei.

2.1.5. Ablauf

Im etwa einjährigen Projekt wird die Methode in fünf Schritte unterteilt:

Vorbereitungsphase: Es gründet sich ein Kernteam (Fazilitator*innen) aus normalerweise drei bis vier Personen. Diese sind dafür verantwortlich, den Prozess zu koordinieren, die Workshops zu organisieren, das Material zu sammeln, aufzuarbeiten, zu interpretieren und daraus Ergebnisse abzuleiten.

1. Den Rahmen finden: Hier wird ein Thema und der Rahmen für die Systematisierung definiert.

Dies sollen Erfahrungen sein, die alle erlebt haben, im besten Fall gemeinsam oder zumindest in ähnlichen Prozessen. Das Framework besteht aus:

- a. einem Ziel (wieso dieses Thema? Was wollen wir daraus lernen?),
- b. einem Gegenstand (zeitliche, örtliche Begrenzung des Arbeitsbereichs)
- c. und zentralen Aspekten (unter welchem Gesichtspunkt wollen wir das Thema betrachten?)

2. Kontextualisierung: In welchem Kontext hat etwas stattgefunden, was bedeuten z.B. Foodcoops im gesellschaftlichen Kontext? Hier erfolgt die Ausarbeitung hauptsächlich schriftlich (ohne Workshop), aber durch direkte Einbeziehung der Projektteilnehmer*innen, durch relevante Protokolle, Zeitungsartikel, Fotos, Mitschriften u.Ä., welche von der Gruppe stammen. Dazu werden auch Interviews mit beteiligten Personen geführt.

3. Geschichten rekonstruieren: Wie ist etwas passiert? Welche Prozesse haben wann, wo und mit wem stattgefunden? In diesem Schritt soll nicht bewertet werden, sondern der gemeinsame Prozess rekonstruiert und beschrieben werden. Diese Geschichten sind besonders interessant, da es meist unterschiedliche Perspektiven auf ein Ereignis gibt. Durch die gegenseitige Ergänzung lernen die Beteiligten bereits im Rekonstruieren der Erfahrungen. In dieser Phase entsteht viel Material, das zur Analyse herangezogen wird.

4. Kritische Analyse: Was ist passiert? Warum ist der Prozess so abgelaufen? In welchem Kontext kann es gesehen werden bzw. welche anderen Geschehnisse waren daran beteiligt?

Hier wird über das Erlebte reflektiert. Es werden Fragen nach Veränderungen und Brüchen gestellt. Nicht nur was ist passiert, sondern auch: Was können wir daraus lernen? Hier können Ergebnisse auch für Personen interessant sein, die außerhalb der Gruppe stehen.

5. (Mit-)Teilen der Ergebnisse: Das Mitteilen der Ergebnisse erfolgt im letzten Schritt, sodass anderen ebenfalls ermöglicht wird, aus den Erfahrungen bzw. Erkenntnissen zu lernen.

In welcher Form die Ergebnisse veröffentlicht werden, hängt von den Wünschen und Möglichkeiten der Gruppe ab – z.B. schriftliche Dokumentation der Ergebnisse in einer Publikation, Radiosendung gestalten, Website veröffentlichen, Podiumsdiskussion zu dem Thema.

2.2. Prozess der Systematisierung in Foodcoops

Die Besonderheit dieses Systematisierungsprojektes lag darin, dass die Teilnehmer*innen aus unterschiedlichen Foodcoops kamen.

Ein spezieller Fokus wurde auf die methodische Umsetzung der Workshops gelegt, um dem partizipativen Anspruch gerecht zu werden. Außerdem setzten wir unterschiedliche Formen des Austausches ein, beschränkten uns nicht auf die textliche Analyse, sondern arbeiteten viel mit Bildern und graphischer Gestaltung. Besonders spannend war das Ausprobieren von Übungen aus der Körperarbeit nach dem Theater der Unterdrückten von Augusto Boal (1979).

Im Laufe des Jahres entstand eine große Menge an Material. Bereits zu Beginn des Projektes wurden alle Foodcoops zur Teilnahme an einer offenen Themensammlung (Kapitel 3.2) eingeladen. Im Weiteren waren die Teilnehmer*innen der Workshops aufgerufen, in einem Fragebogen die Strukturen und Dokumente zu niedergeschriebenen Abläufen, Regeln u. ä. ihrer Foodcoop zu sammeln (s. Kapitel 3.1).

Ein Großteil des Materials wurde in den Workshops entwickelt. Im Rahmen der Workshops entstanden in zahlreichen Kleingruppenarbeiten Schlagwortsammlungen auf Plakaten. Für manche Schritte wurden Plakate von Facilitator*innen vorbereitet und beim Workshop mit Inhalten befüllt (Timeline, Erfahrungsschatzkiste). Neben schriftlichen und fotografischen Protokollen wurden ausgewählte Ausschnitte der Workshops aufgenommen beziehungsweise gefilmt.

Die Methode sieht vor, dass die Ergebnisse anderen Menschen zugänglich gemacht werden. Für die Präsentation der Ergebnisse wählten wir abermals eine bunte Mischung aus unterschiedlichen Formaten. Zu einer öffentlichen Abschlusspräsentation am 17.11.2016 luden wir Interessierte ein, sich über die Methode, Foodcoops und die Zusammenarbeit in ebendiesen auszutauschen. Auch hier hatten wir den Anspruch, den Ablauf und die Atmosphäre der Veranstaltung so zu gestalten, dass sie dem vorangegangenen Prozess und den Prinzipien der Foodcoops entspricht.

Als Output für die interne Verwendung in Foodcoops wurden konkrete Tipps und Tricks der Zusammenarbeit aus dem Erfahrungswissen entwickelt, das im Postkartenformat den Foodcoops zur Verfügung gestellt wird. Die sogenannten „Erfahrungsschatzkarten“ stellen eine Basis der gesammelten Erfahrungen zum Umgang mit Motivation, Wissensaustausch und Aufgabenverteilung in Foodcoops dar. Der partizipative Ansatz spiegelt sich darin wider, dass alle aufgefordert sind, diese zu erweitern.

Schließlich entstand diese Broschüre mit einer umfangreichen Darstellung des Projektes. Die Broschüre folgt dem Ablauf des Systematisierungsprozesses, sodass auch Außenstehende einen Einblick in die Umsetzung der Methode bekommen.

Alle Ergebnisse des Projektes sind unter www.foodcoops.at/?p=998 verfügbar.

3. Foodcoops in Österreich

3.1. Was ist eine Foodcoop?

Eine Foodcoop (Food Cooperative, zu Deutsch: Lebensmittelkooperative) ist ein Zusammenschluss von Menschen oder Haushalten, die gemeinsam und selbstorganisiert Lebensmittel direkt von regionalen Landwirtschaften beziehen. Die Foodcoops fördern die Lebensmittelproduktion und Verteilung im Sinne von Ernährungssouveränität, also selbstbestimmt, regional, ökologisch und sozial verträglich.⁴

In Österreich gibt es mittlerweile mehr als 60 Foodcoops mit bis zu 150 Mitgliedern pro Foodcoop. Viele sind als Verein organisiert, einige sind aber auch lose Zusammenschlüsse von Menschen. Die Grundprinzipien sind aber überall ähnlich. Die offiziellen Ziele sind:

- // Lebensmittel sind saisonal, so regional wie möglich, sowie ökologisch nachhaltig und sozial gerecht produziert.
- // Schaffung und Förderung von basisdemokratischen, selbstverwalteten/selbstorganisierten und nichtgewinnorientierten Strukturen zur Lebensmittelverteilung
- // gute Arbeitsbedingungen und gerechte Bezahlung aller an der Produktion und Verteilung Beteiligten
- // Aufhebung der Anonymität zwischen Produzent*innen und Konsument*innen
- // Förderung regional angepasster Sortenvielfalt
- // Förderung artgerechter Tierhaltung
- // Förderung eines ressourcenschonenden, nachhaltigen Lebensstils
- // Pflege und Förderung einer genussvollen (Ess-)Kultur

Foodcoops sind keine klassischen Geschäfte und bei weitem mehr als nur ein Abhollager. Sie bieten Nahver-



sorgung, sind aber auch sozialer Treffpunkt und Ort für Austausch von Wissen und Erfahrungen rund um die Themen Lebensmittel, Landwirtschaft und Ernährung. Auch ist eine Foodcoop kein Ort des passiven Konsums, sondern kann nur auf Basis des gemeinschaftlichen Handelns der Beteiligten bestehen. Nicht zuletzt sind Foodcoops ein Ausdruck der Kritik am gängigen Lebensmittel- und Agrarsystem. Foodcoops stehen für selbstbestimmte, demokratische und solidarische Lebensmittelverteilung.

Die Hauptarbeitsbereiche in Foodcoops sind:

- // Abholdienst/Lieferungsüberprüfung
- // Finanzen
- // Team, Ein- und Ausstieg, soziales Gefüge, Socializing
- // Produktebestellung
- // Lagerraumgestaltung
- // Vernetzung mit anderen Foodcoops, im Grätzl

⁴ Die folgenden Informationen stammen einerseits von der offiziellen Foodcoop-Homepage (www.foodcoops.at) und der internen Kommunikationsplattform der Foodcoops. Andererseits sind es die Ergebnisse einer Befragung mit Hilfe eines Fragebogens, die im Rahmen des Systematisierungsprojektes umgesetzt wurde. Dabei ging es um die internen Strukturen, Ziele, Kommunikationsmuster und schriftlichen Dokumentationen der Abläufe, Regeln usw. Die Ziele wurden beispielsweise aus den Vereinsstatuten mehrerer Foodcoops zusammengefasst.

3.2. Aktuelle Themen in Foodcoops

Vor dem eigentlichen Beginn der Systematisierung wurden über ein offenes Internet-Dokument Themen gesammelt, die Mitgliedern aus verschiedenen Foodcoops wichtig erschienen. Dabei war nicht ausschlaggebend, ob die Personen später am Systematisierungsprozess teilnehmen konnten. Obwohl die Workshopteilnehmer*innen mit einer großen Fülle an Themen konfrontiert waren, war es anfangs wichtig, die inhaltliche Breite an Erfahrungen in Foodcoops darzustellen. Die gesammelten Themen wurden vor dem ersten Workshop von den Facilitator*innen geclustert, und beim ersten Workshop eingehend diskutiert. Eine Zusammenfassung der Diskussion soll an dieser Stelle auch als inhaltlicher Einstieg dienen und die Herausforderungen in Foodcoops bewusster machen.

1. Kontakt zu Produzent*innen und Bestellungen
2. Foodcoops als gesellschaftspolitischer Ort
3. Foodcoops und Wissen
4. Interne Zusammenarbeit und Organisation

3.2.1. Produzent*innen und Bestellungen

Die **Suche nach Produzent*innen**, die an die Foodcoop liefern können und wollen, ist gerade bei Neugründungen wichtig, wenn sich die Frage stellt: Wie und wo finden wir mögliche Produzent*innen? Nach welchen Kriterien wählt eine Foodcoop diese aus? Haben Mitglieder das nötige Wissen über Landwirtschaft (Bio, regional, was sind Kleinbäuer*innen? Regionalität) zur Verfügung? Herausforderungen bei der Suche sind beispielsweise die Fülle an möglichen Produzent*innen bzw. Konkurrenz zwischen denen, die das gleiche Produkt anbieten. Weiters muss eine Entscheidung über den preislichen Rahmen der Produkte (und damit einhergehend die finanziellen Möglichkeiten der Mitglieder) getroffen werden. In vielen Foodcoops stellt sich die Frage, ob und wie man Zwischenhändler*innen ausschalten kann.

Die **Koordination von Bestellungen zwischen Foodcoops** passiert zum Beispiel, indem Fragen des Transports oder Rechnungsstellung gemeinsam geklärt werden (was bei Produkten wie Getreide, Bier, Reis, Zitrusfrüchten bereits passiert). Im Sommer bestellen viele Foodcoops nur kleine Mengen. Für manche Produzent*innen sind Kleinbestellungen nicht rentabel und ein Grund, Foodcoops nicht zu beliefern. Vor allem im Sommer, wo am meisten reif ist, sind die Bestellmengen sehr gering, da wenige Leute vor Ort sind bzw. eigene Bezugsquellen haben. Manchmal kann die Problematik kleiner Bestellungen auch ausgehebelt werden, etwa mittels Direktabholung bei Kleinproduzent*innen.



3.2.2. Foodcoops als gesellschaftspolitischer Ort

Viele Foodcoops wünschen sich **Mitgliedervielfalt** und vermitteln in der Zusammenstellung ihrer Mitgliederbasis dennoch soziale Exklusivität. Im städtischen Raum sind Foodcoops oft stark von Studierenden geprägt, auch viele der älteren Mitglieder haben einen akademischen Hintergrund. Wenig vertreten sind Familien, Menschen mit geringeren Einkommen, nicht-deutscher Muttersprache und/oder Beeinträchtigungen. Das wirft viele Fragen auf: Ist der Zugang zu gesundem, biologischem, regionalem Essen also lediglich abhängig von Faktoren wie Bildungsstandards, Einkommen, Herkunft oder Mobilität? Welche Faktoren wirken sich in Foodcoops exkludierend aus? Ist mittels kleiner Veränderungen mehr Vielfalt in Foodcoops möglich? Wie kann sich beispielsweise die Vielfalt der lokalen Bevölkerung ansatzweise in der Foodcoop widerspiegeln? Will die lokale Bevölkerung das überhaupt, oder sind Foodcoops eine Randerscheinung in einer breiten Gesellschaft, die andere Vorstellungen von Ernährung und Konsum von Nahrungsmitteln lebt?

Viele Mitglieder verstehen **Foodcoops als politischen Ort**. Sie sehen als einen wichtigen Auftrag der Foodcoops, die Ernährungssouveränitätsbewegung im Kontakt von Produzent*innen und Konsument*innen zu fördern. Dieser gesellschaftspolitische Blickwinkel auf Foodcoops mit dem Anspruch sich aktiv zu positionieren, ist nicht immer präsent und wird nur vereinzelt umgesetzt. Gesellschaftspolitische Arbeit tritt im „Alltagsgeschäft“ vielfach in den Hintergrund, denn sie erfordert einen aktiven und breit geführten Diskurs zwischen den Mitgliedern und über die Foodcoop hinaus. Selbst in den Plenumsitzungen vieler Foodcoops bleibt neben Themen rund um Bestellung, Lagerraum, Finanzen und so weiter kaum Zeit und Energie für Grundsatzdiskussionen. Diese Auseinandersetzung ist aber unabdingbar, denn es bestehen unter den Mitgliedern viele unterschiedliche und teils abweichende Antworten auf die wichtige Frage: Was macht eine Foodcoop aus?

Mehrere Mitglieder von verschiedenen Foodcoops beschäftigen sich bereits einige Jahre lang mit der Gründung einer **Interessengemeinschaft**, mit der die bestehende Zusammenarbeit zwischen den Foodcoops formalisiert und auf demokratische Beine gestellt wird. Die Gründe dafür sind vielseitig, dies würde möglicherweise eine gesellschaftliche und politische Stärkung der Foodcoops zur Folge haben. Der Prozess wirft viele Fragen auf: Welche Gemeinsamkeiten gibt es zwischen einzelnen Foodcoops und wie kann eine Vertretung und



ein gemeinsames Auftreten der Foodcoops nach außen erfolgen. Demnach ist die Bildung einer Interessensgemeinschaft eng verbunden mit der Erarbeitung einer gesellschaftspolitischen Positionierung der Foodcoops. Das führt unweigerlich zu Themen wie **Presseanfragen und Öffentlichkeitsarbeit**. Die Positionierung von Foodcoops in Bezug auf bewussten und selbstbestimmten Konsum stößt in der Öffentlichkeit nicht nur auf Zuspruch. Manche Gewerbetreibende sehen in Foodcoops eine Konkurrenz. 2016 forderte die Wirtschaftskammer in Oberösterreich die Foodcoops auf, ein Gewerbe anzumelden. Nach mehreren Gesprächen und in Zusammenarbeit u.a. mit der Bio Austria konnte jedoch die Forderung als unsachlich zurückgewiesen werden. Oft basieren diese rechtlichen Herausforderungen auf den missverständlichen öffentlichen Aussagen von Mitgliedern. In Interviews werden subjektive Darstellungen vermittelt, die nicht unbedingt auf Zustimmung innerhalb der Foodcoop-Community stoßen. Oft bedarf es pressegeschulter Mitglieder, um etwa bestimmte rechtlich heikle Begriffe zu vermeiden. Offene Fragen sind also: Was passiert mit Presseanfragen? Wer ist /wird in einer basisdemokratisch organisierten Gruppe ermächtigt, sich öffentlich über Foodcoops zu äußern? Abseits dieser Herausforderungen ist auch ausschlaggebend, wieviel Zeit, welche materiellen Ressourcen und wieviel ehrenamtliches Engagement für aktive und durchdachte Öffentlichkeitsarbeit zur Verfügung gestellt werden kann.



3.2.3. Foodcoops und Wissen

Wissensmanagement und Organisationswissen sind Grundpfeiler jeder Foodcoop: Das Wissen konzentriert sich jedoch häufig auf eine kleine Gruppe von Pionier*innen. Die Weitergabe von Wissen und der Aufbau der internen Organisation sind komplexe und zeitintensive Prozesse, die im Kontext von Freiwilligkeit und ehrenamtlichen Engagement eine Herausforderung für alle Beteiligten sind. Der Aufbau der internen Organisation kann in manchen Gruppen nicht mit dem Mitgliederwachstum Schritt halten. Ein wichtiger Aspekt von Wissensmanagement war die Anregung, Gründungsprozesse gemeinsam aufzuarbeiten und darzustellen. Ein mögliches Produkt dieses Prozesses wäre ein „Foodcoop-Handbuch“, an dem im Rahmen des Projekts „Appetit auf Zukunft“ in Oberösterreich bereits gearbeitet wird. Anleitungen und Überlegungen zur Gründung von Foodcoops finden sich auch auf der Foodcoop-Homepage.

Wissensweitergabe und Wissenssicherung sind als ein Teilbereich von gelungenem Wissensmanagement zu sehen. Die Foodcoops leben von ihren Mitgliedern, wobei manche sich aktiver einbringen können/wollen als andere. Aktive Mitglieder bündeln oft das nötige Wissen über interne Abläufe. Der Ausstieg dieser Schlüsselpersonen kann eine existentielle Bedrohung

für eine Foodcoop darstellen. Wenn ihr Knowhow intern nicht für neue Mitglieder verfügbar gemacht werden kann, besteht die Gefahr, dass immer weniger Menschen anstehende Aufgaben übernehmen. Wenn diese aussteigen geht viel Wissen verloren. Das kann zu Überlastungen und zu starker Machtkonzentration führen. Deshalb stellt sich die Frage, ob und wie Foodcoops das nötige Wissen und die geforderten Kompetenzen gleichmäßig aufbauen. Hier gibt es den ersten Hinweis, sich mit der Willkommens- und Abschiedskultur in Foodcoops zu beschäftigen.

Im Zeitalter **elektronischer Kommunikation** kann ein Teil der internen Organisation mittels diverser „Hilfsmitteln“ erfolgen. Somit passiert viel Zusammenarbeit in der Foodcoop zeitlich und räumlich ungebunden und entspricht der teils sehr beschleunigten und mobilen Lebensrealität vieler Foodcoop-Mitglieder. Dennoch kann elektronische Kommunikation für manche Mitglieder auch eine Hürde darstellen und ist keine Garantie dafür, dass die Informationen ankommen. Eine digitale Plattform kann auch den direkten sozialen Kontakt nicht ersetzen, der für viele Mitglieder eine wichtige Rolle spielt. Dieser persönliche Austausch ist für manche ein wichtiger Faktor, sich überhaupt erst zu engagieren. Letztendlich geht es auch bei virtueller Kommunikation oft um die Frage: „Wie geht’s mir persönlich in der Gruppe und welche Rolle nehme ich ein?“

4. Zusammenarbeiten in Foodcoops

4.1. Den Rahmen finden

Im ersten Schritt der Systematisierung steht die Gruppe der Prozessbeteiligten vor der Aufgabe, sich auf ein Thema bzw. einen Gegenstand zu einigen. Das Thema muss eine hohe Relevanz für alle Beteiligten haben. Im Bewusstsein, dass zwar alle oben genannten Themen wichtig sind, muss sich die Gruppe entscheiden, welches Thema sie in dem vorgesehenen methodischen Setting von einem Jahr bearbeiten kann. Die Festlegung auf den Gegenstand ist das Ziel beim ersten Workshop, der am 31.10.15 stattfand.

Die Gruppe wurde bei der Themenfindung von den externen Begleiter*innen und den Fazilitator*innen methodisch unterstützt. Bereits im Vorfeld wurden wichtige Fragen und Themen gesammelt und gruppiert. Die Gruppe konnte sich im Laufe des ersten Workshops mit allen Themen aus den in Kapitel 3.2 vorgestellten Themencluster intensiv befassen. Schließlich kristallisierte sich das Thema **Zusammenarbeit** als die Themenstellung heraus, welcher von den Workshopteilnehmer*innen aktuell die höchste Relevanz eingeräumt wurde.



4.2. Was wir herausfinden wollen

Die unterschiedlichen Diskussionsrunden beim ersten Workshop machten deutlich, welche Konflikte in mehreren der vertretenen Foodcoops am Gären waren. Dieser erste Erfahrungsaustausch zeigte der Gruppe, dass Foodcoops zwar sehr unterschiedlich aufgebaut sein können. Dennoch äußerten die Teilnehmer*innen ähnlich Probleme. Einige der Beteiligten formulierten als Motivation zur Teilnahme an der Systematisierung, dass sie nach Lösungen suchen, wie der Zusammenhalt in Foodcoops verbessert werden kann, um auch das eigene Engagement aufrecht zu erhalten. Folgende Wünsche und Zielsetzungen wurden von der Gruppe für eine bessere Zusammenarbeit in Foodcoops formuliert:

- // Mehr Zufriedenheit mit der Rollenverteilung
- // Sichtbarmachung und Reflexion von Selbstorganisation
- // Bessere Ressourcenverteilung d.h. von Arbeit, Verantwortung, Wissen und Macht
- // Erkennen von informellen Machtstrukturen
- // Mehr Transparenz der internen Aufgabenverteilung und Abläufe
- // Frühwarnsystem für Probleme und effektive Kommunikation
- // Lustvolleres „Klima“ bei Treffen (wie z.B. Plena, Abholdienst) in der Foodcoop
- // Erarbeitung von Beispielen für Willkommens- und Abschiedskultur
- // Austausch zwischen Foodcoops und Finden von langfristig funktionierenden Strukturen

In einer anderen Gruppe waren sich die Teilnehmenden einig, dass der „soziale Kitt, die Emotionen in einer Foodcoop, darüber entscheiden, ob eine Foodcoop funktioniert“. Deshalb richtet sich der Fokus auf die laufende Betreuung der Mitglieder. Dazu zählen die Willkommenskultur, das Socializing und die Abschiedskultur. Sie werden als wichtig erachtet, damit die Motivation und die Fähigkeiten der Mitglieder zur Mitwirkung erhalten bleiben. Für die Aufnahme neuer Mitglieder muss allen Beteiligten klar sein, welche Aufgaben Personen, die neu zu Foodcoops kommen, übernehmen

können. Dafür ist es notwendig festzulegen, welche Rollen sie nicht am Beginn übernehmen sollten. Ebenso wichtig ist für alle Mitglieder die Abschiedskultur.

„Ob eine Foodcoop funktioniert oder nicht hängt nicht von ‚technischen Fragen‘ des Bestellens und Organisierens ab, das kriegen wir schon auf die Reihe, sondern, ob die Arbeit und das ehrenamtliche Engagement gruppendynamisch gut passt.“

Die Diskussion bewegte sich um die Frage, wie sich Foodcoops mit ihrer sozialen Dynamik über längere Zeiträume entwickeln können. Welche Rituale, die den Zusammenhalt stärken, können aktiviert werden. Und was lässt sich im alltäglichen Ablauf nicht bestimmen, sondern passiert einfach, weil die Leute in einer Foodcoop – unabhängig ob Neuankömmling oder Gründungsmitglied – Ideen einbringen und mitgestalten.

*„Beim Gründen einer Foodcoop ist die Arbeitsteilung noch kein Problem, weil sich eh alles auf die wenigen Gründer*innen aufteilt. Wenn die Gruppe dann wächst, ist die Aufgabenteilung eine wichtige Frage.“*

Als zentraler Aspekt aus den angeführten Punkten erwies sich für die weiterführende vertiefende Betrachtung, die Zielsetzung, dass die Motivation zur Mitwirkung und die Fähigkeiten der Mitglieder, dies zu tun, erhalten bleiben sollte. Die Gruppe einigte sich auf ein grundlegendes Selbstverständnis im Projekt:

„Wir wollen, dass Foodcoops menschenorientiert sind/bleiben und diese auch in ihren Fähigkeiten stärken.“

Die Erfahrung, dass „da eine unsichtbare Wand ist, die einen hindert, seine Fähigkeiten in der Foodcoop einzubringen“, sollte nicht dazu führen, dass Menschen aus der Foodcoop aussteigen oder nie ankommen. Abschließend wurden Erfahrungen ausgetauscht, wie alt eingesessene Mitglieder Neuankömmlingen das Gefühl und den Rahmen geben können, gleich, ein Teil der Foodcoop zu sein und sein zu wollen (und nicht nur in einer Foodcoop). Als Ergebnis ist festzuhalten, dass es wichtig ist, eine klare und nachvollziehbare Aufgaben-

verteilung zu ermöglichen. Dies erfordert eine Transparenz der ablaufenden Tätigkeiten, was wiederum dazu beiträgt, dass Wissenshierarchien nicht entstehen müssen bzw. abgebaut werden.

Das Ergebnis des ersten Workshops ist in folgendem Rahmen zusammengefasst dargestellt.

FRAMEWORK

Was brauchen wir für ein gutes Miteinander und ein motiviertes Zusammenarbeiten in Foodcoops?

Ziele

1. Austausch über Erfahrungen im selbstorganisierten Zusammenarbeitens
2. Knackpunkte im Einstieg von Mitgliedern in Foodcoops identifizieren und bewerten
3. Praktische Lösungsansätze für eine gute Zusammenarbeit entwickeln.

Gegenstand

Das erste Jahr in einer Foodcoop aus der Perspektive von Neueinsteiger*innen und die Perspektive von etablierten Mitgliedern zum Einstiegsprozess. Persönliche Kommunikation und Beteiligung im Plenum, in Arbeitskreisen, beim Abholen der Lebensmittel im Lagerraum.

Zentrale Aspekte

- // Wissensweitergabe und Erfahrungsaustausch
- // Aufgabenverteilung
- // Motivationsschübe und Motivationslöcher

5. Erfahrungen zusammentragen

5.1. Vom Rahmen Finden zum Erzählen von Geschichten

Nach den herausfordernden Diskussionen rund um die Themenauswahl während des ersten Workshops am 31.10.2015 waren die Fazilitator*innen in der Nachbearbeitung mit einigen offenen Fragen konfrontiert. In der Kleingruppe haben wir also im Anschluss allerlei geordnet, systematisiert und schließlich den Rahmen gesteckt. Als Beteiligte im Prozess und in Foodcoops gelang es uns, Zielsetzungen und klare Themen aus dem Material des ersten Workshops herauszufiltern, und eine stimmige Moderation für den zweiten Workshop vorzubereiten. Der zweite Workshop mit der gesamten Gruppe am 12.03.2016 bedeutete für uns den vertiefenden Einstieg in den gemeinsamen Lernprozess, entlang der Leitfrage: Wie begegne ich neuen Mitgliedern? Wie fühle ich mich als neues Mitglied?



Eine inhaltlich und methodisch gute Vorbereitung ist ausschlaggebend, um den Erfahrungsaustausch und das Erzählen von Geschichten – bei allen Freiheiten und Denkeperimenten – relativ verdichtet zu ermöglichen. Nicht nur ist die Kürze eines Workshoptags bei so vielen verschiedenen Erfahrungen herausfordernd, auch musste im Sinne der Methode der Systematisierung von Erfahrungen darauf geachtet werden, das Gesagte explizit nicht zu bewerten, bzw. nicht sofort mit Analysen und Lösungsideen aufzuwarten.



Methodentipp Timeline

Eine Timeline ist eine graphische Darstellung eines Prozesses entlang der Zeitachse. Bei uns hat sich jede*r Teilnehmer*in an sein/ihr erstes Jahr in der Foodcoop erinnert, wie es ihr/ihm wann gegangen ist. Jede Person hat auf einem großen Plakat ihre eigene Stimmungskurve aufgemalt, und zu den Wendepunkten vermerkt, was gerade passiert ist.

Während des zweiten Workshops wird in der Gruppe erfahrbar, wie vielschichtig und wandelbar die Methode „Systematisierung von Erfahrungen“ in ihrer Umsetzung sein kann. Denn ganz abseits der Zielsetzung, aus dem Erlebten für die Zukunft zu lernen, kann im zweiten Workshop eine Dynamik der Begegnung und des Zuhörens über Foodcoops hinweg entstehen. Rückblickend können wir feststellen, dass der Austausch über ganz praktische Erfahrungen in der Zusammenarbeit zwischen Mitgliedern der Foodcoops als sehr fruchtbar empfunden wurden. Wir haben nicht nur motivierende Geschichten gesammelt, sondern auch die jeweiligen Unsicherheiten und Probleme in den Foodcoops angesprochen und uns gegenseitig das Erlebte berichtet. Im Workshop war wenig Hierarchie spürbar. Obwohl die Teilnehmer*innen unterschiedliche Erfahrungen mitbringen und sich aus unterschiedlichen Gründen zum Mitmachen entschieden haben, ziehen in diesem Prozess alle an einem Strang. Personen, die vor wenigen Monaten einer Foodcoop beigetreten sind, treten in wertschätzenden Austausch mit Personen, die über Jahre hinweg in mehreren Foodcoops aktiv waren oder Foodcoops mitgegründet haben. Die emanzipatorische und selbstorganisierte Methode der Systematisierung von Erfahrungen macht das Potenzial von Foodcoops spürbar, und die Teilnehmer*innen erfahren den Workshop als Beispiel für eine produktive, kreative und zufriedenstellende Zusammenarbeit!

5.2. Wissen in Foodcoops

Die funktionierende Zusammenarbeit in Foodcoops basiert auf einem Schatz an gesammeltem Wissen der Mitglieder. Jedoch ist es gar nicht so einfach festzulegen, was „Wissen“ ist und wie genau wir in Bezug auf Foodcoops informelles von formellem Wissen trennen, bzw. informelle von formeller Wissensweitergabe. Bei der einen Hälfte der Foodcoops wird hauptsächlich online über z.B. Diskussionsforen, email,... kommuniziert. Die andere Hälfte gibt an gleichermaßen online (z.B. Diskussionsforen, email,...) und persönlich (bei Treffen,...) wichtige Informationen auszutauschen. Wichtig ist es jedenfalls, beide Quellen zu kultivieren, weil es verschiedene Typen von Lernenden gibt und verschiedene Erwartungen an die Foodcoop-Mitgliedschaft. (Also, kann ich gut mit Internetvernetzung? Kann ich Protokolle rasch nach den wichtigsten Ergebnissen durchforsten? Oder bin ich gern in der Gruppe und erwarte mir direkten Kontakt?)

„Beim Abholdienst werden Infos und Meinungen ausgetauscht, vieles erfährt man durch die Beteiligung an Aktivitäten außerhalb der Kernaufgaben. Über die Rückmeldung von anderen/ langjährigen Mitgliedern (insbesondere von unseren „grauen Eminenzen“) werden die Prinzipien und Regelungen online weitergetragen und -kommuniziert.“

5.2.1. Weitergabe von Wissen – von Mensch zu Mensch

Der Einstieg für neue Mitglieder in die Foodcoop ist in den meisten Foodcoops klar geregelt. Es müssen zu Beginn die allgemeinen Regeln geklärt werden, da der Ablauf der Bestellungen und die individuelle Abrechnung eigenverantwortlich erfolgen. Für die Aufnahme in eine Foodcoop gibt es entweder Willkommens-/ Einführungstreffen, um die sich oft ein eigener Arbeitskreis kümmert. Bei manchen Foodcoops ist die Teilnahme an einem Plenum oder z.B. das Übernehmen von Lagerdiensten gemeinsam mit erfahrenen Mitgliedern Voraussetzung für die Aufnahme.

Mit Plena sind die regelmäßigen Treffen zur Entscheidungsfindung gemeint. Ein Teil der Entscheidungsfindung findet im Vorhinein über Diskussionen im Forum oder über E-Mail-Kommunikation statt. Foodcoops

treffen sich meistens einmal im Monat zu einem Plenum, die Spannbreite reicht von zweiwöchentlichen bis zweimonatlichen Rhythmen. Vor allem beim Plenum fallen die unterschiedlichen Wissensstände auf. Neue Mitglieder sind dann oft in eine passive Rolle gedrängt, hören nur zu, und die Moderation vergisst oft auf sie. Es kommt aber auch auf die Persönlichkeit bzw. Erfahrungen in basisdemokratischen Gruppen an, wie sehr sich ein neues Mitglied einbringt. Es empfiehlt sich beim Plenum abzufragen, ob Neumitglieder dabei sind. Diese können ihre Fragen stellen. Eine Vorstellungsrunde hilft beim ersten Kennenlernen. Andere raten neuen Mitgliedern ab von einem Plenum als Start, da die Fülle an Informationen oft zur Überforderung führt. Manchmal kommen Neulinge zuerst zum Abholdienst oder zu einem Buddy. Buddys sind längerfristige Bezugsmenschen, die Neulingen persönlich Wissen weitergeben, teils telefonisch, teils bei Treffen im Lager.

Das Plenum kann dazu genutzt werden, interessierte Neue für kleinere Projekte und Arbeitskreise zu finden. Oder es kann neue Mitglieder zum Mittun bei Projekten motivieren wie einer Grätzloase⁵, die nachbarschaftliche Vernetzung fördert. Die einzelnen Arbeitskreise treffen sich in unregelmäßigen Abständen je nach Bedarf. Die Arbeitsaufgaben werden im Gegensatz zu vielen anderen Aufgaben und Abläufen vorwiegend mündlich weitergegeben. Somit sind sie von außen betrachtet relativ unsichtbar und erst durch die persönliche Mitarbeit werden die Aufgaben sichtbar.

⁵ Die Stadt Wien und die Lokale Agenda 21 Wien bieten das Aktionsprogramm „Grätzloase – wir verwandeln den Freiraum!“. Damit sollen konsumfreie Orte der Begegnung entstehen, die zum Mitmachen anregen. Wienerinnen und Wiener können dabei selbst aktiv werden und ihre eigene Grätzloase gestalten. Drei Mal im Jahr wählt eine Jury die besten Aktionen aus, für die es bis zu 8.000 Euro für die Umsetzung gibt. Die Lokale Agenda 21 unterstützt dann mit fachlicher – und sehr motivierender – Beratung bei der Organisation von Bewilligungen und bei der Finanzierung von Sachkosten.

In manchen Wiener Foodcoops wurden schon Anträge gestellt und tolle Grätzloasen-Projekte umgesetzt, so zum Beispiel beim Radieschenbund und vor der Foodcoop Rübezahl 17. Letztere hat mit vereinten Kräften ein Vollholz-Parkett gebaut, und somit einen Parkplatz direkt vor der Foodcoop einen Sommer lang in einen begrünten Gastgarten verwandelt, für die Foodcoop und Anrainer*innen gleichermaßen. Dort wurden Feste gefeiert, Foodcoop-Produkte verkocht und Workshops abgehalten. Wichtig bei so langfristigen Projekten ist natürlich ein halbwegs stabiles Organisationsteam.

Siehe: www.grätzloase.at

Eine Möglichkeit, Infos zu geben, ist durchs miteinander Reden und miteinander etwas Tun. Bei Abholdiensten oder beim Plenum, beim gemeinsamen Kochen, bei Veranstaltungen oder bei anderen Face-to-Face-Treffen. In jeder zweiten der befragten Foodcoops finden gemeinsame Ausflüge, gemeinsame Kochaktionen, und interne Feste oder Partys (wie Weihnachtsfeier, Grillfeste) statt.

Außerdem wurden Stammtische, Bewirtschaftung eines Gemeinschaftsgartens, kollektive Ernteverarbeitung, Produktpräsentationen, Weinverkostungen, öffentliche Feste wie z.B. Grätzloasenveranstaltungen mit öffentlichem Essen, Speisereisen zu den Erzeuger*innen, Klausur (bei der Themen behandelt werden, für die sonst nicht genug Zeit ist). Jausen während/nach den Abholzeiten oder bei schönem Wetter draußen genannt.



5.2.2. Weitergabe von Wissen – von Schrift zu Mensch

Eine Befragung der Foodcoops kam zu folgendem Ergebnis: Bei 7 der 12 erfassten Foodcoops gibt es schriftliche Unterlagen, um Informationen zu Arbeitsaufgaben weiterzugeben, z.B. Anleitungen für Bestellungen oder Aufgaben des Abholdienstes. Das sind einerseits genaue Beschreibungen der Aufgaben, die in den Foodcoops aufliegen, aber auch viele Dokumente, die in den foodcoopeigenen Onlineplattformen (meist das Open Atrium) abgelegt sind. Viel Wissen wird aber mündlich und per Mail weitergegeben.

Im Open Atrium wird Wissen oft in elektronischer Form weitergegeben, zum Beispiel über Postings. Eine andere Möglichkeit des Informationsaustausches erfolgt über Emails in verschiedenen Verteilern oder über Protokolle. Eine offene Frage bleibt, ob dieses Wissen dann auch abgerufen wird. Das passiert manchmal nicht und ist oft frustrierend für die, die sich um verschriftlichtes Wissen kümmern. Viele Neumitglieder finden es allerdings herausfordernd, mit diesen Kanälen vertraut zu werden.

Manchmal helfen Beschlusslisten, die die wichtigsten Entscheidungen aus den Protokollen zusammenfassen. Die meisten Foodcoops haben Willkommens-Mails, die die wichtigsten Infos beinhalten. Manchmal ist dabei auch ein Formular zur Vereinsmitgliedschaft. Dieses soll auch klar vermitteln, welchen strukturellen Rahmen die Foodcoop hat. Eine andere Foodcoop hat einen kleinen Flyer erstellt, auf dem allgemeine Infos zur Funktionsweise und Abläufen in der Foodcoop drauf zu lesen sind und Kontaktdetails. Der Flyer wird vom Abholdienst ausgeteilt.

5.3. Aufgabenverteilung in der Foodcoop

Wieviel oder was jede*r einbringt, hängt nicht nur von der Motivation der Mitglieder ab. Vielmehr teilt sich der Organisationsaufwand hinter einer Foodcoop in viele kleine oder größere Aufgaben. Je nachdem, was in der Foodcoop so alles passiert, reichen die unsichtbaren Aufgaben von Mitgliederadministration, IT-Support und Finanzen bis zu sehr unmittelbaren und sichtbaren Aufgaben wie dem Lagerdienst bei der Gemüseabholung. Langfristig funktioniert das System nur, wenn die Aufgaben gleichmäßig auf alle verteilt sind und jede*r auf die eigenen Ressourcen und auf die Ressourcen der anderen achtet. Das bedeutet, dass alle Aufgaben transparent sein müssen ebenso wie die Möglichkeiten der Beteiligung und Mitwirkung bekannt sein müssten. Bei Wechsel ist es wichtig, dass die Aufgabe gut übergeben wird.

Im Prozess der Systematisierung wurde ersichtlich, dass viele Aufgaben lange in der Hand langjähriger (Gründungs-)Mitglieder verbleiben. Engagierte Gründungsmitglieder bauen viel – wie oben beschrieben – unsichtbares Wissen und Know how auf. Findet sich bei einem gewünschten Rückzug keine Nachfolge für diese Aufgaben, kann das eine Krise in der Gruppe auslösen. Es braucht einiges an Gespür und Planung, damit weniger erfahrenen Mitgliedern rechtzeitig gezeigt werden kann, wo sie am besten einsteigen können. Ein Überblick über die verschiedenen Aufgaben findet sich in den nächsten Absätzen.

5.3.1. Orte der Aufgabenweitergabe und –übernahme

- // Aufgaben werden beim Plenum besprochen und dann direkt vergeben, was den Vorteil hat, dass Neugierde geweckt wird und gut erklärt werden kann. Manchmal stellen sich dort Mitglieder der einzelnen Arbeitskreise vor und berichten von ihren Aufgaben.
- // Leute werden auch abseits des Plenums aktiv und persönlich angesprochen und nach ihren Interessen gefragt.
- // Manchmal werden Aufgaben per E-Mail verschickt oder online im Forum gepostet, mit einer Beschreibung der Aufgabe, oder der Einladung, Mitglied eines Arbeitskreises zu werden.
- // Manchmal hängen To-Do-Listen im Lagerraum oder werden online ausgeschickt. Ein Beispiel wäre eine Notiz an der Pinnwand: „Bitte Geschirrtücher

waschen“. Diese Art der Aufgabenverteilung funktioniert nicht immer, weil man sich angesprochen fühlen muss.

- // Aufgaben werden in oft mit Druck oder während einer Krise weitergegeben, beispielsweise, wenn Schlüsselpersonen aus der Foodcoop aussteigen, oder einer der Arbeitskreise länger unterbesetzt war.

5.3.2. Dynamiken beim Übergeben/Übernehmen von Aufgaben

In den Gruppenarbeiten während des zweiten Workshops wurde uns bewusst, dass es hier abhängig von den Aufgaben und den bisher Verantwortlichen große Unterschiede geben kann.

Sichtbare Aufgaben werden tendenziell eher leicht an neue Mitglieder abgegeben. Ein Beispiel ist der regelmäßige Lagerdienst, währenddessen die Nahrungsmittel abgeholt werden können. Auch wenn es ums Putzen oder Renovieren geht, werden Neumitglieder rascher aktiv. Des Weiteren bei Aufgaben wie dem Protokollieren bei Plena, oder wenn es um Angebote in der Foodcoop geht, die Mitglieder zusammenbringen sollen. Also die Vernetzung innerhalb der Foodcoop und eventuell auch in der Nachbarschaft.

Unsichtbare Hintergrundprozesse bleiben sehr lange in der Hand einer Person, oder eines eingeschwo-renen Teams an etablierten Mitgliedern. Beispiele sind hier die IT/EDV-Betreuung der Foodcoop, also was die technische Ausstattung des Lagerraums und auch die Onlineportale betrifft (Internetseite, foodsoft-Software zur Bestellung). Weiters zählen dazu die Finanzverwaltung (Überweisungen an die Produzent*innen, Finanz-Software, Rechnungsmappe) und die Mitgliederverwaltung (Aktuelle Mitgliederlisten, Neueinstige, Ausstiege, Mahnwesen der Mitgliedsbeiträge). Und schließlich gilt dies auch für den Vereinsvorstand, der oft über Jahre hinweg aus Gründungsmitgliedern der Foodcoop besteht.

Lässt sich bei diesen Aufgaben eine höhere Hemmschwelle feststellen, so heißt das nicht automatisch, dass diese Aufgaben nicht auch Neumitglieder übernehmen können. Tatsächlich passiert es immer wieder, dass in Foodcoops manche der wichtigen Hintergrundbereiche unterbesetzt sind, oder mehrere Schlüsselpersonen aus der Foodcoop aussteigen: In solchen Situationen springen Neumitglieder ein und werden quasi ins kalte Wasser gestoßen.

„Also, wenn ich so an den Anfang zurückdenke, es war mein erstes Plenum und dann war grad der Arbeitskreis Finanzen ziemlich am Auseinanderplumpsen. Es wurden glaub ich ein Jahr lang in der Foodcoop schon keine Rechnungen mehr geordnet, keine Mappen mehr geführt. Der Arbeitskreis hatte einfach ein Jahr lang zu wenig Leute und niemanden, der eingesprungen ist. Dann hab ich mich quasi gleich beim ersten Plenum entschlossen zum AK Finanzen dazu zu gehen, auch mit ein paar anderen neuen.“

Allerdings gibt es auch bei manchen sichtbaren Aufgaben eine **höhere Hemmschwelle**, manche Aufgaben werden eher nur mit direkter Ermunterung oder Aufforderung übernommen: Ein gutes Beispiel ist die Moderation der Plenumsitzungen, bei der man für zwei Stunden eine relativ exponierte Position in der anwesenden Gruppe einnimmt.

5.3.3. Motivierender Geschichtenkreis aus den Foodcoops

Der nächste Schritt im Prozess der Systematisierung von Erfahrungen dreht sich um die Erfahrungen und Geschichten der Teilnehmer*innen am Prozess. Mit unterschiedlichsten Methoden haben wir uns im gemeinsamen Workshop also mit dem Erlebten auseinandergesetzt. Wichtig war uns Fazilitator*innen, Raum offen zu halten für alles das, was gesagt und erzählt werden will – manchmal impulsiv, manchmal quergedacht, auf jeden Fall aber persönlich und wertvoll. Nicht immer ergibt sich dafür in (vorgeplanten) Gruppensettings die passende Möglichkeit. Wir ließen uns von einem verspielt illustrierten Gesellschaftsspiel namens „Dixit“ inspirieren.⁶



Dutzende kreative, rätselhafte, verträumte, dramatische oder seltsame Bildkarten sind die Grundlage des Spiels und auch unserer daraus abgeleiteten Methode „Motivierender Geschichtenkreis“. Am Tisch verstreut hatten alle Teilnehmer*innen Zeit, die Bilder auf sich wirken und Denkverbindungen zum Foodcoop-Alltag aufkommen zu lassen. Die Bilder dienten dabei als Inspiration, Unterstützung, Anker oder wurden zur Szenerie des eigenen Erlebten. Wenn eine Geschichte aufkam, die in irgendeiner Weise als motivierend empfunden wurde, gab es die Einladung, diese in der Runde zu erzählen, ganz ohne Zeitdruck oder dem Zwang, diese im Prozess zu „verwerten“ oder zu analysieren. Anonymisierte Ausschnitte daraus wurden von uns Autor*innen mit kurzen Überschriften versehen.

⁶ Das Spiel Dixit (lateinisch „er/sie/es hat gesagt“) erschien 2008 im französischen Libellud-Verlag. Im deutschsprachigen Raum vertreibt es Asmodée. Der Autor ist Jean-Louis Roubira, die Illustratorin der ersten Edition („Spiel des Jahres 2010“) und des Erweiterungssets „Quest“ ist Marie Cardouat. Ihre wunderschönen Bildkarten empfehlen wir euch besonders als Werkzeuge in der Arbeit mit Gruppen, zum Beispiel auch für eine etwas andere Rückmelde- oder Empfindlichkeitsrunde.

Wie wir die Welt verändern

Dieses Kärtchen steht für die Anfangsphase unserer Foodcoop, wo sehr groß die Utopie da war, dass wir die Welt verändern. Also man sieht das an diesem Regenbogen, hinüber in eine bessere Welt, wo wir völlig frei von Kapitalismus und Hierarchien leben. Völlig motivierend war, dass der BILLA ums Eck von unserer Foodcoop zugesperrt hat, weil er das sicher ausschließlich deshalb getan hat, weil wir jetzt dort aufgemacht hatten. Das war schon so eine positive Energie am Anfang in der Foodcoop, so von wegen, wir wollen etwas verändern, und nicht nur Lebensmittel beziehen.

Gründungsmitglieder und Geschichtsträger*innen

Da waren wir am Anfang ungefähr 15 Leute, alle so Anfang 20, mit wenig Erfahrung ausgestattet. Das war ganz interessant, weil da ein paar Grundsatzentscheidungen getroffen wurden, wegen denen vielleicht manche Leute schnell weggebrochen sind. Es war ein Gruppenfindungsprozess, aber interessanterweise merkt man die Entscheidungen noch jetzt in den Foodcoops, das hat sich irgendwie durchgezogen. Wenn ich mir zum Beispiel überlege, die meisten Foodcoops haben irgendwie total harmlose Namen, meistens irgendwas mit einem Gemüse, bei uns war es „Bioparadeis“, das war aber gar nicht so klar, dass wir so heißen. Am Anfang gab es sowas wie Grabenkämpfe zwischen – ich sag mal so – altlinken Leuten und so Leuten aus der aufkeimenden Ökoszene. Ich weiß es noch gut, der Alternativname wäre gewesen: « Hammer und Möhre » und so ein Zeichen mit einem Hammer und eine Karotte!

Ein ständiges Auf und Ab

Also wir sind alle unterschiedliche Menschen. In der Foodcoop hab ich mich eben sehr wohl gefühlt und gut aufgenommen, super sympathische und eben sehr verschiedene Leute kennen lernen können. Aber es hat sich dann schon gezeigt, dass unsere Foodcoop in den letzten Monaten etwas an die Grenzen gegangen ist. Vor Weihnachten war auch bei mir von der Atmosphäre her der Tiefpunkt erreicht. Alle waren überfordert mit ihren Geschichten, ihrer Arbeit, alle waren frustriert, keiner hatte mehr Zeit. Das ist so das Spannungsfeld, dass man die unterschiedlichen Menschen mit den unterschiedlichen Dingen, die sich in ihrem Privat- und Berufsleben abspielen, doch zusammenbringen kann. Diese gemeinsame Aktion ist also auch eine Gratwanderung, die nicht immer leicht ist. Um ein Happy End zu machen, hat es die Foodcoop in den letzten Monaten glaub ich wieder ganz gut hinbekommen, sich zu organisieren.

Der Lagerraum als Lebensraum

Wir sind ja irgendwie zweimal umgesiedelt, einmal von der Faxi-Garage in die Vinzirast und wieder retour. Und wir haben dann in der Faxi-Garage unser Lager um und ausgebaut. Es war zuerst so eine Rumpelkammer, die wir dann ausgemistet haben, wo wir dann eine Galerie gebaut haben. Und für mich ist das irgendwie so was Konkretes tun, und das Luftschloss auf den Boden bringen. Und auch diese wahnsinnig ermüdenden Diskussionen über welches Lager das richtige ist zu einem Ende gebracht zu haben. Ja, und mit einer Gemeinschaftsaktion dieses neue Lager zu einem schönen Ort gemacht zu machen. Ein Ort, wo wir den Platz haben, den wir brauchen, wo wir uns wohlfühlen, und wo wir uns gemeinsam überlegt haben – was brauchen wir eigentlich wirklich.

Begegnungsräume aufmachen

Wir haben uns echt einen ganzen Tag lang zusammengesetzt und überlegt, was wollen wir denn eigentlich? Also, was soll denn eine Foodcoop sonst noch machen außer Essen zu organisieren? Das war voll cool, in der Vorbereitung den Visionstag zu planen, und der Tag selber war auch voll schön. Schön, dass auch wieder rausgekommen ist, dass viele gemeinsame Interessen da waren, das war sehr bekräftigend. Ein anderes Mal sind wir dann auch wirklich raus gegangen aus der Foodcoop, und waren einen Tag lang wandern. Das war total schön im Grünen, und es war eine voll schöne Art sich mit Menschen auszutauschen. Weils so durchgelüftet war, einfach einmal in direkter Umgebung der Foodcoop – mehr oder weniger, in Stammersdorf – wandern zu gehen mit den Leuten.

Die Foodcoop als soziales Netzwerk

*Für mich war an den Foodcoops wichtig, dieses Einkaufen-können bei verschiedenen Produzent*innen, ich hab das gelesen und habe mir gedacht, das ist eine super Möglichkeit, wenn ich jetzt fix nach Wien ziehe – um auch schnell Anknüpfungspunkte zu finden, mit Leuten die so ähnliche Ideen haben. Im Prinzip bin ich in eine Foodcoop gekommen, die schon super gelaufen ist. Ich war so ein unbeschriebenes Blatt und habe mich dort hineinbegeben, Vollgas mit meinen Sachen und Ideen, und das ist ganz gut angekommen. Ich find die Foodcoop als soziales Netzwerk irrsinnig gut und niederschwellig. Mein Wunsch hat sich total erfüllt, ich hab in kürzester Zeit viele Leute kennengelernt, in allen Altersgruppen, das ist bei uns zufällig so.*

Wie durchs (Mit-)Teilen mehr entsteht

Der Sommer war vorbei, es wurde nun auch wieder mehr bestellt, nur hat sich die Liste mit den Mitgliedsbeiträgen nicht gefüllt, nämlich über die letzten drei, vier, fünf Monate. Das war für uns in der Kerngruppe nicht erklärbar, wir hatten alle ein Selbstverständnis, dass zur Foodcoop auch etwas geleistet werden muss. Wir haben dann angefangen, herumzufragen, und sind draufgekommen, dass ein Viertel der Leute der Meinung war: Ich war im Sommer nicht da, warum soll ich da Mitgliedsbeitrag bezahlen? Das war für uns ein Schock und ein Tiefpunkt, vor allem bei den Gründungsmitgliedern war komplettes Unverständnis, wir wussten nicht, wie wir damit umgehen. Wir haben dann gesagt, wir brauchen ein großes, kräftiges Plenum, zu dem dann auch viele Leute gekommen sind. Für mich war die Essenz dabei, dass wir gerade in diesem Plenum draufgekommen sind: Wir hatten zwar tolle Ideen, haben diese aber teilweise aus dem Blick verloren. Wir haben uns nie darum gekümmert, den neuen Mitgliedern zu erklären, was wir eigentlich sind. Über unsere Anfangsgruppe hinaus hat sich dann eine viel stärkere Verbindung von den Leuten zur Foodcoop ergeben.

6. Gemeinsam analysieren und reflektieren

6.1. Von Geschichten zu Einsichten

Im dritten Workshop am 04.06.2016 stand das Warum – d.h. die Analyse der Erfahrungen im Zentrum. Das Fazilitator*innen-Team bereitete das entstandene Material aus dem zweiten Workshop soweit auf, dass die Workshopteilnehmer*innen anhand dessen weiterarbeiten konnten. Die Vorbereitung hatte zur Aufgabe, an den Ergebnissen des vorangegangenen Workshops anzuknüpfen. Das ist gut gelungen und es entstand das Gefühl, selbst einige Monate nach dem zweiten Workshop wieder direkt in das Thema einsteigen zu können.

An dem Tag wurde die Brücke von den persönlichen Erfahrungen zu Lösungsansätzen in der Zusammenarbeit gespannt. Das umfasst folgende Schritte, die sich im Ablauf des Workshops widerspiegeln:

4. die Erfahrungen analysieren
5. Knackpunkte im Einstieg in Foodcoops identifizieren und bewerten
6. Lösungsansätze für eine gute Zusammenarbeit entwickeln.

Das Wichtige im Rahmen der Analyse ist es Fragen zu stellen. Die Fragen in der Analyse des Materials bezogen sich auf die drei wesentlichen Aspekte Motivation, Wissensaustausch und Aufgabenverteilung.

- // Was haben motivierende / demotivierende Brüche mit Wissen und Wissensweitergabe zu tun? Wann ist Wissen(-saustausch) motivierend? Und warum? Achtung: wechselseitiger Austausch nicht nur von „alten“ Mitgliedern auf „neue“ Mitglieder.
- // (Wo) Kann mein Wissen/mein Talent/meine Fähigkeiten in der Foodcoop umgesetzt/eingesetzt werden, und warum (nicht)?
- // Wie haben sich diese Brüche auf mein Handeln oder Nicht-Handeln ausgewirkt? Welche Rolle spielen die eigenen Ressourcen in Bezug auf die Aufgaben, die ich übernehme?

In Form eines Worldcafés, in dem die Gruppe auf die Bereiche Plenum, Abholen im Lagerraum, Kontakte und Begegnungen aufgeteilt wurden, filterten wir die Knackpunkte aus den zur Verfügung gestellten Materialien des zweiten Workshops heraus und diskutierten diese anschließend in der Großgruppe.



Methodentipp Arbeiten in Kleingruppen

Gerade in Zeiten der Methodenüberflutung plädieren wir dafür, auch einfache Methoden wie z.B. Kleingruppenarbeiten zu unterschiedlichen Fragen und Themen einzusetzen. Auf einem Plakat können Ergebnisse leicht festgehalten und später weiterverwendet werden. Diese Ergebnissammlungen funktionieren auch gut, wenn sie mit der Idee des World Café verbunden werden, bei dem die Teilnehmer*innen zu unterschiedlichen Themen diskutieren. Eine andere Möglichkeit ist es „das Prinzip der zwei Füße“ anzuwenden, das ursprünglich aus der Großgruppenmoderation (Open Space) kommt. Die Idee ist, dass jede*r selbst entscheiden kann, in welche Kleingruppe sie sich wie lang einbringen möchte.

In der zweiten Hälfte des Workshops lösten wir uns von den individuellen Erfahrungen der Foodcoopmitglieder. Dieser Schritt war wichtig, um einen gemeinsamen Rahmen zu gießen und verallgemeinerte Ergebnisse zu generieren. Daraus soll die Frage beantwortet werden: **Was brauchen wir für ein gutes Miteinander und ein motiviertes Zusammenarbeiten in Foodcoops?** In Kapitel 7 wird dieser Prozess genauer dargestellt.

6.2. Lust und Frust in Foodcoops

6.2.1. Mitgliederfluktuation und -dynamik

In einer Foodcoop gibt es immer ein mehr oder weniger starkes Auf und Ab von individuellen (Zeit-)Ressourcen der Mitglieder aber auch allgemein, wie es grad läuft in der Foodcoop. Menschen sind verschieden und sind auch verschieden stark engagiert.

In selbstorganisierten Gruppen entwickelt sich quasi automatisch eine zwiebelschalenartige Struktur der Beteiligung. Die Frage ist, wie damit in Foodcoops umgegangen wird. Unser Ansatz war es als Gruppe einladend und motivierend zu wirken, anstatt das Gefühl zu geben, das Foodcoop-Boot sei kurz vor dem Untergang. Dennoch ist es wichtig für neue Mitglieder, klare offene Aufgaben angeboten zu bekommen, da manche ansonsten vielleicht aus bloßer Höflichkeit (à la ich will dem nicht die Aufgabe wegnehmen) nicht mitwirken wollen.

Es ist hilfreich, gleich bei der Einschulung klar zu kommunizieren, dass eine Foodcoop nur über die gemeinsame Zusammenarbeit funktionieren kann. Das Engagement kann aber natürlich je nach Ressourcen auch schwanken. Wichtig ist es, die eigenen Ressourcen soweit transparent zu machen, dass nicht eine wesentliche Aufgabe unbearbeitet bleibt. Jedoch sind Foodcoops ein Raum, in dem auf niederschwelliger Ebene Selbstorganisation ausprobiert und geübt werden kann. Der Einstieg kann individuell sehr unterschiedlich erfolgen. (Neuen) Mitgliedern soll der Freiraum gegeben werden, sich zu orientieren und anzukommen. Erste Andockpunkte können klar abgegrenzte Projekte sein, wie z.B. gemeinsame Aktivitäten planen, sodass dann ein positives Erfolgserlebnis mit der Foodcoop verbunden wird.

Menschen lassen sich durch unterschiedliche Sachen eher motivieren oder verunsichern. Wenn ein Vakuum durch freigewordene Aufgaben entsteht, werden neue Mitglieder dazu ermutigt, ins kalte Wasser zu springen und schnell Aufgaben zu übernehmen. Der Anspruch sollte jedoch sein, beim Austritt rechtzeitig die eigene Rolle in der Foodcoop abzugeben. Damit sich das dann gut anfühlt, sollte darauf geachtet werden, auf die Grundbedürfnisse in sozialen Beziehungen einzugehen (auch wenn die Zeit knapp ist). Die Kommunikation sollte entsprechend mit Wertschätzung und Offenheit ablaufen. Das befähigt Menschen, die eigenen Res-

sourcen (Zeit und Lust) und Fähigkeiten transparent zu machen und im Idealfall eigene Ideen zu verwirklichen. Dadurch, dass man in der Gruppe Resonanz spürt und Feedback für das Engagement erhält, wird man zusätzlich motiviert, zu lernen und auszuprobieren.

Die Mitglieder sind nicht 1:1 austauschbar, jede*r trägt einen individuellen Teil zur Foodcoop bei, mit dem eingebrachten Wissen und der Art und Weise, wie die Aufgaben in Foodcoops umgesetzt werden. Foodcoops können nicht personenunabhängig sein. Wichtig ist es aber, Foodcoops so zu gestalten, dass sie weiterbestehen können, selbst wenn Schlüsselpersonen die Foodcoop verlassen. Das ist möglich, wenn eine kritische Masse der Mitglieder das Grundgerüst der Foodcoop kennt und Wissen über die Abläufe hat, dass das Gefühl entsteht „da sind so viele motiviert, da muss ich nur aufspringen“.

„Gemeinsam den passenden Rahmen schaffen. Es ist etwas Wesentliches von Foodcoops, dass sich die aktive Gruppe von Leuten, die eine Foodcoop am Laufen halten, auch einen gemeinsamen Rahmen schaffen, in dem man zusammen arbeitet. Und der eben nicht so sein muss, wie in der Privatwirtschaft. Wo dann auch Platz ist für ‚ich kann das jetzt grad doch nicht machen‘.“

Wissensweitergabe ist deswegen sehr wichtig, damit sich nicht eine kleine Kerngruppe von Engagierten bildet, die sich verantwortlich fühlen, Aufgaben zu übernehmen und damit sehr viele Ressourcen in den Weiterbestand der Foodcoop stecken. In mehreren Foodcoops führte das dann dazu, dass diese Personen, frustriert von diesem Ungleichgewicht, ihre Aufgaben abgeben und eine klare Umverteilung der Aufgaben fordern.

„Da muss man selber zurücktreten und sagen, nur weil ich weiß, wies geht, heißt das nicht, dass ich dafür verantwortlich bin oder das erledigen muss!“



6.2.2. Vertrauen und Misstrauen

Im Fall von Schwierigkeiten kann leicht Misstrauen gegenüber anderen Mitgliedern (neue Mitglieder, „Kar-teileichen, die nie da sind“, „Trittbrettfahrer*innen“) entstehen, die man nicht kennt. Viele Bereiche in Foodcoops basieren auf Vertrauen, z.B. werden die eigenen Bestellungen selbstständig abgerechnet und der Lager-raum inklusive der Infrastruktur und gelagerten Lebensmitteln gemeinsam genutzt. Gerade im Lagerraum ist es für manche ärgerlich, wenn es bezüglich Hygiene, der Lagerung von und dem Umgang mit Lebensmitteln nicht gut läuft. Das kann aufgrund von mangelndem Wissen sein (Salat außerhalb des Lagerdienstes in den Kühlschrank geben), aber auch mit unterschiedlichem Grad der Identifikation mit bzw. Verantwortungsgefühl für den geteilten Raum. Durch Frustration entstehen Vorwürfe, die sich z. B. in neuen Regelungen beim Abholen bemerkbar machen.

Mitglieder von Foodcoops sind tendenziell räumliche und auch aufgrund ihrer Einstellungen Nachbar*innen.⁷ Fällt der Rahmen des Arbeitsalltags z.B. bei gemeinsamen Foodcoop-Aktivitäten (Wandertag, Kochen,...) öffnen sich die Räume und über das Kennenlernen der Menschen wird auch Vertrauen und Bezug zur Foodcoop aufgebaut. Auch inhaltliches Arbeiten bringt Leute näher zusammen und kann befruchtend sein. Nachhaltig motivierend ist eine Foodcoop dann, wenn die Foodcoop zu einem Ort wird, wo man gerne Zeit verbringt.

⁷ Dieser Punkt der sozialen Selektivität von Foodcoops wurde bereits einführend thematisiert und ist nicht unkritisch zu betrachten. Gleiche Einstellungen und Werthaltungen erleichtern allerdings auch das praktische Arbeiten in einem recht offen gehaltenen und auf Eigenverantwortung basierenden Rahmen.

6.2.3. (Flexible) Regelwerke

Manche Probleme sind in vielen Foodcoops gleich, weil es klassische gruppensdynamische Prozesse sind. In Gruppen finden sich verschiedene Pers6nlichkeiten, die aus unterschiedlichen Motiven beitreten. Dazu geh6rt nat6rlich der Bezug von Lebensmitteln, aber auch der Beitritt in eine selbstorganisierte Gruppe. Es gibt sehr vielf6ltige Strategien, wie Individuen in Gruppen handeln, mit Problemen oder Konflikten umgehen. Offen sein bedeutet auch, Wir-Horizonte zur Abgrenzung von den anderen zu hinterfragen, die automatisch in Gruppenbildungsprozessen auftauchen. Neue Mitglieder sollen die M6glichkeiten bekommen, sich einzubringen. Dazu ist es aber auch notwendig, klar zu machen, wie was funktioniert, auf welcher Basis Entscheidungen getroffen werden, wie und aus welchem Grund gewisse Abl6ufe eingef6hrt wurden.

Bei den meisten Foodcoops werden die Entscheidungen im Plenum getroffen. Daneben k6nnen aber auch teilweise Arbeitsgruppen Entscheidungen in ihrem Verantwortungsbereich treffen. Interessanterweise werden auch informelle Strukturen, wie Entscheidungen getroffen werden k6nnen, direkt benannt.

„Viele kleine Entscheidungen werden 6ber die Mailingliste getroffen. Dabei herrscht das Prinzip: Schweigen ist Zustimmung. Oder im ‚Kernteam‘, das aus denen besteht, die sich am meisten engagieren (und das allen offen steht, die sich 6ber den Arbeitsalltag hinaus engagieren wollen).“

Regelwerke sind dazu da, in Gruppen m6glichst die Zusammenarbeit zu erleichtern, m6ssen aber auf die Menschen, ihre Interessen und Bed6rfnisse angepasst werden. Ungleiche Machtverh6ltnisse werden aufgrund von Wissensvorspr6ngen oder mehr Einfluss durch das Mitwirken in vielen Aufgaben aufgebaut und f6hren dazu, dass sich Foodcoops vermeintliche geschlossene Systeme sind. Der gemeinsame Nenner ist in der Umsetzung oft nicht klar und muss erst ausgehandelt werden. Regeln, die von Gr6ndungsmitgliedern, Schl6sselakteur*innen oder im Laufe der Zeit erfunden wurden, sollen auch kritisch hinterfragt und gegebenenfalls wieder aufgebrochen werden k6nnen.

6.3. Gemeinsam organisieren und gestalten

6.3.1. Im Plenum und in den Arbeitskreisen

Herausforderungen

Beim Plenum wird Wissen zu den Abl6ufen in der Foodcoop vermittelt, und genauere Infos aus Arbeitskreisen weitergegeben. Rasch wird Neumitgliedern klar, dass in den Plena die richtungsweisenden Entscheidungen der Foodcoop getroffen werden. Methoden und Praktiken, wie zum Beispiel Veranstaltungsorganisation, Gespr6chskultur oder Grundlagen der Basisdemokratie werden vermittelt. Oft wird das Wissen auch nur wenig gefiltert und die Diskussion wiederholt, bis eine Entscheidung getroffen wird. Manchmal wird in Plena Wissen 6ber Lebensmittelproduktion und Landwirtschaft weitergegeben. Plena sind ein Ort, um andere Mitglieder kennen zu lernen.

Im Plenum sind Wissensunterschiede am deutlichsten sp6rbar. Diejenigen, die sich auskennen, reden erfahrungsgem66 mehr. Die Machtverh6ltnisse oder informellen Hierarchien k6nnen hier sichtbar werden, wenn z.B. immer nur ein kleiner Teil der Mitglieder anwesend ist oder immer 6hnliche Personen Entscheidungen beim Plenum beeinflussen. Es ist in vielen Gruppen (auch au6erhalb der Foodcoop-Szene) der Fall, dass nach mehr Beteiligung gerufen wird. Den anderen Mitgliedern wird auch vermittelt, welche informelle Hierarchie und sozialen Strukturen die Foodcoop pr6gen. Es wird klar, welche Abweichungen es gibt zwischen Methode und Praxis Basisdemokratie: „Wer hat eigentlich was zu sagen? Gibt es graue Eminenzen, also Personen, die im Hintergrund die F6den ziehen, indem sie Ratschl6ge geben und Meinungen bilden?“

„Also; diese Geschichte mit den endlosen Plena-Sitzungen, wo man zum X-ten Mal das Gleiche diskutiert. Also da geht’s schon einfach um Diskussionskultur und um Entscheidungsfindung. Das kann, wenn’s schnell geht und gut funktioniert, total positiv sein, und wenn sich’s aber ewig zieht, ist das so ein Motivationskiller.“

Das Gefühl sich aktiv einbringen zu können hängt davon ab, ob ich das Gefühl habe, über ausreichend Wissen zum Thema zu verfügen. Neue Mitglieder fühlen sich vielleicht überfordert, weil sie zu wenig Informationen haben, weil sie nicht wissen, auf welcher Basis in Foodcoops Entscheidungen getroffen werden, weil ihnen der Ablauf im Plenum nicht klar ist oder weil sie sich in der Gruppe nicht wohl fühlen.

Ansätze zur Zusammenarbeit

Wie können sich also diese etablierten Machtstrukturen aufweichen? Was kann im Plenum getan werden, damit sich mehr (neue) Mitglieder einbringen? Die Atmosphäre eines Plenums hängt stark mit der Gesprächskultur zusammen. Das kann von einer Person in der Moderator*innenrolle übernommen werden, aber natürlich auch von der gesamten Gruppe. Wichtig kann sein, einen klaren Ablauf festzulegen (auch schriftlich z.B. auf einem Flipchart) und klare Ziele für das Treffen zu setzen.

Plena so strukturieren, dass neben den wichtigen Tagesordnungspunkten auch zumindest immer wieder Raum für Vorstellungsrunden, Fragerunden, offene Diskussionen bleibt. (Neue) Mitglieder dazu anregen, Fragen zu stellen. Der Blick von außen schärft ja die eigene Argumentation und hilft, sich selbst über das Handeln in Foodcoop bewusst zu sein. Alle Mitglieder dazu ermutigen, ein Plenum zu moderieren oder Protokoll zu führen.

Sich klar werden, welche Vorstellung von „Integration“ neuer Mitglieder in der Gruppe vorherrscht. Wieweit muss man sich der Gruppenkultur anpassen? Dazu gehört auch, dass eine Foodcoop (neuen) Mitgliedern die Gelegenheit gibt, ihre Fähigkeiten und Ansätze einzubringen. Den Wissensstand der Mitglieder zu Selbstorganisation und nachhaltigen Lebensmittelsystemen herausfinden und Überforderung durch zu viele Grundsatz-/Diskussionen eindämmen.

6.3.2. Im Lagerraum

Herausforderungen

- // richtiger Umgang in der Lagerung von Lebensmitteln
- // Ablauf beim Abholen von Bestellungen ist v.a. anfangs recht aufwändig.
- // Hygiene und Ordnung im Lagerraum
- // Infrastruktur (Regale, Kühlschränke, Stifte, ...) organisieren, den Lagerraum verschönern

Ansätze zur Zusammenarbeit

Wissen und Aufgaben müssen eigentlich zusammen gedacht werden, diese Verbindung entsteht oft bei persönlichen Begegnungen im Lagerraum. Sich selbst dort die Zeit zu nehmen, um Fragen zu beantworten und andere Mitglieder auch direkt anzusprechen, wird oft als nachhaltig hilfreich erlebt: Einerseits um Wissen zu vermitteln und Aufgaben zu erklären, aber natürlich v.a. auch um sich gegenseitig kennenzulernen und sich auszutauschen. Den Lagerdienst zu machen stellt oft einen sehr niederschweligen Einstieg in die Foodcoop dar.

Die Kommunikation zu Abläufen im Lagerraum kann auch sehr einfach und zielführend über Schilder funktionieren und hilft damit vielen (neuen) Mitgliedern. Oft kann nicht alles über den Ablauf und die Lagerung direkt nachgefragt werden, und so helfen nett gestaltete Schilder: z.B. „Bitte deck mich zu, ich mag's lieber dunkel“ sagen die Kartoffeln.

Sprache hat einen wichtigen Stellenwert in der menschlichen Zusammenarbeit, und somit hängt viel davon ab, wie wir etwas bezeichnen. Oft vermitteln wir mit Worten Kreativität, Zugehörigkeit oder Werte. Die Bezeichnung der Abholzeiten unterscheidet sich z.B. in den Foodcoops: „Möhrenkränzchen“ (in der Foodcoop Möhrengasse) oder „Erntezeit“. Die Aneignung des Lagerraums hat nicht mit der perfekten Kenntnis aller Abläufe im Lager zu tun, sondern zeigt sich ebenfalls in der Sprache: Zwischen „Wie macht *ihr* das?“ und „Wie machen *wir* das?“ besteht ein feiner Unterschied. Erst mit einer gewissen Verbundenheit zur Foodcoop, mit dem Gefühl, in der Gruppe einen Platz gefunden zu haben, werden Neumitglieder Teil eines Ganzen. Wie aus einem „ich und ihr“ ein „wir“ entsteht, war ein Kernthema dieses Systematisierungsprozesses.

Abholung im Lager: Das Lager der Foodcoop, in die du gerade eingestiegen bist, ist richtig **grindig**. Der Boden ist verdreckt, überall liegen alte Bestelllisten herum, die Oberflächen sind nicht geputzt und überhaupt wird nicht auf **Hygiene** geachtet. Nahrungsmittel werden irgendwie gelagert, nicht beschriftet und oft nicht abgeholt. **Essen wird schlecht** und liegt verschimmelt herum. Du bist bei deinem ersten Abholdienst und musst gleich eine ganze Kiste Karotten in den Müll werfen. Die anderen scheinen das nicht zu stören, man müsse das halt hinnehmen.

Weitergabe von Infos – Online Kommunikation: Die Abläufe in deiner neuen Foodcoop sind verwirrend für dich. **Chaotische, schlecht erklärte Infos** werden nur online weitergegeben, du hast von Beginn an **wenig persönlichen Kontakt** mit anderen Mitgliedern. Und wenn du doch jemanden triffst; werden deine Fragen nicht richtig beantwortet, sondern du wirst auf eine Internetplattform namens **Open Atrium** verwiesen. Nachdem du dich dort anmeldest, bekommst du jeden Tag 15 **Mailbenachrichtigungen**. Worüber in der Plattform diskutiert wird, verstehst du trotzdem nicht so recht.

Teilnahme an Plenums-Sitzungen: Seit du in der Foodcoop eingestiegen bist, warst du schon auf zwei **Plenumssitzungen**. Dir wurde gesagt, dass dies der beste Einstieg wäre und für die Foodcoop außerdem wichtigstes Entscheidungsgremium. Die **Moderatorin** ist relativ wirsch und fängt überpünktlich an. Beide Male gibt es am Anfang **keine Vorstellungsrunde**, und die Diskussionen unter den anderen Mitgliedern ziehen sich so in die Länge, dass **kurz vor Mitternacht** dann alle ziemlich schnell aufbrechen. Du hast dir zwei Namen gemerkt, die öfters erwähnt wurden, hast aber sonst keine Möglichkeit, mit jemandem zu plaudern. Überhaupt hast du nicht das Gefühl, **mitreden zu können**, denn meistens bekommst du keine Erklärung der **Vorgeschichte** zu den einzelnen Plenumspunkten. Als du trotzdem einmal eine Wortmeldung gibst, wird sie kaum beachtet. Schon nach dem zweiten Plenum fällt dir auf, dass eigentlich immer die gleichen vier anscheinend sehr aktiven Mitglieder diskutieren und schließlich **restriktiv entscheiden**.

In der Gruppe wurde es als sehr befreiend und lustvoll wahrgenommen, so richtig ins Negative zu gehen; beziehungsweise intuitiv und frei von Wertungen sagen zu können, wo die eigenen Schmerzgrenzen im Miteinander erreicht sind.

7.2. Den Erfahrungsschatz heben

Beim Lesen der Counterthinking-Geschichten wird möglicherweise auch Menschen, die sich nicht in Foodcoops engagieren, rasch klarer, worin grundlegende Bedürfnisse in der ehrenamtlichen Zusammenarbeit bestehen und wie diese besser berücksichtigt werden können. Das war auch unser nächster Schritt: In Gruppen aufgeteilt nach unseren Foodcoop-Orten wurden Ideen, Blickwinkel, Methoden und Gedankenspiele gesammelt. Auf Moderationskarten festgeschrieben wurde jeder einzelne Wissensschatz zum Baustein einer großen Erfahrungsschatztruhe. Diese Truhe wurde als Plakat an die Wand gehängt und in gemeinsamer Diskussion mit den Bausteinen befüllt.

Die Facilitator*innen hatten im Vorfeld des dritten Workshops schon am Vorschlag weitergefeilt, aus den Wissens- und Erfahrungsschätzen in der Truhe „Erfahrungsschatzkarten“ zu kreieren. Die Idee dahinter war, die Fülle an Wissen und Erfahrungen in der Gruppe darzustellen, zu ordnen, kreativ und modular zu verpacken und auch eine Erweiterung des Kartensets zu ermöglichen. Schnell wurde klar, dass es sich dabei kaum um ein Geheimrezept handeln konnte, nachdem eine „perfekte Foodcoop“ gestaltet werden könnte. Auch hatten wir nie den Anspruch, zu jeder Herausforderung eine mögliche Antwort zu bieten, oder überhaupt allgemeingültige Ergebnisse zu produzieren. Vielmehr ist mit den Erfahrungsschatzkarten mehr Bewusstsein dafür entstanden, wie komplex und vielseitig menschliches Miteinander eigentlich ist, und wieviel Freude es machen kann, dieses ausführlich, respekt- und humorvoll zu reflektieren.



Die Erfahrungsschatzkarten finden sich gemeinsam mit weiteren Materialien und der Do-it-yourself-Erfahrungsschatzkarten-Vorlage unter www.foodcoops.at/?p=998 verfügbar.



8. Der Blick zurück und nach vorne

Was bringt uns dieses Bildung-von-unten Konzept? Was haben wir Fazilitator*innen von dem Projekt gelernt? Wie komme ich als Mensch in dem Thema vor?

Eine der grundlegendsten Herausforderungen unseres Systematisierungsprozesses war die Tatsache, dass die Teilnehmer*innen an den Workshops und wir Mitglieder des Fazilitator*innen-Teams aus über zehn unabhängig voneinander arbeitenden Foodcoops stammen. Obwohl es innerhalb der Gruppe Freundschaften und vorherige gemeinsame Projekte oder Aktivitäten gab, musste doch erst ein Modus der Zusammenarbeit gefunden werden. Ein Großteil der Teilnehmer*innen der Workshops fanden sich im Abstand von mehreren Monaten wieder, um gemeinsam weiter zu reflektieren. Im Team der Fazilitator*innen begegneten wir dieser Herausforderung mit genauer Planung der Workshops, also vor allem dem guten Hinüberbringen der gesammelten Erfahrungen in den jeweils nächsten Systemisierungsschritt. Die Methode bietet hier sehr viel inhaltlichen Freiraum, und eignete sich überraschend gut, um die Zeitsprünge zu meistern und die teils wechselnden, einander meist fremden Teilnehmenden einander ver-

traut zu machen. Tatsächlich entwickelte sich im Laufe des Prozesses eine Kommunikationsweise, die weitgehend auf Gesprächsführungstechniken und andere Regulative verzichtete, und neben Gleichberechtigung, Wertschätzung und Respekt auch gelegentlichen kreativen Vulkanausbrüchen Platz bot. Dieses gemeinsame und gleichberechtigte Erforschen sieht auch Mitgründer der Methode Oscar Jara als Grundvoraussetzung dafür, dass Betroffene ihre Praktiken und die Welt, in die sie eingebettet sind, verändern können.

„Ich war ja heute das erste Mal dabei, und es war einfach für mich, gleich einzusteigen. Das war wirklich überraschend für mich, dass ich da gleich so mitkomme. Einfach dank der guten Vorbereitung, der klaren Struktur und auch der Dokumentation der bisherigen Workshops. Ich fand sehr produktiv, spannend, und motivierend, das weiterzutragen, weiter darüber nachzudenken, und vielleicht umzusetzen.“

Die Systematisierung von Erfahrungen ist demnach nicht als Zusammenstellung von trockenen Methoden und Arbeitstechniken zu sehen, die Daten generieren soll. Vielmehr soll sie einen Rahmen bieten, um die eigenen Erfahrungen kollektiv zu reflektieren und zu neuen Formen des Handelns zu finden. Neben dem Sichtbarmachen von implizitem Handeln und Wissen schafft die Systematisierung von Erfahrungen durch ihren partizipativen Charakter Räume der Begegnung. Dieser Begegnungsraum war für viele Mitglieder von Foodcoops eine Bereicherung, fehlt er doch zumeist im Foodcoop-Alltag gänzlich oder ist überschattet von Zeitmangel und anderen hemmenden Faktoren. Demnach entfaltet die Methode – ungeachtet der eigentlichen Ergebnisse – ihre Wirkung schon im laufenden Prozess.

Mit dem Entschluss, uns auf eine Systematisierung einzulassen, öffnen wir uns als lose Gruppe von Foodcoop-Mitgliedern auch der Kritik und den Sichtweisen anderer. Vor allem bei der Präsentation der ersten Ergebnisse am 17.11.2016 im Paulo-Freire-Zentrum wagten wir einen ersten Schritt in Richtung eines öffentlichen Diskurses über unsere Ergebnisse und Erfahrungen. Anregungen und Kritik erhielten wir vor allem von Menschen, die abseits ihrer Unterschiedlichkeit großes Interesse an einer (radikaleren und politischen) Weiterentwicklung der Foodcoop-Szene eint. Dabei wurde klar, dass durch unsere Erfahrungen und Ergebnisse wohl Potenzial zur Veränderung geschaffen wurde, dieses aber nicht selbstverständlich kollektivierbar ist. Uns wurde bewusst, dass wir in diesem Prozess gemeinsam nach dem Guten, Funktionierenden, Verbesserbaren gesucht haben, keineswegs aber Bestehendes vollends hinterfragt und dekonstruiert haben.

Worin zeigt sich die emanzipierende Wirkung der Methode in unserem Projekt? Zum einen wurde gemeinsam an einer Problementwicklung, -formulierung und -lösung gearbeitet. Das zeigt die Handlungsfähigkeit, die in dieser sehr losen Gruppe vorhanden ist. Es gibt in den Foodcoops auch eine informelle Vernetzungsebene, die in etwa halbjährlichen bis jährlichen Treffen aktuelle Themen der Foodcoops bespricht, diese unterscheidet sich allerdings von dem Systematisierungsprozess.

Es ergab sich in Bezug auf unsere Fragestellung die Möglichkeit, die Zusammenarbeit in Foodcoops mit Abstand zu Alltagsfragestellungen zu betrachten. Wir kamen zum Schluss, dass sich der Einstieg in Foodcoops nicht unbedingt zeitlich auf die Anfangszeit eingrenzen lässt. Vielmehr geht es um die emotionale Identifikation (und Distanzierung) mit der Gruppe, mit den Räumlichkeiten, mit der Gesprächskultur und natürlich auch mit den Lebensmitteln. Durch Foodcoops wird der eigene Handlungsspielraum erweitert, es eröffnet sich ein Möglichkeitsraum, den es allerdings auch zu füllen gilt.

Zum anderen öffnet diese Methode eine Perspektive auf das eigene Handeln, deren Mehrwert um ein Vielfaches höher ist als mit herkömmlichen wissenschaftlichen Untersuchungsmethoden. Foodcoops wurden bereits mehrfach v.a. von Studierenden im Rahmen ihrer Abschlussarbeiten oder Studienprojekte untersucht. Deren Fragestellungen wurden jedoch von außen herangetragen und mittels wissenschaftlicher Theorien beantwortet. Die Pragmatik und Offenheit in der Forschung wird dadurch u.U. eingeschränkt (um den wissenschaftlichen Gütekriterien zu genügen).

Das Fazilitator*innen-Team und bis zu einem gewissen Grad die Teilnehmer*innen der Workshops haben im Rahmen des Projektes ihren eigenen methodischen organisatorischen Handwerkskoffer erweitert und auch inhaltlich über Foodcoops neue Facetten kennengelernt. Die Fazilitator*innen sind damit nun selbst Multiplikator*innen dieser Methode und können Systematisierungsprozesse anleiten. Es ist vorstellbar, für einzelne Foodcoops und mit einer entsprechend veränderten Fragestellung die gemeinsamen Erfahrungen zu systematisieren, um noch tiefere Einsichten in das Wie und Warum der Abläufe zu bekommen. Die Fazilitator*innen dieses Projektes könnten solche Prozesse anleiten.

Vor allem wäre es aber wichtig, im Rahmen der Ernährungssouveränitätsbewegung die teils unstrukturierten Gruppenkontexte und das über Jahre gewonnene, wieder verschüttete oder vergessene Erfahrungswissen der vielen Akteur*innen an die Oberfläche zu bringen. Dadurch kann auf dem Bestehenden aufgebaut werden und die Wissenshierarchien innerhalb der Bewegung reduziert werden. Gerade in politisch motivierten Gruppen muss der Ansatz der sein, möglichst effektiv und stark handeln zu können.

Quellen

Boal, A. (1979): Theater der Unterdrückten. Übungen und Spiele für Schauspieler und Nicht-Schauspieler. Suhrkamp: Frankfurt am Main.

Freire, P. (1973): Pädagogik der Unterdrückten. Bildung als Praxis der Freiheit. Rowohlt Taschenbuch Verlag: Reinbeck bei Hamburg.

Freire, P. (2008): Pädagogik der Autonomie. Notwendiges Wissen für die Bildungspraxis. Waxmann: Münster.

Jara Holiday, O. (1994): Para sistematizar experiencias: una propuesta teórica y práctica. Centro de Estudios y Publicaciones ALFORJA: San José.

Luger, A./Schmid, E. (2015): Verstehen, was wir tun. Systematisierung von Erfahrungen als partizipativer Lernprozess. Aktion & Reflexion. Texte zur transdisziplinären Entwicklungsforschung und Bildung, Heft 12, Paulo Freire Zentrum: Wien.
URL: <http://www.pfz.at/list77.htm>

Polanyi, M. (1985): Implizites Wissen. Suhrkamp: Frankfurt am Main.

Links

// Foodcoops in Österreich: www.foodcoops.at

// Nyéléni Austria: www.ernaehrungssouveraenitaet.at

// Nyéléni Europe Synthesis Report & Action Plan
<http://nyelenieurope.net/publications/synthesis-report-action-plan-nyeleni-europe-2011>

Mitarbeiter*innen

Maria Legner, Fazilitatorin (Radieschenbund)

Ich bin seit mehreren Jahren Foodcoop-Mitglied (in unterschiedlichen Foodcoops) und auf der foodcoopübergreifenden Vernetzungsebene engagiert, auch in Form von wissenschaftlichen Untersuchungen. Systematisierung von Erfahrungen ist für mich eine wertvolle und fruchtbare Methode, die gemeinsamen Erfahrungen gezielt anzuschauen und sich in einer Gruppe auch die Zeit für die gemeinsame Vergangenheit zu nehmen. Damit wird neben dem ständigen Alltagsgewerke auch Raum für Aktuelles und neue Entwicklungen auf Basis der gemeinsamen Erfahrungen geschaffen.

Anna Voggeneder, Fazilitatorin (Rübezahl 17)

Meine Neugierde in Bezug auf die Methode und die Bereitschaft, mich über ein Jahr lang forschend-ermöglichend-begleitend in einer Gruppe einzufinden, waren genug für den ersten Schritt, und schon war ich mittendrin. Wertschätzend, rücksichtsvoll, nachdenklich, lustig-laut-launisch – die Menschen und die Begegnungen waren so vielfältig wie meine eigene Persönlichkeit. Die Systematisierung von Erfahrungen erfahre ich als persönlichen Lernort und gemeinschaftliche Entdeckungsreise – und ich bin voller Dankbarkeit dafür.

Ingrid Schacherl, Fazilitatorin (Radieschenbund)

Systematisierung von Foodcooperfahrungen – anders gesagt: das Konzept der educación popular aus Brasilien auf eine österreichische Graswurzelbewegung anzuwenden, das hat mich neugierig gemacht. Mich in den Erfahrungsaustausch mit anderen Foodcopistas einzulassen und in einen Prozess der Reflexion der Foodcoop-Bewegung einzusteigen, hat mich ebenfalls angesprochen.

Es hat Spaß gemacht diese Methode zu erlernen: Es war ein intensiver, lustvoller und anregender Prozess. Vor allem die Begegnungen mit aktiven und engagierten Menschen haben den Prozess der Systematisierung lustvoll gestaltet und lebendig gemacht.

Traude Kotek, Fazilitatorin (Nuss Coop)

Immer wieder habe ich mit Evaluierungen zu tun gehabt, dabei ist es aber primär um einen Blick von außen gegangen. Die Methode der Systematisierung hat mich sofort neugierig gemacht, weil es um ein Lernen von „innen raus“ geht. Ich habe damit ein sehr gutes Werkzeug kennengelernt. Den Prozess mit der Gruppe zu durchleben war für mich ebenso schön wie bereichernd. Jetzt komme ich immer wieder in Situationen, wo ich mir denke, das wäre eine gute Gruppe oder ein gutes Thema für eine Systematisierung. Und für unsere Foodcoop habe ich ganz viele Anregungen mitgenommen, die wir hoffentlich bald umsetzen können.

Martin Engelmeier, Fazilitator (Allmunde)

Motivation von Neuen, Engagement, (informelle) Machtstrukturen, Wissensweitergabe ...

Schlagwörter, die einem bei der täglichen Foodcooparbeit unterkommen, einmal von einer ganz anderen Perspektive betrachtet – gemeinsam mit anderen diskutiert und in konkrete praktische Umsetzungsvorschläge übergeführt. Die Methode der Systematisierung von Erfahrungen hat nicht nur gehalten was sie verspricht, sondern ganz andere Sichtweisen auf das Zusammenleben in einer Foodcoop ermöglicht. Vor allem auch durch das Engagement aller Beteiligten konnte ich den gesamten Prozess als eine absolut bereichernde Zeit erleben. Mit der Umsetzung einiger der entwickelten Tools wird der Prozess noch lange nachwirken.



Elisabeth Schmid, externe Begleiterin

In Lateinamerika habe ich die Systematisierung von Erfahrungen kennen gelernt. Ich mag die Methode, weil sie die Augen öffnen kann. Auf dem Weg mit den Foodcoop-Erfahrenen ist das Feuer nie ausgegangen, die Kreativität hat gesprudelt, die Aufgaben wurden erledigt und ich habe viel gelernt.

Jeder Prozess ist anders, dieser war besonders – vielen Dank, liebe Teilnehmer*innen!

Petra Herout, externe Begleiterin

Ich selbst habe die Methode der Systematisierung von Erfahrungen in Lateinamerika und Afrika kennen und schätzen gelernt. Erfahrungen sind wertvolle Schätze und diese in strukturierter Form zu teilen und zu analysieren macht Spaß und birgt großes Lern-Potenzial für alle Beteiligten. Die Foodcoop-Systematisierung war eine wahre Bereicherung für mich – vor allem dank des überaus kreativen und kompetenten Fazilitator*innen-Teams und der vielen spannenden Geschichten der Teilnehmer*innen!

Teilnehmer*innen der Workshops:

Cordula (Nuss), Dax (Güterwege, OÖ), Ravi, Diana, Irene, Maria S. und Elisabeth (alle Radieschenbund), Raimund und Patrick (Vorratskammer/Foodcoop Wieden), Florian (Bioparadeis), Janet (Speis), Julia (Salzkörndl, Salzburg), Eliza (Möhrengasse), Hans-Peter (Schraubefabrik), David (Klappertopf), Martin (Naschkastl)

Kontakt

facilitatorinnen@foodcoops.info

www.foodcoops.at/?p=998

Aktion&Reflexion

Texte zur transdisziplinären Entwicklungsforschung und dialogischen Bildung. Herausgegeben vom Paulo Freire Zentrum

„Des Menschen Aktivität besteht aus Aktion und Reflexion: sie ist Praxis, sie ist Verwandlung der Welt.“ (Paulo Freire)

Die aus diesem Gedanken inspirierte Heftreihe „Aktion & Reflexion“ will auf die enge Verwobenheit von Denken und Handeln aufmerksam machen. Wie schon Paulo Freire betonte, kann das eine nicht ohne das andere existieren, wenn ein wirklicher Dialog entstehen soll. Das Paulo Freire Zentrum hat diese Reihe initiiert, um Dokumentationen und Reflexionen von Veranstaltungen oder aktivierenden Projekten an die Öffentlichkeit zu tragen. Damit tragen die Hefte zur Verbreitung und Demokratisierung von öffentlichem Wissen bei.

Alle Hefte finden sich als pdf zum Download auf <http://www.pfz.at/list77.htm>; ein Teil der Hefte kann in Printversion im Paulo Freire Zentrum bestellt werden.

Bisher erschienen:

Heft 1: Dialog oder Konflikt der Kulturen?

Andreas Novy, Lukas Lengauer, Anna Kaissl, Melanie Wawra, Jennifer Ziegler
Wien, November 2008.

Heft 2: Methodologie transdisziplinärer Entwicklungsforschung

Andreas Novy, Barbara Beinstein, Christiane Voßemer
Wien, Dezember 2008.

Heft 3: The World is emerging. On the current relevance of Paulo Freire

Andreas Novy
Wien, November 2009.

Heft 4: Incubadoras an brasilianischen Universitäten

Michaela Hauer
Wien, Februar 2010.

Heft 5: Ungleiche Vielfalt der Mobilität

Gerald Faschingeder, Andreas Novy, Sarah Habersack, Simone Grosser
Wien, März 2010.

Heft 6: Grenzüberschreitungen. Partizipative Methoden im Projekt "Ungleiche Vielfalt"

Katharina Auer
Wien, Juni 2011.

Heft 7: Soziale Ungleichheit und kulturelle Vielfalt in europäischen Städten.

Dokumentation des transdisziplinären Symposiums am 14./15. Oktober 2010
Gerald Faschingeder, Sarah Habersack, Andreas Novy, Simone Grosser (Hg.)
Wien, Juli 2012.

Heft 8: „Die Freiheit tun zu können was ich will“ Vielfalt und Ungleichheit am Beispiel der Raum- und Zeitnutzung der SchülerInnen zweier Wiener Schulen

Sebastian Howorka
Wien, Juni 2013.

Heft 9: ¡Y va a caer! Gegen das neoliberale (Bildungs-)System

Chiles Studierendenbewegung 2011 – 2012
Pia Maria Koch
Wien, Juni 2013.

Heft 10: Globales Lernen in Österreich – Potenziale und Perspektiven

Dokumentation
der Bundes-Fachtagung Wien, 3. Dezember 2012.
Heidi Grobbauer (Hg.)
Salzburg, Mai 2013.

Heft 11: Globales Lernen in Österreich – Potenziale und Perspektiven. Ökonomische Krisen & zukunftsfähige Bildung.

Dokumentation der Bundes-Fachtagung Wien, 14. Nov. 2013.
Heidi Grobbauer (Hg.)
Herausgegeben vom Paulo Freire Zentrum. Wien/Salzburg, Mai 2014.

Heft 12: Verstehen, was wir tun. Systematisierung von Erfahrungen als partizipativer Prozess.

Elisabeth Schmid, Anton Luger
Wien, Juni 2015.

Was brauchen wir für ein gutes Miteinander und ein motiviertes Zusammenarbeiten in Foodcoops? Ein Jahr lang haben Mitglieder verschiedener Foodcoops (= selbstorganisierte Lebensmittel-Einkaufskooperativen) ihre Erfahrungen reflektiert, strukturiert und diskutiert. Ziel war es, Foodcoop-übergreifend und unterstützt durch die Methode der „Systematisierung von Erfahrungen“ über ehrenamtliches Engagement, Motivation oder Frust, bessere/freudvolle Zusammenarbeit und vieles mehr nachzudenken.

Die Methode der Systematisierung von Erfahrungen kommt aus Lateinamerika aus der *educación popular* und sollte erstmals auch in Österreich angewendet werden. Sie ermöglicht Reflexion und Lernen in der Gruppe, ohne externe Spezialist*innen, da davon ausgegangen wird, dass alles erforderliche Wissen in der Gruppe vorhanden ist. In einem einjährigen Prozess haben wir uns mit Handeln und Wissen in Foodcoops auseinandergesetzt. Wie geben wir Wissen weiter und woher und wie bekommen wir Wissen? Wie werden Aufgaben verteilt? Was wirkt auf uns und die Gruppe motivierend, was demotivierend? Was brauchen wir, um uns einbringen zu können, um aktiv zu werden?

Als Abschluss des Prozesses werden die gesammelten Erfahrungen nun festgehalten und somit neues Wissen geschaffen. Ein Ergebnis des Prozesses ist beispielsweise eine Schachtel voller „Erfahrungsschatz-Karten“ mit praktischen Anleitungen, wie die Zusammenarbeit in Foodcoops und generell in ehrenamtlichen Gruppen kreativ und konstruktiv gestaltet werden kann.

**// Maria Legner
// Anna Voggeneder
// Ingrid Schacherl
// Traude Kotek
// Martin Engelmeier**

Erfahrungsschatz von Foodcoops

**Gemeinsam reflektieren |
voneinander lernen |
zusammen arbeiten
in selbstorganisierten Gruppen**

**Aktion & Reflexion
Texte zur transdisziplinären
Entwicklungsforschung
und Bildung**

Heft 13

Wien: Paulo Freire Zentrum, Dezember 2016