



Gemeinsame “Selbstlernreise” mit Spielraum
zu sinnstiftendem Zusammenwirken
in der Projektarbeit von Frauen

Müllerhof e.V. Mittweida
Auensteig 37
09306 Mittweida
Tel.: 03727 998833

Projektleitung:
Julita Decke
Geschäftsführerin:
Heike Hennig

Wie sieht eine Arbeits- bzw. Vereinswelt aus, die die großen Probleme unserer Zeit nicht weiter verschärft, sondern Co-Creation und Gleichstellung fördert und zu ihrer Lösung beiträgt?

Wir gehen mit dem FrauenNetzWerk Mittelsachsen und im Müllerhof e.V. mit sichtbarem Beispiel voran und laden Frauen für 2026 zu einer medial dokumentierten Selbst-Lernreise ein. Dabei erforschen die Teilnehmerinnen im Peer-to-Peer-Lernen (1) moderne, “sinnstiftende Formen der Zusammenarbeit”(2) und wenden sie in ihren eigenen Projekten an.

Die Projektkonzeption im Überblick:

I.	Projekthintergrund	ab S. 3
II.	Ziele des Vorhabens	ab S. 4
III.	Zielerreichung und Arbeitsschritte	ab S. 5
IV.	Ergebnisse und Dokumentation	ab S. 8
	a)Kooperationspartnerinnen	ab S. 8
	b)Nachhaltigkeit	ab S. 9
V.	Gesamtausgaben, Fördersumme, Eigenanteil, Wirtschaftlichkeit	Siehe Anlage Va)/Vb)/Vc)/Vd)
	Begriffsklärungen / Literaturliste	ab S. 9

I. Projekthintergrund

Das Frauennetzwerk Mittelsachsen ist in den vergangenen drei Jahren mit 170 aktiv teilnehmenden Frauen lebendig geworden. Das Projektteam entwickelte die neue interaktive Website www.framisa.de (im Text auch "Framisa"). 109 Frauen veröffentlichten dort bereits 300 Beiträge und Veranstaltungen mit Informationen über breit gefächerte Lebens- und Gleichstellungsthemen. Das Besondere: Eine Kategorienliste ermöglicht ein leichtes, ungefiltertes Finden der Informationen und sie zeigt die Vielfalt des Netzwerkes. Seit 2023 findet einmal im Jahr die [Mittelsächsische Frauenkonferenz](#) auf Schloss Rochlitz mit ca. 50 Teilnehmerinnen statt. Es gibt monatliche Vernetzungstreffen an wechselnden mittelsächsischen Netzwerkort und Online Workshops für die Mitarbeit an der Website. Jeden Montag findet eine Frauensprechzeit im Müllerhof e.V. Mittweida statt.

Die Akteurinnen bei "Framisa" sind in ihren Rollen vielfältig: Selbständige Unternehmerinnen, Freiberuflerinnen, Initiatorinnen von Projekten, Vereinsfrauen, Hüterinnen historischer, künstlerischer bzw. kultureller Orte, Künstlerinnen oder Handwerkerinnen, Kräuterfrauen oder engagierte Politikerinnen, Mütter und Großmütter sind darunter zu finden. Lebendiges Leben in Stadt und Land wurde und wird weiter von vielen Frauen initiiert und getragen. Sie bringen sich in ihren Familien, Vereinen, Initiativen, kommunalen Gremien und lokalen Projekten mit ihrer Perspektive ein und setzen viele kreative Ideen im Landkreis um. In den drei vergangenen Projektjahren entstand mit der Website die Basis, um Gleichstellungsthemen erfolgreich zu bearbeiten, Geschlechterstereotype aufzubrechen, Projektarbeit der Teilnehmerinnen zu zeigen und zu unterstützen, um Ideen Wirklichkeit werden zu lassen.

Mit dieser positiven Entwicklung zeigten sich auch Herausforderungen, die wir in den vielen Jahren der Projektarbeit im Müllerhof e.V. mit Frauen immer wieder erkennen und nun angehen wollen:

1. täglicher Begleiter: Generationenwechsel in Organisationen

Organisationsstrukturen stehen unter starkem Druck, ihre Prozesse verändern zu müssen. Im ländlichen Raum stehen oft zu wenige Menschen vor großen komplexen Herausforderungen. Dadurch und meistens haben sie zu wenige Mitarbeitende. Autokratische Machtstrukturen lassen noch zu wenig Wandel, Entwicklung und wirkliche Gleichstellung zu.

Wir brauchen neue sinnstiftende Formen der Zusammenarbeit, die Menschen teilhaben lassen, nähren und Freude bringen. Genau diese Anforderungen haben wir erkannt und im Frauennetzwerk nach Lösungen gesucht. Die Erkenntnis dabei: Das Wissen und die Erfahrungen, um neue Lösungen zu finden, müssen erst

erarbeitet und erlebt werden. Zeit und Räume zur Erprobung und Anwendung des Gelernten sind zukünftig wichtige Elemente, die besonderer Aufmerksamkeit bedürfen.

2. Fehlende Praxisbeispiele:

Sichtbare Praxisbeispiele neuer inklusiver Projektorganisation als Vorbilder fehlen in Mittelsachsen. Die gute Dokumentation und Sichtbarkeit der Organisationen und Projekte von Frauen, die im ländlichen Raum neue Wege gehen wollen, sind nötig.

Die Idee

Wir gehen auf eine gemeinsame "Selbstlernreise" in selbst gewählten Experimentier- und Spielräumen und schaffen uns geschützte Orte zum Ausprobieren, Erfahren, Lernen und Wachsen. Sinnstiftende Zusammenarbeit mit inklusiver, geschlechtergerechter Projektgestaltung darf hier Form annehmen. Dabei ist die Sichtbarkeit von Prozessen erwünscht und Scheitern - im Sinne von Erkenntniszuwachs, wie es besser geht - erlaubt!

Wir nutzen unser produktives Beziehungsnetzwerk, um verschiedene Möglichkeiten moderner Projektorganisation im "Peer to Peer"- Lernen zu erarbeiten.

Gelungene Praxisbeispiele und auch die Prozesse dorthin werden medial als kleine Filme, Podcasts mit Interviews sowie auf unserer Website www.framsia.de sichtbar gemacht.

II. Ziele des Vorhabens

Ziel des Projekts ist es, dass sich Frauen im ländlichen Raum praxisnah mit Methoden moderner Projektorganisation vertraut machen können. Dabei ergeben sich folgende

Effekte:

- weibliche Perspektiven und Vorbilder werden sichtbarer und Rollenklischees aufgebrochen
- Austausch im Netzwerk wird intensiver und persönlicher
- Steigerung der Handlungsfähigkeit von Frauen (und auch Männern, die in Gemeinschaften mit ihnen agieren) - und damit auch ihres Selbstbewusstseins, ihrer Wirkungs- und Strahlkraft, sowie ihrer Gesundheit
- Steigerung der Zufriedenheit, Effektivität und Nachhaltigkeit weiblich geführter Projekte und damit auch Mut, mehr Projekte anzufangen
- neue effektive Entscheidungsmethoden in den Organisationen, die von allen Mitwirkenden getragen werden können

- Verbreitung der Methoden durch Multiplikatorinnen in weiteren Kontexten (z.B. in Familie, Beruf, Gemeinde, etc.)

Zielgruppen

- Frauen im ländlichen Raum Mittelsachsens - insbesondere Frauen, die in Vereinen, Initiativen oder lokalen Projekten aktiv sind, sowie auch Gründerinnen und Selbstständige aus allen Bereichen der Wirtschaft
- (junge) Frauen mit Interesse an politischem, sozialem oder kulturellem Engagement, die am Anfang ihres Projektes stehen
- Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen, Kommunalpolitik, Verwaltung, Unternehmen, NGO's, Gleichstellungsbeauftragte

Ergänzende Zielgruppen

- Männer, die Gleichstellung unterstützen und in Projekten kooperieren
- Multiplikatorinnen z. B. Bildungseinrichtungen, Vereine, regionale Medien
- Familien der teilnehmenden Frauen
- Kommunen und regionale Institutionen (Impulse für Gleichstellung)

III. Zielerreichung und Arbeitsschritte

Die Frauen im Frauennetzwerk werden Teilnehmerinnen und Organisatorinnen der regelmäßigen Arbeitstreffen. Dabei erarbeiten wir gemeinsam systematisch die Grundlagen der Soziokratie und der modernen Selbstorganisation von Projekten. Wir verbinden Wissen und Praxis, Theorie und Erfahrung. Die Werkzeuge der Organisationsentwicklung werden nicht nur besprochen, sondern über längere Zeiträume in realen Situationen erprobt – für Zusammenarbeit, die inspiriert, stärkt und langfristig wirkt.

Regelmäßige organisierte Treffen an verschiedenen wechselnden Orten in Mittelsachsen eröffnen gemeinsam mit allen Teilnehmerinnen interaktive und modulare Erfahrungsräume. Diese Vorgehensweise erlaubt Mädchen und Frauen (sowie auch dazugehörigen Jungen und Männern) ab ca. 8 Jahren bis ins sehr hohe Alter in eine generationsübergreifende und -verbindende Lern- und Erfahrungswelt einzutauchen.

Nach kurzen theoretischen Inputs werden folgende Erfahrungsräume geöffnet:

a) Bedürfnisse erkunden und bei sich selbst und anderen verstehen lernen:

Um Konflikte zu erkennen und für alle annehmbar zu lösen, arbeiten wir mit dem Übungskonzept der Wertschätzenden Sprache nach Li Shalima.

Dabei erarbeiten wir den Wortschatz mit einer genauen Übungsabfolge, die durch die pädagogischen Materialien bereichert wird. Es geht sowohl um die Bedürfnisse

jedes Menschen, um aktives Zuhören und sich ausreden lassen, als auch um Streitschlichtung, Mediation und Entscheidungsfindung.

“Die Bedürfnisse verbinden uns mit allen Menschen und auch mit allem anderen Leben auf dieser Welt. Gibt es Streit, geht es meist um unterschiedliche Strategien zur Erfüllung von Bedürfnissen, die jede/r* für sich durchsetzen möchte. Oft verbergen sich darunter dieselben Bedürfnisse. Und oft gibt es eine Lösung in der Mitte, wenn wir die Bedürfnisse aller Beteiligten erkannt haben und miteinander verhandeln. Das führt zu mehr Verständnis für uns selbst und auch für andere und schafft Frieden in unseren Gemeinschaften...Die eigene (Bedürfnis-)„Platte“ in der Balance zu halten, gibt uns Eigenmacht und auch mehr Souveränität in schwierigen Lebenssituationen.”(3)

Übungsmaterial: Koffer mit Übungskärtchen jeweils für “du”- Botschaften, Gefühle, Bedürfnisse, Abstimmungspierlen, eine bunte Platte zum Auflegen der Bedürfnisse und eine ausführliche Anleitung für die Gruppe.

b) Möglichkeiten der Organisationsformen von Netzwerken, Gruppen und Gemeinschaften mit “Reinventing Organizations” erkunden und in die eigene Lebenswelt integrieren:

Im gemeinsamen Studium des Materials von Frederic Laloux verschafft sich jede Teilnehmerin einen Überblick über den Weg hin zu ihrer “evolutionären Organisation”. Welche Punkte sind für mich und mein Projekt/meine Initiative sinnvoll, machbar und förderlich? Wie kann es in die Tat umgesetzt werden? Die “Kunst der Projektorganisation” setzt sich mit folgenden Schwerpunkten auseinander: **Selbstführung - Ganzheit - Evolutionärer Sinn**

Selbstführung:

- Autonomie von Teams und Mitarbeiterinnen in ihren Entscheidungen
- Wie kommt man dahin, dass alle Arbeit selbständig ohne Anweisungen von “oben” gemacht werden kann?
- die Verantwortung rollenbasiert auf Basis von Kompetenzen, Stärken und Interessen verteilen

Ganzheit:

- Mitarbeitende bringen ihre ganze Persönlichkeit in ein Projekt/Arbeitsplatz/Verein etc. ein. Wozu dient das und wie geht das?

Evolutionärer Sinn:

- übergeordnetes Ziel und Zweck einer Organisation
- Dieser Zweck orientiert sich an den Bedürfnissen der MitarbeiterInnen, der Gemeinschaft und der Umwelt und entwickelt sich kontinuierlich weiter.

- Leistet meine Organisation/mein Projekt einen positiven Beitrag zur Gesellschaft und gestalte ich eine nachhaltige Zukunft?
- Wie kommen wir dahin, unsere Organisation auf diese Art zu transformieren?
- konkreten Veränderungen anschauen, die gemacht werden müssen
- Helferinnen für diesen Prozess suchen und finden

Übungsmaterial: Buch "Reinventing Organizations visuell", Frederic Laloux, Verlag Franz Vahlen, München

c) Verfahren der inklusiven Entscheidungsfindung erforschen
und Soziokratie kennenlernen:

Im Mittelpunkt stehen das Entscheidungsprinzip des "Konsent" und "Der Loop Approach". Konsent erweitert die demokratische Entscheidungsfindung, indem sich alle Teilnehmerinnen in großer Ruhe und Besonnenheit ihre Bedürfnisse und Meinungen austauschen, und zwar solange bis alles gesagt ist und sich Lösungswege herauskristallisiert haben. Diese werden dann von einem „Schreiber“ oder einer „Schreiberin“ vorgelesen, um allen noch einmal die Möglichkeit für Einwände zu geben. Kommen keine Einwände mehr, wird gemeinsam ein tragfähiger und nachhaltiger Beschluss gefasst.

Dafür üben wir mit einem spielerischen Übungsmaterial "Keep the Balance", das sehr realitätsnahe Situationen mit steigendem Niveau durchspielt und die soziokratische Entscheidungsfindung erkundet. Ziel ist es, Hindernisse und Herausforderungen in einer sicheren Lernumgebung zu meistern, Kontingenzen zu erkennen und Erfolge bei gemeinschaftlich getragenen Entscheidungen zu erleben. "The Loop Approach" ist ein englischer Begriff, der einen Prozess der Teamtransformation beschreibt. Hier werden komplexe Vorhaben in realistische Schritte zerlegt, damit jedes Team seine passende Form der Zusammenarbeit findet. Eine wörtliche deutsche Übersetzung wäre "der Schleifen-Ansatz" oder "der Kreislauf-Ansatz".

Übungsmaterial: Spiel "Keep the Balance", Einführungsfilm,
Buch: "Der Weg des Kreises", Manitonquat, Biber-Verlag
Buch: "Der LOOP-Approach", Campus Verlag Frankfurt/New York

Die Lernreise schafft ein lebendiges "Selbstlern-Feld" mit kontinuierlichen, viel Zeit gebenden, Erfahrungsräumen:

- monatliche Übungsrunden zum Übungskonzept nach Li Shalima mit der "Bedürfnisplatte"
- monatliche Treffen zu den jeweiligen Erfahrungsräumen "Reinventing Organizations" und "Entscheidungsfindung"
- 4 Impulswochenenden ermöglichen einen tieferen Einstieg in unsere "Selbstlernreise"
- Thementreffen, die jeden Monat von Frauen der verschiedenen Netzwerke organisiert werden, um durchgehend praktische Impulse an das ganze Netzwerk zu initiieren und weiterzugeben
- eine Konferenz zum Thema bringt das Ganze in einen noch größeren Rahmen für alle

Die Veranstaltungen finden größtenteils im Müllerhof e.V. Mittweida, Schloss Gersdorf in Striegistal, Schloss Rochlitz und an verschiedenen Orten in Mittelsachsen statt.

IV. Ergebnisse und Dokumentation

Wir etablieren regelmäßige Coworking-Prozesse und Thementreffen, die monatlich stattfinden. Dabei hilft uns eine regelmäßige, kontinuierliche Arbeitsweise. Die Prozesse und Ergebnisse bei den Teilnehmerinnen zeigen wir.

Die Ergebnisse werden folgendermaßen dokumentiert:

- Anwesenheitslisten
- Foto- und Filmaufnahmen
- Befragung mittels Interview im Podcast
- regelmäßige Beiträge auf www.framisa.de
- Newsletter (1x im Quartal)

a) Kooperationspartnerinnen

Gleichstellungsbeauftragte des LK Mittelsachsen	Annett Schrenk
Frauen des FrauenNetzWerk Mittelsachsen	siehe www.framisa.de
Mentorin für das Frauennetzwerk	Elisabeth Schwerin Müllerhof e.V.
Quartiersmanagerin Mittweida	Frederike Bremer
Verein zur Förderung der wertschätzenden Sprache e.V.	Li Shalima
IÖL e.V. Gersdorf	Inka Brückner, Ulf Decke
Kooperative Schloss Gersdorf GmbH	Ana Dietrich

Schloss Rochlitz	Antje Kranstöver
Raum der Wünsche Rochlitz	Susann Schröter
auf weiter flur e.V. Augustusburg	Nadine Knödler
Freiraum Bräunsdorf	Maren Heißenberg

b) Nachhaltigkeit

- das Frauennetzwerk Mittelsachsen wird qualitativ und quantitativ gestärkt
- das Gelernte und Erfahrene ist in einem großen Spektrum übertragbar und anwendbar - angefangen bei jeder Frau persönlich bis hin zu großen Institutionen
- Veränderbarkeit und Vereinbarkeit der Rollen von Frauen ermöglichen nachhaltig Teilhabe am gesellschaftlichen Leben > “vom Ausbrennen zum Brennen für...” oder “vom Erschöpfen zum Schöpfen”
- Projekte, die schon in ihrer Intention einen organischen und menschlichen Rhythmus zulassen, reagieren bei zukünftigen Herausforderungen flexibler
- lebendige Kooperation und Co-Creation nutzen unsere vorhandenen Ressourcen (wie z.B. Zeit, Räume, Energie, Material) viel effektiver

V. Gesamtausgaben, Fördersumme, Eigenanteil, Wirtschaftlichkeit

siehe Anlage V.a/b/c/d

Literaturliste / Begriffsklärungen / Zitatquellen

(1)Peer-to-Peer-Lernen:

Peer-to-Peer-Lernen, auch bekannt als Lernen unter Gleichen, ist ein Ansatz, bei dem Lernende voneinander und miteinander lernen, indem sie ihr Wissen, ihre Erfahrungen und ihr Fachwissen austauschen. Es ist eine kollaborative Lernform, die oft informell stattfindet und auf der kollektiven Weisheit der Gruppe basiert.

(2) aus Frederic Laloux “Reinventing organizations” ...Organisationsentwicklung durch Selbstführung, Ganzheit, Sinn & Zweck und organische Organisation des Zusammenarbeitens

(3) Li Shalima - Zitat von der Website [Li Shalima](#)