

r a d b a h n

Stakeholder-Workshop

09.11.2023, 9.00 bis 13.00 Uhr

**Lust und Frust des gemeinsamen Stadtmachens. Perspektiven,
Erfahrungen und Gelingensfaktoren urbaner Transformation**

Ergebnissicherung

Lust- und Frustmomente & Gelingensfaktoren

1a) gesammelte Lust-Momente aller Workshop-Teilnehmenden

(durch Reallabor Radbahn sortiert nach vier Kategorien, Reihenfolge willkürlich)

personell

- prinzipieller Wille zum Miteinander
- Austausch
- wenn es menschelt
- Netzwerkbildung / Weiterbildung / Austausch
- situatives Wissen
- Anwohner:innen machen sich ggü. Gegner:innen stark
- Mitgestaltung
- Projekterfolge (erleben)
- Perspektivenvielfalt
- Partizipation
- Austausch mit Institutionen und Initiativen
- stadtplanerisches Instrumentarium / Handlungsspielraum / Mind-Set + Gesetze
konsequenz ausreizen
- dass durch No-Produktion Stadt tatsächlich aussieht / prozesshaft planen /
Pioniernutzungen
- geteilte Verantwortung (Stadt / Gesellschaft) ist doppeltes Glück
- Zivilgesellschaft die "einfach" macht (z.B. auch ohne Genehmigungen)
- gutes Kooperationstraining - gegenseitiger Lerneffekt
- gemeinsam Erfolge feiern

- gemeinsames gestalten / Potenziale entdecken und aufzeigen / Veränderung ist möglich
- motivierte Menschen + greifbare Veränderung

strukturell / zeitlich

- Realisierung bewundern und feiern
- Bürger:innen-Feedback + Engagement / Projekt als Impulsgeber
- engagierte Bürger*innen
- wenn Projekte auf der Straße sichtbar werden
- gestalten / aktivieren
- Veränderungswunsch "Es kann nur besser werden"
- wenn einfache schnelle Umsetzung funktioniert
- konkrete Projekte umzusetzen, die dann weiterleben können
- Ausdauer + Durchhaltevermögen / Visionen trotz Hürden umzusetzen

ideell

- positive Visionen
- großes kreatives Potenzial
- Veränderungsbereitschaft
- Lust am Brainstormen & Mitgestalten
- zukunftsfähige positive Vision
- frische Ideen
- kreativer Austausch
- kleine reale Utopien, die von den Menschen angenommen werden
- selber kreativ gestalten & Erfahrungen einbringen
- Inspiration / Erfahrbarkeit durch Positivbeispiele
- viele Visionen und Ideen
- Partizipation & gemeinsam etwas machen + Bilder schaffen
- Ideenübertragung / wow das fruchtet
- gemeinsam Brainstormen

finanziell / kapazitär

- Gemeinwohl-orientierte Ressourcennutzung
- blau-grüne Stadt-Vision
- Verwirklichung (nachhaltiger / klimaneutraler / gemeinwohlorientierter) Konzepte & Austausch von und über Konzepte
- Lust ist Kreatives zu teilen & gemeinsam "an einem Strang zu ziehen" → Ressourcen mobilisieren z.B. "Kiel gemeinsam gestalten"
- planetare Grenzen lokal einhalten

1b) gesammelte **Frust-Momente** aller Workshop-Teilnehmenden

(durch Reallabor Radbahn sortiert nach vier Kategorien, Reihenfolge willkürlich)

personell

- unterschiedliche Perspektiven & Bedürfnisse prallen aufeinander
- Wegducken der Verwaltung
- Hierarchie-Denken
- kein Kooperationsgedanke
- fehlende Kommunikation + Kooperation zw. Verwaltungsebenen
- monetäre Power-Dynamik vs. Gemeinwohl
- Diskrepanz zwischen Amtsleitung und Sachbearbeitung
- unterschiedliche Erwartungen und Denkweisen

strukturell / zeitlich

- Projekte fangen bei Null an = Wissenstransfer geht verloren
- Unsicherheit. Wie geht es nach Projektende weiter? → fehlende Langfristigkeit
- Bürokratie & lange Prozesse
- Überregulierung
- Bürokratisierung / komplizierte Verwaltungswege
- starre Verwaltungsstrukturen machen kooperatives Lernen schwierig
- fehlendes Schnittstellenmanagement der Verwaltungen
- fehlender Wissenstransfer
- einseitige wirtschaftliche Betrachtung (Sektor- & Silo-Denken)
- Planungsverzögerung
- fehlendes Verantwortungsgefühl & unklare Zuständigkeiten / zu strenge / starre / veraltete Regularien
- lange Abstimmungsprozesse
- kurze Legislaturperioden für Umsetzung von Projekten
- bisher kaum Raum für Austausch und Aushandlung
- Stagnation statt Transformation
- Silodenken / "sorry, dafür bin ich nicht zuständig"
- zu wenig Frauen mit Zugriff auf Ressourcen für das Gemeinwohl in der Politik
- Old Boys-Generation → Gelder sind da, aber wo?
- teilweise fehlender Rechtsrahmen
- unkooperative Haltung + geringe / keine Ressource → Verwaltung / Politik
- strukturelle Missverständnisse, es gibt nicht "die Verwaltung" → andere Perspektiven (Ziele, Zeit-Horizont). verschiedene Fachämter/Silos, die wenig miteinander sprechen
- keine / nicht ausreichende Schnittstellen zw. Fachämtern für Querschnittsprojekte (fast jedes Thema in Stadt ist Querschnittsthema)

ideell

- politischer Gegenwind
- Unwille zur Veränderung
- mediale Berichterstattung
- geringe Risikobereitschaft
- fehlende Fehlerkultur
- Zivilgesellschaft + Ideen "stören"
- Task Force Verkehr(-s-Inis)
- schrittweise systemische Transformation durch Einzelprojekte
- Notwendigkeit zu handeln + Mehrwerte des Stadtmachens an Politik zu vermitteln
- fehlende Visionen und Gesamtkonzepte auf politischer Ebene

finanziell / kapazitär

- fehlende Gelder / Kapazitäten
- Finanzierung (-verhandlungen)
- wenn kein Geld & keine personellen Ressourcen vorhanden sind
- Partizipation muss man sich leisten können
- Rollenverständnis → Kapazität auf Probleme / Proteste / etc. zu reagieren
- begrenzte Handlungsmöglichkeiten
- Extrarunden drehen
- Populismus
- Langwierigkeit
- meterlanger Mailverkehr
- Verwaltung braucht mehr Personal-Ressourcen, um "Mehrarbeit Stadtmachen" zu leisten → Task Force

2) erarbeitete **Gelingensfaktoren** für ein gutes miteinander Stadtmachen

(Ergebnisse nach Kategorien / Arbeitsgruppen, siehe im Einzelnen Fotos unten)

a) finanziell / kapazitär – 21 Punkte*, inkl. **TOP 1** mit 7 Punkten → **Umdenken auf Fördermittelebene - nicht nur kurze Projektdauer, sondern auch Finanzierung für Erhaltung / Weiterführung**

b) ideell – 13 Punkte

c) personell – 13 Punkte

d) strukturell / zeitlich – insg. 31 Punkte*, inkl. **Top 1** mit 7 Punkten → **Bürokratieabbau, u.a. Berichtsabbau**

* Die **Punkte** auf einzelnen Karten priorisieren einzelne Gelingensfaktoren; jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer hatte drei Punkte zu verkleben. Die Frage hierfür lautete: **Welche der gemeinsam erarbeiteten Faktoren erachten Sie insgesamt als am wichtigsten für eine gelingende urbane Transformation?**

GELINGENS-
FAKTOREN



FINANZIELL /
KAPAZITÄR

Betrieb / Unterhaltung
bei der Planung bereits
mitdenken

Verantwortliche &
bürgerschaftliches
Engagement

Fördermittel und förder-
rechtliche Regularien:
Öffentliche Eigenmittel durch An-
forderungen aufstocken!
= Strukturelle Herausforderungen
und Dilemmata

Unternehmerische
Tätigkeiten sollten
ermöglicht werden = Anpassung
der Förderrichtlinie wichtig

Umdenken auf Förder-
mittelebene -> nicht
nur kurze Projektdauer
sondern auch Finanzierung
für Erhaltung / Weiter-
führung

FÖRDERRICHTLINIEN
ABRÜSTEN, UM BARRIERN
ABZUBAUEN

gute finanzielle
Ausstattung der
Bezirke

GEMEINSAME
VISION

Mut!

STIFTUNGS-
MODELL
FÜR
LANGFRISTIGE
FINANZIERUNG

INSTITUTIONA-
LISIERUNG
VON KOOPERA-
TIONEN

ÜBERGEORDNETE
KOORDINATION +
BEWERTUNG VON
FÖRDERMITTELN

CLIMATE-COMMONS
PUBLIC-PARTNERSHIPS
-> FORSCHUNG UNI
WÜRZBURG + POTSDAM
PROF. ISABELL FEICHTL (?)

WIE SÄHE EINE CCPP
FÜR DEN ÖFFENTLICHEN
RAUM AUS?

KOMMUNEN BESSER
INFORMIEREN / UNTERSTÜTZEN,
WENN ES FÖRDERUNG GIBT!!

GELINGENS-
FAKTOREN
>

IDEELL

IDEALISMUS
GRENZEN SETZEN

MEHRWERTE AUFZEIGEN
+ VERÄNDERT
VERRICHTSDEBATTE

MODERIERTE
VERÄNDERUNGS-
PROZESSE

Kollektive
Wirksamkeit

SELBSTWIRKSAMKEIT
FORDERN

integrierte
Planung

ANERKENNUNG

Anlässe
für Kommunikation
schaffen

LUST
AUF
(MIT) GESTALT-
UNG

Mobilisieren
[extrinsische Motivation]

WERTSCHÄTZUNG

Sinnggebung
fürs
Leben

BILDER
&
VISUALISIEREN

GESTALTUNGS-
MBGLICHKEIT

Motivation
durch Ermöglichung
von
"Ownership"

FÜR
ETWAS
SEIN

REPUTATION

große Visionen
in kleine (Zwischen-)
visionen gliedern

Risiko-
bereitschaft

vielfältige, wechselnde
Nützlichkeiten
ermöglichen
(auf gewonnenen Flächen)

SCHIEDERN
≠
SCHIEDERN

Ursachen-
forschung
von Veränderungs-
unwillen

"Drive" von
guten Beispielen
mitnehmen

GELINGENS-
FAKTOREN

PERSONELL

Kooperations-
bereitschaft
u.
-fähigkeit

Schulungen +
Erfahrungsaus-
tausch

Erfolge feiern!

HERAUSARBEITEN: WAS
IST MOTIVATION ZUR
KOOPEATION - UND
WIE KANN SIE GEFÖRDERT
WERDEN?

... AUCH FÜR MENSCHEN
AUF ARBEITSEBENE
STATT NUR FÜHRUNGS-
EBENE

WIRKUNG
(DER EIGENEN ARBEIT)
ERFAHRBAR MACHEN
→ KURT- + LANGFRISTIGE
PROJEKTSCHRITTE + PRINZIPIEN

SICH DARAF BESINNEN,
DASS WIR GEMEINSAM
AN DEMOKRATISCHEN PRÄMIEN
ARBEITEN (WOLLEN) UND
DAHER ZUSAMMENARBEITEN
(MÜSSEN)

Kooperationsfähigkeit
trainieren
(zagen, was haben wir davon?
wie gehen wir auf andere zu,
wie können wir besser ver-
mitteln, was wir tun?)

gute Arbeitsbedingungen
schaffen
→ Teamfähigkeit
→ Leadership

Verwaltungsvereinfachung
- Spielräume nutzen
- leicht umsetzbare
Vorhaben auswählen
- Vorteile des Vorgehens
herausstellen

DURCH Z.B. GEMEINSAME
ESSEN / KOCHEN / MACHEN
MENSCH HINTER POSITION
KENNENLERNEN UND SICH
VERSTÄNDEN / VERSTEHEN

Verständnis für
unterschiedliche
Perspektive = Respekt und
Miteinander schaffen + Perspektiv-
wechsel ermöglichen

Gemeinsame Ziele
definieren

Fachwissen fehlt Hlu;
viel Zeit für Einarbeitung
notwendig = On-Boarding
+ Personelle Kapazitäten verbekommen

Qualifiziertes und
motiviertes Personal
finden! Wettbewerbsfähige
Bezahlung

Augenhöhe trotz
Hierarchien / flache
Hierarchien

Vertrauen in
unterschiedliche Wege
und persönliche Zugänge

Stellen schaffen
und ausbauen

Einstellungsprozesse
sind sehr juristisch
(lange Prozesse); Eingruppierung
in Tarif schwierig (Erfahrung)

Stellen nicht zu eng
ausarbeiten; Querlösungen
ermöglichen

Klare Ansprechpartner:
"innen benennen und
zuweisen = Verantwortlichkeiten
intern und für Projektpartner

GELINGENS
FAKTOREN
>

STRUKTURELL
/ZEITLICH

MUT

Effektives
Arbeiten

STRUKTUREN AUFBRECHEN
↓
AGILES
PROJEKTMANAGEMENT

VERTRAUEN
SCHAFEN &
GUTE KONTAKTE

GEMEINSAMES
• ZIEL / VISION
• KONTINUITÄT IN
AKTEURSSTRUKTUR
• PROZESSGESTALTUNG

BRUTALST MÖGLICHE
DIGITALISIERUNG

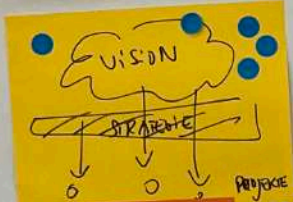
TIMEBOXING

BÜROKRATIEABBAU
Lv.a.
BERICHTSABBAU

Prozesse
optimieren

Stelle für
öffentlichkeits-
arbeit

Aus Fördermitteln auch
Personal finanzieren
kann



"Kick off" -
Treffen mit
Beteiligten
→ Phase 0

Zuständig-
keiten
(laufend)
klären

Projekte konsequent
umsetzen

"Grenzonen"
ausloten
→ etwas schnell
sichtbar machen

Wissen um
Prozesse mit-
denken

Experimente
= vereinfachtes
Verfahren
Chancen im System sichern