



Handbuch

**Implementierung von Peer-to-Peer-
und Entwicklungsmechanismen
unter Social Entrepreneurs**

**HANDBUCH
4/5**



Co-funded by
the European Union

**Dieses Handbuch ist Teil
einer Reihe von
Handbüchern, die Social
Entrepreneurs,
Organisationen und
Interessengruppen
praktische Strategien zur
Integration von
Genderbewusstsein in ihre
Arbeit vermitteln soll.
Durch die Förderung einer
geschlechtergerechten
Denkweise können wir
positive Veränderungen
und nachhaltiges
Wachstum vorantreiben.**

Inhaltsverzeichnis

<u>Übersicht über das Handbuch</u>	<u>3</u>
<hr/>	
<u>Einleitung</u>	<u>6</u>
<hr/>	
<u>Schlüsselkonzepte</u>	<u>7</u>
<hr/>	
<u>Die Cross-Mentoring-Methodik</u>	<u>8</u>
<hr/>	
<u>Fallstudie: Eine Cross-Mentoring-Erfolgsgeschichte</u>	<u>11</u>
<hr/>	
<u>Die Co-Design-Methodik</u>	<u>13</u>
<hr/>	
<u>Quellenangaben</u>	<u>18</u>
<hr/>	
<u>Anhänge</u>	<u>19</u>
<hr/>	

Übersicht über das Handbuch

Einleitung

Dies ist eine Reihe von fünf Handbüchern zu Gender Mainstreaming und Peer-Learning-Methoden, die Social Entrepreneurs dabei unterstützen sollen, geschlechtergerechtere regionale und europäische Ökosysteme zu fördern. Diese Handbücher bieten praktische Instrumente und Methoden zur Verankerung einer Genderperspektive in Praktiken von Social Entrepreneurship. Sie bleiben frei zugänglich und sind in Englisch, Deutsch, Griechisch, Rumänisch, Portugiesisch und Französisch verfügbar.

Diese Handbücher sind Teil der Zusammenarbeit „Cooperation for a Gender-Equal Social Economy“ (Coop4Equality), das vom Erasmus+-Programm der Europäischen Union finanziert wird. Das bis Juli 2026 laufende Projekt zielt darauf ab, die Rolle von Frauen und geschlechtlichen Minderheiten in der europäischen Sozialwirtschaft zu stärken und dabei die geschlechtliche Inklusivität, das nachhaltige Wachstum und die Chancengleichheit zu fördern.

Projektpartner:

- [Empow'Her Global](#), Frankreich
- [Nova SBE Leadership for Impact Knowledge Center](#), Portugal
- [Fundatia Ashoka](#), Rumänien
- [Pranado gGmbH](#), Deutschland
- [Digital Leadership Institute](#), Belgien
- [Stimmuli for Social Change](#), Griechenland

Autoren:

Christina Galani, Stimmuli for Social Change, Griechenland
Fiore Poidevin, Empow'Her Global, Frankreich



Dies ist Handbuch Nummer 4. Außer zu diesem Handbuch finden Sie noch Informationen zu den übrigen vier Handbüchern:

1 Nachhaltiges Schaffen einer genderbewussten Denkweise im Bereich Social Entrepreneurship

Dieses Handbuch soll Social Entrepreneurs mit praktische Strategien zur Entwicklung einer geschlechterbewussten Denkweise und Inklusivität und Gerechtigkeit in ihren Unternehmen unterstützen. Durch die Auseinandersetzung mit wichtigen Veränderungen in der Denkweise, und durch die Bereitstellung umsetzbarer Werkzeuge, wird es Lesern ermöglicht, Hindernisse zu überkommen und eine nachhaltige soziale Wirkung zu erzielen.

2 Stärkung empathiebasierter Methoden in Social Entrepreneurship

Der Zweck dieses Handbuchs ist es, Social Entrepreneurs, Nicht-regierungsorganisationen und allen, die daran interessiert sind, Empathie als Grundlage für die Entwicklung von Lösungen für soziale Probleme zu nutzen, eine Ressource zur Verfügung zu stellen.

3 Selbstbewertung des Gender-Ansatzes beim Lehren und Ausüben von Social Entrepreneurship

Dieses Handbuch strebt an, Mitglieder von Support Structures sowie Social Entrepreneurs mit einem spezifischen Selbstdiagnose-Tool als Fallstudie zu unterstützen. Dafür werden ein 3-stufiger methodischer Ansatz, nützliche Tipps, Fragen und Leistungskennzahlen aufgeführt, die die Analyse und Selbstbewertung eigener Fortschritte bei der Integration der Gender-Perspektive in ein Projekt oder einer Initiative erleichtern können.

4 Implementierung von Peer-to-Peer- und Entwicklungsmechanismen unter Social Entrepreneurs

Dieses Handbuch stellt zwei wirkungsvolle Methoden vor, die die Unterstützung und das Wachstum von Unternehmer*innen fördern sollen: Cross-Mentoring und Co-Design-Sessions.

5 Ein geschlechterinklusives Modell für schnell wachsende und skalierbare soziale Unternehmen

Dieses Handbuch vermittelt den Lesern die notwendigen Werkzeuge, um verschiedene Aspekte der Skalierung kritisch zu reflektieren. Darunter die Entscheidung zur Skalierung, die Gründe für die Skalierung und die Methoden der Skalierung. Es ermutigt die Leser, über geschlechtergerechte Praktiken nachzudenken und diese in den eigenen Sozialunternehmen umzusetzen.

Zusammenfassung

Handbuch 4: Implementierung von Peer-to-Peer- und Entwicklungsmechanismen unter Social Entrepreneurs



Dieses Handbuch stellt zwei wirkungsvolle Methoden vor, die die Unterstützung und das Wachstum von Unternehmerinnen fördern: Cross-Mentoring und Co-Design-Sitzungen.

Cross-Mentoring bringt Unternehmer*innen mit unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen und Fähigkeiten zusammen, sodass sie voneinander lernen und sich gegenseitig beraten können. Dieser Ansatz bereichert nicht nur individuelle Perspektiven, sondern hilft den Unternehmer*innen auch, aus der Isolation auszubrechen und neue Kompetenzen zu erwerben.

Co-Design-Sitzungen nutzen kollektive Intelligenz und ermöglichen es den Teilnehmenden, ihre eigenen Herausforderungen durch die Erkenntnisse ihrer Kolleg*innen zu bewältigen. Diese Methode schafft geschützte Räume, in denen Unternehmer*innen ihre Herausforderungen teilen und von den Reflexionen und unterschiedlichen Sichtweisen ihrer Kolleg*innen profitieren können.

In diesem Handbuch befindet sich eine umfassende Fallstudie, die die Vorteile von Cross-Mentoring veranschaulicht, sowie eine detaillierte Schritt-für-Schritt-Anleitung zur effektiven Umsetzung von Co-Design-Sitzungen. Durch die Anwendung dieser Methoden werden nicht nur gemeinschaftsbasierten Praktiken verbessert, sondern auch zu einem unterstützenden Netzwerk weiblicher Führungskräfte beigetragen.



Einleitung

Zweifellos ist die Schnittstelle zwischen Geschlechtergleichstellung und Social Entrepreneurship ein dynamischer und sich entwickelnder Prozess, der ein enormes Potenzial für langfristige positive und nachhaltige Veränderungen der persönlichen und beruflichen Entwicklung von Frauen birgt. Um jedoch ein gerechteres und unterstützenderes Umfeld für Unternehmer*innen zu schaffen, bedarf es eines vielschichtigen Ansatzes, um bestehende Herausforderungen (von begrenzten finanziellen Möglichkeiten über ungleichen Zugang zu Ressourcen bis hin zu unzureichender Zusammenarbeit mit anderen Initiativen) zu bewältigen, die ihre Entwicklung innerhalb des Social Entrepreneurship Ökosystems behindern (Rajgor, 2024). Mehrere Studien und Berichte betonen die Bedeutung gezielter gemeinsamer Initiativen und der Unterstützung der Gemeinschaft durch Mentoring und Networking-Möglichkeiten für Unternehmer*innen, um kritische Herausforderungen zu meistern. Laut den Ergebnissen einer 2019 von Empow'her durchgeführten europäischen Studie scheinen **Cross-Mentoring** und **Peer-Learning** zwischen Unternehmer*innen die Angst und Unsicherheit zu lindern, die Frauen empfinden, wenn sie auf externe Finanzierung zurückgreifen oder ein eigenes Unternehmen wagen.

Das vorliegende Handbuch beginnt mit Schlüsselkonzepten zu Cross-Mentoring, Peer-Learning und Co-Design und konzentriert sich anschließend auf die Ziele der Cross-Mentoring-Methodik und die wichtigsten Schritte zur Einrichtung von Cross-Mentoring-Sitzungen. Darüber hinaus präsentiert das Handbuch eine

- Beim **Cross-Mentoring** arbeiten Entrepreneurs mit unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen und Fähigkeiten zusammen. So lernen sie voneinander und geben sich gegenseitig Orientierung. Dieser Ansatz bereichert nicht nur die individuellen Perspektiven, sondern hilft den Entrepreneurs auch, aus der Isolation auszubrechen und neue Kompetenzen zu erwerben.
- **Co-Design**-Sitzungen nutzen die kollektive Intelligenz und ermöglichen es den Teilnehmenden, ihre eigenen Herausforderungen mithilfe der Erkenntnisse ihrer Kolleg*innen zu bewältigen. Diese Methodik schafft sichere Räume für Entrepreneurs, um ihre Herausforderungen zu teilen und von den Überlegungen und unterschiedlichen Sichtweisen ihrer Kolleg*innen zu profitieren.

umfassende Fallstudie, die sich auf zwei Erfolgsgeschichten zweier Unternehmer konzentriert, die am Inkubationsprogramm SEGIE bei Empow'Her teilnahmen. Die letzten Kapitel des Handbuchs widmen sich der Bedeutung von Co-Design und bieten eine Schritt-für-Schritt-Anleitung sowie nützliche Tipps zur effektiven Durchführung von Co-Design-Sitzungen.

Abschließend enthält das Handbuch einen Anhang mit inspirierenden Kennenlernaktivitäten zur Erleichterung der ersten Sitzungen der Cross-Mentoring-Treffen sowie einen zweiten Anhang mit einer Fallstudie einer Co-Design-Sitzung, die den Prozess veranschaulicht.



Schlüsselkonzepte

- ❶ **Peer-to-Peer-Support:** kann als Unterstützung durch eine Person definiert werden, die derselben Gruppe angehört oder dieselben Erfahrungen teilt (Mead, 2003)
- ❶ **Peer-Learning:** bezeichnet die Praxis, Personen mit ähnlichem Fachwissen oder Wissensstand einzubeziehen, um Erkenntnisse auszutauschen und gegenseitig voneinander zu lernen (Quick Campus, 2024).
 - ❶ Eine zusätzliche Definition von Peer-Learning: „Eine pädagogische Praxis und ein interaktiver Rahmen, der das Lernen durch die Zusammenarbeit zwischen Gleichgesinnten fördert“ (ScienceDirect, 2010).
- ❶ **Cross-Mentoring:** bezieht sich auf eine Praxis, bei der sich zwei Personen gegenseitig Anleitung und Unterstützung in ihren jeweiligen Erfahrungs- oder Interessensbereichen anbieten (San Juan, 2023).
- ❶ **Gemeinschaftsbildung:** der Prozess der „Herstellung und Pflege von Verbindungen, Beziehungen und einem Zugehörigkeitsgefühl zwischen Einzelpersonen innerhalb einer bestimmten Gruppe oder eines bestimmten Ortes“ (Justin Welsh, 2024).
- ❶ **Co-Design:** Co-Design ist eine Methode der kollektiven Intelligenz, die es jedem Einzelnen ermöglicht, seine eigenen Herausforderungen und Probleme zu lösen, indem er von der Perspektive und Erfahrung anderer profitiert. Ziel von Co-Design ist die Schaffung von Lerngemeinschaften zur Perfektionierung der eigenen Praktiken, basierend auf realen Situationen und unter Nutzung einer Vielzahl von Perspektiven und eines strukturierten Reflexionsprozesses.

Die Cross-Mentoring-Methodik

Beim Cross-Mentoring werden Unternehmer mit unterschiedlichem Hintergrund, Erfahrung und Fähigkeiten zusammengebracht, damit sie voneinander lernen und sich gegenseitig unterstützen und beraten können.

Dieses Format kann sehr nützlich sein, wenn es gleich zu Beginn eines Förderprogramms eingesetzt wird. Das Mentoring kann dann allein durch die Arbeit der zusammengebrachten Unternehmer weiterleben!

Ziel 1:

Unternehmern helfen, neue Fähigkeiten, Perspektiven und Erkenntnisse zu gewinnen






Ziel 2:

Unternehmern ermöglichen, ihren Hintergrund und ihre bisherigen Erfahrungen zu nutzen, um Kollegen zu unterstützen.

Ziel 3:

Lern- und Kooperationsdynamik fördern

Wissen, worauf man sich einlässt

-  Stärkung der gegenseitigen Unterstützung innerhalb einer Gruppe
-  Ausbau der persönlichen Expertise
-  Befreit Unternehmer von ihrem Gefühl der Isolation
-  Funktioniert nur, wenn beide Partner engagiert sind
-  Wenn eine Person nicht engagiert ist oder das Programm abbricht, wirkt sich dies auf den anderen Partner aus.

→ **Dem verbleibenden Partner alternative Paarungen anbieten**

Matching-Prozess

Wer sind die Entrepreneurs?

Sammelt die Fachkenntnisse und Fähigkeiten der Unternehmer aus einem Bewerbungsformular

Bildet Paare!

Berücksichtigt bei der Zusammenstellung der Partner die Hintergründe, Erfahrungen, Fähigkeiten und Ziele der Entrepreneurs.

Stellt die Paare einander vor und teilt die Mentoring Methode mit ihnen!

Organisiert eine Gruppensitzung, um den Entrepreneurs die Mentoring Methoden vorzustellen: aktives Zuhören und konstruktives Feedback. Gebt ihnen Tipps, wie sie Gespräche beginnen können.



Das Wichtigste ist, innerhalb jedes Paares Entrepreneurs mit sich ergänzenden Fähigkeiten und unterschiedlichen Perspektiven zusammenzubringen.

Die Cross-Mentoring-Methodik

Die erste Sitzung planen

Die erste Sitzung sollte der Festlegung persönlicher und partnerschaftlicher Ziele für die Dauer des Programms gewidmet sein.

Struktur:

1. Icebreaker: Teilen Sie den Entrepreneurs Icebreaker mit, damit sie diese beim ersten Treffen nutzen können. Siehe Anhang 1.
2. Hintergrund und Erwartungen an das Cross-Mentoring-Format.
3. Ziel des Cross-Mentorings für jede*n Entrepreneur festlegen.
4. Konkrete Ziele festlegen-
5. Zielsetzungstabelle für jede*n Entrepreneur ausfüllen.

Zielsetzungsdiagramm

Da beide Entrepreneurs als Mentoren und Mentees fungieren, können beiden im ersten Treffen das folgende Diagramm benutzen.



Name der Mentorin:	Name des Mentees:
Aktuelle Situation:	
Allgemeines Ziel: <ul style="list-style-type: none">• Was möchte ich von meinem Mentor lernen?• Wie werde ich das Gelernte für mein Projekt nutzen?• Sind meine Prioritäten ergebnisorientiert (z. B. die Gestaltung meines Semesterkalenders) oder kompetenzorientiert (z. B. die Verbesserung meiner Zeitmanagementfähigkeiten)?	Genaue Zielsetzung: Setzt SMART-Ziele (Spezifisch, Messbar, Erreichbar, Relevant, Zeitgebunden) 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____
Check-Ins: <i>Monatlich/Alle zwei Wochen</i>	Art des Kontakts: <i>Online/Persönlich</i>

Die Cross-Mentoring-Methodik

Erstellen des Ablaufplans für die Cross-Mentoring-Sitzungen

Um den Entrepreneurs das Verständnis für ihre Meetings und das Format zu erleichtern, können Richtlinien für ihre Meetings vorgeschlagen werden. Diese sollten jedoch nur als Richtwert dienen. Die Entrepreneurs können gemeinsam entscheiden, wie sie ihre Sitzungen gestalten möchten, und man kann sie dazu ermutigen, diese zu ihren eigenen zu machen.

Vorschlag für einen Cross-Mentoring-Sitzungsprozess

- 1. Check-In von der letzten Sitzung**
Wenn es in der letzten Sitzung konkrete Ziele gab, die festgelegt wurden, überprüft die Fortschritte und Schwierigkeiten, mit denen der Mentee möglicherweise konfrontiert war.
- 2. Aktuelle Herausforderungen**
Bespricht Herausforderungen, vor denen der Mentee derzeit steht. Die Mentorin kann auf der Grundlage der eigenen Erfahrungen Einblicke, Ratschläge und Vorschläge geben.
- 3. Wissensaustausch und Kompetenzaufbau**
Der Mentee stellt Fragen und sucht Rat in bestimmten Bereichen, in denen er sich weiterentwickeln möchte. Mentor und Mentee teilen Erkenntnisse, Fähigkeiten und Wissen.
- 4. Zielsetzung**
Setzt SMART-Ziele (Spezifisch, Messbar, Erreichbar, Relevant, Zeitgebunden) für den Mentee, an denen er in der nächsten Sitzung arbeiten kann.
- 5. Nächste Schritte**
Legt ein Datum und eine Uhrzeit für das nächste Meeting fest.
- 6. Feedback**
Teilt eure Anmerkungen zu Möglichkeiten zur Verbesserung der Dynamik des Cross-Mentorings.



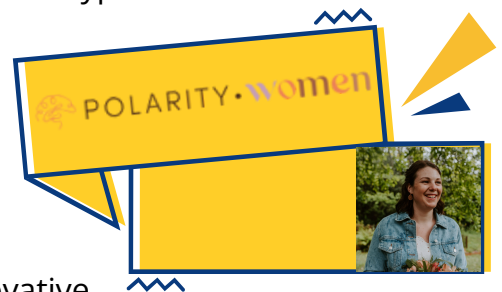
Fallstudie: Eine Cross-Mentoring-Erfolgsgeschichte

Um die positiven Auswirkungen des Cross-Mentoring-Formats zu veranschaulichen, wird hier ein Erfahrungsbericht zweier Unternehmerinnen dargestellt, die im Rahmen des Inkubationsprogramms SEGIE bei Empow'Her an diesem Format teilgenommen haben.

Der folgende Abschnitt beinhaltet das Feedback von Typhaine Pinteau und Julie Lassus als Cross-Mentoring-Paar.

Typhaine Pinteau

Ihr Projekt „Polarity Women“ ist eine geschlechterspezifische Personalberatung.



Julie Lassus

Ihr Projekt „Gyliana, Frauengesundheit“ bietet innovative Gesundheitserziehung durch die Förderung der Beckengesundheit von klein auf.

1. Was bringt Euch das Cross-Mentoring-Format?

Typhaine: Cross-Mentoring ist äußerst bereichernd, denn neben dem Training bietet es die Möglichkeit, sich regelmäßig mit einem Partner auszutauschen. Das gibt einem kontinuierliche Unterstützung und eine frische, externe Perspektive auf das eigene Projekt. Julie und ich vereinbaren beispielsweise wöchentlich eine Stunde miteinander, wodurch wir kontinuierlich konstruktives Feedback erhalten.

Julie: Egal, welchen Karriereweg wir einschlagen, Cross-Mentoring ist vor allem ein menschlicher Austausch. Es bietet eine externe Perspektive auf unsere Herausforderungen, schafft Bindungen und ermöglicht es uns, sowohl unsere Erfolge als auch unsere Zweifel zu teilen. Man wächst daran und hat das Gefühl, nie allein zu sein. „Alleine sind wir schneller, gemeinsam kommen wir weiter.“

2. Wie ergänzt dieses Format ein Förderprogramm?

Typhaine: Dieses Format ist eine perfekte Ergänzung zu einem Förderprogramm. Die Fördermodule bieten eine theoretische Grundlage, die wir selbstständig weiterentwickeln können. Cross-Mentoring hingegen ermöglicht es uns, diese Konzepte erneut zu betrachten, unsere Fortschritte zu besprechen und die Punkte anzugehen, an denen wir gearbeitet haben, und dabei gleichzeitig von der Sichtweise unseres Partners zu profitieren.

Fallstudie: Eine Cross-Mentoring-Erfolgsgeschichte

Julie: Es fördert die gemeinsame Entwicklung von Lösungen und erweitert unseren Horizont durch den Erfahrungsaustausch. Entrepreneurship bedeutet oft, allein zu sein. Mentoring bedeutet daher, dass man sich nicht isolieren muss und sich regelmäßig selbst herausfordern kann, um gelassener voranzukommen.

3. Könnt ihr uns ein Beispiel für eine Herausforderung nennen, die ihr durch Cross-Mentoring bewältigt habt? Und wie hat euch dieses Format geholfen, diese Hürde zu überwinden?

Typhaine: Diesen Sommer wollte ich keine Auszeit nehmen, da ich das Unternehmen alleine führe. Meine Cross-Mentoring-Partnerin hat mich unterstützt und mir gezeigt, wie wichtig Erholung ist, um im Herbst produktiver zu sein. Dank ihrer Ermutigung konnte ich abschalten und eine Woche Urlaub nehmen. Beruflich organisiere ich zum Beispiel gerade eine Veranstaltung, und sie hilft mir außerdem, meinen Zeitplan zu strukturieren, indem sie Termine festlegt, damit ich effizient vorankomme.

Julie: Dank Typhaine habe ich gelernt, fokussiert zu bleiben und meine Aufgaben zu priorisieren, um nicht den Überblick zu verlieren. Ich habe neue Möglichkeiten entdeckt und mir Deadlines gesetzt, um am Ball zu bleiben. Jede Sitzung ist eine Gelegenheit, unsere Fortschritte und unsere Stimmung zu bilanzieren. Das hilft mir, Abstand zu gewinnen und konkrete Maßnahmen zu planen.

4. Habt ihr einen Rat für Leute, die mit Cross-Mentoring beginnen möchten?

Typhaine: Nehmt euch Zeit, euren Partner kennenzulernen. Vereinbart im Voraus Termine für Treffen, um einen regelmäßigen Rhythmus einzuhalten. Unterstützt euch gegenseitig bei euren Projekten. Kommuniziert regelmäßig, um in Verbindung zu bleiben. Teilt möglichst viele Möglichkeiten und Ressourcen, da ihr nicht über dasselbe Netzwerk verfügen werdet, was euren Austausch bereichern kann.

Julie: Ich rate dazu, sich einander zu öffnen und sich voll und ganz auf den Austausch einzulassen. Wichtig ist außerdem, von Anfang an klare Ziele zu setzen und ein Vertrauensverhältnis aufzubauen. Regelmäßige und transparente Kommunikation ist der Schlüssel, um den größtmöglichen Nutzen aus diesem Format zu ziehen. Seien Sie offen für konstruktive Kritik!

Die Co-Design-Methodik

Co-Design verstehen

Co-Design ist eine Methode der kollektiven Intelligenz, die es jedem Einzelnen ermöglicht, seine eigenen Herausforderungen und Probleme zu lösen, indem er von der Perspektive und Erfahrung anderer profitiert.

Ziel von Co-Design ist die Schaffung von Lerngemeinschaften zur Perfektionierung der eigenen Praktiken, basierend auf realen Situationen und unter Nutzung einer Vielzahl von Perspektiven und eines Reflexionsprozesses.



LERNE effizienter zu sein, indem Du neue Denk- und Handlungsweisen findest, lerne zu helfen und Dir helfen zu lassen.



VERLASSE dich auf Wissen, das Du durch Erfahrung und Praxis erworben hast und das weder formalisiert noch gelehrt werden kann.



BETRACHTe deine Mitmenschen als erfahrene, engagierte Individuen, als Teil einer Gruppe, in der Vertrauen und Solidarität herrschen.



REFLEKTIERE Dein Handeln nach und zwinge Dich, mit Hilfe Deiner Mitmenschen einen Schritt zurückzutreten und die Dinge anders zu betrachten.

Was Co-Design nicht ist:



Entrepreneurship Training

Es geht nicht darum, zu einem bestimmten Thema zu trainieren oder theoretische Konzepte zu vermitteln, sondern um den Austausch von Praxiserfahrungen und Feedback. Es gibt keinen Trainer, nur einen Moderator!



Individuelle Betreuung

Es handelt sich nicht um eine Coaching-Sitzung für einen einzelnen Entrepreneur, sondern um einen Moment des kollektiven Rückzugs, der ein Gefühl der Zugehörigkeit und eine Dynamik gegenseitiger Unterstützung schafft.



Ein Networking-Event

Dabei geht es nicht um die „Vernetzung“, sondern darum, gemeinsam an den Problemen jedes einzelnen Entrepreneurs zu arbeiten und Lösungen für die jeweiligen Herausforderungen zu finden.

Die Co-Design-Methodik

Schritt-für-Schritt-Anleitung für eine Co-Design-Sitzung

Bevor ihr beginnt: Legt einen Rahmen fest

Privat-
sphäre

Freund-
lichkeit

Sharing

Verpflich-
tung

Wesentliche Regeln

- Die Teilnehmenden müssen davon überzeugt sein, voneinander zu lernen.
- Fürsorge und gegenseitige Unterstützung sind die Grundlage für eine gut funktionierende Co-Design-Gruppe.
- Die Teilnehmenden müssen sich dem Prozess verpflichtet fühlen: Er basiert auf Solidarität und gegenseitiger Unterstützung.

Versteht die Rollen in einer Sitzung



Der Problemträger

- Stellt ein Problem vor, mit dem sie konfrontiert ist.
- Hört auf die Vorschläge der Berater.
- Verpflichtet sich zu einer Aktion.



Die Berater

- Hören sich die Probleme an
- Geben eine neue Perspektive und Feedback
- Schlagen Handlungsmöglichkeiten vor, indem sie eine unterstützende Haltung einnehmen



Die Moderatorin

- Garantiert die Methodik
- Gestaltet den Austausch
- Behält den Zeitrahmen im Auge
- Konzentriert sich auf den Prozess, nicht auf den Inhalt

Die Co-Design-Methodik

Die Rolle der Moderatorin



- + Stelle sicher, dass die Teilnehmenden die Ziele des Co-Designs verstehen.
- + Pflege einen Rahmen des Vertrauens, des Teilens und der Fürsorge.
- + Überwache die Zeit und die Methodik, gib an, wann mit dem nächsten Schritt fortgefahren werden soll, und erinner die Gruppe bei Bedarf an die Anweisungen.
- ✗ Greife nicht in den Inhalt des Austauschs ein und fälle kein Urteil über die Themen oder die bereitgestellten Hinweise.
- ✗ Lass nicht zu, dass ein*e Teilnehmende*r die ganze Redezeit beansprucht, sondern stelle sicher, dass jede*r die Chance bekommt, zu sprechen.

Die Rolle des Problemträgers



Welche Probleme können vorgeschlagen werden?

- + Beratung zu einer Praxis
- + Eine Meinung zu einer aktuellen Situation, Herausforderung oder einem Problem
- + Ein Projekt, das wir entwickeln möchten
- ✗ Technische Fragen
- ✗ Anfragen nach Fachwissen

Beispielfragen

- Sollte ich mich zwischen meinen beiden aktuellen Zielen entscheiden?
- Welchen Prozess sollte ich einführen, um einen bestimmten Aspekt meines Projekts zu verbessern?
- Wie setze ich meine Prioritäten? Wie gehe ich mit Stress um?
- Wie akquiriere ich neue Kunden, wenn ich kein Netzwerk habe?
- Wie bleibe ich motiviert, in den sozialen Medien über mein Projekt zu kommunizieren?
- Wie kann ich Aufgaben erfolgreich an neue Teammitglieder delegieren?
- Wie organisiere ich eine attraktive Crowdfunding-Kampagne?
- Wie können wir Frauen und Geschlechterminderheiten aktiv in die Entwicklung meines Produkts einbeziehen?
- Welche Verpflichtungen kann ich eingehen, um die Geschlechtergleichstellung in meinem Projekt in der Startphase zu fördern?

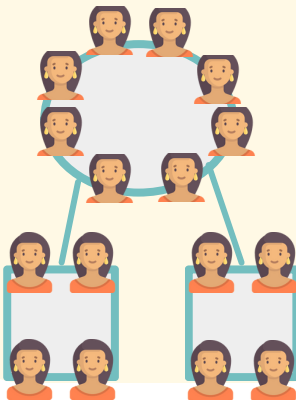
Die Co-Design-Methodik

Struktur der Co-Design-Sitzungen

Die Gruppengröße beträgt mindestens 4 und höchstens 8 Personen. Je nach Personenzahl kann die Zeiteinteilung oder die Gruppenstruktur angepasst werden.

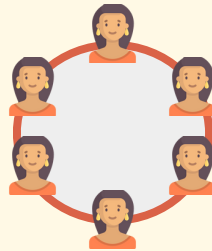
Option 1

Wenn die Gruppe aus 7 oder 8 Personen besteht, können sie in zwei Untergruppen aufgeteilt werden. Bei dieser Option werden zwei Moderatoren benötigt.



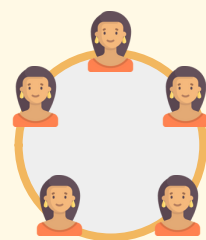
Option 2

Wenn die Gruppe aus 6 Personen oder weniger besteht, behält die gesamte Gruppe, reduziert aber die Zeit pro Problemträger.



Option 3

Wenn die Gruppe aus 5 Personen oder weniger besteht, behält die gesamte Gruppe, reduziert aber die Zeit pro Problemträger.



Beispiel für einen Co-Design-Zyklus für eine 40-minütige Runde

1. **Präsentation des Problems** oder der Herausforderung – 5 Minuten
 - Der Problemträger stellt sein Problem ohne Unterbrechung vor.
2. **Klärungsfragen** – 10 Minuten
 - Die Berater stellen die notwendigen Fragen zur Klärung des Problems, ohne in dieser Phase Ratschläge zu geben. Bei Bedarf formuliert der Problemträger sein Problem neu.
3. **Introspektion** – 5 Minuten
 - Die Berater teilen ihre Eindrücke: Wie passen die vorgestellten Probleme zu ihren eigenen Herausforderungen? Der Herausgeforderte greift nicht ein.
4. **Reaktionen, Kommentare, Vorschläge** – 15 Minuten
 - Die Berater geben Feedback, Ideen und Maßnahmen zur Problemlösung. Der Herausgeforderte greift nicht ein.
5. **Zusammenfassung** – 5 Minuten
 - Der Problemträger fasst seine Erkenntnisse zusammen und verpflichtet sich zu den ersten Maßnahmen.

Die Co-Design-Methodik

Tipps zur Förderung und Organisation einer Co-Design-Sitzung

Fördern

- Hole Dir Erfahrungsberichte von jemandem, der eine der beiden Methoden hilfreich fand.
- Erkläre ausführlich, was Co-Design ist und welche Vorteile es bietet – scheue Dich nicht, Beispiele zu nennen!
- Beschreibe den Zweck in leicht verständlicher Sprache.

Organisieren

- Bilde eine Gruppe von 4 bis 8 Teilnehmenden, die sich nicht unbedingt kennen.
- Beschreibe den Teilnehmenden die Struktur und Rollen sowie die Ziele dieser Methodik.
- Stell sicher, dass die Teilnehmenden sich verpflichten, an der gesamten Sitzung teilzunehmen.
- Identifiziere die Problemträger und bitte sie, ihre Probleme im Voraus vorzubereiten und Dir vorab zuzusenden, um ihre Relevanz für den Kontext zu überprüfen.

Moderieren

- Denk daran, zu Beginn der Sitzung eine sichere und vertrauliche Atmosphäre zu schaffen.
- Stelle sicher, dass alle das Ziel und den Ablauf der Co-Design-Sitzung verstehen.
- Scheue Dich nicht, einzugreifen, wenn die Teilnehmer die Schritte des Zyklus nicht einhalten.
- Bitte die Teilnehmenden, Dir am Ende ihre Meinung zur Sitzung mitzuteilen!

Quellenangaben

- Hensley, J. (2023). [What is Co-design? A Primer on Participatory Design.](#)
- Rajgor, K. (2024). [Promoting Gender Equality through Social Entrepreneurship. Equilo.](#)
- Empow'her. (2019). [WOMEN-LED SOCIAL ENTERPRISES: A EUROPEAN STUDY.](#)
- Mead, S. (2003). Defining peer support. Intentional Peer Support: an alternative approach. West Chesterfield, NH: Intentional Peer Support.
- Quick Campus. (2024). [Peer Learning: Meaning, Importance, Benefits, & Approaches.](#)
- San Juan, E. (2023). [Cross-mentoring: Discover the benefits that this practice brings to the progress of your company.](#)
- Science Direct. (2010). [Peer Learning.](#)
- Justin Welsh. (2024). [Community Building.](#)
- KMP+ House of Mentoring (2020). [Cross-mentoring – what is it?](#)
- Koumpis, A. & Moumtzi, V. (2009). [The Challenge of Bringing User and Development Communities Together.](#)

Weiterführende Literatur:

- [Module 2. Manage gender-inclusive communities of entrepreneurs \(notion.so\)](#)

Anhang 1

Icebreaker, die man Entrepreneurs vorschlagen kann

In den ersten Treffen wissen die beiden Entrepreneurs möglicherweise nicht, wo sie anfangen sollen. Eine Möglichkeit, das Eis zu brechen und die Diskussion zwischen den Unternehmern in Gang zu bringen, sind die folgenden kurzen Gesprächseinstiege.

Rose, Dorn, Rosenknospe

Die Entrepreneurs präsentieren jeweils ihre Rose, ihren Dorn und ihre Rosenknospe.

- Die Rose steht für das, was sie glücklich macht oder was sie im Moment antreibt.
- Der Dorn steht für die Herausforderung, vor der sie stehen.
- Die Rosenknospe steht für das, worauf sie sich freuen: das nächste blühende Projekt oder die nächste Idee in ihrer nahen Zukunft.

Dieser Icebreaker hilft, direkt auf den Punkt zu kommen und nutzt gleichzeitig eine eindrucksvolle Visualisierung, um Entrepreneurs zu helfen, ihre Bedürfnisse für die Sitzung zu reflektieren und auszudrücken.

2 professionelle Lügen, 1 professionelle Wahrheit

1. Jede*r Entrepreneur erzählt zwei Wahrheiten und eine Lüge über das eigene Unternehmen oder den eigenen Werdegang.
2. Die andere Person muss erraten, welche Aussage die Lüge ist.
3. Nach der Aufdeckung der Lüge können die Teilnehmenden kurz über die Wahrheiten sprechen, was zu einem tieferen Gespräch über ihre Erfahrungen und Herausforderungen führt.

Diese Übung fördert den Austausch persönlicher Geschichten und kann den Entrepreneurs helfen, sich auf spielerische Weise über ihre unternehmerischen Erfahrungen auszutauschen!

Karriere-Snapshot

1. Jede*r Entrepreneur nimmt sich eine Minute Zeit, um seine aktuelle Rolle, einen aktuellen Erfolg und eine Lektion aus einer vergangenen Herausforderung zu schildern.
2. Es kann auch ein Bereich sein, in dem Rat oder Erkenntnisse gesucht werden.
3. Dieser Icebreaker sorgt für eine positive Atmosphäre und öffnet die Tür für eine sinnvolle Diskussion über die jeweiligen Erfahrungen und aktuellen Herausforderungen.

Anhang 2

Präsentation einer Fallstudie einer Co-Design-Sitzung

Die Gründerin einer gemeinnützigen Organisation, die ausschließlich ehrenamtlich arbeitet und sich für einen gleichberechtigten Zugang zu Mentoring und Karrieren im Technologiebereich einsetzt, steht vor einem Problem.

Sie beschreibt folgendes Problem: In einem Team, das ausschließlich aus Freiwilligen (und Remote-Mitarbeitern!) besteht, ist es schwierig, die richtigen Experten in den Pool aufzunehmen. Wie können wir einen besseren Prozess schaffen, um die richtigen Leute zu gewinnen und sie nach ihrer Eingliederung auf Erfolg vorzubereiten?

Hier sind einige der Ratschläge, die die „Berater“ während dieser Co-Design-Sitzung gaben:

- Obligatorische Schulungen für die Freiwilligen,
- Unterzeichnung einer gemeinsamen Vereinbarung zu Beginn der Partnerschaft,
- Einrichtung einer Testphase, bevor ihnen die Rolle zugewiesen und die Partnerschaft offiziell gemacht wird.



Coop4Equality



Co-funded by
the European Union