

Struktur-FRAGEN für die kleinen Gruppen

Zeit: 45min

Hello, schön, dass ihr euch als kleine Gruppe zusammengefunden habt! Nach den verschiedenen Inputs zur Struktur lassen wir euch jetzt eine Stunde Zeit, um das Gehörte mit einigen Fragen zu verarbeiten. Es wäre toll, wenn ihr möglichst viele der Fragen ansprechen könntet.

Bitte achtet euch darauf, dass alle Menschen zu Wort kommen können. Wenn schwierige Gruppensituationen auftauchen, versucht das doch in der Gruppe anzusprechen oder sucht Hilfe bei Menschen vom Awareness/Orga-Team.

- 1) Beginnt doch mit einer kleinen Vorstellungsrunde (Name, Pronomen, Region/Arbeitsgruppen, lustige Frage etc.)
- 2) Legt gerne eine Moderation und eine Person, die etwas Protokoll schreibt, fest.
- 3) Bestimmt eine Person, die im Plenum später eure Gedanken vorstellt.
- 4) Bestimmt eine Awareness-Person, welche Gruppendynamiken anspricht (Genderbalance, ins Wort fallen, etc.)
- 5) Geht durch die Fragen und versucht, möglichst vielen Themen Platz zu geben in eurer Diskussion.

FRAGEN

Inklusivität Teil I Diskriminierung:

- 1) Hindernisse durch strukturelle Diskriminierung
 - a) Überlegt euch, inwiefern verschiedene Formen der strukturellen Diskriminierung Menschen davon abhält, im Klimastreik aktiv zu werden und zu bleiben. (Versucht, zuerst jeweils die Diskriminierungsform zu beschreiben, um ein gemeinsames Verständnis zu finden.)
 - i) Formen der Diskriminierung: *Sexismus, Rassismus, Klassismus, Ableismus, Ageismus, ...*
 - ii) Wie spielen diese Diskriminierungsformen womöglich auch intersektional zusammen?
 - b) Welche Privilegien/Eigenschaften/Ressourcen benötigt eine Person, um Aktivismus zu machen?

2) Klimastreik

- a) Inwiefern bestärkt die Form, wie wir organisiert sind, Diskriminierung?
- b) (Weshalb) sind unsere Formen des Aktivismus für marginalisierte Menschen unzugänglich?
- c) Werden in den Regionalgruppen, Lokalgruppen, Arbeitsgruppen, in welchen ihr aktiv seid, verschiedene Diskriminierungsformen (genügend) miteinbezogen?
- d) Hast du selbst schon mal strukturelle Diskriminierung in deinem Aktivismus erfahren? Oder erlebt, wie andere diese erfahren?
- e) Wie gehen wir als Klimastreik mit Kritik um?
- f) Wessen Stimmen werden zu wenig beachtet? Inwiefern spielen da strukturelle Diskriminierung oder auch situative Hindernisse eine Rolle?

3) Lösungen?

- a) Was für Strukturen können geschaffen/verändert werden, um Diskriminierung abzubauen?
 - b) Wie könnte Kritik besser aufgenommen und verarbeitet werden?
 - c) Wie können marginalisierte Menschen besser unterstützt werden?
 - d) Wie müssen sich unsere Aktivismusformen ändern, um inklusiver zu werden?
-

Inklusivität II Aktiv werden:

1) Analyse: Aktiv werden im Klimastreik

- a) Wer ist aktiv im Klimastreik? Wer ist nicht aktiv im Klimastreik? Welche strukturellen Gründe beeinflussen das?
- b) Wie habt ihr es erlebt, aktiv zu werden im Klimastreik?
 - i) Was hat bei euch den "Kipp-Punkt" ausgelöst, nachdem euch Aktivismus richtig hineingezogen hat? (Wenn ihr noch nicht aktiv seid: Was würde euch helfen, aktiv zu werden?)
- c) Gegen welche Wände seid ihr gestossen? (Wenn ihr noch nicht aktiv seid: Wo denkt ihr, gibt es Hindernisse für euch?)
- d) Welche Strukturen sind besonders schwierig "hineinzukommen"?

2) Ziel: Wer soll aktiv werden?

- a) Wen wollen wir mobilisieren?
- b) Wer sollte den Klimastreik ausmachen?

3) Lösungsansätze:

- a) Wie ermächtigen wir Menschen, aktiv zu werden?
- b) Wie können wir Hindernisse und Hürden kleiner machen?

- c) Wie können unsere Strukturen so verändert werden, dass sie für neue Menschen zugänglicher sind?
-

Nachhaltiger Aktivismus I: strukturelle Aspekte

- 1) Analyse: Aktiv bleiben
 - a) Welche strukturellen Gründe gibt es, weshalb Menschen mit ihrem Aktivismus (im Klimastreik) aufhören?
 - b) Wie habt ihr das selbst in euren Regionalgruppen/Lokalgruppen/Arbeitsgruppen erlebt?
 - c) Wie wird Verantwortung in unseren Strukturen geteilt?
 - d) Welche Formen von Aktivismus fördern unsere Strukturen? (z.B. im Bezug auf investierte Zeit, Verantwortung, aber auch Aktionsformen)
- 2) Lösungsansätze
 - a) Wie können wir diese Hindernisse beheben und uns gegenseitig unterstützen?
 - b) Wie können wir die Erhaltungsarbeit unserer Bewegung gewährleisten?
 - i) Welche Ressourcen brauchen wir? Brauchen wir bezahlte Stellen?
 - c) Wie könnte Verantwortung strukturell besser geteilt werden?
 - d) Welche Formen von Aktivismus werden zu wenig geschätzt/gefördert von unseren Strukturen und wie könnte das verändert werden?

Nachhaltiger Aktivismus II: Kultur

- 1) Analyse: Aktivismus-Kultur
 - a) Welche Aktivismus-Kultur leben wir miteinander? Wie gehen wir miteinander um? Inwiefern entstehen dabei problematische Dynamiken?
 - b) Welche Konflikte sind präsent, aber werden nicht besprochen?
 - c) Wie gehen wir mit unserem Aktivismus um? Wie sprechen wir über unseren Aktivismus? Weshalb?
 - d) Wie sprechen wir über unsere Bewegung?
 - e) Inwiefern beeinflussen diese Dinge unseren Aktivismus und unser Selbstverständnis:
 - i) Politischer Diskurs
 - ii) Wissenschaftliche Forschung
 - iii) Welche Systeminternalisierungen reproduzieren wir?
 - f) Wie gehen wir momentan mit Burnout-Aktivismus und ausbeuterischen Aktivismusformen um? Erlebt ihr das selbst an euch und anderen?

g) Welche emotionalen Bedürfnisse befriedigst du mit deinem Aktivismus? Wo kompensierst du unerfüllte persönliche Bedürfnisse mit Aktivismus? Wie nimmst du das bei anderen wahr? (*falls diese Frage zu persönlich ist, einfach weglassen*)

2) Lösungsansätze:

- a) Wie sollten wir die Art und Weise, wie wir miteinander umgehen verändern?
- b) Wie sollten wir die Art und Weise, wie wir mit unserem Aktivismus umgehen bzw. darüber sprechen und ihn bewerten, verändern?
- c) Wie gehen wir mit externen Zeitdruck um, ohne daran kaputt zu gehen?
- d) Wie können wir ausbeuterische Aktivismusformen ansprechen? Wie könnten neue Menschen auf nachhaltigen Aktivismus sensibilisiert werden?
- e) Wie könnten wir besser mit psychischen Schwierigkeiten umgehen?
- f) Wie könnten Konflikte besser angesprochen und gelöst werden?

Gruppenstruktur I: Hierarchien

1) Analyse: Hierarchische Strukturen

- a) Wo entstehen hierarchische Strukturen? Wie funktionieren diese?
- b) Weshalb entstehen Hierarchien?
- c) Welche Hierarchien sind formell und welche informell?
- d) Welche Interessen an Machterhalt gibt es?
- e) Welche Eigenschaften haben Aktivist*innen, die du als besonders einflussreich bezeichnen würdest?
- f) Wie schätzt du das Rang-Bewusstsein im Klimastreik ein?

2) Lösungsansätze

- a) Wie können wir informelle Hierarchien transparent machen und abbauen?
- b) Wie kann Verantwortung so verteilt werden, dass möglichst wenig Hierarchien entstehen?

Gruppenstruktur II: Kommunikation

1) Analyse: Interne Kommunikation

- a) Wie funktioniert unsere interne Kommunikation?
- b) Inwiefern reproduziert diese Hierarchien oder Diskriminierung?

- c) Wie zugänglich sind Wissen, Entscheidungen, Regeln?
 - d) Woher weisst du, welche Gruppe oder Person für ein bestimmtes Anliegen zuständig ist?
 - e) Wie arbeiten die verschiedenen Ebenen (Lokal, Regional, National, International) zusammen?
 - f) Wo kriegst du selbst deine Infos über die internen Prozesse des Klimastreiks her?
- 2) Lösungsansätze
- a) Wie könnte unsere interne Kommunikation verbessert werden?
 - b) Wie könnte die Kommunikation zwischen verschiedenen Regionalgruppen verbessert werden?
 - c) Braucht es eine verbindliche Übersicht mit allen aktiven Gruppen und Rollen des Klimastreiks?
 - d) Welche digitalen Tools könnten uns helfen?

Gruppenstruktur III Prozesse & Zuständigkeiten

- 1) Analyse: Prozesse & Zuständigkeiten
- a) Wie entscheiden wir, was wichtig ist und Aufmerksamkeit bekommt?
 - b) Wer kommt in welche Gruppen und wie kommt mensch in diese?
 - c) Welche Gruppen haben welche Zuständigkeiten?
 - d) Gibt es klare Rollen in Gruppen?
 - e) Wie treffen wir Entscheidungen? Welche Modelle der Entscheidungsfindung gibt es und wie orientieren wir uns an ihnen?
 - f) Was machen wir an Treffen meistens (Organisieren, Steuern, Prozessarbeit)? Was wäre aktuell wichtig? Welche Formen der Treffen gibt es und welche wenden wir selbst besonders an?
- 2) Lösungsansätze:
- a) Wie könnten unsere Prozesse verbessert werden?
 - b) Wie können wir Zuständigkeiten und Rollen klarer zuweisen?
 - c) An welchen bereits existierenden Modellen können wir uns orientieren?

QUESTIONS sur nos structures pour les petits groupes

Durée : 45min

Salut et merci d'avoir formé un petit groupe ! Après avoir entendu les différentes contributions sur la structure, nous voulons laisser une heure pour réfléchir sur ce que vous avez entendu à l'aide de quelques questions. Ce serait super si vous pouviez essayer de traiter autant de questions que possible.

Faites attention à ce que tout le monde puisse prendre la parole. Si la dynamique du groupe devient difficile, abordez le sujet dans le groupe ou venez aux équipes orga / sensibilisation (awareness) pour demander de l'aide.

- 1) Commencez avec un petit tour de table (nom, prénoms, région/groupe de travail, question chouette etc.).
- 2) Fixez un.e modérateur.rice et un.e rédacteur.rice du PV.
- 3) Décidez qui va présenter vos idées en plénière après.
- 4) Décidez une personne de sensibilisation qui aborde les dynamiques de groupe (équilibre des genres, se couper la parole, etc.).
- 5) Lisez les questions et essayez d'intégrer autant de sujets que possible dans la discussion.

QUESTIONS

Inclusivité - 1ère partie - Discrimination:

- 4) Les barrières de la discrimination structurelle
 - a) Pensez aux différentes formes de discrimination structurelle qui évitent que les gens deviennent ou restent actifs.ves à la Grève du Climat.
(Essayer de décrire la forme de discrimination pour partir dans la discussion d'une base commune.)
 - i) Formes de discrimination: *sexisme, racisme, classisme, validisme, âgisme...*
 - ii) Quelles sont les éventuelles interactions intersectionnelles de ces formes de discrimination ?
 - b) Quels priviléges/qualités/ressources sont nécessaires pour faire de l'activisme ?

5) Grève du Climat

- a) Dans quelle manière est-ce que notre forme d'organisation renforce la discrimination ?
- b) (Pourquoi) est-ce que nos formes d'activisme sont inaccessibles pour des personnes marginalisées ?
- c) Est-ce qu'on réfléchit (suffisamment) aux différentes formes de discriminations dans les groupes régionaux, locaux et de travail dans lesquels vous êtes actifs.ves ?
- d) As-tu vécu une discrimination structurelle dans ton activisme ? Ou as-tu vu que d'autres personnes l'ont subie ?
- e) Comment réagissons-nous aux critiques en tant que Grève du Climat ?
- f) Quelles voix sont trop peu considérées ? Dans quelle mesure est-ce que c'est à cause de la discrimination structurelle ou des barrières situatives ?

6) Solutions ?

- a) Quelles structures pourraient être créées / modifiées pour déconstruire la discrimination ?
- b) Comment est-ce que nous pourrions mieux comprendre et répondre aux critiques ?
- c) Comment est-ce que les personnes marginalisées pourraient être mieux soutenues ?
- d) Comment devons-nous changer nos formes d'activisme pour devenir plus inclusifs.ves ?

Inclusivité II - Devenir actif.ve :

4) Analyse: devenir actif.ve à la Grève du Climat

- a) Qui est actif.ve à la Grève du Climat ? Quelles sont les raisons structurelles pour cela ?
- b) Comment était ton expérience de devenir actif.ve à la Grève du Climat ?
 - i) Qu'est-ce qui t'a fait passer le "point de bascule" où l'activisme est devenu une partie intégrante de ta vie ? (Si tu n'es pas encore actif.ve : qu'est-ce qui t'aiderait à devenir actif.ve ?)
- c) Tu t'es battu.e contre quels murs ? (Si tu n'es pas encore actif.ve : quelles sont les barrières pour toi à ton avis ?)
- d) Quelles structures sont particulièrement difficiles à intégrer ?

5) Objectif : qui devrait devenir actif.ve ?

- a) On veut mobiliser qui ?
- b) Qu'est-ce qui devrait distinguer la Grève du Climat ?

- 6) Solutions possibles:
- Comment permettons-nous aux gens de devenir actifs ?
 - Comment pouvons-nous réduire les barrières ?
 - Comment pouvons-nous changer nos structures pour qu'elles soient accessibles aux nouvelles personnes ?
-

Activisme durable I : aspects structurels

- Analyse: rester actifs.ves
 - Quelles sont les raisons structurelles pour lesquelles des gens arrêtent leur activisme (dans la Grève du Climat) ?
 - Comment est-ce que vous l'avez vécu vous-mêmes dans vos groupes régionaux / locaux / de travail ?
 - Comment est-ce que la responsabilité est partagée dans nos structures ?
 - Nos structures promeuvent quelles formes d'activisme ? (par exemple quant au temps investi, à la responsabilité, mais aussi aux formes d'action)
- Pour arriver à des solutions
 - Comment pouvons-nous éliminer ces barrières et nous soutenir mutuellement ?
 - Comment pouvons-nous assurer que le travail nécessaire pour maintenir le mouvement soit fait ?
 - Nous avons besoin de quelles ressources ? Faut-il avoir des postes rémunérés ?
 - Comment est-ce que nos structures pourraient permettre une meilleure distribution des responsabilités ?
 - Quelles formes d'activisme sont trop peu récompensées / encouragées par nos structures et comment pourrions-nous le changer ?

Activisme durable II : culture

- Analyse: culture d'activisme
 - Quelle culture d'activisme vivons-nous ensemble ? Comment nous-nous traitons ? Où est-ce qu'il y a des éventuelles dynamiques problématiques ?
 - Quels conflits existent mais ne sont pas abordés ?
 - Quel est notre rapport avec notre activisme ? Comment parlons-nous de notre activisme ? Pourquoi ?
 - Comment parlons-nous de notre mouvement ?

- e) Dans quelle mesure est-ce que les aspects suivants ont un impact sur notre activisme et notre conception de nous-mêmes ?:
 - i) Discours politique
 - ii) Recherche académique
 - iii) Où est-ce que nous internalisons le système actuel ?
 - f) Comment est-ce que nous gérons le burnout militant et des formes d'activisme abusives ? Vous vivez ça vous-même ou vous connaissez d'autres personnes qui le subissent ?
- 4) Pour arriver à des solutions :
- a) Comment devrions-nous changer la manière dont nous interagissons ?
 - b) Comment devrions-nous changer la manière dont nous voyons, jugeons et parlons de notre activisme ?
 - c) Comment pouvons-nous ménager la pression temporelle externe sans qu'elle nous détruise ?
 - d) Comment pouvons-nous aborder les formes abusives de l'activisme ?
Comment pouvons-nous sensibiliser les gens à l'activisme durable ?
 - e) Comment pouvons-nous répondre aux difficultés mentales ?
 - f) Comment pouvons-nous mieux aborder et résoudre les conflits ?

Structures de groupe I: hiérarchies

- 3) Analyse: structures hiérarchiques
- a) D'où viennent les structures hiérarchiques ? Comment est-ce qu'elles fonctionnent ?
 - b) Pourquoi est-ce que les hiérarchies se créent ?
 - c) Quelles hiérarchies sont formelles et quelles sont informelles ?
 - d) Il y a quels intérêts de maintien de pouvoir ?
 - g) Quels sont les qualités / caractéristiques des activistes que tu qualifierais de particulièrement influent.e.s ?
 - h) Tu penses que les gens ont (beaucoup) conscience de niveaux hiérarchiques à la Grève du Climat ?
- 4) Pour arriver à des solutions
- a) Comment pouvons-nous rendre les hiérarchies informelles transparentes et les éliminer ?
 - b) Comment pouvons-nous distribuer les responsabilités de telle manière qu'il y ait le moins de hiérarchies possible ?

Structures de groupe II: communication

- 3) Analyse: communication interne
 - a) Comment fonctionne notre communication interne ?
 - b) Dans quelle mesure est-ce que cette communication reproduit des hiérarchies ou une discrimination ?
 - c) Qu'en est-il de l'accessibilité des connaissances, décisions et règles ?
 - d) Comment sais-tu quel groupe et quelle personne a une responsabilité spécifique ?
 - e) Comment est-ce que les différents niveaux (local, régional, national, international) travaillent ensemble ?
 - f) D'où est-ce que tu trouves tes infos sur les processus internes de la Grève du Climat ?
- 4) Pour arriver à des solutions
 - a) Comment est-ce que notre communication interne pourrait être améliorée ?
 - b) Wie könnte die Kommunikation zwischen verschiedenen Regionalgruppen verbessert werden?
 - c) Braucht es eine verbindliche Übersicht mit allen aktiven Gruppen und Rollen des Klimastreiks?
 - d) Quels outils numériques pourraient nous aider ?

Structures de groupe III Processus & responsabilités

- 3) Analyse: processus et responsabilités
 - a) Comment décidons-nous ce qui est important et mérite notre attention ?
 - b) Qui Wer kommt in welche Gruppen und wie kommt mensch in diese?
 - c) Quels groupes ont quelle responsabilité ?
 - d) Est-ce qu'il y a des rôles clairs dans les groupes ?
 - e) Comment prenons-nous des décisions ? Quels modèles de prise de décision sont possibles et comment peuvent-ils nous orienter ?
 - f) Qu'est-ce que nous faisons normalement aux réunions (organisation, pilotage, travail de processus) ? Qu'est-ce qui serait important maintenant ? Quelles formes de réunions existent et quels types de réunions faisons-nous particulièrement souvent ?
- 4) Pour arriver à des solutions :
 - a) Comment est-ce que nos processus pourraient être améliorés ?
 - b) Comment pouvons-nous affecter des rôles et des responsabilités plus clairement ?
 - c) Quels modèles existants pourraient nous orienter ?