

COLARNING

Colearning Framework

Selbstlernen in Gemeinschaft

Version v16 · September 2026

Lesbare Version und
Aktualisierungen www.colearning.org/de/framework/

Lizenz [CC BY-SA 4.0](#) · Colearning Framework, colearning.org, CC BY-SA 4.0

Inhalt

1. **Vision:** Eine neue soziale Architektur des Lernens

- 1.1 Lernen, wo das Leben spielt
- 1.2 Colearning: Selbstlernen in Gemeinschaft

2. **Diagnose:** Warum die Schule nicht mehr passt

- 2.1 Der doppelte Widerspruch
- 2.2 Innerer Widerspruch: Lernen gegen die eigene Natur
- 2.3 Äusserer Widerspruch: Von der blauen zur roten Welt

3. **Fundament:** Wie Menschen seit jeher lernen

- 3.1 Zurück in die Zukunft des Lernens
- 3.2 LOPI: Beobachten & Mitmachen
- 3.3 Futurability & Heutagogik
- 3.4 Zivile Resilienz
- 3.5 Sinnrobustheit

4. **Rhythmus:** Stamm, Jagd und Lagerfeuer

- 4.1 Der Herzschlag
- 4.2 Stamm: Sein & Sicherheit
- 4.3 Jagd: Tun & Verantwortung
- 4.4 Lagerfeuer: Verstehen & Verdichten

5. **Werkzeugkasten:** Instrumente & Rituale

- 5.1 Colearning Spaces
- 5.2 Mentoring
- 5.3 Schatzhebung
- 5.4 Digitaler Garten
- 5.5 Lernunternehmen

6. **Kompass:** Kultur und Struktur

- 6.1 Leitprinzipien
- 6.2 Die neuen Rollenbilder
- 6.3 Radikale Autonomie
- 6.4 Selbstorganisation & Entscheidungen
- 6.5 Minimalstandards

7. **Ökonomie:** Schenken, Teilen & Lernunternehmen

- 7.1 Neue Ökonomie des Lernens
- 7.2 Der Stamm als Oikos
- 7.3 Die Ökonomie des Beiläufigen

7.4 Den Schleier lüften

7.5 Steward Ownership: Langfristig dem Sinn verpflichtet

7.6 Regeneratives Wirken

Geschichten des Gelingens: Proof-of-Concepts aus der Praxis

Anfangen: Pfad in die Praxis

Pfad für Jugendliche

Pfad für Erwachsene

Pfad für Gründer:innen

Pfad für Unternehmen

Pfad für Dörfer und Quartiere

Commons: Teilen, Weiterentwickeln, Mitwirken

Lizenz und Weitergabe

Die Menschen hinter dem Framework

Und nun bist du dran

1. Vision

Eine neue soziale Architektur des Lernens

Colearning holt das Lernen zurück mitten ins Leben: in Werkstätten, Cafés und Coworking Spaces, wo Menschen aller Generationen an echten Aufgaben arbeiten. Dieses Kapitel beschreibt die Vision dahinter – und die Community, die daraus entsteht.

1.1 Lernen, wo das Leben spielt



Stell dir einen belebten Marktplatz oder eine offene Werkstatt vor. Menschen kommen und gehen, Projekte laufen, Gespräche entstehen. Ein Jugendlicher übt Latte Art an der Kaffeemaschine, eine Seniorin sitzt an der Buchhaltung, eine Gruppe kocht, jemand schraubt an einem Fahrrad. Es gibt keine Wände, die diese Tätigkeiten trennen, sondern Zonen, die organisch ineinander übergehen. **Colearning ist Lernen in der Welt, wie sie ist, mit Menschen, wie sie sind.**

Morgens ankommen und andocken, tagsüber Projekte anpacken, spielen, zwischendurch innehalten, reflektieren, Wissen holen. Es gibt keinen im Voraus festgelegten Fahrplan für alle. **Die Community und die Umgebung sind das Curriculum.** Der sichtbare Alltag der Anderen, ihre Leidenschaften, ihre Lösungen sind das, was anzieht, inspiriert und Richtung gibt. Der Weg ist spielerisch, die Motivation ist, etwas bewirken und beitragen zu können.

1.2 Colearning: Selbstlernen in Gemeinschaft



Colearning ist Selbstlernen in Gemeinschaft.

Wir schaffen gesellige Orte des Lernens mitten im Leben.

Es sind Orte der Begegnung, der Generationen und der Vielfalt.

Es sind Freiräume, in denen Menschen aufblühen.

Wir gestalten die Welt und machen unsere Erfahrungen sichtbar.

Und so lernen Menschen von Menschen, beiläufig, spielend und voller Freude.

(Vision von Colearning)

Wir stehen an einem historischen Wendepunkt, der eine fundamentale Neukalibrierung unseres Verständnisses von Bildung, Arbeit und Gemeinschaft erfordert. Colearning ist keine pädagogische Handlungsanweisung, kein weiteres Reformpapier für bestehende Bildungsinstitutionen. Es ist der **Entwurf einer neuen sozialen Architektur.**

Colearning bricht radikal mit der industriellen Logik, die Lernen als eine isolierte, zeitlich begrenzte Phase der Instruktion zur Vorbereitung auf das Erwerbsleben definiert. Stattdessen repräsentiert es die radikale Rückkehr zu der Art, wie Menschen seit Jahrtausenden lernen: mitten im Geschehen, angetrieben durch die unmittelbaren Erfordernisse des Lebens und eingebettet in eine Community.

Menschen werden nicht nach Alter getrennt, sondern lernen, arbeiten und wachsen miteinander. Bildung ist hier weder Konsumgut noch verordnete Medizin, sondern ein Gemeingut (Commons), das wir zusammen gestalten und miteinander teilen.

2. Diagnose

Warum die Schule nicht mehr passt



Warum Colearning jetzt? Weil das heutige Bildungssystem gleichzeitig gegen den menschlichen Bauplan arbeitet und nicht mehr zur Dynamik der Welt passt. Dieses Kapitel benennt beide Widersprüche.

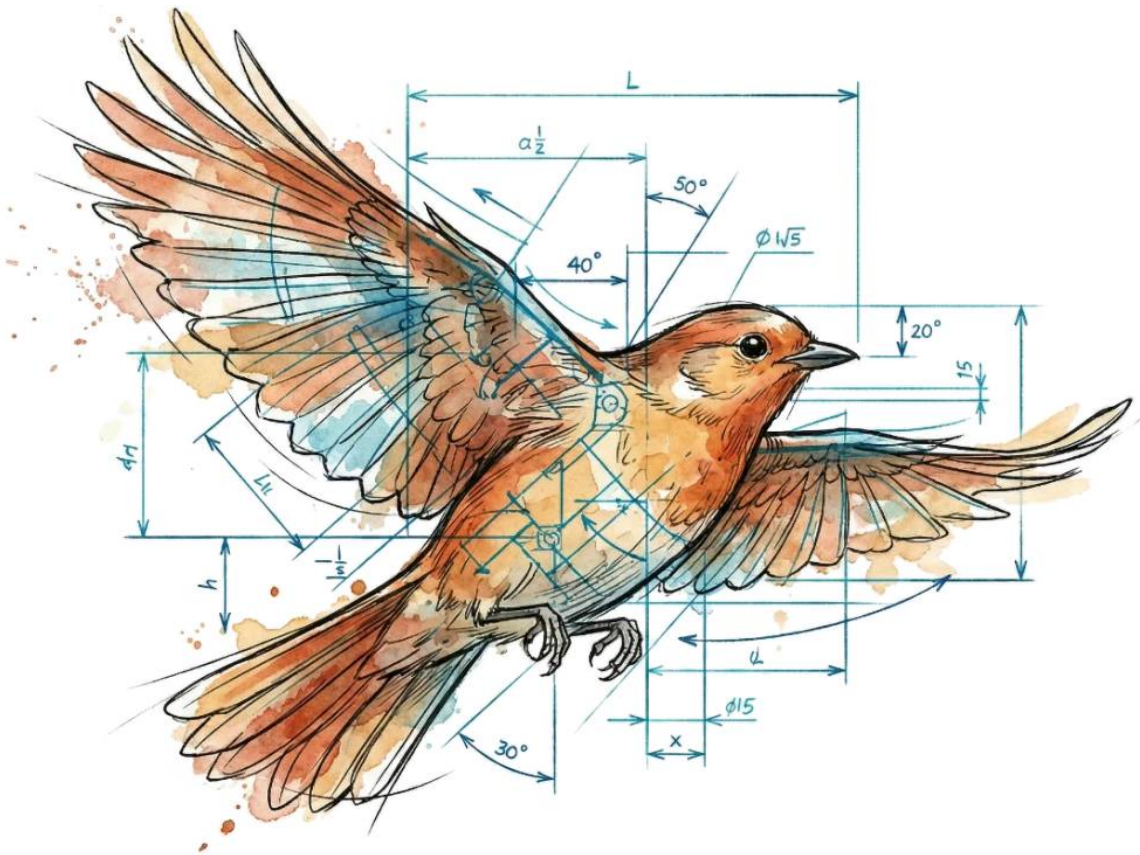
2.1 Der doppelte Widerspruch



Die Dringlichkeit von Colearning leitet sich nicht aus einem idealistischen Wunsch nach «netterem Lernen» ab, sondern aus einer systemischen Analyse des Status quo. Die gegenwärtigen Bildungssysteme leiden unter der Last eines doppelten Widerspruchs: dem **inneren Konflikt mit dem menschlichen Bauplan** und dem **äusseren, systemischen Konflikt mit der Dynamik der heutigen Welt**. Das Ergebnis ist Stress, Entfremdung und steigende Kosten für ein System, das immer mehr reparieren muss, was es durch seine Struktur überhaupt erst verursacht.

Schauen wir zuerst nach innen auf den menschlichen Bauplan. Dann nach aussen auf die veränderte Welt.

2.2 Innerer Widerspruch: Lernen gegen die eigene Natur



Unser Nervensystem sagt Nein

Lernen ist wie Atmen. Wir müssen aufhören, es als eine Tätigkeit zu betrachten, die man an- und abschalten kann. Lernen ist keine Fähigkeit, die uns erst beigebracht werden muss, sondern eine lebenserhaltende Funktion, die wir vom ersten Moment an beherrschen. Menschen lernen immer – sie können gar nicht anders.

Während **99% der Entwicklungsgeschichte** folgte dieses «Atmen» einem natürlichen Rhythmus: Menschen lernten nicht isoliert in geschlossenen Räumen, sondern in altersgemischten Gruppen, mitten im Geschehen. Sie lernten durch aufmerksames Zuschauen, Nachahmen und durch echtes Mitwirken.

Unser Gehirn erwartet diese Bedingungen noch heute. Unser Nervensystem ist auf **Zugehörigkeit, Autonomie und Wirksamkeit** eingestellt. Dazu gehört untrennbar der biologische **Spieltrieb**. Das freie Spiel ist kein blosser Zeitvertreib oder eine Pause vom «echten Lernen», sondern der evolutionäre Hauptmechanismus, mit dem Menschen seit jeher Gefahren simulieren, soziale Regeln aushandeln und emotionale Stabilität entwickeln.

Viele heutige Lernsettings arbeiten **gegen unsere biologischen Bedürfnisse**: Isolation von der Lebenswelt, starre Taktung, Unterdrückung des Spieltriebs, Ersetzen des freien Spiels durch Anleitung, Jahrgangslogik, Vorratswissen und permanente Bewertung. Kein Wunder, dass so

vielen Menschen eine Lern- oder Aufmerksamkeitsstörung attestiert wird. Dabei zeigen diese oft nur eine **gesunde Reaktion auf eine falsche Umgebung**.



Colearning dreht die Logik um: **Wir therapieren nicht die Menschen, sondern die Umgebung.** Wir lösen den inneren Widerspruch, indem wir Lernräume schaffen, die zum menschlichen Bauplan passen.



Weiterführende Literatur & Quellen

- **Christoph Schmitt:** *Bitte lernen lassen. Danke.* (Blogpost auf learnflow.city vom 23.12.2018).
- **Ryan & Deci (2000):** *Self-Determination Theory* (Die psychologischen Grundbedürfnisse: Zugehörigkeit, Autonomie, Wirksamkeit).
- **Peter Gray:** Free to Learn (Evolutionäre Perspektive: Warum unser genetisches Erbe freies Spiel und Altersmischung erfordert und wie Schulen oft dagegen arbeiten).
- **Remo Largo:** Schülerjahre (Das «Fit-Prinzip»: Das Kind ist nicht falsch, die Umwelt passt oft nicht zur einzigartigen Entwicklung des Kindes).
- **Gerald Hüther:** *Rettet das Spiel!* (Neurobiologische Grundlagen, warum das Gehirn Freiheit und keine Dressur braucht).

2.3 Äusserer Widerspruch: Von der blauen zur roten Welt

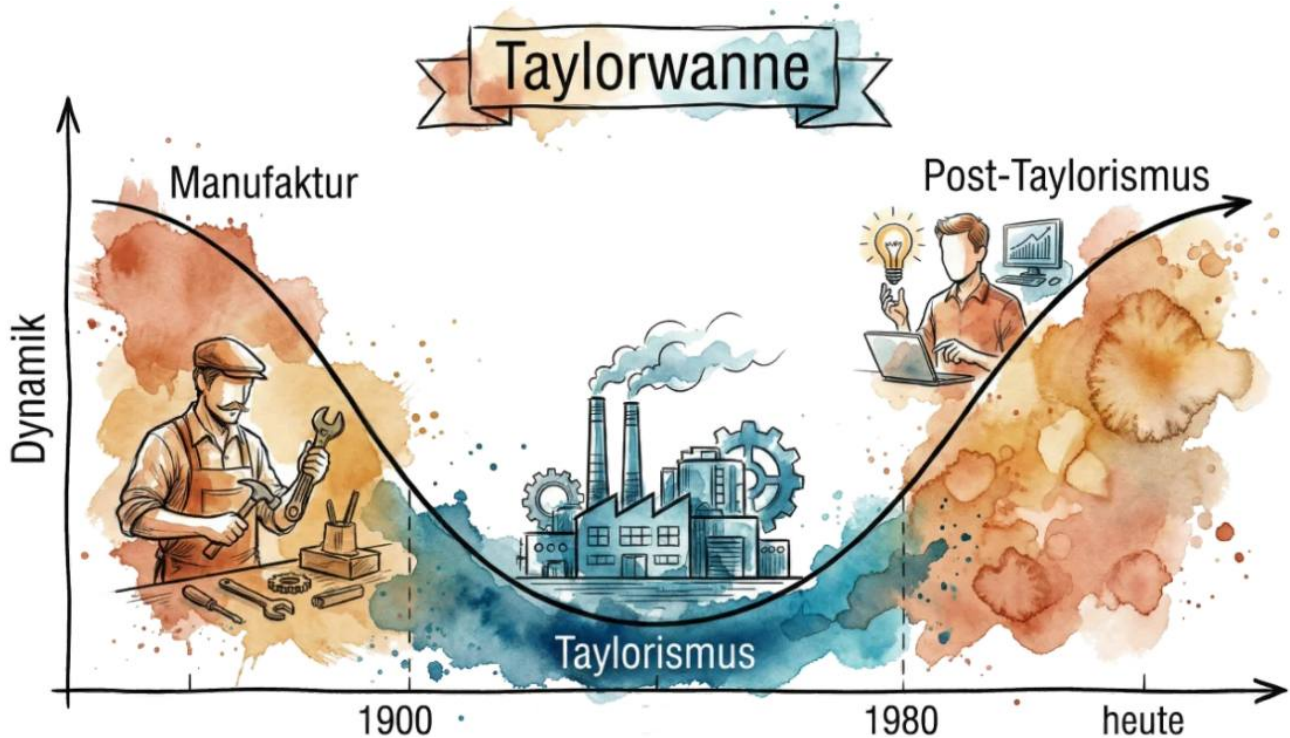


Die Spielregeln haben sich geändert

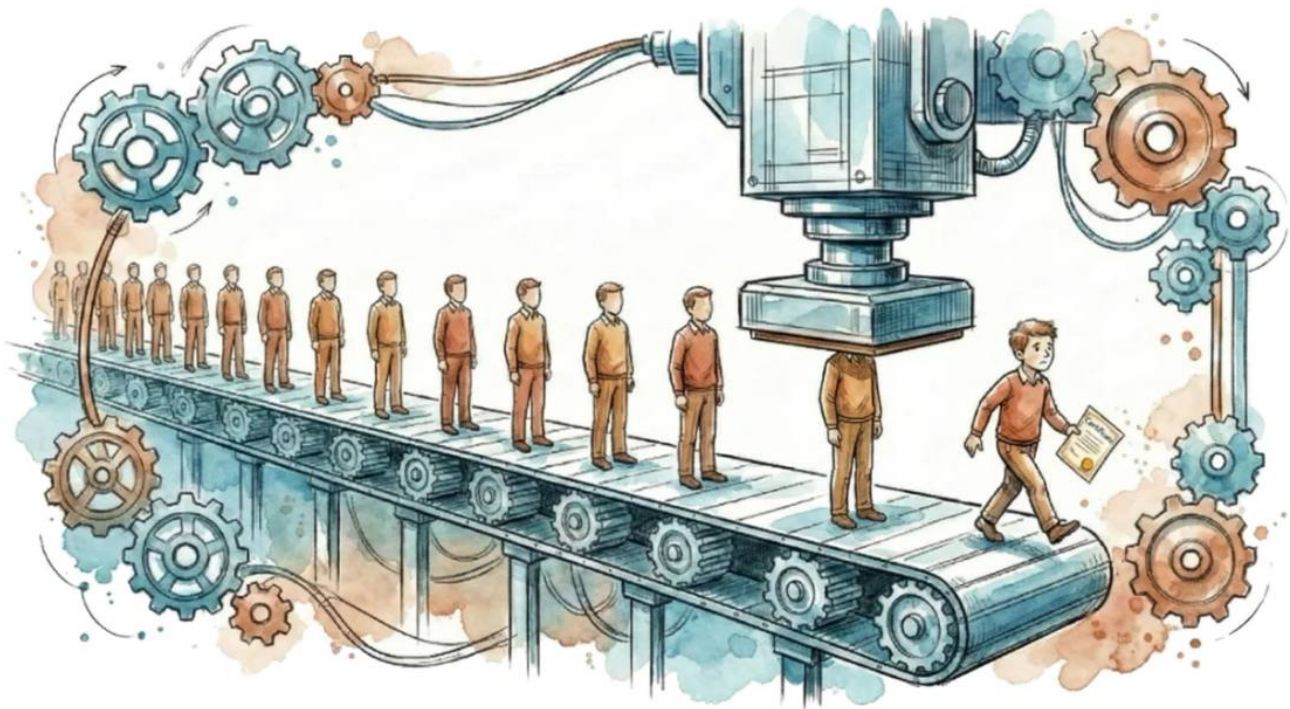
Der innere Widerspruch ist nicht neu – er begleitet die Etablierung des industriellen Modells seit rund 200 Jahren. Lange Zeit wurde er jedoch durch eine hohe äussere Passung überdeckt: Das System lieferte genau die standardisierten Verhaltensweisen, die die Industrieökonomie verlangte.

Das Bildungssystem wurde für eine sogenannte «**blaue Welt**» gebaut. Es war die Ära der industriellen Stabilität und der Vorhersagbarkeit. Um diese Welt zu verstehen, müssen wir ihren architektonischen Kern betrachten: den **Taylorismus**.

Die alte Logik (Taylorismus)



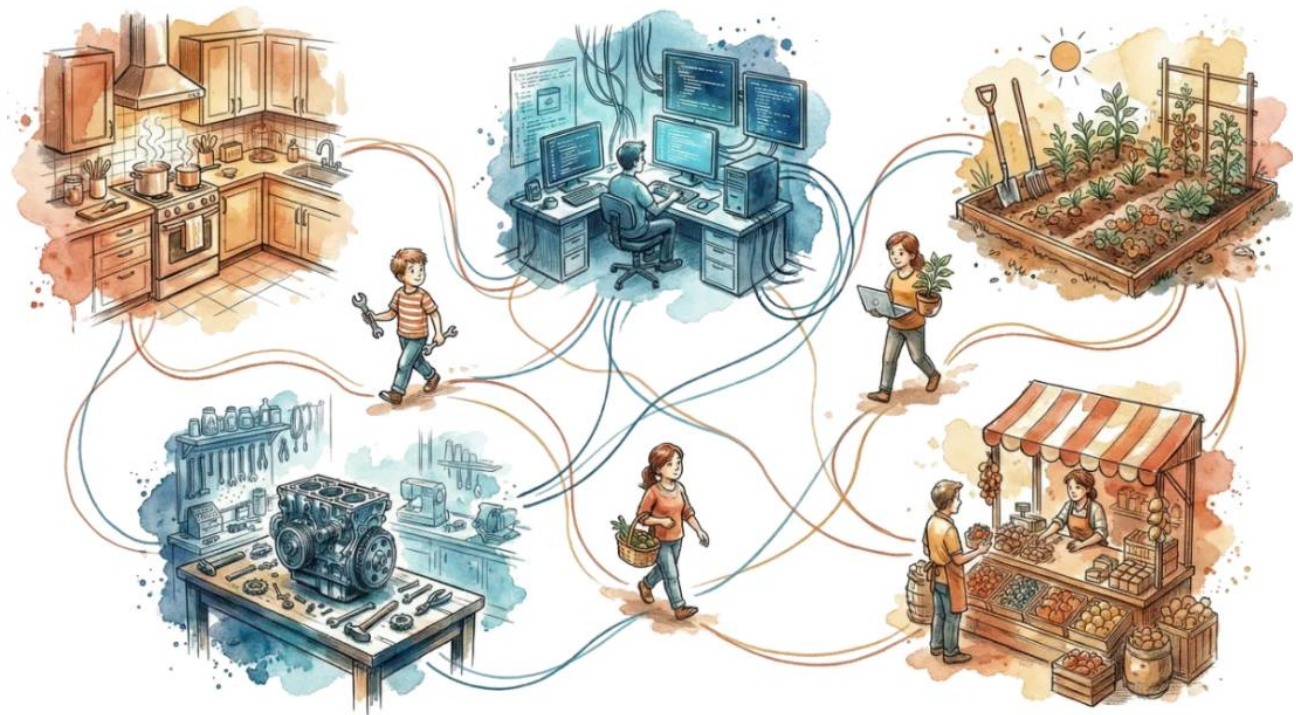
Frederick Winslow Taylor revolutionierte um 1900 die Industrie durch das «Scientific Management». Sein Ziel war maximale Effizienz in der Massenproduktion. Sein Mittel war radikal: Die strikte **Trennung von Denken** (Planung/Management) **und Handeln** (Ausführung/Arbeiter). Komplexe Handwerksprozesse wurden in kleinste, standardisierte Schritte zerlegt, die jeder Mensch ohne grosse Vorbildung ausführen konnte. **Der Mensch an der Maschine musste nicht kreativ sein oder Probleme lösen, er musste zuverlässig funktionieren.**



Das Erfolgsrezept der Fabrik wurde zur Blaupause für Bildung: Schüler:innen als Rohstoff, der Lehrplan als Fließband, die Prüfung als Qualitätskontrolle. Es ging um Effizienz und Wiederholbarkeit. Das Ziel war die Produktion eines **normierten Menschen**, der Anweisungen befolgt und in hierarchischen Strukturen reibungslos arbeitet. Der innere Widerspruch (Unfreiheit, Entfremdung) wurde durch äussere Versprechen (Sicherheit, Karriere, Stabilität) überdeckt.

Dieses Arrangement gilt bis heute, wird aber aufgrund der veränderten Ausgangsbedingungen immer häufiger und immer radikaler zu einem **Problem für alle Beteiligten**: es überfordert, es macht krank, es macht ohnmächtig, es zermürbt. Also versucht man, das Arrangement anzureichern, anzupassen, kommt aber nicht auf die Idee, dass das Arrangement selbst überholt ist.

Die neue Welt



Wir leben nun mehrheitlich in einer **«roten Welt»**. Sie ist volatil, unsicher, komplex und ambig (VUKA). Märkte, Technologien wie Künstliche Intelligenz und geopolitische Rahmenbedingungen ändern sich viel schneller als standardisierte Lehrpläne. Hier greift ein fundamentales Gesetz der Systemtheorie (Ashby's Law): **Nur Vielfalt kann Vielfalt bändigen**. Die alte Logik scheitert, weil sie Vielfalt und Kreativität durch Kontrolle und Konformität ersetzt. Damit verlieren Menschen genau die Fähigkeiten, die sie in einer hochkomplexen Welt benötigen.

In der roten Welt wird starres Vorratswissen («Just-in-Case») zur Belastung. Die einzige überlebensfähige Strategie ist **«Just-in-Time»-Lernen**: Das Erschliessen von Wissen im Moment des Bedarfs.

Colearning bringt durch Selbstlernen in Gemeinschaft und durch seine dezentrale Struktur die notwendigen Fähigkeiten hervor, um auf Dynamik zu reagieren (**Dynamikrobustheit**). Es ersetzt den zentralen Plan durch ein adaptives Netzwerk, das flexibel auf unvorhersehbare

Herausforderungen reagiert. Gleichzeitig entwickeln die Colearner:innen selbst eine hohe Anpassungs- und Handlungsfähigkeit (Agency).

Systemvergleich – Bildung und Lernen in der Blauen Welt vs. in der Roten Welt

Dimension	Industrielle Bildung (Blaue Welt)	Colearning (Rote Welt)
Ziel	Standardisierung & Normerfüllung	Dynamikrobustheit & Resilienz
Wissensform	Just-in-Case (Vorratswissen)	Just-in-Time (Bedarfswissen)
Struktur	Hierarchisch	Vernetzt
Fehlerkultur	Fehlervermeidung & Bestrafung	Fehler als Datenpunkt & Lernchance
Sozialform	Homogene Jahrgangsklassen	Heterogene, altersgemischte Teams
Steuerung	Push-Prinzip (Lehrplan drückt)	Pull-Prinzip (Interesse und Bedarf ziehen)
Ökonomie	Zertifikate & Noten	Reputation & Artefakte



Weiterführende Literatur & Quellen

Um die systemischen Hintergründe dieser Slide zu vertiefen, empfehlen wir folgende Konzepte und Autoren:

- **Gerhard Wohland:** *Denkwerkzeuge für Höchstleister*. (Einführung der Begriffe «Dynamikrobustheit» sowie der Unterscheidung zwischen blauer/statischer und roter/dynamischer Welt, Taylorwanne).
- **Marco Jakob:** *Schule in der Taylorwanne*. (Übertragung des ökonomischen Modells der Taylorwanne auf die Bildung).
- **Ivan Illich:** *Deschooling Society* (dt. *Entschulung der Gesellschaft*). (Klassische Kritik an der Institutionalisierung des Lernens und Plädoyer für selbstbestimmte Bildungsnetzwerke).
- **W. Ross Ashby:** *Introduction to Cybernetics*. (Das «Gesetz der erforderlichen Varietät», welches begründet, warum nur Vielfalt einer komplexen Umwelt begegnen kann).
- **Hartmut Rosa:** *Beschleunigung und Resonanz*. (Zur soziologischen Analyse der modernen Zeitdynamik und der Suche nach lebendigen Beziehungsweisen zur Welt).
- **Nassim Nicholas Taleb:** *Antifragilität: Anleitung für eine Welt, die wir nicht verstehen*. (Über Systeme, die von Volatilität und Unordnung profitieren – ein Kernprinzip der «Jagd» im Colearning).
- **Barbara Rogoff:** *The Cultural Nature of Human Development*. (Wissenschaftliche Grundlage für das Lernen durch Beobachtung und echte Teilhabe/LOPI).
- **Stefan Bauschard:** *Education Disrupted: Teaching and Learning in An AI World* (Untersuchung der radikalen KI-Beschleunigung, die traditionelle Bildungswege in Frage stellt und eine Neuausrichtung auf volatile Arbeitsmärkte und handwerkliche Resilienz fordert).
- **Christoph Schmitt:** *Expedition statt Safari. Wenn Schulentwicklung zum gemeinsamen Aufbruch wird*. (Blogpost auf learnflow.city vom 15.07.2025).

3. Fundament

Wie Menschen seit jeher lernen



Die Antwort auf die Diagnose ist ein Schritt zurück nach vorn: Lernen als Teil des Lebens, durch Beobachten und Mitwirken. Dieses Kapitel legt die Grundlagen – LOPI, Futurability, zivile Resilienz und Sinnrobustheit.

3.1 Zurück in die Zukunft des Lernens



Dieses Kapitel ist die Antwort auf die Diagnose: Wenn das heutige System gleichzeitig gegen unseren menschlichen Bauplan arbeitet und nicht mehr zu einer dynamischen Welt passt, was löst diesen inneren und äusseren Widerspruch auf?

Die Lösung liegt in einer scheinbaren Paradoxie: **Wir gehen zurück, um zukunftsfähig zu werden.** Wir legen ein robustes, zutiefst menschliches Lernmuster wieder frei, das in industrialisierten Kontexten überdeckt wurde: **Lernen als untrennbarer Teil des Lebens** – in Gemeinschaft, an echten Aufgaben, mit wachsender Verantwortung.

Das ist keine Romantisierung der Vergangenheit und keine Flucht vor der modernen Welt. Im Gegenteil: Wir übertragen das ursprünglichste biologische Betriebssystem des Menschen in unsere hochtechnologische, stark fragmentierte Gegenwart – mitten in eine Welt voller Künstlicher Intelligenz, globaler Vernetzung und widersprüchlicher Lebensentwürfe. Das Ziel ist eine Gesellschaft, die durch **zivile Resilienz** (handlungsfähig im Aussen) und **Sinnrobustheit** (stabil im Innen) getragen wird.

3.2 LOPI: Beobachten & Mitmachen



Lernen ist Leben

Bevor Lernen zu einem eigenen System wurde, war es einfach Teil des Lebens. Menschen lernten **nicht, um später zu leben** – sie lernten, **weil sie lebten**. Sie wuchsen hinein in das, was um sie herum geschah.

Die Lernforschung nennt dieses Urmuster des Lernens **LOPI** (Learning by Observing and Pitching In). Menschen lernen, indem sie **aufmerksam beobachten** und **sinnvoll mitwirken**: nicht als Simulation, sondern als Beitrag zu einer echten Tätigkeit.

- **Beobachten (Observing)**: Statt passiv belehrt zu werden, scannen Lernende ihre Umgebung aktiv. Sie nehmen Abläufe, Handgriffe, Tonfälle, Prioritäten wahr und «stehlen» sich das Wissen der Anderen durch genaue Beobachtung.
- **Mitwirken (Pitching In)**: Lernende bleiben nicht beim Zuschauen, sondern machen sich nützlich. Der Antrieb ist nicht die Note, sondern der Wunsch, ein wertvoller Teil der Gemeinschaft zu sein.

Mit diesem Lernen entschärfen wir die beiden Spannungen aus dem vorherigen Kapitel:

- **Innerer Widerspruch**: Indem wir Lernen wieder in den Alltag und die Gemeinschaft einbetten, muss das Gehirn nicht mehr gegen seine Umgebung ankämpfen. Der Stress der künstlichen Prüfungssituation weicht der tiefen Befriedigung, wirksam zu sein. Neugier wird nicht mehr als Störung empfunden, sondern als Motor. Wir heilen den Riss zwischen dem, was wir sind, und dem, wie wir lernen.
- **Äusserer Widerspruch**: Jäger-Sammler lebten in einer hochgradig unsicheren und dynamischen Umwelt. Ihre Überlebensstrategie war nicht starre Planung, sondern agile Vernetzung und dezentrale Autonomie. LOPI ist ein Lernen, das anpassungsfähig ist und sich ständig an realen Problemen kalibriert (statt an einem Lehrplan). So kann es besser mit Vielfalt und Dynamik umgehen.

LOPI ist damit beides zugleich: menschlich stimmig und zukunftstauglich.



Die wissenschaftliche Evidenz

Empirisch erweist sich dieser Ansatz heute als überlegen, da Studien zur kognitiven Last und zum Expertise-Erwerb zeigen, dass Wissen in komplexen Umgebungen (VUKA) nicht mehr auf Vorrat gespeichert werden kann. Vieles in der Lern- und Motivationsforschung deutet darauf hin, dass das Lernen in realen Kontexten die Transferleistung radikal erhöht, während die Motivationsforschung (Self-Determination Theory) bestätigt, dass Wirksamkeit und soziale Eingebundenheit die stärksten Treiber für nachhaltigen Kompetenzaufbau sind. LOPI ist somit keine pädagogische Wahl, sondern die neurobiologische Antwort auf die Komplexität der Gegenwart und Zukunft.



Colearning ist LOPI für das 21. Jahrhundert

Colearning ist die konsequente Anwendung von LOPI im 21. Jahrhundert: Eine Umgebung, in der Beobachten selbstverständlich und Mitmachen in jedem Alter möglich und erwünscht ist.

Doch dieses biologische Fundament ist erst die halbe Miete. Wenn wir dieses uralte Lernmuster in eine Welt voller KI und Algorithmen werfen, entsteht etwas Neues, das wir dringend brauchen:

Futurability.



Weiterführende Literatur & Quellen

- **Barbara Rogoff:** *The Cultural Nature of Human Development* (LOPI als Lernprinzip, Wissenschaftliche Basis für Lernen durch Beobachten und Mitmachen).
- **Sheina Lew-Levy et al.:** *Forschung zu Lernen in Jäger-Sammler-Kulturen* (Beitrag, Autonomie, Wissensweitergabe)
- **Peter Gray:** *Free to Learn* (Evolutionäre Grundlagen des Spiels und Lernens).
- **Noa Lavi:** *Hunter-Gatherer Childhoods* (Forschung zur Autonomie von Kindern in Jäger-Sammler-Kulturen).
- **Jean Lave & Etienne Wenger:** *Situated Learning* (Legitimate Peripheral Participation als Brückenkonzept)

3.3 Futurability & Heutagogik



Die Brücke in die neue Zeit

Es mag wie ein Widerspruch klingen: Wir reaktivieren das urtümlichste, biologische Lernmuster des Menschen (**LOPI**), während die Welt draussen von Künstlicher Intelligenz, Algorithmen und globaler Vernetzung neu kartografiert wird. Ist die Rückbesinnung auf unsere menschlichen Ur-Bedürfnisse ein romantischer Rückzug? Eine Flucht vor der Komplexität?

Das Gegenteil ist der Fall.

Wir nutzen diese Urbilder nicht aus Nostalgie, sondern weil sie **das effektivste Betriebssystem für eine unvorhersehbare Zukunft** sind. Wir nennen das **Futurability** – die Fähigkeit, Zukunft nicht als Schicksal zu erleiden, sondern sie als Menschen menschlich zu gestalten. Das Colearning

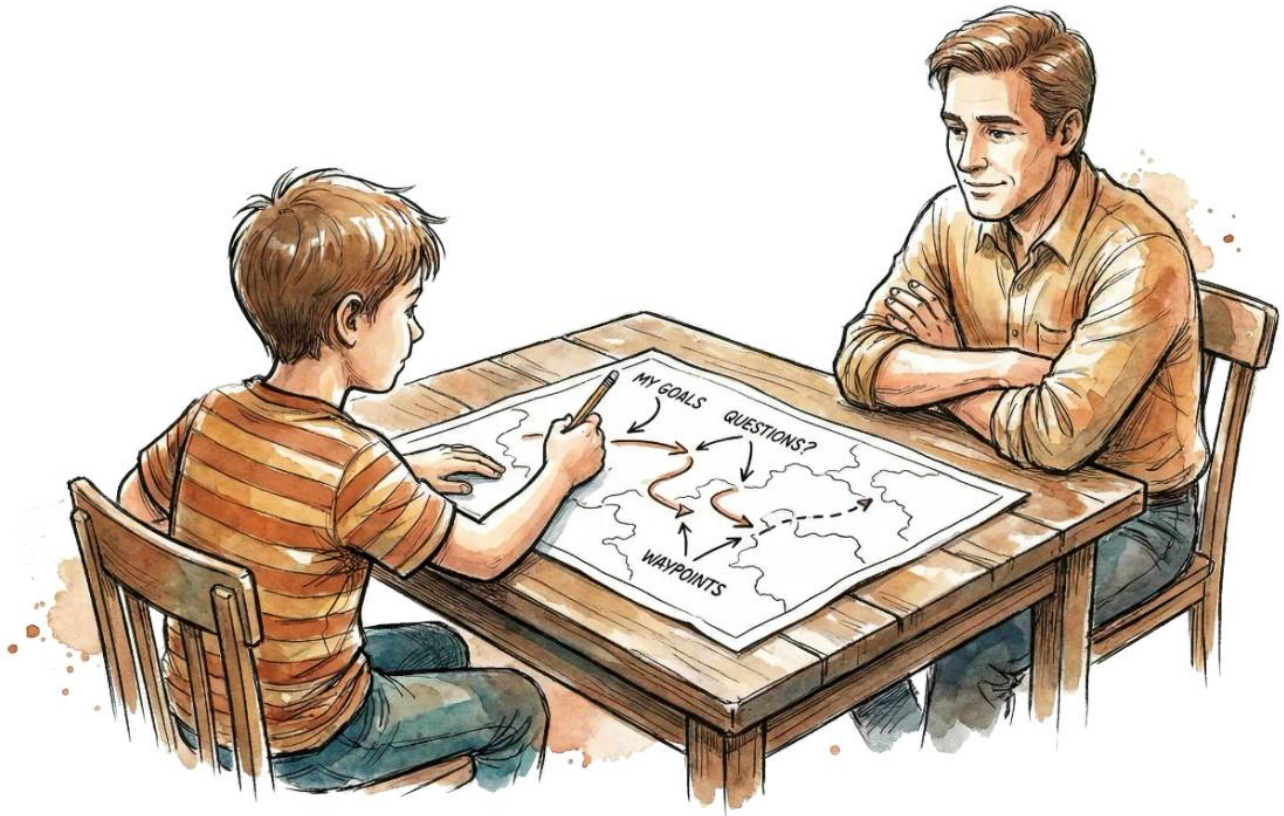
Framework deckt sich hier präzise mit den Erkenntnissen moderner Zukunftsforschung: **Je technologischer die Welt wird, desto menschlicher müssen unsere Kompetenzen sein.**

Human Digitality



Wir leben in einer Ära der *Human Digitality*. Das bedeutet: Wir nutzen Technologie, aber wir lassen uns nicht von ihr benutzen. Im Colearning ist die Künstliche Intelligenz kein Ersatz für das Denken, sondern unser «digitaler Komplize». Wenn wir uns an echte, komplexe Aufgaben wagen (das «Mitmachen» im LOPI-Sinne), nutzen wir neuronale Netze und generative KI, um Probleme zu lösen, die für den Einzelnen zu gross wären. Doch die Steuerung, die Ethik und die Sinnfrage («Wozu tun wir das?») bleiben zutiefst menschlich. Wir bilden keine Maschinenbediener aus, sondern Persönlichkeiten, die Technologie souverän führen, statt von ihr algorithmisch verwaltet zu werden.

Heutagogik: Das Steuer selbst übernehmen



Das alte industrielle Modell war **Pädagogik – die Anleitung von Unmündigen**. Die Zukunft verlangt **Heutagogik – das radikal selbstbestimmte Lernen**. Im Colearning ist dies der Standard. Wir bereiten uns nicht auf eine Arbeitswelt vor, in der man auf Befehle wartet. Wir trainieren direkt in der Welt drin für eine Wirtschaft, in der Menschen Sinn stiften, Probleme erkennen und eigenverantwortlich lösen. Wer gelernt hat, den eigenen Lernweg zu kuratieren, erschrickt weniger vor Wandel.

Playfulness: Der Ernst des Spiels



Und schliesslich brechen wir mit einer fatalen Lüge der Industriezeit: der Trennung von «Ernst des Lebens» und «Spiel». Innovation und Resilienz entstehen dort, wo Menschen sich trauen, ergebnisoffen zu experimentieren. Ob wir ein Businessmodell entwerfen, für eine Gruppe kochen oder eine soziale Initiative starten – wir tun es im Modus von «Playfulness»: versuchen, scheitern, lernen, neu versuchen. Nur wer spielt, kann verlieren, ohne zu zerbrechen.

Von Futurability zu Resilienz

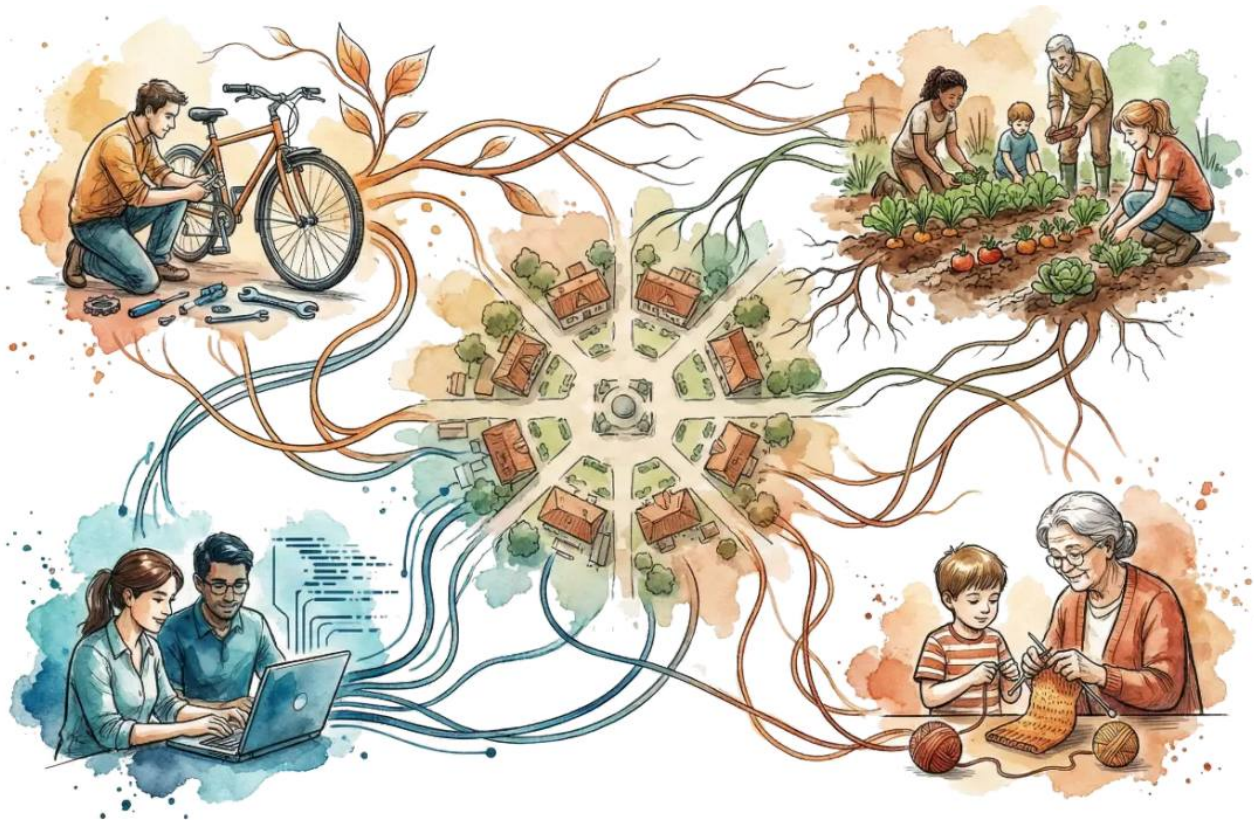
Diese Futurability, die Verbindung von High-Tech-Kompetenz und tiefer menschlicher Verankerung, ist die Voraussetzung für den nächsten Schritt. Denn nur wer innerlich stabil und technologisch mündig ist, kann auch dann noch handeln, wenn die Systeme um uns herum wackeln. Das führt uns direkt zur Frage der kollektiven Sicherheit: der **Zivilen Resilienz**.



Weiterführende Literatur & Quellen

- **The Future:Project:** *Future Guide Bildung* (Konzepte zu Human Digitality, Mindshift Revolution und Playfulness).
- **Inner Development Goals (IDGs):** *Transformational Skills for Sustainable Development* (Rahmenwerk für innere Wachstumsziele als Ergänzung zu den SDGs).
- **Jane McGonigal:** *Reality is Broken / Superbetter* (Warum Spiele uns resilienter machen und wie wir Game-Design auf das echte Leben übertragen).
- **Lisa Marie Blaschke:** *Heutagogy and Lifelong Learning* (Das Konzept des selbstbestimmten Lernens als Antwort auf die Komplexität).

3.4 Zivile Resilienz



Colearning als kulturelles Backup der Community

Wenn wir Lernen mitten im Leben zulassen, entsteht mehr als nur individuelles Wissen. Es entsteht **zivile Resilienz**. Das ist die Fähigkeit einer Gemeinschaft, mit schwierigen Situationen und Krisen umzugehen.

In einer Zeit instabiler globaler Systeme fungiert Colearning als essentielles soziales Immunsystem (oder als soziales und kognitives Betriebssystem). Es bildet die zivile Resilienz, die dort einspringt, wo industrielle Infrastrukturen versagen, indem es Menschen befähigt, durch lokales Wissen und Handwerk autonom und gemeinschaftlich handlungsfähig zu bleiben.

Es geht hier ganz konkret um physische und lokale Unabhängigkeit:

- **Reparatur & Handwerk:** Dinge erhalten und reparieren statt wegwerfen (Circular Economy).
- **Versorgung:** Lokal Nahrung anbauen, verarbeiten, kochen und unter die Leute bringen.
- **Tech-Souveränität:** Verständnis und Kontrolle über digitale Werkzeuge statt passiver Konsumabhängigkeit.
- **Care & Kultur:** Konflikte moderieren, Sorge tragen, Gemeinschaft bauen.

Durch Colearning werden Quartiere zu modernen Dörfern des Wissens. **Kinder und Jugendliche** sind keine passiven Noch-Nicht-Erwachsene in einer Warteschleife, sondern **aktive Mitgestalter, Mitversorger und kulturelle Backups**. Lernen und Mitwirken geht alle an. **Erwachsene und**

Senior:innen finden neue Rollen als Meister:innen und Mentor:innen. Auch sie packen in der lokalen Wertschöpfung mit an und lernen ständig weiter. Das Prinzip «**Zugang vor Effizienz**» erlaubt es Menschen jeden Alters, jederzeit anzudocken.



So schliesst sich der Kreis: **Weil wir lernen, wie es unserem Wesen entspricht, werden wir fähig, die Komplexität unserer Zeit zu meistern.** Wir bilden keine Konsumenten aus, sondern Gestalterinnen und Gestalter, die ihre Umgebung wirksam prägen.

Resilienz kann man nicht nachholen, wenn der Schock schon da ist. Sie muss vorher gelebt werden – als tägliche Routine. Darum ist Colearning keine pädagogische Nische, sondern zentral für die Sicherheit und Lebensqualität der gesamten Gemeinschaft.

Colearning ist gesellschaftlicher Zusammenhalt in Aktion. Wenn Menschen über Generationen hinweg miteinander arbeiten, teilen und füreinander sorgen, entsteht mehr als Kompetenz: Es entsteht **Vertrauen – das eigentliche Fundament ziviler Resilienz.** Werte des Miteinanders werden nicht gepredigt, sondern erfahren: in Kooperation, in Konflikten, im Reparieren, Kochen, Entscheiden und Wieder-Gut-Machen. In dieser Reibung entwickeln sich Persönlichkeiten – durch die Begegnung mit sich selbst, mit anderen und mit der Herausforderung, die eigene Umgebung zu entdecken und zu gestalten. Demokratiebildung ist damit ein Kern davon: die Fähigkeit, Unterschiede auszuhalten, Perspektiven zu integrieren und gemeinsam tragfähige Entscheidungen zu treffen.



Weiterführende Literatur & Quellen

- **Marco Jakob:** *Zurück in die Zukunft des Lernens* (Konzept: Kinder als kulturelles Backup, Ballenberg-Prinzip, KI als Werkzeug).
- **Ivan Illich:** *Tools for Conviviality / Deschooling Society* (Konviviale Werkzeuge, Lernnetze, gesellige Orte).
- **Sheina Lew-Levy et al.:** *Forschung zu Jäger-Sammler-Kulturen* (Kinder als Mit-Versorger:innen und Wissensspeicher).
- **Aladin El-Mafaalani et al.:** *Kinder, Minderheiten ohne Schutz* (Kritik an der «pädagogischen Sonderumwelt»).
- **Nassim Nicholas Taleb:** *Antifragilität* (Systeme, die durch Stress stärker werden – ein Merkmal der «Jagd» im Colearning).
- **Elinor Ostrom** (Commons-Logik als Brücke zur lokalen Wertschöpfung).

3.5 Sinnrobustheit



Vom Warum zum Wozu

Zivile Resilienz baut das Netz, das uns im Aussen trägt. **Sinnrobustheit** ist das, was Menschen im Inneren trägt, damit sie dieses Netz nicht nur nutzen, sondern mitweben. Gemeint ist nicht «immer stark sein», sondern **gerichtet bleiben**: in Übergängen, in Lernphasen, in Neuanfängen, in Momenten, in denen Rollen sich verändern und alte Etiketten abfallen.

Denn unser Bauplan sucht nicht nur Sicherheit, sondern auch Bedeutung und Teilhabe an etwas Grösserem. Sinnrobustheit ist kein Privatthema. Sie ist eine Kulturtechnik. Denn Menschen, die ihren Platz finden, sind leichter in Beziehung, mutiger im Handeln und grosszügiger im Geben. Communities, in denen viele Menschen sinnrobust sind, haben eine besondere Qualität: Sie wirken wie ein Feld, das trägt, auch dann, wenn einzelne stolpern oder uns gerade eine Krise um die Ohren fliegt.

Colearning trainiert die Fähigkeit, Sinn nicht nur zu suchen, sondern zu **stiften**. Die Frage «Warum bin ich hier?» darf gross bleiben. Colearning beantwortet sie nicht als Dogma. Aber Colearning bietet eine Brücke, die im Alltag trägt: das **Wozu**.

- **Wozu** stehe ich morgens auf?
- **Wozu** lohnt es sich, zu lernen, zu üben, dranzubleiben?
- **Wozu** brauche ich diese Gemeinschaft – und wozu braucht sie mich?

Das Wozu ist nicht kleiner als das Warum. Es ist die Form, in der **Sinn handelbar** wird: als Beitrag, als Dienst, als Werk, als Fürsorge, als Idee, als Projekt.

Berufung durch Wirksamkeit



Im Colearning wird Berufung entmystifiziert. Sie ist nicht «der eine perfekte Job». Sie ist das, was dich «ruft», weil du merkst: Hier werde ich gebraucht. Hier kann ich wachsen. Hier kann ich beitragen, ohne mich zu verlieren.

Sinn entsteht oft nicht im Grübeln, sondern in Resonanz:

- Ich tue etwas Reales, schaffe etwas Schönes.
- Es wirkt auf andere oder hilft jemandem.
- Ich werde gesehen.
- Ich wachse.

So wird Sinn nicht zugeteilt, sondern kultiviert, wie ein Garten: durch Pflege, durch Wiederholung, durch ehrliches Teilen von Erfolg und Scheitern.

Wer bin ich im Ganzen?



In vielen industrialisierten Biografien klebt Identität an Titel, Status und Funktion. Colearning lädt ein, diese Rüstung für einen Moment abzulegen und als Mensch mit Fragen aufzutauchen.

Und hier berührt Colearning auch die spirituelle Dimension – leise, aber echt: als Erfahrung, Teil eines grösseren Ganzen zu sein. Als gelebte Zugehörigkeit: zur Community, zur Generationenkette, zur spirituellen und physischen Welt, die wir mitgestalten.

Sinn entsteht im Rhythmus

Damit ist das **Fundament komplett**: **LOPI** gibt uns das Lernmuster. **Futurability** gibt uns die Zukunftsfähigkeit. **Zivile Resilienz** gibt uns Handlungsfähigkeit im Aussen. Sinnrobustheit gibt uns Tragfähigkeit im Innen.

Wie diese Kultur konkret aufgebaut wird, zeigt als Nächstes der **Rhythmus von Stamm, Jagd und Lagerfeuer**.



Weiterführende Literatur & Quellen

- **Viktor Frankl:** *...trotzdem Ja zum Leben sagen* (Sinn als tragende Kraft).
- **Aaron Antonovsky:** *Salutogenese / Sense of Coherence* (Sinnhaftigkeit, Handhabbarkeit, Verstehbarkeit).
- **Ryan & Deci:** *Self-Determination Theory: Autonomie, Kompetenz/Wirksamkeit, Verbundenheit* (psychologisches Fundament).
- **Inner Development Goals (IDGs):** *Being, Relating, Acting*

4. Rhythmus

Stamm, Jagd und Lagerfeuer

Wie organisieren wir Lernen im Alltag? In drei Zonen, die einen täglichen Rhythmus bilden: Stamm, Jagd und Lagerfeuer.

4.1 Der Herzschlag



Wir haben gesehen, dass Menschen am besten durch Beobachten und Mitmachen lernen (LOPI). Doch wie organisieren wir das in der heutigen Zeit?

Wir nutzen im Colearning ein Modell, das den Lebens- und Lernfluss in **drei Zonen** abbildet:

1. **Der Stamm (Sein & Sicherheit):** «Ich werde gesehen.» Die Basis ist Zugehörigkeit und psychologische Sicherheit. Ohne diesen Boden wagt sich niemand aus der Deckung. Hier tanken wir auf, hier finden wir unsere Rolle.
2. **Die Jagd (Tun & Verantwortung):** «Ich werde gebraucht.» Hier findet das «Mitmachen» (Pitching In) statt. Wir simulieren nichts. Wir arbeiten an echten Projekten mit echtem Risiko. Lernen ist hier die unvermeidliche Konsequenz des Tuns.
3. **Das Lagerfeuer (Verstehen & Verdichten):** «Ich gebe weiter.» Wir horten Wissen nicht. Wir kehren zurück, reflektieren unsere Erfahrungen und teilen sie als Commons mit der

Gemeinschaft.

Der Herzschlag: Diese Zonen sind kein lineares Programm, das man durchläuft. Sie bilden einen täglichen Rhythmus. Colearning ist gesund, wenn diese Bewegung fließt: Wir beobachten (Stamm), wir ziehen los (Jagd), wir kommen zurück (Lagerfeuer), wir ruhen aus (Stamm).

4.2 Stamm: Sein & Sicherheit



✦ **Kernsatz: «Ich werde gesehen.»**

Bevor wir leisten können, müssen wir sein dürfen. Der Stamm ist der soziale Boden des Lernens. Im Kern geht es um das tiefe Bedürfnis nach **Zugehörigkeit**. Wer sich im Stamm sicher und aufgehoben fühlt, hat den Mut, Fehler zu machen und Neues zu wagen.

Community: Das Fundament der Resonanz

Es geht um **Community**, um ein **Sehen und wahrgenommen werden**. Wir nutzen den Gruss der Na'vi: «Oel ngati kameie» – Ich sehe dich. Damit ist mehr als ein Blick gemeint; es ist ein Erkennen und Würdigen des Gegenübers in seiner Ganzheit. Selbstlernen ist ein scheues Tier: Es kommt nur, wenn es sicher ist, und bleibt nur, wenn es Resonanz erfährt.

Rhythmen & Rituale

Kultur entsteht durch das, was wir regelmässig tun. Rhythmen sind die unsichtbare Infrastruktur, die Sicherheit gibt, wenn äussere Zwänge wegfallen. Sie geben dem Miteinander Struktur, ohne die individuelle Freiheit einzuengen.

Ein gesunder Stamm pflegt einfache, aber kraftvolle Rituale: Check-in, Pausen, Spiele und Mahlzeiten. Gemeinsame Mahlzeiten sind das älteste gemeinschaftsbildende Ritual der Menschheit; sie bauen Hierarchien ab und schaffen Raum für informellen Austausch.



Typische Werkzeuge im Stamm

- **Der Raum:** Wir gestalten den [Coelearning Space](#) so, dass Begegnung unvermeidbar ist (z.B. durch zentrale Kaffeemaschinen oder offene Zonen), aber Rückzug möglich bleibt. Die Architektur selbst muss «Stamm» signalisieren.
- **Mentoring:** Das Mentoring beginnt oft im Stamm. Es ist der sichere Hafen, wo die persönliche Orientierung stattfindet («Wo stehe ich?»), bevor man zur Jagd aufbricht.

Anti-Patterns: Wenn der Stamm kränkt

Damit der Stamm ein produktiver Boden bleibt und nicht in soziale Sackgassen gerät, brauchen wir regelmässige «Kultur-Checks».

Anti-Pattern	Beschreibung	Check / Gegenmittel
Kuschelclub	Es ist sehr gemütlich, alle haben sich lieb, aber niemand verlässt die Komfortzone oder übernimmt echte Verantwortung.	Check: Gibt es wöchentlich greifbare Ergebnisse? Action: Ergebnisse teilen, z.B. in « Schatzhebung ».
Exklusiver Zirkel	Eine eingeschworene Gruppe dominiert; Neulinge bleiben ewige Zuschauer.	Check: Haben Neue nach 2 Wochen eine aktive Rolle? Action: Patensystem für Neue.
Harmoniezwang	Konflikte werden unter den Teppich gekehrt («Good Vibes only»); Spannungen vergiften die Atmosphäre im Untergrund.	Check: Gibt es Gefässe explizit für Spannungen? Action: Regelmässige Retrospektiven für «Elefanten im Raum».



Weiterführende Literatur & Quellen

- **Baumeister & Leary** (1995): *The Need to Belong*.
- **Ryan & Deci** (2000): *Self-Determination Theory* (Relatedness).
- **Amy Edmondson** (1999): *Psychological Safety and Learning Behavior*.
- **James Cameron** (2009): *Avatar* (Na'vi mit dem Konzept von «I see you»).
- **Caspar Henderson**: *A New Map of Wonders* (Über die Kraft von Ritualen).

4.3 Jagd: Tun & Verantwortung



Kernsatz: «Ich werde gebraucht.»

Die Jagd ist das **Herzstück der Kompetenzentwicklung**. Bei der Jagd verlassen wir den geschützten Raum des Stammes und setzen uns der Realität aus. Wir simulieren nichts. Wir arbeiten an echten Herausforderungen, mit echtem Risiko und mit echtem Resultat.

Dabei unterscheiden wir nicht zwischen **Arbeit und Spiel**. Die Jagd ist «ernsthaftes Spiel» (Deep Play). Ob ein Kind stundenlang einen Staudamm baut oder ein Erwachsener ein Malergeschäft eröffnet: Beide befinden sich in einem Zustand höchster Konzentration. Beide gehen Risiken ein. Beide wollen ein Ergebnis erzielen.

Lernen ist dabei die unvermeidliche Konsequenz des Tuns.

Realität als Feedback

In künstlichen Lernumgebungen sind Fehler eine abstrakte Bewertung. In der Jagd ist das Scheitern ein gebrochener Staudamm, ein unzufriedener Kunde oder ein versalzenes Essen. Dieses Feedback der Realität ist unmittelbar und unbestechlich. Die Jagd produziert zwei Dinge:

- **Beute** (Erfolg, Ertrag, Nutzen) und
- **Lernschätze** (Erkenntnisse aus Gelingen und Scheitern).

Beides ist essentiell, um souveräne Gestalter:innen zu werden. Wir lernen hier nicht «auf Vorrat» (Just-in-Case), sondern weil die Situation es erfordert (Just-in-Time).



Das Ende der Rucksack-Metapher: Wir müssen uns von der Idee verabschieden, dass wir Kindern einen «Rucksack voller Wissen» für die Reise des Lebens packen können. Wissen ist kein Proviant, der gespeichert wird. In einer digitalen Welt ist der Rucksack leer, denn Wissen entsteht erst im Moment der Anwendung – als Handlung, als Vernetzung, als Zugriff auf Informationen genau dann, wenn man sie braucht. Wer versucht, Vorräte für eine unvorhersehbare Reise zu schleppen, wird nur langsam und unflexibel. Wir reisen mit leichtem Gepäck und der Fähigkeit, uns vor Ort zu versorgen.

Zugang vor Effizienz

In der professionellen Welt wird oft auf Effizienz und maximale Geschwindigkeit optimiert. Das schließt Lernende aus. Im Colearning drehen wir die Logik um: **Wir investieren bewusst in Zugänglichkeit.** Wir bezahlen Expert:innen nicht dafür, dass sie «Lehrer spielen», sondern dass sie ihre echte Arbeit so gestalten, dass sie für andere zugänglich wird. Sie machen ihre Prozesse und Überlegungen sichtbar und drosseln ihr Tempo dort, wo es nötig ist, damit andere andocken können.

Legitimes Belauschen & beiläufiges Lernen

Häufig finden wichtige Handlungen und Gespräche hinter verschlossenen Türen statt. Im Colearning nutzen wir das Prinzip des **legitimen Belauschens**: Wir führen fachliche Diskussionen, Krisengespräche oder Verhandlungen in offenen Zonen und wir ermöglichen das «in der Nähe sein», wenn Profis am Werk sind. Das ist natürlich nicht immer möglich oder manchmal zu gefährlich. Aber wenn möglich, öffnen wir die Türen.

Lernende schnappen Fachbegriffe, Tonfälle, Handlungsabläufe und Problemlösungsstrategien aus der Luft auf, ohne direkt belehrt zu werden. Dieses **beiläufige Lernen** (incidental learning) überträgt das implizite Wissen einer Profession – das, was man nicht erklären, sondern nur

erleben kann.

KI als digitaler Komplize

Auf der Jagd ist die KI ein aktiver Komplize. Sie übernimmt Rollen, die im Projektteam gerade fehlen: Sie ist Sparringspartner für Strategien, unterstützt beim schnellen Prototyping von Code oder generiert Entwürfe. Colearner:innen lernen hierbei eine neue Kulturtechnik: Die KI so zu führen, dass sie echten Wert für das Team schafft.

Das Ziel ist nicht, das Denken auszulagern, sondern die eigene Handlungsfähigkeit im Ernstfall zu erweitern. In einer Ära mit KI-Agenten auf Knopfdruck wird die Konfrontation mit komplexen Problemen zur wichtigen Ressource für das Lernen. Davon gibt es wenig in standardisierten Lernsettings und zum Glück im Überfluss draussen auf der Jagd oder beim Spiel in der echten, wilden Welt.



Typische Werkzeuge in der Jagd

- **Lernunternehmen:** Dies ist unser wichtigstes Vehikel für die Jagd. Wir gründen echte Firmen oder starten Projekte, um Lernen mit wirtschaftlicher Realität zu verknüpfen. Das Lernunternehmen liefert den Kontext für «Ernsthaftigkeit».
- **KI als Komplize:** Wir nutzen generative KI-Tools direkt im Arbeitsprozess, um unsere Handlungsfähigkeit zu erweitern (siehe [Futurability](#)).

Anti-Patterns: Wenn die Jagd zum Selbstzweck wird

Die Jagd braucht echte Reibung, aber keinen destruktiven Druck.

Anti-Pattern	Beschreibung	Check / Gegenmittel
Sandkasten	Wir spielen nur «Business». Das Geld ist Spielgeld und Scheitern hat keine echten Konsequenzen.	Check: Gibt es echte Konsequenzen beim Scheitern? Action: Externe Kunden («Komplizen») gewinnen, die keine Rücksicht auf «Schonräume» nehmen.
Auftragsfabrik	Der wirtschaftliche Druck wird zu gross. Nur noch Effizienz und Output zählen. Fragen und Lernen werden als «Störung» des Betriebsablaufs empfunden.	Check: Gibt es wöchentliche Zeitfenster für Reflexion? Findet Spiel statt? Action: Tempo drosseln und das Prinzip «Zugang vor Effizienz» neu verhandeln.
Held:innenmodus	Eine erfahrene Person (meist Gründer:innen) reisst alles an sich und rettet Projekte heimlich, bevor sie scheitern.	Check: Dürfen Projekte auch mal «krachend gegen die Wand fahren»? Action: Bewusstes «Unterlassen von Hilfeleistung» üben, um Lernenden ihr Ding zu lassen.



Weiterführende Literatur & Quellen

- **Christoph Schmitt:** *Wissen trägt nicht. Und wir sollten aufhören, es zu schleppen.* (Blogpost auf learnflow.city vom 29.07.2025).
- **Peter Gray:** *Free to Learn* (Die evolutionäre Perspektive, warum Jäger-Sammler keinen Unterschied zwischen Arbeit und Spiel machten und warum das Spiel für Kinder der Ernstfall des Lernens ist).
- **Mihaly Csikszentmihalyi:** *Flow* (Über den Zustand höchster Konzentration und das völlige Aufgehen im Tun, der Arbeit und Spiel verbindet).
- **Diane Ackerman:** *Deep Play* (Eine Untersuchung der menschlichen Fähigkeit, sich spielerisch und intensiv mit der Welt zu verbinden – als Quelle von Kreativität und Sinn).
- **Nassim Nicholas Taleb:** *Antifragilität & Skin in the Game* (Das Konzept, dass Systeme und Menschen nur lernen, wenn sie echte Risiken eingehen und die Konsequenzen ihres Handelns spüren).
- **Marco Jakob:** *Schule in der Taylorwanne.*
- **Gerhard Wohland:** *Denkwerkzeuge für Höchstleister* (Dynamikrobustheit).
- **Barbara Rogoff:** *The Cultural Nature of Human Development* (Wissenschaftliche Grundlage für LOPI – Learning by Observing and Pitching In – und wie Kinder durch echte Teilhabe lernen) .
- **Paradies & Rogoff:** *Side by Side: Learning by Observing and Pitching In* (Ursprung des Konzepts in Jäger-Sammler-Kulturen; beschreiben wie in Peru oder Mexiko Erwachsene bewusst Geschichten erzählen, wenn Kinder scheinbar schlafen oder anwesend sind).
- **Jean Lave & Etienne Wenger:** *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation* (Das Konzept des Lernens durch blosses Dabeisein am Rand einer Community).
- **Ethan Mollick:** *Co-Intelligence* (Wie Künstliche Intelligenz als aktiver Partner und Komplize im Arbeitsprozess genutzt werden kann).
- **Marc Watkins:** *What Agency Means in the Era of Automation* (Plädoyer für menschliche Handlungsfähigkeit in einer Welt der reibungslosen Automatisierung).
- **Stefan Bauschard:** *Education Disrupted: Teaching and Learning in An AI World* (Untersuchung der radikalen KI-Beschleunigung, die traditionelle Bildungswege in Frage stellt und eine Neuausrichtung auf volatile Arbeitsmärkte und handwerkliche Resilienz fordert).
- **Nassim Nicholas Taleb:** *Antifragilität* (Skin in the Game und die Notwendigkeit von Stressoren).

4.4 Lagerfeuer: Verstehen & Verdichten



✦ **Kernsatz:** «Ich gebe weiter.»

Am Lagerfeuer wird aus dem oft wilden, chaotischen Erleben der Jagd etwas, das tragfähig wird: Muster, Geschichten, Werkzeuge. Wir sind soziale Wesen – darum ist Lernen nie nur privat. Wer lernt, verändert den Stamm: indem lernende Menschen sichtbar machen, was funktioniert und was wehgetan hat (Beute und Lernschätze), indem sie benennen, fragen, ordnen, dokumentieren und weitergeben. So schliesst sich der Kreis: Aus individueller Anstrengung wird kollektive Kompetenz – ein Commons, das die nächste Jagd leichter, mutiger und klüger macht.

Pull-Prinzip: Theorie auf Abruf

Lernen entlang eines Lehrplans ist oft Lernen auf Vorrat – in der Hoffnung, es später einmal zu brauchen (Just-in-Case). Wir drehen das um: **Am Lagerfeuer lernen wir «Just-in-Time»**. Ein Problem in der Jagd erzeugt einen emotionalen und kognitiven Sog (**Pull**): Wir brauchen eine Lösung *jetzt*. Theorie ist hier kein Selbstzweck, sondern das fehlende Werkzeug, um das Projekt zu retten. Wissen, das im Moment der Notwendigkeit aufgenommen wird, verankert sich tiefer, weil es sofort angewendet wird.

Doch am Lagerfeuer lernt man nie allein. Wenn jemand eine Lösung «pullt», profitieren die Umsitzenden durch **legitimes Belauschen** (Legitimate Peripheral Participation). Das Wissen diffundiert beiläufig in die Gruppe – wie Wärme, die alle erreicht, auch jene, die gerade kein Holz nachgelegt haben. So wird die individuelle Lösung zum kollektiven Schatz.

Was wir heute digital und im Colearning vor Ort leben, hat Ivan Illich schon 1971 als «Learning Webs» skizziert. Statt eines Lehrplans, der alle gleich macht, forderte er Netzwerke, die den Lernenden mit den Ressourcen (Dingen, Peers, Mentoren) verbindet, die er jetzt gerade für seine aktuelle Herausforderung braucht. Das Lagerfeuer ist der Ort, wo dieses Matching passiert.

KI als Reflektor

Am Lagerfeuer wechselt die KI ihre Rolle. War sie während der Jagd noch Komplize, wird sie hier zum Reflektor und Archivar. Sie hilft, chaotische Erfahrungen zu strukturieren, Muster zu erkennen und Berichte für den digitalen Garten aufzubereiten. Sie ersetzt nicht das Denken, aber sie beschleunigt das Verdichten von Erfahrung zu Erkenntnis.



Typische Werkzeuge am Lagerfeuer

- **Schatzhebung:** Dies ist das zentrale Gemeinschaftsritual. Wir kommen physisch zusammen, um Erträge (Geld, Produkte) und Erkenntnisse (Fehler, Learnings) zu teilen. Ohne Schatzhebung bleibt die Jagd privat; mit ihr wird sie zum Commons.
- **Digitaler Garten:** Was am Lagerfeuer erzählt wird, verhält. Im Digitalen Garten schreiben wir es auf. Wir machen das Lernen dauerhaft sichtbar («Show your work»), damit auch andere zeitversetzt davon profitieren können.
- **Mentoring:** Auch hier spielt das Mentoring eine Rolle, diesmal rückblickend: «Was hast du aus der Situation gelernt?»

Anti-Patterns: Wenn das Feuer erlischt

Wissen muss fließen. Das Lagerfeuer darf kein Ort der Eitelkeit oder der Informationsflut werden.

Anti-Pattern	Beschreibung	Check / Gegenmittel
Bulimie-Lernen	Wissen wird «Just-in-Case» hineingestopft (Vorträge, Workshops), ohne dass es eine akute Anwendung in der Jagd gibt.	Check: Wofür brauchen wir das diese Woche? Action: Input streichen, wenn kein Pull-Moment existiert.
Showcase ohne Substanz	Es werden nur Glanzlichter präsentiert («Instagram-Reality»). Fehler werden versteckt.	Check: Zeigen wir auch Schwierigkeiten, Sackgassen und Niederlagen? Action: Das Teilen von Scheitern vorleben. Spielerisches wie «Fehler des Monats» einführen.
Beute als Besitz	Erkenntnisse, (finanzielle) Erträge oder Projektergebnisse werden gehortet oder privatisiert.	Check: Wird die Beute (oder zumindest Teile davon) mit der Community geteilt (Überführung in die Commons)? Action: Transparenz-Ritual (z.B. «den Schleier lüften») anwenden.



Weiterführende Literatur & Quellen

- **Ivan Illich:** *Deschooling Society* (Konzept der «Learning Webs»: Selbstgesteuerter Zugriff auf Dinge, Fähigkeiten und Gleichgesinnte).
- **Gerhard Wohland:** *Denkwerkzeuge für Höchstleister* (Wissen vs. Können).
- **Jean Lave & Etienne Wenger:** *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation* (Das Konzept des Lernens durch blosses Dabeisein am Rand einer Community).
- **Taiichi Ohno:** *Toyota Production System* (Ursprung des Pull-Prinzips).

5. Werkzeugkasten

Instrumente & Rituale



Dieses Kapitel ist das Nachschlagewerk für konkrete Formate, Instrumente und wiederkehrende Rituale, die Colearning im Alltag tragfähig machen.

5.1 Colearning Spaces



Gesellige Orte des Lernens

Der physische Raum fördert Begegnung. In unserer Vision sprechen wir von **geselligen Orten**. Hier greifen wir auf einen Begriff von Ivan Illich zurück. Illich unterscheidet zwischen manipulativen Institutionen (wie klassische Schulen), die Menschen zu passiven Konsumenten von Lehrplänen machen, und **konvivialen (geselligen) Orten**.

Ein geselliger Ort des Lernens ist eine offene Werkstatt, eine Bibliothek, ein Marktplatz im Quartierzentrum oder ein Park: Der Ort schreibt dir nicht vor, was du tun sollst. Er ermächtigt dich.

Ein guter Colearning Space zeichnet sich durch drei Eigenschaften aus:

- **Zugänglichkeit:** Keine Hürden durch Zeugnisse oder Alter. Der Ort ist offen für alle, die etwas tun und lernen wollen («Zugang vor Effizienz»).
- **Gestaltbarkeit:** Der Raum ist nicht statisch fertig. Die Colearner:innen können ihn verändern, Möbel verstellen, Wände bemalen, Werkzeuge nutzen. Wir sind nicht Insassen des Raumes, sondern seine Gestalter. Überall gibt es Materialien, die keine feste Funktion haben, sondern zum Spielen und zur Kreativität einladen (Affordanz).
- **Begegnungen:** Die Architektur stiftet Gemeinschaft: Sie schafft durchlässige Zonen, die zufällige Begegnungen sowie den Austausch zwischen Generationen und Tätigkeitsfeldern unvermeidbar machen.

Solche Orte werden zu **Gewächshäuser für Autonomie**, die dazu einladen, den Schritt vom Konsum in die eigene Gestaltung zu vollziehen.

Fruchtbarer Boden: Andocken statt neu bauen



Wir müssen keine neuen «Kathedralen des Lernens» bauen. Ein isolierter Colearning Space, der alles selbst hervorbringen muss, hat es schwer. Doch unsere Städte und Dörfer sind voll von Orten, an denen das Leben bereits pulsiert – wir nennen das **fruchtbaren Boden**.

Die Strategie von Colearning ist nicht *Isolation*, sondern **Andocken**. Wir begeben uns an Orte, die «Abwärme» produzieren. Mit «Abwärme» meinen wir echtes Leben, echte Arbeit und echte Probleme, die dort ohnehin stattfinden. Colearning schaltet sich als etwas Beiläufiges in diese Prozesse ein: Wir nutzen die vorhandene Infrastruktur, die Maschinen und die Experten, um Lernen als *Nebenprodukt* zu ermöglichen.

Lernlandkarte: Dörfer und Städte erschliessen



Der Weg beginnt mit dem, was wir bereits in der Umgebung haben. Am besten begibt man sich mit ganz unterschiedlichen Personen aus allen Altersstufen auf eine neugierige **Schatzsuche** («Asset Mapping»):

Wo passiert etwas Interessantes? Wo sind Kuriositäten und Besonderheiten? Wo gibt es Abwärme? Wo hat es ungenutzte Infrastruktur? Wo gibt es Lücken, wo fehlt der lokalen Gemeinschaft etwas? Wo sind spannende Personen, die man in ihrer Profession begleiten könnte («Observing»)? Wo könnten wir etwas beitragen («Pitching in»)?

Der Architekt Danish Kurani nennt diesen Prozess die Identifikation von «**Community Assets**». Für ihn ist der physische Raum nur dann wirksam, wenn er die bereits vorhandenen, oft verborgenen Schätze – Talente, Werkzeuge oder ungenutzte Räume – einer Nachbarschaft aktiviert, statt sie zu ignorieren.

Ideale Andockstellen für diese Schatzsuche sind:

- **Coworking Spaces:** Hier sind die Infrastruktur und die Arbeitswelt schon vor Ort. Wir können die radikale Altersmischung und das bewusste Lernen hineinbringen.
- **Museen & Bibliotheken:** Orte des Wissens, die sich von Archiven zu lebendigen Dritten Orten wandeln können.
- **Generationenhäuser & Vereine:** Hier warten Erfahrung und Zeit auf die Neugier der Jugend. Bestehende soziale Netzwerke, die durch neue Lernformate belebt werden können.
- **KMUs & Werkstätten:** Echte Maschinen und echte Profis sind die beste Lernumgebung.
- **Markt im Dorf oder Quartier:** Auf dem Markt kann man selbst etwas anbieten oder Leute finden, von denen man gerne lernen möchte.

Daraus entstehen **Lernlandkarten** (ein Begriff, der in der Initiative «Urbane Dörfer» geprägt wurde). Wir erstellen eine physische oder digitale Karte, die diese Orte sichtbar macht und verbindet. So verwandelt sich das Dorf oder das Quartier von einer Ansammlung isolierter Gebäude in ein zusammenhängendes Ökosystem, in dem Lernen überall möglich ist.

Wir bringen Colearning an alle möglichen und unerwarteten Orte. Colearning soll keine abgetrennten Inseln, sondern verbinden Welten und öffnen Türen für eine neue Lebens-, Arbeits- und Lernkultur.



Weiterführende Literatur & Quellen

- **Ivan Illich:** *Tools for Conviviality* (über den Unterschied zwischen industriellen und geselligen Werkzeugen).
- **Ivan Illich:** *Entschulung der Gesellschaft* (Kritik an der Institutionalisierung des Lernens).
- **Urbane Dörfer:** *Lernlandkarten* (Konzept zur Visualisierung von Lernorten im Quartier).
- **Danish Kurani:** *Community-Driven Design und das Konzept des Asset Mappings* (über die Gestaltung von Lernräumen, die lokale Ressourcen aktivieren, statt sie zu isolieren; vgl. kurani.us).
- **Loris Malaguzzi:** Das Konzept des «Raums als dritten Erzieher» aus der Reggio-Pädagogik.
- **James J. Gibson:** *The Theory of Affordances* (Umweltpsychologie).

5.2 Mentoring



Mentoring ist eine Partnerschaft auf Augenhöhe. Mentor:innen fungieren als wohlwollende Spiegel. Sie werfen Fragen auf, die im eigenen Selbstgespräch noch fehlten, und helfen dabei, aus dem Rauschen des Alltags die wesentlichen Signale zu filtern.

Damit die Mentorings nicht im Unverbindlichen versanden, nutzen wir einen rhythmischen Ablauf. Häufig wöchentlich, nicht länger als 30 Minuten und entlang von fünf Schritten:

1. Dankbarkeit

Was hast du erlebt?

Für *was* bist du dankbar?

Für *wen* bist du dankbar? → Kannst du diese Dankbarkeit ausdrücken?

2. Herausforderungen

Wo bist du aktuell dran?

Wo bist du herausgefordert?

→ Was willst du selbst anpacken?

→ Wer könnte dich unterstützen aus deinem oder meinem Netzwerk?

→ Was möchtest du mit mir vertieft anschauen?

3. Inspiration

Wer hat dich seit letztem Treffen inspiriert?

Wo könntest du in der nächsten Zeit dabei sein und lernen? → Zugang zu Netzwerk

Auch Mentor:innen können inspirierende Elemente hinein bringen (Geschichte, Text, Gedicht, Musik, Kunst, etc.). Beide sagen, was es bei ihnen auslöst.

4. Sichtbarkeit

Was von deinem Weg hast du seit dem letzten Mal für dich und für andere sichtbar gemacht (Text/Bild/Audio/Video)?

Was möchtest du als nächstes lernen und sichtbar machen?

5. Weitergeben

Was konntest du in der letzten Zeit weitergeben?

Was möchtest du als nächstes anwenden oder weitergeben (Gelerntes, Dinge aus dem Mentoring oder ganz praktische Hilfe an andere)?

Abschluss + optionale Verlängerung

Über Notizen schauen und zusammenfassen.

Gibt es etwas, das du noch vertiefter anschauen möchtest?

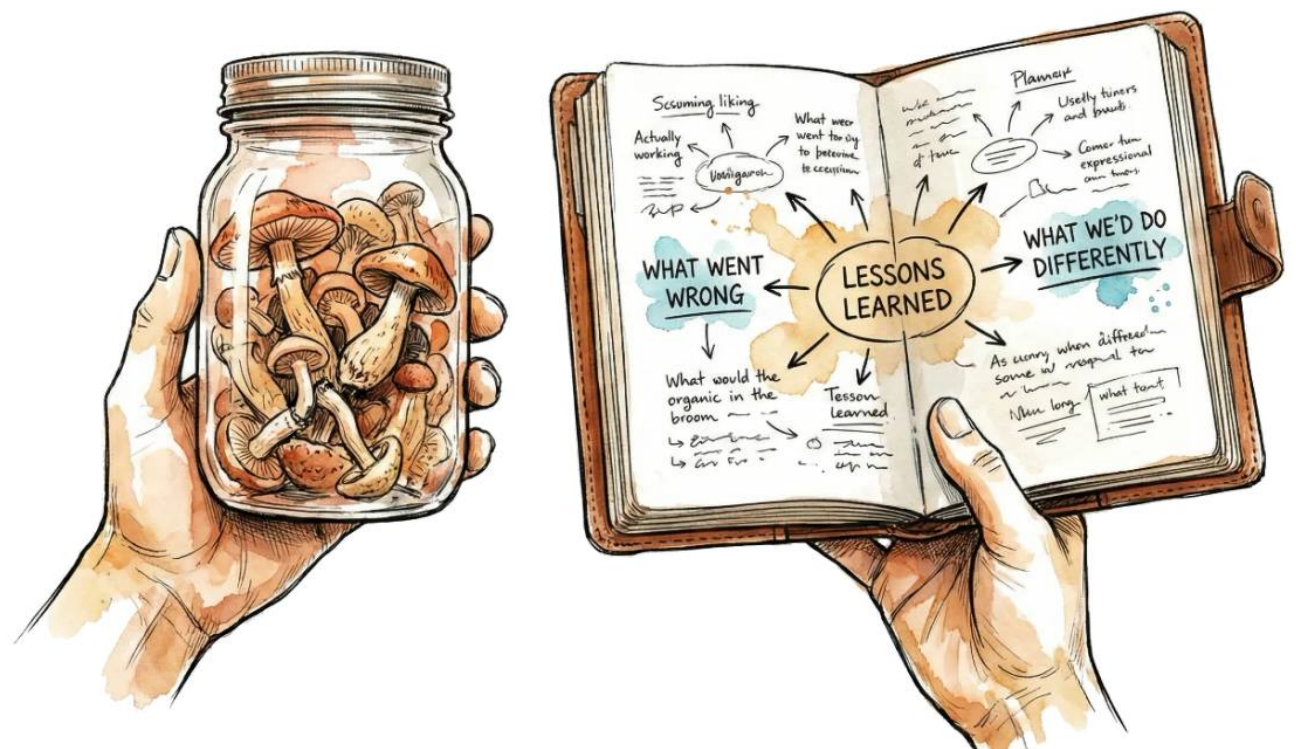
→ Entweder jetzt Zeit anhängen oder zusätzliches Treffen abmachen

→ Nächsten Mentoring-Termin abmachen

5.3 Schatzhebung



Die Schatzhebung ist ein regelmässiges Ritual, um **das Lernen und die Ergebnisse sichtbar zu machen**. Die Community kommt zusammen, um **Beute und Lernschätze** zu teilen.



Beute umfasst hierbei alles, was bei der Jagd gewonnen wurde: Das sind nicht nur Erkenntnisse und Erfahrungen, sondern auch **tatsächliche Erträge, finanzielle Gewinne und handfeste Resultate** (z.B. Erlöse aus Verkäufen, fertige Infrastruktur oder Prototypen). In der Schatzhebung

wird diese Beute nicht nur präsentiert, sondern der Gemeinschaft zur Verfügung gestellt. Während das Teilen der materiellen Erträge den Stamm nährt, stärkt ihn das Teilen der Erkenntnisse intellektuell.

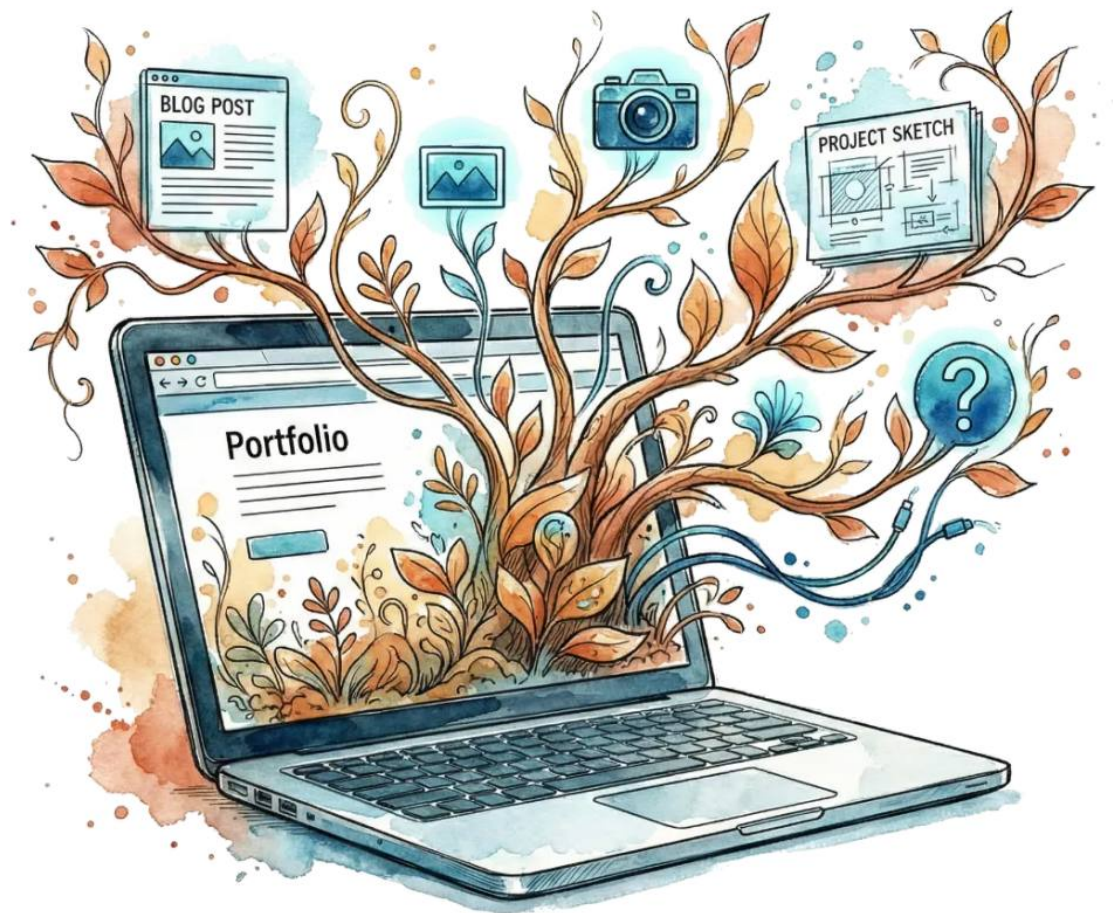
Lernschätze beinhalten auch die Fehler, Umwege und gescheiterten Versuche. Indem wir für ein Scheitern genauso applaudieren wie für einen Erfolg, enttabuisieren wir Fehler. Die Schatzhebung verwandelt individuelle Erlebnisse in kollektive Geschichten, von denen alle profitieren können – sie ist das **Fest der Wirksamkeit**.



Weiterführende Literatur & Quellen

- **Brené Brown:** *Daring Greatly* (Verwundbarkeit als Stärke).

5.4 Digitaler Garten



Handlungsfähigkeit und Meisterschaft werden im Colearning nicht durch Noten bewiesen, sondern durch **Sichtbarkeit** bezeugt («Show your work»). Wir pflegen dazu einen «Digitalen Garten» als Portfolio (z.B. mit einer  [Lilo.page](https://lilo.page)).

Im digitalen Garten entwickeln sich Gedanken und Projekte, werden verlinkt und überarbeitet. Dieser «Garten» ist öffentlich. Er dient als externer Speicher für die eigene Reise durch das Leben und Lernen – wertvoller als jedes formale Papier-Zertifikat.

Klassische Zeugnisse sagen oft wenig über den tatsächlichen Weg zu einer Lösung aus. Der «Digitale Garten» macht diesen Prozess sichtbar und bietet in einer technisierten Welt eine wertvolle Orientierungshilfe, um die eigene Gestaltungskraft und Persönlichkeit authentisch zu zeigen. Ausserdem fördert das Sichtbarmachen die Beziehungen, Anknüpfungspunkte und Zusammenarbeit in der Community («Sehen und wahrgenommen werden»).



Weiterführende Literatur & Quellen

- **Lilo.page:** Portfolio und Plattform, um Lernen sichtbar zu machen
- **Austin Kleon:** *Show Your Work!*.
- **Maggie Appleton:** *A Brief History & Ethos of the Digital Garden* (hat die Geschichte von «Digitalen Gärten» zusammengefasst und für viele zugänglich gemacht)
- **Elinor Ostrom:** *Governing the Commons*.

5.5 Lernunternehmen



Auf der Jagd nach doppeltem Gewinn

So stark der **Stamm** auch ist, Colearning existiert nicht im luftleeren Raum. Wir alle brauchen Ressourcen zum Leben: einen Ort zum Lernen, Werkzeuge, Essen auf dem Tisch.

Doch Colearning will nicht am Tropf von Spenden oder dauerhaften Subventionen hängen. Wir wollen Freiheit, keine externe Abhängigkeit. Unser zentrales Vehikel für Autonomie und Kompetenzerwerb ist das **Lernunternehmen**.

Jagd: Lernen durch unternehmerisches Wirken

In der Sprache unseres Frameworks ist das **Lernunternehmen** das Werkzeug, mit dem wir den geschützten Stamm verlassen und auf die **Jagd** gehen. «Jagd» bedeutet hier nicht Aggression, sondern echte Projekte und echter Nutzen für Kunden.

Der Markt ist dabei ein unbestechlicher Feedback-Geber. Diese unmittelbare Resonanz – der Erfolg der Beute oder der Schmerz des Misserfolgs – erzeugt eine enorme Lernintensität.

Natürlich braucht es für Lernunternehmen Businesspläne, oft kleinere oder grössere Investitionen. Meistens ist ein altersgemischtes Team mit verschiedenen Fähigkeiten sinnvoll. Um das Team herum müssen Kompliz:innen und Kund:innen gefunden werden. Häufig wird das Wissen von Expert:innen angezapft. Es braucht Forschung, Experimente und Prototypen, häufiges Ausprobieren, Scheitern und nochmals versuchen.

Beute: Der doppelte Gewinn

Im Unterschied zum klassischen Unternehmen steht hier nicht die Profitmaximierung für Einzelne im Vordergrund. Wir optimieren auf einen **doppelten Wert**:

- **Unternehmerischer Gewinn:** Wir schaffen einen echten Wert für andere – sei es ein Produkt oder eine Dienstleistung, die verkauft, getauscht oder verschenkt wird. Dieser Gewinn sichert die wirtschaftliche Existenz des Projekts.
- **Lerngewinn:** Gleichzeitig wächst die Kompetenz aller Beteiligten. In einem Lernunternehmen verstehen sich alle – Jugendliche wie Erwachsene – als Lernende. Sie wagen sich auf neues Terrain, erwerben Fertigkeiten und reflektieren ihren Fortschritt gemeinsam.

Vom Markterlös zur Gemeinschaftsressource

Ökonomisch erfüllt das **Lernunternehmen** eine vitale Funktion: **Es verwandelt Markterlöse in Gemeinschaftsressourcen.**

Ein **unternehmerischer Gewinn** wird nicht privat gehalten, sondern als Beute zurück in den Stamm gebracht, geteilt und gefeiert. Natürlich erhalten die am Lernunternehmen direkt Beteiligten einen angemessenen Teil am Erfolg. Doch nicht nur Erfolge werden gefeiert, sondern gleichermassen werden Niederlagen und Verluste durch den Stamm aufgefangen und mitgetragen.

Auch der **Lerngewinn** wird geteilt: Der Lernzuwachs wird nicht nur individuell erlebt, sondern sichtbar gemacht (z.B. durch Blogs, Portfolios oder [Schatzhebungstreffen](#)) und im Clearning geteilt, sodass der Erfahrungsschatz des gesamten Stammes wächst.

Die Lernunternehmer:innen trainieren Entrepreneurship: ein Angebot entwickeln, das **Kund:innen überzeugt** und der **Gemeinschaft nützt**. Dazu kommt ein drittes Kriterium: **regenerative Wirkung**. Produkte und Dienstleistungen sollen so gedacht sein, dass sie Kreisläufe stärken – durch Langlebigkeit, Reparierbarkeit, Wiederverwendbarkeit und sorgfältigen Ressourceneinsatz – oder ihnen zumindest nicht widersprechen. Mit Freude am Machen – ernsthaft in der Verantwortung, spielerisch im Lernen.

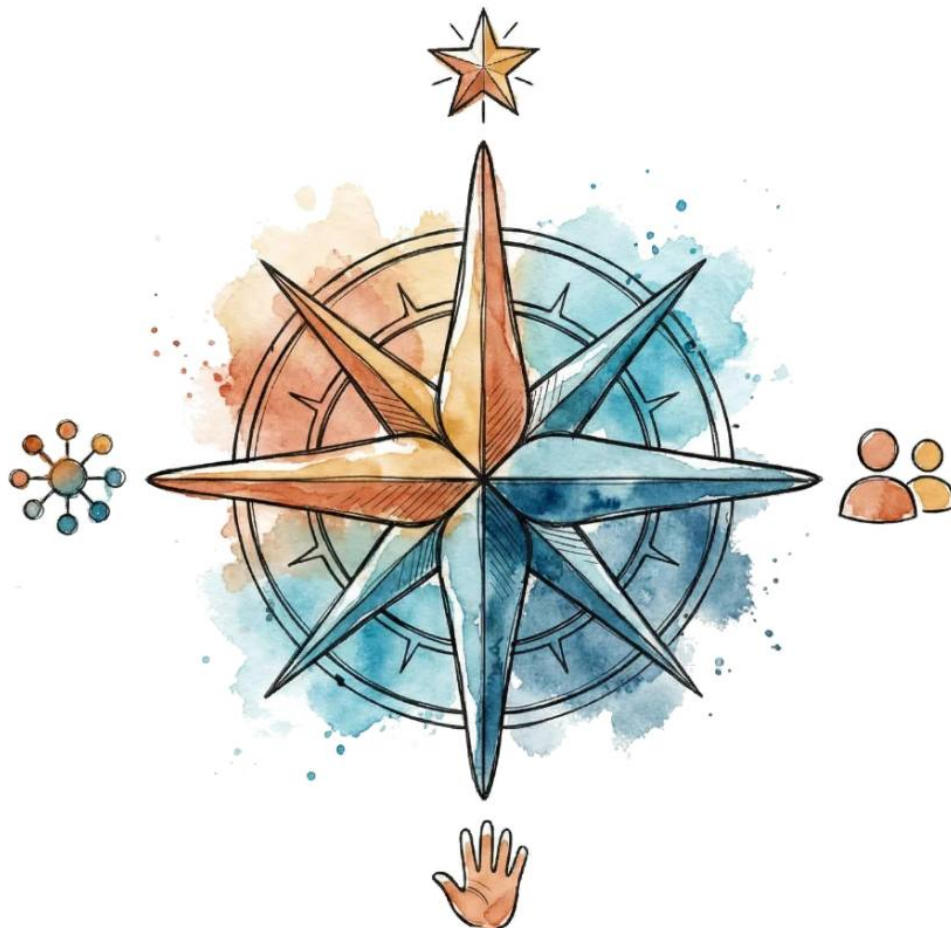


Weiterführende Literatur & Quellen

- **Marco Jakob:** *Lernunternehmen* (Entwicklung des Konzeptes anhand der [Pilzfarm](#)).
- **Fredi Zumbunn:** *Lernunternehmen* (Entwicklung des Konzeptes anhand der Pilzfarm).
- **Elinor Ostrom:** *Was mehr wird, wenn wir teilen* (Commons-Ökonomie).
- **Christian Felber:** *Gemeinwohl-Ökonomie*.

6. Kompass

Kultur und Struktur



Colearning funktioniert nicht durch starre Vorschriften, sondern durch eine starke, geteilte Kultur. Wir ersetzen Kontrolle durch Prinzipien und Hierarchie durch klare Rollen. Dieser Kompass gibt Orientierung und sorgt dafür, dass Autonomie und Gemeinschaft keine Gegensätze sind, sondern sich gegenseitig verstärken.

6.1 Leitprinzipien



Das Mindset hinter Colearning

Diese Prinzipien sind Entscheidungshilfen für den Alltag. Wenn wir uns unsicher sind, schauen wir hierhin:

1. **Community:** Wir schaffen gesellige Orte der Begegnung, an denen Lernen mitten im Leben passiert. Die Community, ihre Vielfalt und die Umgebung sind unser eigentliches Curriculum.
2. **Lernen ist Leben:** Es ist keine isolierte Vorbereitung auf später, sondern passiert jetzt und überall. Wir lernen Dinge nicht auf Vorrat («Just-in-Case»), sondern dann, wenn wir sie für eine echte Aufgabe brauchen («Just-in-Time»).
3. **Radikale Autonomie:** Wir achten Menschen jeden Alters als souveräne Akteure. Wir mischen uns nicht ungefragt ein (Non-Interference).
4. **Wache Präsenz:** Autonomie bedeutet nicht Alleingelassen-sein. Wir sind aufmerksam, füreinander ansprechbar und da, wenn es gebraucht wird.
5. **Beziehung vor Bewertung:** Lernen und Risiko brauchen ein Sicherheitsnetz von Vertrauen. Wir bewerten nicht die Person, sondern geben Resonanz auf die Sache.
6. **Zugang vor Effizienz:** Wir investieren bewusst in Zugänglichkeit. Wir gestalten Arbeitsprozesse sichtbar und drosseln das Tempo dort, wo es nötig ist, damit andere andocken und mitlernen können.
7. **Beiläufiges Lernen:** Lernen ist ein Nebenprodukt von Arbeit. Das Wesentliche geschieht beim Beobachten, beim legitimen Belauschen und beim Mitwirken (LOPI).

8. **Wirkung als Feedback:** Das Ergebnis der Handlung ist die Überprüfung. Funktioniert das Produkt? Schmeckt das Essen?
9. **Sinn vor System:** Wir orientieren uns an der Lebendigkeit, an Menschen und am echten Bedarf.
10. **Weitergeben (Commons):** Lernen ist nie nur privat. Indem wir Beute und Lernschätze sichtbar machen und teilen, schaffen wir Anknüpfungspunkte, stiften Resonanz und bauen die Community aktiv weiter.

6.2 Die neuen Rollenbilder

Im industriellen Modell gibt es Sender (Lehrer:innen) und Empfänger (Schüler:innen). Im Colearning lösen sich diese binären Hierarchien auf. Das bedeutet aber nicht, dass alle das Gleiche tun.

Wir ersetzen die statischen Positionen durch drei dynamische Rollen. Es sind keine fixen Jobtitel, sondern Haltungen, die wir alle – ob 6 oder 96 Jahre alt – einnehmen können.

Lernkultivator:in

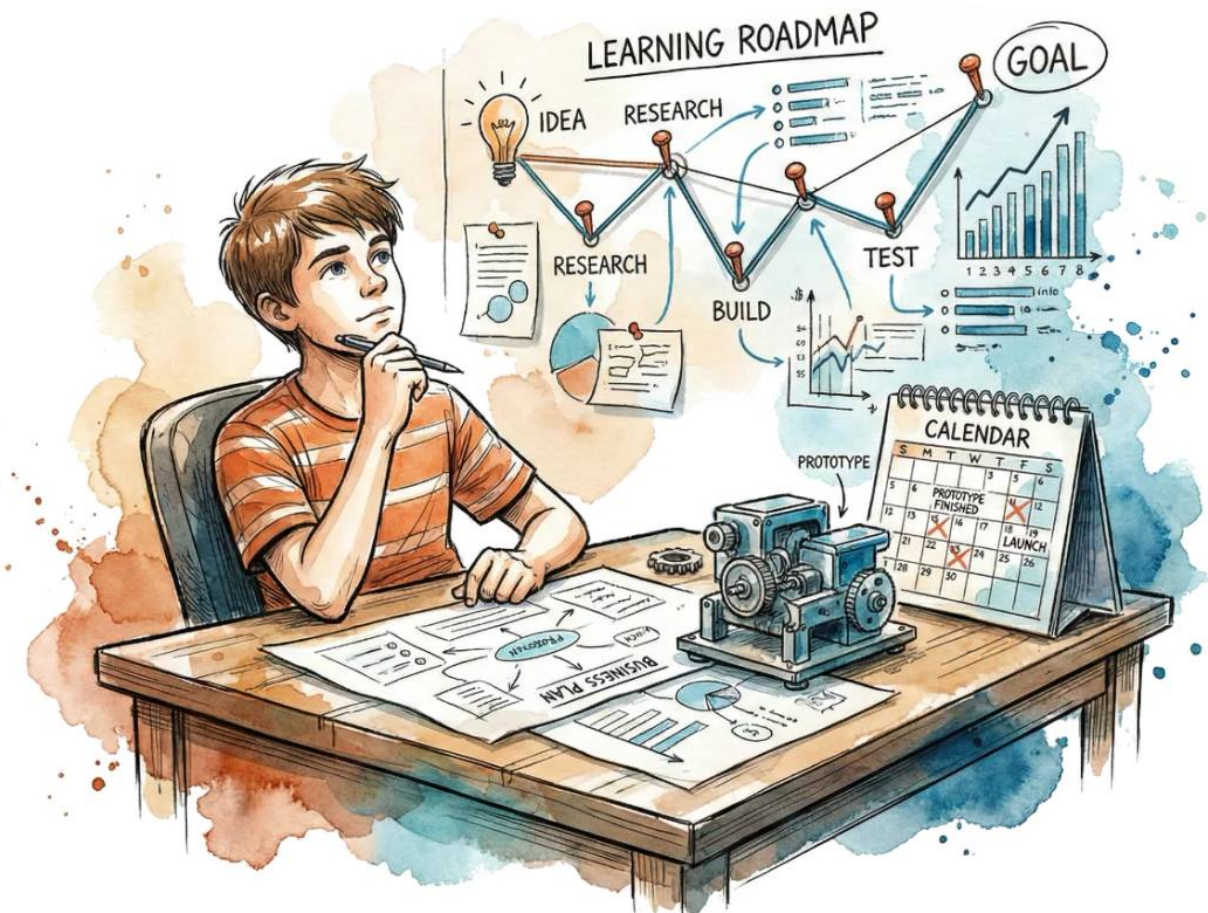


Lernkultivator:innen sind **Gärtner der Neugier**. Sie wissen, dass Wachstum nicht angeordnet werden kann. Wir können nur den Boden dafür bereiten. Ihre Arbeit ist oft unsichtbar: Sie beobachtet die Energie im Raum und erkennen, wenn jemand feststeckt.

- **Vernetzung:** Wenn Fragen im Raum stehen, öffnen Kultivator:innen Räume für die eigene Exploration. Durch klärende Fragen stärken sie die Eigeninitiative und stiften Verbindungen zu neuen Ressourcen – zu Expert:innen, Werkzeugen oder Projekten, in denen die Antwort im eigenen Tun erfahrbar wird.

- **Kultur hüten:** Sie schützen die psychologische Sicherheit und achten darauf, dass die Flamme der Begeisterung nicht durch Bewertung oder Zynismus erstickt wird. Sie leben vor, dass Lernen ein integraler Bestandteil des Lebens ist.
- **Kultivierung von Resonanzräumen:** Wir achten die Tiefe und Intensität gemeinsamer Prozesse als wertvolles Gut. Als Colearner:innen übernehmen wir dann eine moderierende oder raumhaltende Rolle, wenn wir von der Gemeinschaft oder einzelnen Beteiligten dazu eingeladen werden. Wir begreifen auftauchende Widerstände oder Störungen nicht als zu vermeidende Unterbrechungen, sondern als lebendige Lernanlässe, die uns einladen, Perspektiven zu weiten und unser Verständnis der Situation gemeinsam zu vertiefen.
- **Meta-Lernen:** Sie sind Expert:innen für das Lernen selbst. Sie helfen anderen zu verstehen, wie sie lernen, und unterstützen sie dabei, ihre eigenen Lernstrategien zu entwickeln.

Lernunternehmer:in



Das sind wir alle. Im Colearning ist niemand Passagier und wartet auf Arbeitsblätter. Als Lernunternehmer:innen übernehmen wir radikale Verantwortung für unseren Weg. Dieser Archetyp verbindet Arbeit und Lernen untrennbar miteinander.

- **Beute:** In jedem Projekt gibt es zwei Währungen. Die Gewinnmarge (das Produkt, das Geld, der Erfolg) und die Lernmarge (die Erkenntnis, die Fähigkeit, das Wachstum). Lernunternehmer:innen optimieren auf beides.

- **Vom Konsum zur Kreation:** Wir fragen nicht: «Was muss ich tun?», sondern: «Welches Problem will ich lösen?». Wir lernen Buchhaltung nicht für die Prüfung, sondern damit unser Projekt ein Erfolg wird.
- **Sichtbarkeit:** Lernunternehmer:innen dokumentieren ihre Reise nicht für die Schublade, sondern machen sie im «[Digitalen Garten](#)» öffentlich. Einerseits für ihr eigenes Portfolio und damit andere andocken und mitlernen können.

Kompliz:in



Kompliz:innen sind Partner:innen aus der Lebenspraxis, die mit voller Eigenverantwortung am Gelingen eines Vorhabens mitwirken («Skin in the Game»). Sie bringen die Resonanz der Anwendung ein und begegnen uns als Gleichgesinnte in der gemeinsamen Suche nach wirksamen Lösungen:

- **Echte Wirkung:** Kompliz:innen sind Kunden, Auftraggeber oder lokale Partner, die unsere Ergebnisse wirklich brauchen.
- **Unbestechliches Feedback:** Ihr Feedback ist Validierung durch Realität. Funktioniert die Website? Schmeckt der Kaffee? Löst die Reparatur das Problem? Dieses Feedback validiert Kompetenz besser als jede Note, weil es Konsequenzen in der echten Welt hat.
- **Unterstützer:innen:** Komplizen können auch Menschen sein, die das Colearning finanziell, ideell oder mit ihrem Können unterstützen.

6.3 Radikale Autonomie



Das Tabu der Einmischung

In ursprünglichen menschlichen Gemeinschaften ist Autonomie kein Privileg für Erwachsene, sondern ein unverhandelbares Grundrecht für alle. Selbst Kleinkinder werden als **souveräne Akteure** behandelt, deren Willen man nicht bricht. Das bedeutet für unsere Haltung:

- **Nichteinmischung (Non-Interference):** Es gilt als übergriffig, einem anderen Menschen – egal welchen Alters – ungefragt Anweisungen zu geben. Wir verzichten darauf, den Willen anderer zu lenken.
- **Keine Manipulation:** Wir betrachten Menschen als «vollständige Wesen» (complete beings), die sich selbst entwickeln. Wir manipulieren sie nicht in eine gewünschte Richtung, sondern schützen ihren Raum zur Entfaltung.
- **Zutrauen statt Laissez-faire:** Radikale Autonomie ist keine Vernachlässigung, sondern die höchste Form von Respekt. Die Botschaft ist nicht «Du bist mir egal», sondern: «Ich traue dir zu, dass du deinen Weg findest – und ich bin da, wenn du mich brauchst.»

Der Weg aus der Unmündigkeit

Da viele Menschen durch das industrielle Schulsystem auf Instruktion und Gehorsam konditioniert sind, löst plötzliche Freiheit oft Stress aus. Inklusion bedeutet im Colearning, Menschen dort abzuholen, wo sie stehen, und sie in die Selbstverantwortung zu begleiten.

Menschen erhalten zu Beginn mehr Orientierung durch die Community. Das Ziel ist das «Ent-Lernen» der antrainierten Hilflosigkeit. Durch niedrige Schwellen und die Erlaubnis zum Beobachten und Mitmachen ermöglichen wir ein sicheres Andocken, bis der Muskel der Autonomie stark genug ist.



Weiterführende Literatur & Quellen

- **Noa Lavi:** Hunter-Gatherer Childhoods. (Forschung zur radikalen Autonomie in Jäger-Sammler-Kulturen).
- **Peter Gray:** Free to Learn. (Die evolutionäre Notwendigkeit, Kindern die Kontrolle über ihr Spiel und Lernen zu überlassen).
- **Jean Briggs:** Inuit Morality Play. (Wie Inuit-Erziehung ohne Zurechtweisung und Einmischung funktioniert).
- **William Stixrud & Ned Johnson:** The Self-Driven Child. (Neuropsychologische Beweise, dass Autonomie – «Sense of Control» – das stärkste Mittel gegen Stress ist und intrinsische Motivation freisetzt).
- **Ivan Illich:** *Entschulung der Gesellschaft* (Über die Wiedergewinnung der Autonomie).

6.4 Selbstorganisation & Entscheidungen



Den Stamm organisieren und Verantwortung verteilen

Colearning braucht eine Struktur, die Autonomie schützt und gleichzeitig Handlungsfähigkeit und Partizipation garantiert. Wir ersetzen starre Hierarchien nicht durch Chaos, sondern durch dezentrale Selbstorganisation. Dabei betrachten wir unseren Stamm als Commons (Allmende) von Wissen, Räumen, Beziehungen, Kultur und weiteren Ressourcen. Diesen Schatz pflegen und verwalten wir gemeinsam.

Damit die Commons gedeihen, nutzen wir die Designprinzipien von Elinor Ostrom als Leitplanken:

1. **Klare Grenzen (Zugehörigkeit):** Wir klären die Zugehörigkeit zum Stamm durch Onboarding-Rituale und Mitgliedschaftsmodelle. Wer Teil des Stammes ist, trägt die Mitverantwortung für das gemeinsame Ganze.
2. **Anpassung an lokale Bedingungen:** Jedes Colearning ist anders. Regeln werden nicht zentral diktiert, sondern lokal entwickelt.
3. **Partizipation (Die Regeln machen wir selbst):** Diejenigen, die von den Regeln betroffen sind, können diese ändern. Wir nutzen dazu die **Soziokratie und den Konsent-Entscheid:**
 - Eine Entscheidung gilt als getroffen, wenn kein schwerwiegender, begründeter Einwand vorliegt («Good enough for now, safe enough to try»).
 - Das unterscheidet sich radikal vom Mehrheitsentscheid (wo Minderheiten überstimmt werden) oder vom Konsens (wo einer alles blockieren kann).
4. **Monitoring (Soziale Sichtbarkeit):** Sichtbarkeit und Transparenz sind zentral. Die Einhaltung von Vereinbarungen wird durch die Gemeinschaft selbst sichergestellt. Da wir «beiläufig» arbeiten und lernen, sehen wir einander. Verstösse fallen auf.
5. **Abgestufte Resonanz (Konfliktkultur):** Wenn Regeln verletzt werden, reagieren wir früh und niederschwellig mit wahrnehmen, ansprechen, klären. Wenn Verstösse wiederholt und gravierend sind, greifen transparente, faire und verhältnismässige Konsequenzen. Konflikte sind für uns Lernchancen, keine Störfälle.

Demokratische Mitbestimmung



Wir lassen uns von ursprünglichen Sozialformen des Menschen inspirieren: Jäger-Sammler-Banden waren meist egalitär, ohne Häuptlinge, die über die Gruppe herrschten. Entscheidungen, die den Stamm betrafen, wurden nicht «von oben» diktiert, sondern so lange gemeinsam diskutiert, bis eine Lösung gefunden war, die alle mittragen konnten. Anthropologen berichten, dass in diesen Runden jede Stimme Gewicht hatte – Männer wie Frauen und oft auch die Kinder. Diese Beteiligung aller ist kein nostalgisches Ritual, sondern unser Betriebssystem für wirksame Zusammenarbeit: Sie stellt sicher, dass niemand übergangen wird und wir gemeinsam Lösungen finden, die im Alltag wirklich funktionieren und von allen getragen werden.

Im Colearning holen wir dieses Prinzip in die Neuzeit. Da wir uns in einer dynamischen Welt nicht immer tagelang am Feuer besprechen können, nutzen wir **moderne Werkzeuge wie die Soziokratie**. Sie bewahrt den Geist der direkten Beteiligung: Jede Stimme wird gehört, und Entscheidungen werden auf Augenhöhe getroffen. Doch statt nach dem mühsamen Konsens (alle müssen zustimmen) zu suchen, fragen wir nach dem Konsent (hat jemand einen schwerwiegenden Einwand, der das Fortbestehen des Stammes gefährdet?). So verbinden wir die Weisheit der Jäger-Sammler mit der Handlungsfähigkeit moderner Organisationen. Wie Peter Gray am Beispiel der Sudbury Valley School zeigt, lernen Menschen Verantwortung nicht durch Gehorsam, sondern indem ihre Stimme von Anfang an wirklich zählt.



Weiterführende Literatur & Quellen

- **Elinor Ostrom:** *Governing the Commons* (Logik der Gemeingüter).
- **James Priest / Bernhard Bockelbrink:** *Sociocracy 3.0* (Entscheidungsfindung im Konsent).
- **Frederic Laloux:** *Reinventing Organizations* (Konzepte von Selbstführung und Ganzheit).
- **Peter Gray:** *Free to Learn*. (Weshalb echte Demokratie die natürliche Sozialform des Lernens ist).
- **Daniel Greenberg:** *Sudbury Valley School* (eine neue Sicht auf das Lernen).

6.5 Minimalstandards



Wann ist es Colearning?

Colearning ist kein starres Franchise. Es darf bunt und überall anders aussehen, angepasst an die lokalen Bedingungen. Aber damit der Begriff nicht zu einem leeren Label verkommt, orientieren wir uns an fünf Minimalstandards. Nur wenn diese erfüllt sind, sprechen wir von Colearning:

- 1. Echte Altersmischung (statt Segregation):** Mindestens zwei Generationen arbeiten und lernen aktiv im selben Raum. Unterschiedliche Berufe, Kulturen und Fähigkeiten begegnen sich. Erwachsene sind keine Betreuer oder Wissensvermittler, sondern gehen ihrer eigenen Arbeit nach und vertiefen sich selbst in das Lernen. Kinder und Jugendliche lernen durch eigene Projekte und durch [Beobachten und Mitmachen](#).
- 2. Reale Verantwortung (statt Simulation):** Es gibt Projekte («[Jagd](#)»), die Konsequenzen in der echten Welt haben – echtes Geld, echte Kunden, echter Nutzen. Wir ersetzen das Lernen auf Vorrat («Just-in-Case») durch Lernen bei Bedarf («Just-in-Time»).
- 3. Beute und Lernschätze teilen (statt horten):** Lernen wird dokumentiert und sichtbar gemacht («[Lagerfeuer](#)»). Wir stellen **Beute** (Erfolg, Ertrag, Nutzen) und **Lernschätze** (Erkenntnisse aus Erfolg und Scheitern) der Gemeinschaft als Gemeingut zur Verfügung.
- 4. Autonomie (statt Zwang):** Der Kitt der Gemeinschaft ist nicht Anwesenheitspflicht, sondern die freie Entscheidung. Wir leben [radikale Autonomie](#) und achten Menschen jeden Alters als souveräne Akteure. Es gilt das Prinzip der Nichteinmischung: Wir manipulieren nicht, wir laden ein.
- 5. Reflektierte Gemeinschaft (statt reiner Anwesenheit):** Colearning erfordert die aktive Reflexion des eigenen Weges ([digitaler Garten](#), [Mentoring](#)) und eine soziokratische Mitwirkung in der Organisation. Es ist eine «Community of Practice», in der man nicht nur nebeneinander existiert, sondern durch Austausch und Sichtbarkeit gemeinsam wächst.

7. Ökonomie

Schenken, Teilen & Lernunternehmen

Colearning braucht ein eigenes ökonomisches Betriebssystem: Schenken im Innern, Markt nach aussen, Regeneration statt Extraktion. Dieses Kapitel zeigt, wie Lernen wieder Teil der lokalen Wertschöpfung wird.

7.1 Neue Ökonomie des Lernens



Eine der teuersten Erfindungen der Moderne war es, das Lernen aus seinen natürlichen Zusammenhängen zu reissen. Wir haben Bildung in pädagogische Sonderumwelten ausgelagert und die echte Welt dort durch Simulationen ersetzt. Das verursacht bis heute enorme Kosten für Infrastruktur, Verwaltung und Betreuung. Zudem benötigt dieses System viel Energie für künstliche Motivation, beispielsweise in Form von Noten. Je höher der «rote», komplexe Anteil in der Welt ist, desto ineffizienter wird dieses Modell der Segregation. Ein isoliertes System wird mit jedem Grad an äusserer Komplexität teurer, um die Illusion der Kontrolle aufrechtzuerhalten.

Colearning kehrt diese Logik radikal um. Wir fragen nicht mehr: «Wer bezahlt die Betreuung?». Stattdessen lautet unsere zentrale Frage: **«Wie gestalten wir eine Umgebung, in der Betreuung als separate Dienstleistung überflüssig wird?»**. Indem wir Lernen wieder in die Mitte der Gesellschaft und in den Alltag holen, lösen wir das künstlich geschaffene Kostenproblem der Trennung.

Damit Colearning gedeihen kann, brauchen wir ein passendes **ökonomisches Betriebssystem**. Das klassische Bildungssystem arbeitet oft **extraktiv**: Es zieht Zeit, Aufmerksamkeit und Neugier ab, um standardisierten Output zu liefern – ähnlich wie die klassische Wirtschaft, die Rohstoffe und Energie in Output verwandelt.

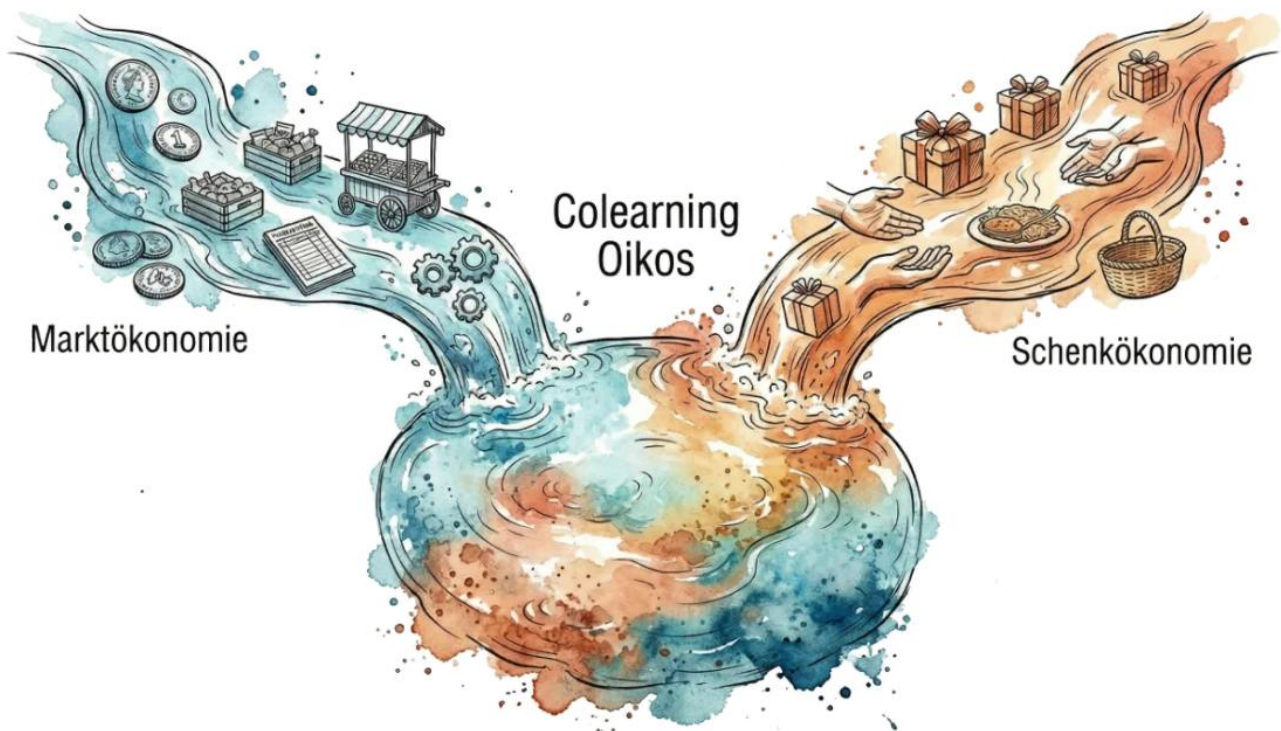
Die Colearning-Ökonomie hingegen basiert auf **Regeneration**. Das bedeutet, wir wollen Systeme und Beziehungen lebendiger hinterlassen, als wir sie vorgefunden haben. Ein zentraler Hebel dafür ist die **clevere Nutzung von Ressourcen**, die andere als «Abfall» oder störend betrachten – sei es die ungenutzte Infrastruktur in Quartieren, die «Abwärme» von echten Arbeitsprozessen oder das vermeintlich unproduktive freie Spiel. In diesem regenerativen Betriebssystem wird Bildung vom isolierten Kostenfaktor zum integralen Bestandteil der lokalen Wertschöpfung.

Ökonomische Anti-Patterns

Eine gesunde Colearning-Ökonomie muss die Spannung zwischen der Schenkökonomie und der Marktökonomie aushalten. Wenn wir diese Grenzen verwischen, droht entweder der soziale Ausverkauf oder der finanzielle Ruin.

Anti-Pattern	Beschreibung	Check / Gegenmittel
Söldner:in	Nutzt die Ressourcen des Stammes (Räume, Werkzeuge, Expertise, Netzwerk), privatisiert aber die Gewinne und gibt nichts zurück.	Check: Fließt «Beute» (Geld/Wissen/etc.) zurück? Action: Psychologische Sicherheit des Stammes anschauen, Kultur des Teilens und Schenkens leben, «Schleier lüften».
Hobby-Projekt	Ein Projekt nennt sich «Lernunternehmen», hat aber keine Kundschaft und verbrennt nur Ressourcen des Stammes ohne Marktrealität.	Check: Gibt es eine externe Rechnung, die jemand bezahlt? Action: «Sterbehilfe» für das Projekt leisten oder überführen und nicht mehr «Lernunternehmen» nennen.
Ausbeutung	Lernen dient als Vorwand für Gratisarbeit, ohne dass Betroffene Mitsprache noch Anteil am Erfolg haben.	Check: Ist die radikale Autonomie gewahrt? Können Betroffene die Regeln ändern? Action: Partizipation nach Ostrom-Prinzipien und transparente und faire Beteiligung.
Spekulant:in	Ein Lernunternehmen wächst, wird am Ende aber für privaten Gewinn verkauft («Exit»).	Check: Eigentumsstruktur klären. Ist ein Verkauf zum privaten Vorteil möglich? Action: Steward Ownership (Asset Lock) verankern: Das Unternehmen gehört sich selbst.
Patriarch:in	Macht und Stimmrecht kleben an Personen, die operativ nicht mehr aktiv sind (Fernsteuerung).	Check: Bestimmen die Tätigen oder die Besitzenden? Action: Steward Ownership (Selbstbestimmung) verankern: Stimmrechte an aktive Rollen binden.

7.2 Der Stamm als Oikos



❖ Kernsatz: «Ich habe genug.»

Um dieses neue, regenerative Betriebssystem im Alltag zu verankern, müssen wir klären, wer hier eigentlich wirtschaftet. Wir haben den **Stamm** als den sozialen Boden des Lernens definiert, basierend auf Zugehörigkeit und Vertrauen. Jetzt erweitern wir den Blick: Ein Stamm ist mehr als eine Gruppe, die sich mag – er ist eine Schicksalsgemeinschaft, die gemeinsam wirtschaftet. Er ist ein **Oikos**.

Der Begriff Ökonomie stammt vom griechischen *oikos* (Haus, Haushalt, Gemeinschaft) und *nomos* (Gesetz, Lehre). Es ist die Lehre vom sorgfältigen Umgang mit dem gemeinsamen Haus.

Die moderne Marktwirtschaft hat ausgeblendet, dass wir ein gemeinsames Haus bewohnen. Wir agieren oft wie Fremde, die nur Transaktionen austauschen. Im Coelearning kehren wir zur ursprünglichen Bedeutung zurück. Wir betrachten unsere Community als einen erweiterten Haushalt. Geld ist dabei wie Wasser oder Strom: Es muss fließen, damit das System lebt, aber niemand baut ein Haus, nur um möglichst viel Wasser durch die Leitungen zu pumpen.

Wir unterscheiden zwei Logiken des Oikos, die wir bewusst ausbalancieren:

- **Im Stamm (Innen) gilt Schenkökonomie:** Wissen, Werkzeuge und Fürsorge werden geteilt. Wir rechnen nicht jede Handreichung ab. Es gilt das Prinzip der Reziprozität: «Ich gebe, weil ich Teil des Stammes bin und weil ich weiss, dass der Stamm mich morgen trägt, wenn ich Hilfe brauche.»

- **Auf der Jagd (Aussen) gilt Marktökonomie:** Der Stamm muss überleben. Deshalb verlassen wir das Haus, um auf die «Jagd» zu gehen. Dort, an der Schnittstelle zur Aussenwelt, agieren wir (nicht nur, aber auch) marktwirtschaftlich. Wir gründen **Lernunternehmen** und verkaufen Waren und Dienstleistungen. Aber die «Beute» (der Gewinn) fließt zurück in den Stamm und stärkt dessen Substanz, statt privatisiert zu werden.

Sicherheit durch Teilen und Schenken

Innerhalb des Stammes entsteht Sicherheit nicht durch individuelles Anhäufen von Geld oder Zertifikaten, sondern durch das dichte Geflecht gegenseitiger Unterstützung. Dieser Ansatz knüpft an jahrtausendealte Traditionen an: In Dörfern und Stammesgemeinschaften wurden Überschüsse typischerweise **weitergegeben**, nicht verkauft. Anthropologen berichten, dass in solchen Gemeinschaften Güter als Geschenke frei zirkulieren, um den sozialen Zusammenhalt zu stärken. Wer beiträgt und teilt, gewinnt an Ansehen, nicht wer hortet.

Im Colearning messen wir Erfolg nicht am Kontostand des Einzelnen, sondern an der **Qualität unserer Beziehungen** und an der **Resilienz und Schönheit des gemeinsamen Lebensraumes**. Eine Gemeinschaft, die ihren eigenen Oikos managt – die fähig ist, Nahrung, Energie, Wissen und Fürsorge lokal zu zirkulieren – ist in einer volatilen Welt («Rote Welt») ungleich resilienter als eine Ansammlung isolierter Konsumenten («antifragil»).

Der Stamm gibt uns die **psychologische Sicherheit**. Der Oikos des Stammes gibt uns die **ökonomische Basis** («Ich habe genug»). Beides gehört untrennbar zusammen.



Weiterführende Literatur & Quellen

- **Robin Wall Kimmerer:** *The Serviceberry* (natürliche Schenk- und Tauschkreisläufe).
- **David Graeber:** *Debt: The First 5,000 Years* (Schenkökonomien / Schuldlogik).
- **Charles Eisenstein:** *Sacred Economics* (Rückbesinnung auf Werte der Schenkökonomie).
- **Elinor Ostrom:** *Was mehr wird, wenn wir teilen* (Allmende-Ökonomie).
- **Marco Jakob:** *Versicherung und Barn Raising der Amischen* (Sicherheit durch Community).

7.3 Die Ökonomie des Beiläufigen



Warum Bildung günstiger wird, wenn sie mitten im Leben stattfindet.

Colearning senkt Bildungskosten radikal, weil Lernen nicht mehr als isoliertes Produkt hergestellt wird, sondern als Nebenprodukt echter Tätigkeit entsteht. Statt eine Lernwelt zu bauen, docken wir an die bereits vorhandene Welt an.

Wir nutzen damit die «Abwärme des echten Lebens»: Bei jeder realen Tätigkeit (Kochen, Reparieren, Programmieren, Verkaufen, Pflegen) entsteht Wissen, Erfahrung und Problemlösekompetenz. In der segregierten Welt verpufft diese «Abwärme» oft hinter verschlossenen Türen.

Colearning schaltet sich wie ein Wärmetauscher in diese Prozesse und spart damit Energie und Kosten:

- **Altersmischung (statt Aufsicht):** In segregierten Jahrgangsklassen braucht es bezahlte Aufsicht. In einer radikal altersgemischten Gemeinschaft greift das biologische Prinzip des Allomothering (Fremdfürsorge): Ältere übernehmen Verantwortung für Jüngere; Wissen und Fürsorge fließen organisch in alle Richtungen. Der Bedarf an professioneller Besspassung und Betreuung sinkt drastisch, je gemischer und stärker die Gemeinschaft ist.
- **Beiläufiges Lernen (statt Simulation):** In der Schule ist Lernen das Hauptprodukt, das mühsam und mit immer grösserem Aufwand hergestellt werden muss. Im Colearning ist Lernen ein beiläufiges Nebenprodukt von echter Tätigkeit. Wenn wir ein Projekt umsetzen – sei es Kochen, Reparieren oder Programmieren – passiert das Lernen mit. Wir finanzieren nicht die Simulation, sondern ermöglichen Lernen in der Realität.
- **Infrastruktur-Sharing (statt Lernfabriken):** Wir bauen keine monofunktionalen Lerngebäude. Wir docken an Orte an, die schon da sind und an denen das Leben pulsiert: Werkstätten,

Büros, Quartierzentren, Küchen, Coworking Spaces. Wir nutzen Ressourcen, die oft brachliegen, statt etwas Isoliertes neu zu bauen.

Das Ergebnis: Klassische Bildungssysteme werden teurer, je höher der Betreuungsschlüssel und je grösser die Widersprüche zur menschlichen Natur und zur komplexen Welt. Colearning wird günstiger und stabiler, je dichter und vielfältiger die Beziehungen im Stamm werden. Colearning leidet auch nicht an der Komplexität der Welt, weil es nicht versucht, die Welt nachzubilden, sondern in sie hinein geht und sie für das Lernen erschliesst.

Colearning lässt sich auch so einordnen:

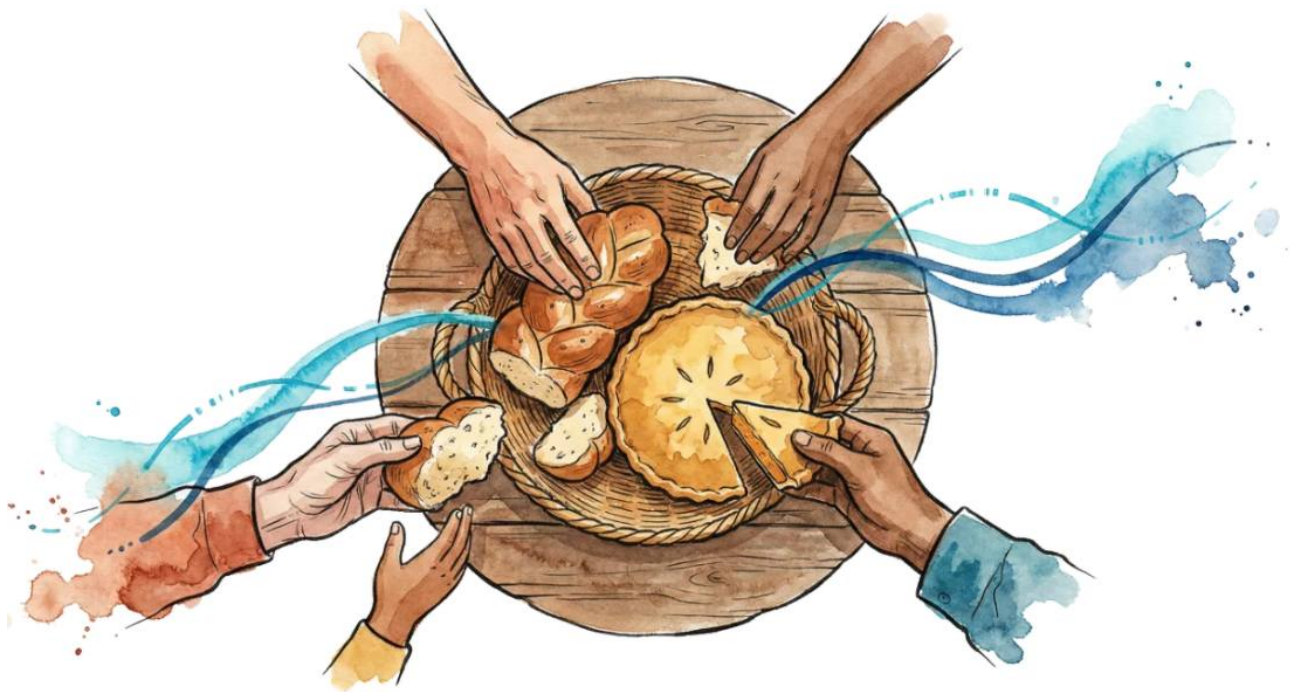
- **Extraktiv (Die Erschöpfung des Selbst):** Das Subjekt betrachtet seine Talente als Rohstoff, der für Abschlüsse und Karrieren «abgebaut» werden muss. Lernen fühlt sich an wie Raubbau an der eigenen Neugier, um Erwartungen zu erfüllen. Am Ende steht das Zertifikat, aber die innere Begeisterung ist ausgebrannt.
- **Nachhaltig (Die Selbstbehauptung):** Das Subjekt lernt ressourcenschonend und versucht, die eigene Motivation stabil zu halten. Man lernt nur das Nötigste («Just-in-Case»), um nicht den Anschluss zu verlieren, während man die eigene Energie für das «wahre Leben» ausserhalb der Bildung schützt.
- **Regenerativ (Resonanz & Gabe):** Das Subjekt begreift das eigene Lernen als Beitrag zur Lebensfähigkeit des Ganzen. Durch das Sichtbarmachen der eigenen «Beute» und «Lernschätze» ([digitaler Garten](#), [Schatzhebung](#)) speist es wertvolle Erkenntnisse in den gemeinschaftlichen Erfahrungsschatz zurück. Das Subjekt wächst *dadurch*, dass es das Ökosystem (den Stamm) fruchtbarer macht. Lernen ist hier ein Akt der Grosszügigkeit, der die Ressourcen der Gemeinschaft (Wissen, Mut, Inspiration) vermehrt, statt sie nur zu verbrauchen.



Weiterführende Literatur & Quellen

- **Ivan Illich:** *Entschulung der Gesellschaft* (Kritik an den Kosten der Institutionalisierung).
- **Sarah Blaffer Hrdy:** *Mothers and Others* (Konzept des Allomothering und kooperativer Aufzucht).
- **Jean Lave & Etienne Wenger:** *Situated Learning* (Lernen als soziale Praxis, «Legitimate Peripheral Participation», «Communities of Practice»).
- **Marco Jakob:** *Schule in der Taylorwanne* (Dynamikrobustheit / Komplexität).

7.4 Den Schleier lüften



Fairness und Balance beim Verteilen der Beute

Wenn **Lernunternehmen** finanziell erfolgreich sind («Beute machen»), steht der Stamm vor der schwierigen Frage: Wie verteilen wir das Geld («die Beute»)? In einer kollaborativen Umgebung ist Erfolg nie das Ergebnis einer Einzelleistung. Dass ein Projekt gelingt, liegt an der Atmosphäre im Space, am Netzwerk des Stammes, an der geputzten Kaffeemaschine und am entscheidenden Wissen, das jemand mal eben geteilt hat.

Grundsätzlich hat der Stamm als **Oikos** die Aufgabe, dass alle versorgt sind und sagen können: «Ich habe genug.»

Das «Genug» ist jedoch kein stabiler Zustand. Die Mitwirkung im Stamm und auf der Jagd und die Beteiligung am Erfolg müssen immer wieder neu ausgehandelt und in Balance gebracht werden. Wir nutzen dazu das soziokulturelle Werkzeug des «Schleier der Beteiligung».

Ritual: Schleier lüften und wieder schliessen



- 1. Den Schleier lüften (Transparenz):** In regelmässigen Abständen (z.B. monatlich oder nach Projektabschluss) machen wir die Finanzen radikal transparent («Open Books»). Wir setzen uns ans Lagerfeuer und schauen gemeinsam hin: Wer hat was beigetragen? Wer braucht was? Wir verhandeln die Verteilung offen. Das ist oft unbequem, aber es trainiert unsere ökonomische Mündigkeit. Wir suchen Fairness, wissend, dass es die perfekte Gerechtigkeit nicht gibt. Es lohnt sich, auf erfahrene und weise Leute im Umgang mit Arbeit, Geld und Fairness zu hören.
- 2. Den Schleier schliessen (Fokus):** Sobald eine Einigung gefunden ist (z.B. ein Verteilschlüssel, Löhne oder Rücklagen für den Stamm), decken wir das Thema Geld bewusst wieder zu. Im Alltag sollten wir uns auf die Arbeit, die Passion und den Sinn konzentrieren, nicht auf den monetären Wert jeder Handbewegung. Wir schützen unseren «Flow» vor der ständigen Quantifizierung – sei es durch Geld oder andere Ziffern.

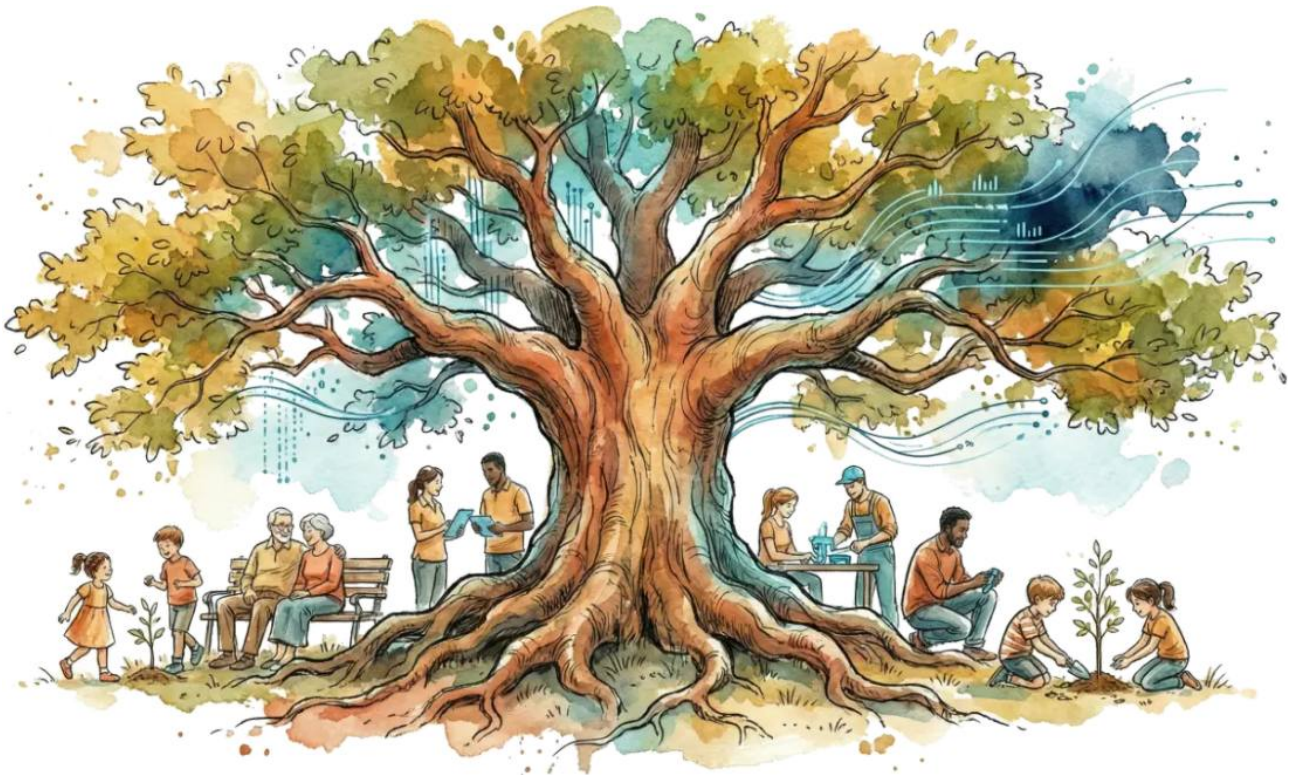
Dieses Ritual regelt den **Fluss der Mittel im Alltag**. Doch was passiert, wenn aus einem kleinen Projekt plötzlich ein **wachsendes Unternehmen** wird? Dann ist es wichtig, dass die gewollten Werte möglichst von Anfang an im **Eigentum der Rechtsform** verankert sind.



Weiterführende Literatur & Quellen

- **John Rawls:** *Schleier des Nichtwissens* (bei Rawls: Gedankenexperiment zur Wahl von Gerechtigkeitsprinzipien vorab, hier: als Metapher für schwer zurechenbare Beiträge in laufender Zusammenarbeit)
- **Dark Horse Innovation:** *Thank God it's Monday!* (Schleier des Nichtwissens als Prinzip für faire Vergütungsregeln trotz Rollen-/Beitrags-Ungewissheit).
- **Marco Jakob:** *Der Schleier der Beteiligung* (Adaption von Rawls' Schleier des Nichtwissens und der Dark-Horse-Vergütungsdebatte).

7.5 Steward Ownership: Langfristig dem Sinn verpflichtet

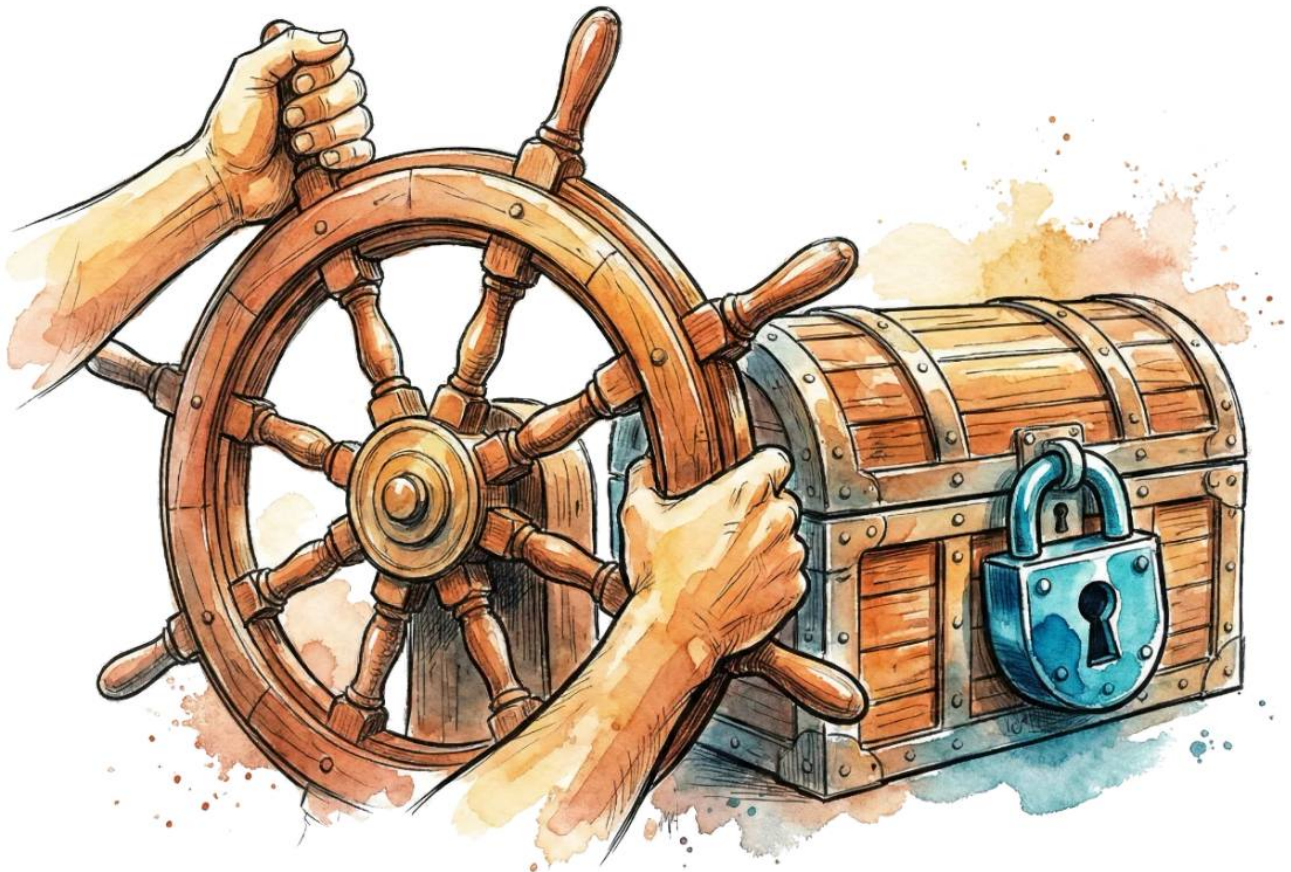


Sinnvolle Eigentumsstrukturen für Lernunternehmen

Wenn Lernunternehmen wachsen, verändern sie ihren Charakter. Aus einer kleinen Initiative wird vielleicht eine Organisation mit Angestellten und wertvollen Vermögenswerten. Hier wächst das Risiko, dass sich Prioritäten ungewollt und schleichend verschieben. Oft beginnt dies mit dem ökonomischen Selbsterhaltungstrieb oder es entstehen Begehrlichkeiten am erfolgreichen Unternehmen.

Damit ein Lernunternehmen, ob klein oder gross, seiner Mission treu bleibt – selbst wenn die Gründergeneration wechselt –, müssen wir die Eigentumsstruktur richtig aufsetzen. Dies wird erreicht durch das Prinzip des Steward Ownerships (Verantwortungseigentum) in der DNA der

Firma.



Das bedeutet: **Das Unternehmen gehört sich selbst und dem Sinn, dem es dient.** Es kann nicht plötzlich zur Gewinnmaximierung für Einzelne oder als Spekulationsobjekt verwendet werden. Unabhängig von der Rechtsform (Verein, GmbH, AG, Genossenschaft) verankert Steward Ownership zwei Prinzipien:

1. **Selbstbestimmung (Das Steuerrad):** Die Macht liegt immer bei denen, die aktiv im Unternehmen tätig sind. Stimmrechte sind an die Aufgabe gebunden, nicht an Geld. Sie können nicht vererbt oder an fremde Investoren verkauft werden. Wer Verantwortung übernimmt, erhält Stimme; wer geht, gibt sie ab. Das Unternehmen bleibt ein Ort der Tätigen.
2. **Vermögensbindung (Asset Lock):** Gewinne sind Mittel zum Zweck. Sie dienen dazu, das Unternehmen zu stärken, Löhne zu zahlen, in Lernen zu investieren oder den Stamm zu unterstützen. Gewinne können nicht privatisiert oder zur reinen Vermögensvermehrung Einzelner aus der Firma gezogen werden.

Das Thema tönt etwas technisch, gehört aber zu einer der wichtigsten Fragen, die es beim unternehmerischen Handeln zu beantworten gilt. Wegen der langfristigen oder erst spät auftretenden Auswirkungen ist es nicht etwas, das man einfach durch Ausprobieren lernen sollte. Hier können erfahrene Kompliz:innen helfen, das Fundament solide zu legen.

Beispiel YOLU: Das aus dem Coworking & Colearning in Bern hervorgegangene und erwachsen gewordene Lernunternehmen YOLU (siehe Fallstudien) nutzt dieses Prinzip. Es ist rechtlich gesichert, dass niemand die Firma kaufen oder den Gewinn abschöpfen kann. Die heutigen

«Eigentümer» sind lediglich Stewards, das heisst, verantwortungsvolle Verwalter auf Zeit. Sie halten das Steuerrad, solange sie aktiv sind, teilen es mit Neuen, die dazu kommen und geben es irgendwann an eine nächste Generation von Lernunternehmer:innen weiter.

Wenn Lernunternehmen auf «Steward Ownership» gebaut sind und erfolgreich werden, so können diese das langfristige Bestehen eines Stammes sichern und die geschaffenen Commons erhalten.



Weiterführende Literatur & Quellen

- **Purpose Foundation:** *Verantwortungseigentum (Steward Ownership)* (Das Standardwerk, um zu verstehen, wie man Unternehmen so strukturiert, dass sie sich selbst gehören).
- **Marco Jakob:** *Sei ein Zebra, kein Einhorn!* (Unternehmen, die nicht nur auf Profit aus sind, sondern auch einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft haben).

7.6 Regeneratives Wirken



Jenseits von Nachhaltigkeit

Lange war «Nachhaltigkeit» (Sustainability) das Mass aller Dinge. Doch der Begriff ist statisch. Er bedeutet wörtlich «erhalten» (to sustain). In einer Welt, in der ökologische und soziale Systeme bereits tief geschädigt sind, reicht es nicht aus, den Status quo zu erhalten oder «keinen weiteren Schaden» anzurichten (Net Zero). Wir streben nach einer **regenerativen Ökonomie**.

- **Extraktiv (Alte Ökonomie):** Wir entnehmen Ressourcen und hinterlassen Abfall. Der Gewinn ist privat, die Kosten trägt die Allgemeinheit.
- **Nachhaltig (Übergang):** Wir entnehmen nur so viel, wie nachwächst («Net Zero»). Wir minimieren unseren Fussabdruck.
- **Regenerativ (Colearning):** Wir handeln als Teil des Ökosystems so, dass es danach fruchtbarer, resilienter und lebendiger ist («Net Positive»). Wir hinterlassen einen **positiven**

Die Serviceberry-Ökonomie



Wir lernen dabei von der Natur, inspiriert durch die Arbeit der Biologin Robin Wall Kimmerer zur Serviceberry (Felsenbirne). Ein Baum hortet seine Früchte nicht, um ihren «Wert» durch künstliche Knappheit zu steigern. Er gibt sie verschwenderisch an die Vögel. Dies ist keine Wohltätigkeit, sondern eine Überlebensstrategie. Die Vögel verbreiten die Samen. Das Geschenk sichert die Zukunft des Baumes besser als das Behalten.

> «Gaben festigen die mystische Erkenntnis der Teilhabe an etwas Grösserem als man selbst.»

>

> (Charles Eisenstein)



Weiterführende Literatur & Quellen

- **Robin Wall Kimmerer:** *The Serviceberry* (natürliche Schenk- und Tauschkreisläufe).
- **Charles Eisenstein:** *Sacred Economics* (Rückbesinnung auf Werte der Schenkökonomie).
- **Elinor Ostrom:** *Was mehr wird, wenn wir teilen* (Allmende-Ökonomie).
- **Kate Raworth:** *Doughnut Economics*. (Das Konzept der gerechten und sicheren Zone für die Menschheit).

Geschichten des Gelingens

Proof-of-Concepts aus der Praxis



Das Colearning Framework ist nicht nur eine Theorie, sondern eine soziale Architektur, die bereits real existiert: gesellige Orte des Lernens mitten im Leben, an denen Menschen einander begegnen, ihr Lernen sichtbar machen und weitergeben – beiläufig, spielerisch und wirksam. Im Framework haben wir das Gerüst dafür beschrieben: Lernen entsteht dort, wo Menschen zusammenkommen, wo echte Aufgaben anliegen, wo Beobachten und Mitmachen möglich sind und wo Theorie dann hinzugezogen wird, wenn sie gebraucht wird.

Modelle bleiben spekulativ, solange sie sich nicht in der Wirklichkeit bewähren. Dieses Kapitel liefert daher **Proof-of-Concepts** – keine Hochglanz-Storys, sondern ehrliche Berichte von echter Jagd, echter Beute und echten Herausforderungen. Es sind Fallstudien, die als «Geschichten des Gelingens» zeigen, wie abstrakt klingende Konzepte wie Lernunternehmen, gemeinsame Wertschöpfung und beiläufiges Lernen in konkreten soziokulturellen Biotopen Wurzeln geschlagen haben, gewachsen sind und Früchte tragen.

Wichtig ist, den Begriff «**Gelingen**» neu zu fassen. Gelingen bedeutet hier nicht die Abwesenheit von Fehlern. Im Gegenteil: «**laufendes Scheitern**» ist ein unverzichtbares Element des wirklichen Gelingens. Gelingen bedeutet, dass die Lernprozesse resilient sind, dass die Gemeinschaft an den Herausforderungen wächst (Antifragilität) und dass das Lernen nicht simuliert wird, sondern in echte Wertschöpfung eingebettet ist.

So liest man die Geschichten

Um jedes Fallbeispiel mit der Colearning-Linse zu betrachten, helfen folgende Leitfragen:

- **Stamm:** Wo ist «fruchtbarer Boden»? Wo konnte das Projekt andocken an Bestehendes (Leben, Arbeit, Community, Infrastruktur)?
- **Jagd:** Welche echte Aufgabe wurde verfolgt, mit echtem Feedback von Kund:innen, Natur oder Community?
- **Lagerfeuer:** Wie wurden Erfahrungen verdichtet – durch Rituale, Mentoring, Reflexion oder das Sichtbarmachen und Teilen der Lernschätze?
- **LOPI:** Wo konnten Beteiligte beobachten und mitmachen (LOPI – Learning by Observing and Pitching In)?
- **Beute:** Was entstand als Wert für andere? Wie wurde diese Beute mit der Gemeinschaft geteilt (Commons-Prinzip)?
- **Lernschätze:** Wo hat es geklappt und wo lief etwas schief? Wie wurde daraus gelernt oder neu justiert (Fehlerkultur)?
- **Replikation:** Was davon lässt sich im eigenen Kontext ausprobieren oder starten?

Übersicht der Geschichten

Nun betreten wir den Boden der Realität und betrachten verschiedene Colearning-Fallstudien aus der Praxis. Jede Geschichte beleuchtet einen etwas anderen Ausschnitt – vom städtischen Coworking Space bis zum Waldcamp – doch in ihrer DNA werden wir gemeinsame Muster erkennen:

Geschichte	Fokus & Setting	Kern (Wie?)	Wirkung (Wozu?)
Colearning Bern	Coworking – Integration in Arbeitswelt	«Fruchtbarer Boden»: Bestehende Community als Stamm; Durchlässigkeit zwischen Generationen.	Vielfalt: Individuelle Karrierewege jenseits der Norm; Entstehung eines Lern-«Perpetuum Mobile».
Die Pilzfarm	Lernunternehmen – Circular Economy	Just-in-Time Learning: Echte Krise (Ernteausschlag) erzeugt Sog (Pull) für wissenschaftliches Lernen.	Kompetenzschub: Wissenschaftliches Arbeiten und unternehmerisches Handeln unter echtem Druck.
Barista-Ecke	Micro-Business – Gastfreundschaft	Skin in the Game: Echte Verantwortung und Führung durch Jugendliche; direkte Rückmeldung durch Kunden.	Beitrag: Jugendliche erleben Selbstwirksamkeit; Erlöse fließen zurück in den Stamm (Commons).
Reparatur-Werkstatt	Tüfteln & Reparieren	LOPI & Einstieg über Hände: Lernen durch Zuschauen und direktes Tun; Sinnstiftung durch Reparatur.	Zivile Resilienz: Technik-Souveränität (Verstehen statt Wegwerfen) und Verbindung von Jung & Alt.
YOLU	Berufsbildung – Mediamatik	Netzwerk statt ein Lehrmeister: Lernende als Unternehmer:innen.	Dynamikrobustheit: Menschen, die Probleme lösen können, statt nur Normen zu erfüllen.

Geschichte	Fokus & Setting	Kern (Wie?)	Wirkung (Wozu?)
Urbanes Dorf Webergut	Wohnen & Lernen –	Bauliche Allmende: Halböffentliche Zonen (Werkstatt, Küche) machen Lernen zum Alltag.	Nachbarschaft: Wiederbelebung des «Dorf-Prinzips»; Wissen als Commons im Quartier.
Akademie & Kulturlabor	Erwachsene – Sichtbarkeit & Kultur	Inversion des Curriculums: Der Plan folgt dem Menschen; «CAS Machen» als Legitimation für wildes Lernen.	Anschlussfähigkeit: Informell erworbene Kompetenzen werden sichtbar («Digitaler Garten») und verwertbar.
Lernort Tösstal	Natur & Resilienz – Neo-Indigenes Lernen	Co-Regulation: Führen durch Vorleben (statt Anweisen); Natur als unbestechlicher Lehrmeister.	Verbindung: Tiefe Widerstandskraft; Kombination von High-Tech (Plotter) und archaischem Handwerk (Feuer).

Die vollständigen Geschichten des Gelingens – mit Bildern, Beute und Narben – findest du auf der Website: <https://www.colearning.org/de/geschichten/>

Anfangen

Pfad in die Praxis

Colearning beginnt damit, die Verantwortung für Lernen nicht mehr abzugeben, sondern es dorthin zurückzuholen, wo es hingehört: Mitten in dein Leben.

1. Werde Colearner:in

Colearning beginnt mit einer Haltung. Lernen wahrnehmen und sichtbar machen.

- **Du lebst, also lernst du:** Nimm die Lernmomente in deinem Alltag wahr und schaffe bewusst Raum dafür.
- **Mache Lernen sichtbar:** Dokumentiere deine Projekte, Fragen, kleinen Erfolge und Irrwege in einem Portfolio. Nutze dafür einen öffentlichen [Digitalen Garten](#) (z.B. [Lilo.page](#)).

2. Finde deine Community

Suche Menschen, die deine Sehnsucht teilen. Das ist der Beginn deines Stammes.

- **Online:** Tritt unserer [Online-Community](#) bei. Dort findest du bestehende Initiativen und kannst dich mit Gleichgesinnten vernetzen.
- **Lokal:** Suche Verbündete in deiner Nähe – ein Café, eine Bibliothek oder ein Wohnzimmer genügt als erster Treffpunkt.

3. Starte den Rhythmus

Ihr braucht kein fertiges Gebäude. Fangt an, diesen Rhythmus zu etablieren:

- **Stamm:** Trefft euch regelmässig (z.B. Donnerstagsmorgens) an einem öffentlichen Ort.
- **Jagd:** Arbeitet an echten Projekten. Bewegt euch auf «Fruchtbarem Boden» – Werkstätten, Coworking Spaces, Vereine – wo bereits Leben ist. Nutzt beiläufiges Lernen und legitimes Belauschen (Observing) und macht euch nützlich (Pitching in).
- **Lagerfeuer:** Teilt eure Fragen, Erkenntnisse und Erträge. Feiert Beute und Lernschätze.

Pfad für Jugendliche

Warte nicht auf Erlaubnis

Das System sagt dir: «Warte, bis du fertig bist.» Colearning sagt dir: «Du bist jetzt schon bereit.»

Nimm deinen Weg und dein Lernen selbst in die Hand. Folge deiner Neugier und suche dir Orte, an denen echtes Leben stattfindet – Werkstätten, Vereine, Coworking Spaces oder Unternehmen. Und vor allem, suche Personen, die dich faszinieren.

- **Pitching In:** Geh in einen Space oder zu einem Unternehmen. Beobachte und mache dich nützlich, indem du dort anpackst, wo etwas gebraucht wird; so verdienst du dir Respekt und Zugang zur Welt der Profis.
- **Digitaler Garten:** Dokumentiere alles. Mach deinen Weg, deine Kompetenzen und deine Projekte sichtbar. Deine Beute (Erfolg, Ertrag, Nutzen) und Lernschätze (Erkenntnisse aus dem Gelingen und Scheitern) werden zur wahren Eintrittskarte in die Zukunft, wertvoller als jedes standardisierte Zeugnis.
- **Such dir Komplizen:** Finde Erwachsene, die dich ernst nehmen, und Gleichaltrige, die auch mehr wollen als nur Schule. Übernimm Verantwortung für Jüngere.

Pfad für Erwachsene

Das Ent-Lernen der Schule

Für Erwachsene ist Colearning oft die grösste Herausforderung. Wir haben Jahre damit verbracht, zu funktionieren, Erwartungen von anderen zu erfüllen, Expert:innen zu sein und keine Fehler zu machen. Colearning verlangt das Gegenteil: Neugier, Spielen wie ein Kind, Anfängergeist und die Verletzlichkeit des Nicht-Wissens.

Der Weg ins Colearning beginnt für Erwachsene nicht mit neuem Lernen, sondern mit **Ent-Lernen (Unlearning)**.

- **Vom Experten zum Entdecker:** Lege den Panzer deiner Jobbezeichnung und Bildungskarriere ab. Wenn du einen Colearning Space betrittst oder dich mit Jüngeren vernetzt, bist du ein Mensch mit Fragen. Trau dich, diese Fragen zu stellen, auf Entdeckung zu gehen und mit anderen in Verbindung zu treten.
- **Erlaube dir Spiel:** Wir trennen oft strikt die ernste Arbeit und dort das (belächelnswerte) Hobby. Im Colearning gibt es diese Grenze nicht. Nutze deine Freiräume, um Spiel und Projekte zu verfolgen, die keinen sofortigen ökonomischen Zweck haben. Oft findest du genau dort die «Beute», nach der du gesucht hast. Teile sie mit anderen.
- **Beginne mit Mentoring:** Suche dir Mentor:innen, die gerne auch wesentlich jünger sein können als du. Biete dich selbst als Mentor:in an.
- **Mach dich sichtbar:** Hör auf, mit Zertifikaten für den Lebenslauf zu lernen. Mach dein Lernen im «Digitalen Garten» sichtbar. Schreibe, podcaste oder skizziere deine Gedanken. Das zieht Menschen an, die ähnlich ticken wie du, und schafft dann vielleicht unerwartet neue berufliche Optionen.

Pfad für Gründer:innen

Die ökonomische Balance halten

Als Gründer:in eines Colearning-Projekts bist du weniger Manager:in als vielmehr **Gärtner:in der Kultur**. Eine wichtige Aufgabe ist es, die Spannung zwischen den zwei ökonomischen Logiken zu halten:

- **Schütze den Stamm (Schenkökonomie)**: Sorge dafür, dass im Inneren Vertrauen und Hilfe fließen, ohne dass jede Minute abgerechnet wird.
- **Ermögliche die Jagd (Marktökonomie)**: Hilf dabei, Lernunternehmen zu gründen, die echten Wert für die Welt schaffen und echtes Geld verdienen, um den Space langfristig unabhängig zu machen.

Beginne damit, **selbst Colearner:in zu werden**: Dokumentiere deinen Weg und suche dir Mentoring. Etabliere früh starke Rituale wie die Schatzhebung, um den Rhythmus von Tun und Verstehen zu festigen. Nutze das Prinzip «Den Schleier lüften», um Transparenz über Ressourcen zu schaffen und so die finanzielle Nachhaltigkeit gemeinsam mit der Community zu steuern.

Pfad für Unternehmen

Türen öffnen für Colearning

Unternehmen profitieren von Colearning, wenn sie ihre Türen **für echtes Beobachten und Mitwirken (LOPI) öffnen** und **selbst zu einem Colearning Space werden**.

- **Schaffe Zugänge**, damit «Abwärme» in Form von **beiläufigem Lernen** genutzt werden kann.
- **Identifiziere «Low Risk, Real Value»-Aufgaben**: Wo können externe Erwachsene oder Jugendliche echte Beiträge leisten, ohne dass der Betrieb oder sie selbst gefährdet sind?
- **Werde zum Komplizen**: Teile Wissen und Feedback aus der Praxis.
- **Reverse Mentoring**: Holt euch externe Colearner:innen ins Haus – nicht (nur) als Praktikanten zum Kaffeekochen, sondern als Expert:innen für neue oder alte Kultur- und Lerntechniken, die in eine komplexe Welt passen.

Pfad für Dörfer und Quartiere

Zivile Resilienz bauen

Dörfer und Quartiere nutzen Colearning, um ihre lokale Handlungsfähigkeit zu stärken und ein Netzwerk der gegenseitigen Unterstützung zu weben. In einer Zeit multipler Krisen wird Colearning zur kritischen Infrastruktur für **zivile Resilienz**: Eine Gemeinschaft wird fähig, die Lebensqualität zu steigern und wenn nötig, Schocks zu absorbieren, indem sie essentielle

Kompetenzen wie Nahrungsmittelproduktion, Reparatur und Konfliktmoderation lokal verankert. Gleichzeitig entsteht eine **Caring Community**, in der Menschen über Generationen hinweg füreinander Verantwortung übernehmen und Sorge tragen.

Pfade zur Umsetzung:

- **Landkarte der Kompetenz:** Wer kann was im Quartier? Identifiziere Orte, an denen bereits gearbeitet, repariert, angebaut oder füreinander gesorgt wird (Vereine, Handwerksbetriebe, Nachbarschaftshilfen).
- **Lerninseln im Quartier etablieren:** Vernetze die Schule und andere Institutionen mit diesen realen Orten, um Jugendlichen und Senior:innen echte Aufgaben im Gemeinwesen zu geben.
- **Hürden senken durch Design:** Nutze das Prinzip «Zugang vor Effizienz», damit Menschen jeden Alters jederzeit andocken, Beobachten und durch Mitwirken Teil der Lösung werden können (LOPI).
- **Kinder als kulturelles Backup:** Integriere junge Menschen als aktive Mitgestalter, die lernen, technische Systeme und lokale Wertschöpfung zu verstehen und Gemeinschaft zu bauen, statt sie zu isolieren.
- **Pragmatische Vernetzung:** Kläre Versicherungs- und Aufsichtsfragen unbürokratisch, um Lernunternehmen im Quartier zu ermöglichen, die sowohl ökonomischen Wert als auch sozialen Zusammenhalt stiften.



Weiterführende Literatur & Quellen

- **Marco Jakob:** *Zurück in die Zukunft des Lernens* (Kinder als kulturelles Backup, Ballenberg-Prinzip, KI als Werkzeug).
- **Netzwerk Caring Communities Schweiz:** *Wissensplattform und Toolbox für sorgende Gemeinschaften* (caringcommunities.ch).
- **Sempach, R. / Steinebach, C. / Zängl, P.:** *Care schafft Community – Community braucht Care*.
- **Zängl, P. (2020):** *Das 7E-Modell der Caring Community* (Werte, Sorge, Gemeinschaft, Verantwortung, Beteiligung, Organisation, Tausch).
- **Nassim Nicholas Taleb:** *Antifragilität* (Systeme, die durch Stressoren stärker werden).

Commons

Teilen, Weiterentwickeln, Mitwirken

Lizenz und Weitergabe

Colearning ist **offen** gedacht: Nimm, was zu deinem Kontext passt, baue darauf auf und teile deine Weiterentwicklungen. Wir nutzen die Lizenz Creative Commons Attribution-ShareAlike ([CC BY-SA 4.0](#)), damit dieses Wissen frei zugänglich bleibt.

Die Lizenz bedeutet: Du darfst das Material in jedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten sowie remixen, verändern und darauf aufbauen – unter zwei Bedingungen:

- **Namensnennung:** Du machst angemessene Urheber- und Rechteangaben.
- **Weitergabe unter gleichen Bedingungen:** Wenn du das Material remixt, veränderst oder direkt darauf aufbaust, verbreitest du deine Beiträge unter derselben Lizenz.

Vernetze dich mit anderen und lasse gerne **etwas zurückfliessen** (z.B. durch Spenden, andere Beiträge oder durch dein Mitwirken). Das ist keine Lizenzpflicht, sondern eine Einladung. Wenn du unsicher bist, wie du Colearning nutzen oder wie du die Colearning-Bewegung unterstützen kannst, [nimm gerne Kontakt mit uns auf](#).

Die Menschen hinter dem Framework

Redaktion & Haupttext: Das Framework wurde durch **Marco Jakob** in die vorliegende Form gebracht, strukturiert und verfasst. Textbeiträge über viele Jahre, konzeptionelle Gestaltung und kritisches Feedback stammen von **Fredi Zumbunn**. Seine Beiträge und Gedanken haben die DNA dieses Frameworks massgeblich geprägt.

Impulse, Praxis & Strategie: Wichtige strategische Weichenstellungen, immer wieder neue Impulse und Engagements in der Praxis kamen von **Paula Duwan, Christoph Schmitt, Sibille Tschanz, Tom Bucher, Hermann Flükiger, Joris Schwarzenbach, Ben Zaugg**.

Colearning Community: Viele weitere Personen haben vor Ort mitgebaut, getragen, ermöglicht, moderiert, repariert, gepflanzt, gekocht, organisiert – und damit das Colearning überhaupt erst zu dem gemacht, wovon dieses Framework erzählt.

Unser **Dank** gilt den Mitwirkenden der ersten Stunde, den Coworker:innen im Effinger, den Colearning-Pionier:innen und Kompliz:innen. Hier eine (längst nicht abschliessende) Liste:

Jonathan Bucher, Joscha Tschanz, Maël Duwan, Levyn Schneider, Sandro Schmid, Prisca Beuchat, Nadine Fessler-Besio, Tibor Janos Kiss, Tavi Venzin, Markus Roos-Haas, Simona

Zäh, Matthias Tobler, Manuel Bürli, Jonathan Hess, Timon Marmet, Urs Vögeli, Werner Schuller, Reto Stalder, Fabian Steiner, Christiane Daepp, Jonatan Dollenmeier, Barbara Zesiger, Rubén Fructuoso, Beat Wipf, Chrige Walser, uvm.

Hinweis: Falls ein Name fehlt, melde dich bitte – wir ergänzen das gerne.

Und nun bist du dran

Wir gestalten die Welt, indem wir uns anders in ihr bewegen. **Baue einen Stamm. Wage das Abenteuer. Teile am Lagerfeuer.**

Wir sehen uns auf dem Weg.