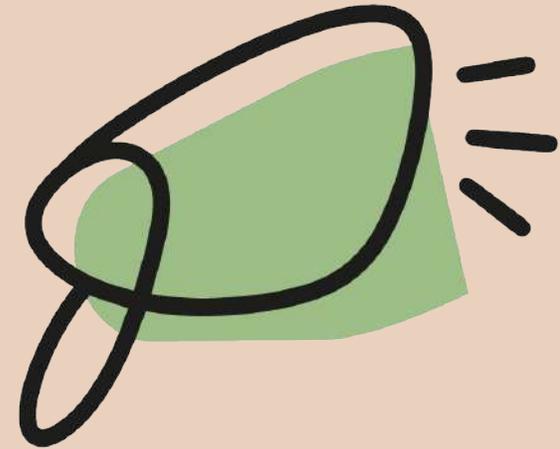




Selbstorganisation

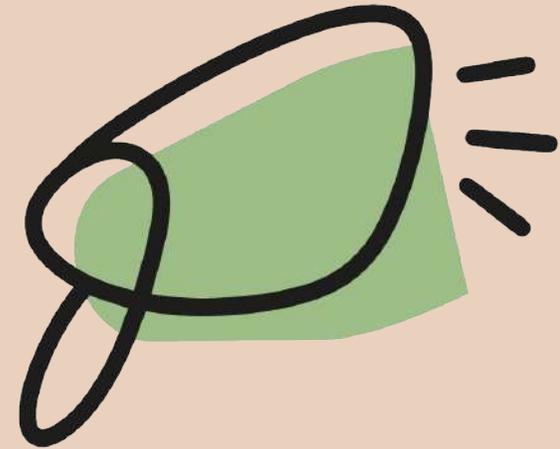
Erfolgreich Arbeiten ohne Chef:innen?





Die Basics

Definitionen, Orga-Strukturen, Entscheidungsfindung



Selbst- ORGANISATION:

Erfolgreich arbeiten
ohne Chef:innen?

7. - 13. April '24

Impuls Akademie

Laura Grossmann, Sina Vollmeier, Percy Bulaycimi

 www.memo.de
Impuls Akademie - An der Straße 4, 57233 Greddeborn

Contracting

nicht so viel Wissen voraussetzen (L)

Fragen fragen!

Pausen-Verantwortung kollektiv (☞)

Störungen haben Vorrang ?

Ausreden lassen - auf Pufferzeit achten

Me-time tolerieren/akzeptieren

auf Gesprächskultur achten

das Leben einladen

nach 5 Minuten geht's los

☞ 1,2,3
Finger

Stimmungs
bild


FOKUSMUS

Kennen Lernen zu 2./3.

15 Minuten

- Wer bist du?
- Was machst du politisch?
- Warum bist du hier?
- max 3 Erwartungen oder Wünsche an den Kurs → auf Kärtchen

Erwartungen & Wünsche

ERINNERUNG AN DIE BASIS V. SELBSTORGAN.

Kennerlernen von anderen, die sich für das Thema begeistern

Zusammenarbeit in Teams: Hauptamtl. (Beratll) + Freiwillige Aufgabenverteilung lernen (Team Levels / Teammitglieder)

Wie gebe ich effektiv Verantwortung ab / motiviere ich Menschen, Verantwortung zu übernehmen

Methodenkoffer: Sollen

prakt. Hinweise für die konkrete Arbeit in meiner Klimaorganisation

praktisch verkörpert Lernen emotional / qualitativ

Moderationstools (allein, zuhören & Raum geben)

Viel aus Erfahrungen der anderen Lernen, (Hierarchien überbauen)

Erfahrungsaustausch (insbes. Implementierung)

Reinigungstools f. Gruppenarbeit

regenerativ qualitatives Teilhaben einladen

Methoden neue Menschen gut einzubeziehen / zu integrieren hoden Arbeitslast gut zu verteilen / Aufgaben sichtbar zu machen

Ich selbst engagierter Mensch als ich mich anderen fühlen möchte, was ein bisschen mehr an Verantwortung und Verantwortung übernehmen?

Gründungsimpulse austauschen Das hat uns zusammen gebracht?

ich habe nicht erwartet, dass die Woche dem Thema Diversität so viel Raum gibt

neues in bestehende Organisationen bringen

macht kritisches Selbstorganisieren

belebte hierarchische / vertikale Gruppen sein

Methodenkoffer: Sollen

prakt. Hinweise für die konkrete Arbeit in meiner Klimaorganisation

praktisch verkörpert Lernen emotional / qualitativ

Moderationstools (allein, zuhören & Raum geben)

Viel aus Erfahrungen der anderen Lernen, (Hierarchien überbauen)

Erfahrungsaustausch (insbes. Implementierung)

Reinigungstools f. Gruppenarbeit

regenerativ qualitatives Teilhaben einladen

Methoden neue Menschen gut einzubeziehen / zu integrieren hoden Arbeitslast gut zu verteilen / Aufgaben sichtbar zu machen

Ich selbst engagierter Mensch als ich mich anderen fühlen möchte, was ein bisschen mehr an Verantwortung und Verantwortung übernehmen?

Gründungsimpulse austauschen Das hat uns zusammen gebracht?

ich habe nicht erwartet, dass die Woche dem Thema Diversität so viel Raum gibt

neues in bestehende Organisationen bringen

Selbstorganisation: Erfolgreich arbeiten ohne Chef:innen?

Sonntag	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	
/	Gruppen- dynamik	Arten von Führung	diversitäts- sensibles Arbeiten	frei			9 ³⁰ - 12 ⁰⁰
Definitionen & Grundlagen	Konflikt- prävention	Resilienz- Strategien	Community Building	Organisations- entwicklung	Transfer Lab		14 ⁰⁰ - 18 ⁰⁰
Arten von Organisationen	Umgang mit Konflikten	diversitäts- sensibles Arbeiten				/	
Entscheidungs- findungsmethoden	Lichter- meer 1993	Diversität in der Praxis?		Open Space		☺	19 ³⁰ - 20 ³⁰



Selbst- organisation heißt...

- Verschiedenen Rollen Platz geben
- Zweck heiligt die Mittel
NICHT

- mehr als 2
- etwas Schönes
- es passiert immer in komplexen Systemen
- Frustrationstoleranz
- Aufgaben (alleine) übernehmen, aber auch zusammenspielen
- gemeinsam etwas Großes erreichen können
- Konfliktkultur entwickeln, Konflikte produktiv machen
- "ohne uns geht's nicht"
- braucht Kick, Moves als Inspiration
- Plötzlich, Spontaneität, Liebe
- viele Rollen, Rollenwechsel
- mit Kräften haushalten
- organischer Prozess
- unbewusst od. kultiviert

Selbstorganisation bzw. Selbstführung nach F. LaLoux

Organisationen, die vollständig ohne Hierarchien funktionieren und dabei auch nicht Basisdemokratisch organisiert sind. Prozesse, Handlungen und Interaktionen werden selbst organisiert.

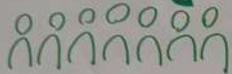
Selbstorganisation bzw. Selbstvertretung

Selbstvertretung bedeutet, dass marginalisierte Menschen sich selbst für ihre Interessen und Ziele einsetzen und dies nicht von einer NGO oder staatlichen Einrichtung über ihre Köpfe hinweg getan wird.
zB. Migrant:in:en, Blickkontakt, etc.

Polit-Gruppen ohne formale Anführer:innen

Organisationstheorie - Definitionen I

Kleingruppe



- 3-7 Personen
- wenig Koordinationsaufwand

(• klare Systemgrenzen)

- ca. 7-15 Personen
- Strukturierung notwendig (z.B. Moderation)



Gruppe



Großgruppe

- ab ca. 25 Personen
- hoher Strukturierungsaufwand
 - ↳ strenge Moderation
 - ↳ Arbeitsgruppen

Organisationstheorie - Definitionen II

Organisation



- klare Systemgrenzen

"Eine Organisation ist eine Zusammenstellung von Menschen und Ressourcen, die auf geplante Art und Weise zusammenarbeiten, um bestimmte (strategische) Ziele zu erreichen."

Team



"Ein Team besteht aus Personen, die zur Erreichung eines (Arbeits-)Zieles aufeinander angewiesen sind." (Peter Senge)

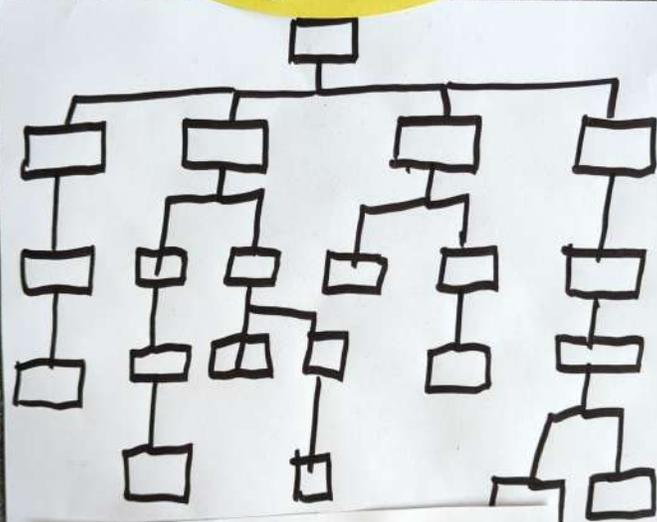
- klarer Auftrag
- klare Systemgrenzen



Menge

- Koexistenz, ohne Bezug aufeinander
- unstrukturiert

Hierarchische Organisation



Man bezeichnet damit eine strenge Rangordnung; Jede Person ihre genau festgelegten Rechte, Befugnisse und Zuständigkeiten.

Er ist eine stufenmäßig auf Überordnung und Unterordnung beruhende Ordnung, die auf Herrschaft und Unterwerfung aufbaut. Die Elemente dieser Ordnung sind in vertikaler Reihung nach Bedeutung für die Entscheidungsmacht, Kompetenzen und Rang positioniert.

Hierarchie

Man bezeichnet damit eine strenge Rangordnung; Jede Person ihre genau festgelegten Rechte, Befugnisse und Zuständigkeiten.

Er ist eine stufenmäßig auf Überordnung und Unterordnung beruhende Ordnung, die auf Herrschaft und Unterwerfung aufbaut. Die Elemente dieser Ordnung sind in vertikaler Reihung nach Bedeutung für die Entscheidungsmacht, Kompetenzen und Rang positioniert.

funktionale Organisation

Spartenorganisation

Unter einer funktionalen Organisation versteht man eine Gliederung der Einheiten einer Organisation nach Aufgaben (z. B. Aktionsplanung, Öffentlichkeitsarbeit, Interne Kommunikation). Einem eigenen Gremium kommt die Aufgabe zu, die verschiedenen Bereiche zu koordinieren.

Vorteile sind:

- Zuständigkeiten der Aufgaben klar
- Spezialisierung

Nachteile sind:

- Erschwerte Kommunikation und Kooperation zwischen den Einheiten.
- Hohe Belastung für das koordinierende Gremium

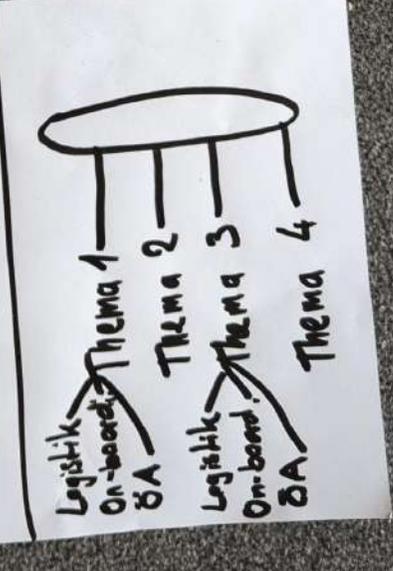
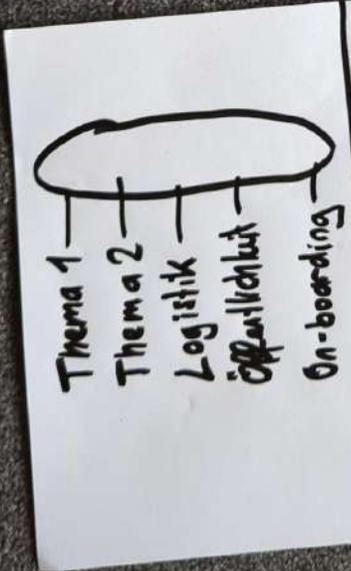
Die Spartenorganisation gliedert Organisationseinheiten nach Arbeitsgebieten (Kampagnenthemen, Inhalte, Projekten, o.Ä.). Diese Einheiten werden Sparten oder Divisionen genannt.

Vorteile sind:

- Entlastung des koordinierenden Gremiums
- Bündelung gebietsspezifischen Wissens
- hohe strategische Anpassungsfähigkeit
- kleine, flexible Einheiten erleichtern

Nachteile sind:

- Spartenegoismus: Sparten greifen oft auf die gleichen Ressourcen zu. Es kann zu Konflikten kommen.
- Synergieverluste: Aufgaben, die in verschiedenen den Arbeitsbereichen anfallen, werden oft doppelt ausgeführt und Lerneffekte der einen bleiben in der anderen Sparte ungenutzt.



Unter **funktionaler Organisation** versteht man eine Gliederung der Einheiten einer Organisation nach Aufgaben (z. B. Aktionsplanung, Öffentlichkeitsarbeit, Interne Kommunikation). Einem eigenen Gremium kommt die Aufgabe zu, die verschiedenen Bereiche zu koordinieren.

Vorteile sind:, Zuständigkeiten der Aufgaben klar, Spezialisierung

Nachteile sind: Erschwerte Kommunikation und Kooperation zwischen den Einheiten, Hohe Belastung für das koordinierende Gremium

Die **Sparten- Organisation** gliedert Organisationseinheiten nach Arbeitsgebieten (Kampagnenthemen, Inhalte, Projekten, o.Ä.). Diese Einheiten werden Sparten oder Divisionen genannt.

Vorteile sind: Entlastung des koordinierenden Gremiums, Bündelung gebietsspezifischen Wissens, hohe strategische Anpassungsfähigkeit, kleine, flexible Einheiten erleichtern

Nachteile sind: Spartenegoismus: Sparten greifen oft auf die gleichen Ressourcen zu. Es kann zu Konflikten kommen. Synergieverluste: Aufgaben, die in verschiedenen den Arbeitsbereichen anfallen, werden oft doppelt ausgeführt und Lerneffekte der einen bleiben in der anderen Sparte ungenutzt.

Soziokratie

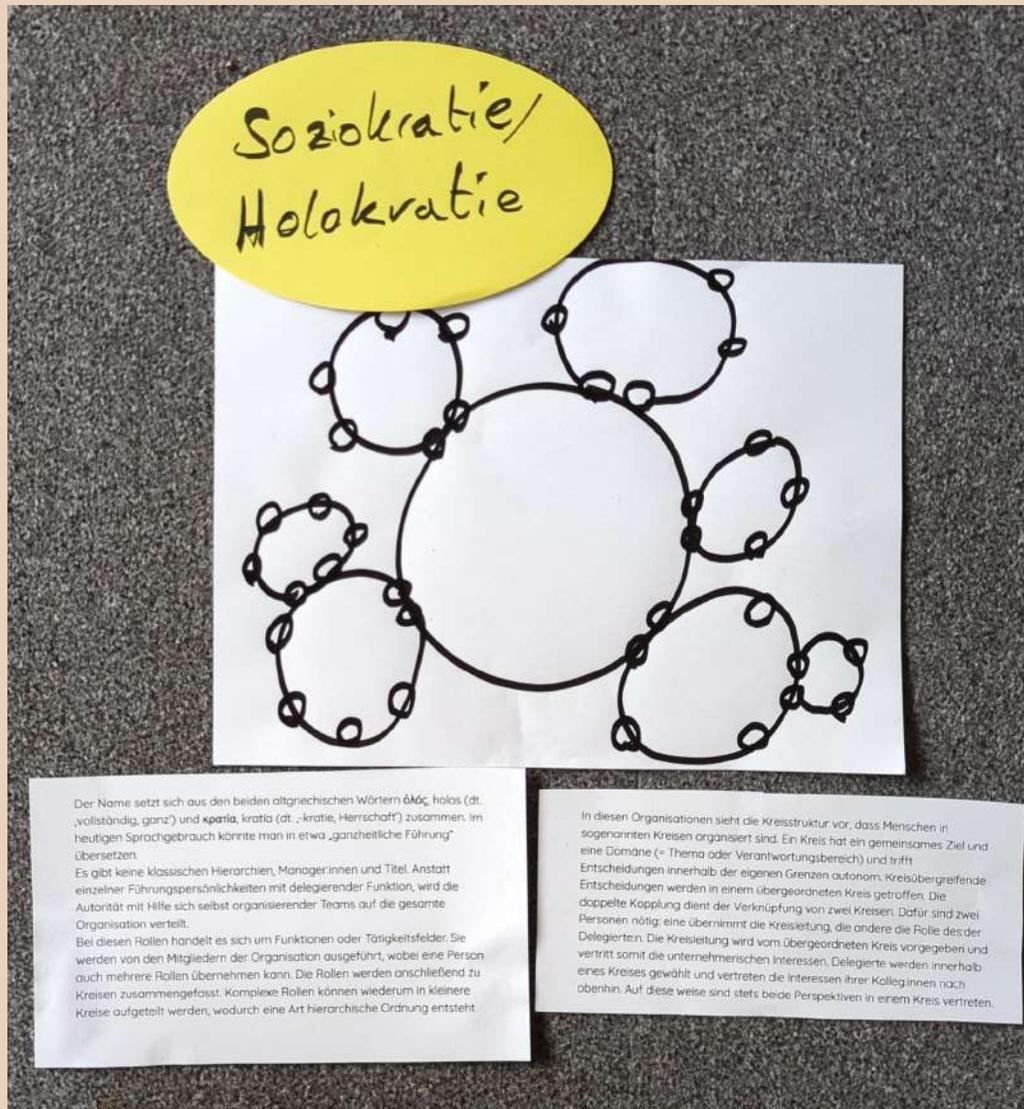
In diesen Organisationen sieht die Kreisstruktur vor, dass Menschen in sogenannten Kreisen organisiert sind. Ein Kreis hat ein gemeinsames Ziel und eine Domäne (= Thema oder Verantwortungsbereich) und trifft Entscheidungen innerhalb der eigenen Grenzen autonom. Kreisübergreifende Entscheidungen werden in einem übergeordneten Kreis getroffen. Die doppelte Kopplung dient der Verknüpfung von zwei Kreisen. Dafür sind zwei Personen nötig: eine übernimmt die Kreisleitung, die andere die Rolle des:der Delegierte:n. Die Kreisleitung wird vom übergeordneten Kreis vorgegeben und vertritt somit die unternehmerischen Interessen. Delegierte werden innerhalb eines Kreises gewählt und vertreten die Interessen ihrer Kolleg:innen nach oben hin. Auf diese Weise sind stets beide Perspektiven in einem Kreis vertreten.

Holokratie

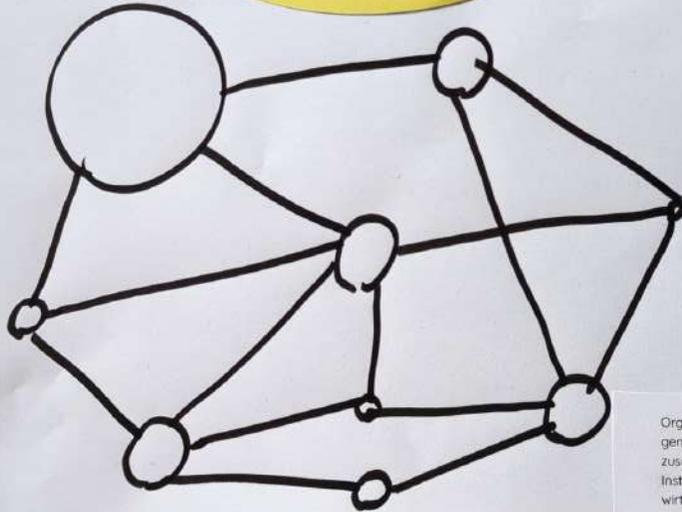
Der Name setzt sich aus den beiden altgriechischen Wörtern ὅλος, holos (dt. ‚vollständig, ganz‘) und κρατία, kratía (dt. ‚-kratie, Herrschaft‘) zusammen. Im heutigen Sprachgebrauch könnte man in etwa „ganzheitliche Führung“ übersetzen.

Es gibt keine klassischen Hierarchien, Manager:innen und Titel. Anstatt einzelner Führungspersönlichkeiten mit delegierender Funktion, wird die Autorität mit Hilfe sich selbst organisierender Teams auf die gesamte Organisation verteilt.

Bei diesen Rollen handelt es sich um Funktionen oder Tätigkeitsfelder. Sie werden von den Mitgliedern der Organisation ausgeführt, wobei eine Person auch mehrere Rollen übernehmen kann. Die Rollen werden anschließend zu Kreisen zusammengefasst. Komplexe Rollen können wiederum in kleinere Kreise aufgeteilt werden, wodurch eine Art hierarchische Ordnung entsteht.



Netzwerk



Organisation mit relativ autonomen Mitgliedern, die langfristig durch gemeinsame Ziele miteinander verbunden sind und koordiniert zusammenarbeiten. Die Mitglieder können Einzelpersonen, Gruppen oder Institutionen sein. Es schließen sich mehrere rechtlich selbstständige, wirtschaftlich unabhängige Organisationen zusammen, um durch die wechselseitige Ergänzung oder Bildung von Kernkompetenzen Vorteile zu erzielen. Aufgrund der vergleichsweise ausgeprägten Autonomie der beteiligten Organisationen stellt es ein polyzentrisches System dar, das sich durch komplexe, eher kooperative und mehr oder weniger stabile Beziehungen zwischen den Partner:innen auszeichnet.

Wenn die Bildung strategisch motiviert ist, spricht man von einem strategischen
Im Gegensatz dazu verfügt das regionale, das eine ausgeprägte räumliche Konzentration der angehörenden Organisationen aufweist, eher über eine informale Struktur und emergente Strategien.

Netzwerk

Organisation mit relativ autonomen Mitgliedern, die langfristig durch gemeinsame Ziele miteinander verbunden sind und koordiniert zusammenarbeiten. Die Mitglieder können Einzelpersonen, Gruppen oder Institutionen sein. Es schließen sich mehrere rechtlich selbstständige, wirtschaftlich unabhängige Organisationen zusammen, um durch die wechselseitige Ergänzung oder Bildung von Kernkompetenzen Vorteile zu erzielen. Aufgrund der vergleichsweise ausgeprägten Autonomie der beteiligten Organisationen stellt es ein polyzentrisches System dar, das sich durch komplexe, eher kooperative und mehr oder weniger stabile Beziehungen zwischen den Partner:innen auszeichnet.

Wenn die Bildung strategisch motiviert ist, spricht man von einem strategischen

Im Gegensatz dazu verfügt das regionale, das eine ausgeprägte räumliche Konzentration der angehörenden Organisationen aufweist, eher über eine informale Struktur und emergente Strategien.

Entscheidungen

Wer bzw. **Wo** ?

Was bzw. **W**orüber ?

Wie (welcher Entscheidungsfindungsmodus) ?

Wann bzw. in welcher Situation ?

Entscheidungsfindungsmethode: **SYSTEMISCH KONSENSIERN**

Wer entscheidet?

- Gruppe gemeinsam

Wie wird entschieden?

- Lösung mit dem geringsten Widerstand wird abgefragt
- per Widerstandspunkte → Entscheidung mit dem geringsten Widerstand
- 4 Phasen: Fragestellung, Lösungsvorschläge, Widerstandsabfrage, Bewertungsphase

Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none"> - längerfristige Lösungen erhalten besser (z.B. Logoentscheidung) - viele stehen dahinter 	<ul style="list-style-type: none"> - Dauer - gute Moderatoren notwendig - verschiedene Lösungsvorschläge notwendig

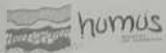
Wann ist diese Methode geeignet? In welchen Situationen? In was für Organisationen?

- z.B. Logo / Name / Ausrichtung (Ziel)
 - ↳ Grundsatzentscheidung
- nicht für schnelle Entscheidungen wie z.B. wer schreibt das Protokoll

Dahinterliegende Werte

maximale Beteiligung vs. Effizienz

- Respekt gegenüber Einzelmeinung
- gemeinsame Richtung finden
- Frustrationstoleranz / Geduld



Entscheidungsfindungsmethode: **MEHRHEITSENTSCHEID**

Wer entscheidet?

eine definierte Gruppe, in dieser alle, abh. ob partizipat. pl. od. nicht, u. ev. Vertv. methode

Wie wird entschieden?
indem Abstimmungsbev. eine von mehreren def. Optionen wählen und eine def. verfahrensgroßeren Anteil dadurch erkennbar wird

Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none"> - kennt jeder - kann schnell gehen 	<ul style="list-style-type: none"> - tendenz. Minderheitenfeindlich - nicht optimale, nicht nachhaltige, veränderungsaverse Ergebnisse

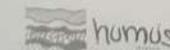
Wann ist diese Methode geeignet? In welchen Situationen? In was für Organisationen?

- o Terminbindung
- o in Situationen ohne Rahmen f. Evkl. neuer Entscheid.-methoden

Dahinterliegende Werte

maximale Beteiligung vs. Effizienz

Effizienz
Kompromiss



Save enough [for now] / Good enough [to try]

Entscheidungsfindungsmethode: **KONSENT**

Wer entscheidet?

Alle Beteiligten

↳ es müssen nicht alle vollgas dafür sein
niemand soll dagegen sein

Wie wird entschieden?

1 Vorschlag - (schwere) Bedenken können eingebracht werden - ggf. Anpassung mit Einbezug eingebrachter Argumente
Prozess dabei

Vorteile	Nachteile
Schnell einfach alle können ihre Bedenken einbringen diverse Gruppe kann Handlungsfähig sein	ev. bleiben Widerstände bestehen wenig bis kein Raum für Diskussion über andere Lösungen / alternative Endoptionen potenzielle bleiben ungenutzt?

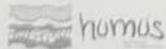
Wann ist diese Methode geeignet? In welchen Situationen? In was für Organisationen?

wenig Zeit
heterogene Gruppe

→ klassisch: soziokratische organisierte Gruppen

Dahinterliegende Werte

maximale Beteiligung vs. Effizienz



Entscheidungsfindungsmethode: **KONSENS**

Wer entscheidet?

alle

Wie wird entschieden?

gewinnvolle Diskussion bis alle über ein- stimmen. Verlust von Entscheidung → z.B. Stimmungsbild. Jede Stimme soll gehört werden

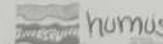
Vorteile	Nachteile
Diskussionskultur wird gefördert. Nicht so sehr unkooperativ eingeworfen - und kann sich nicht argumentativ durchsetzen.	evtl. keine Entscheidung Müssen → ineffizient auffällig f. Hierarchie, Machtspiele

Wann ist diese Methode geeignet? In welchen Situationen? In was für Organisationen?

Gruppen mit gemeinsamen Zielen, alle sind ähnlich informiert, die unterschiedlichsten Rollen sind repräsentiert.
Themen vertiefen, detaillierte Entscheidungen a. d. Basis v. hoher gemeinsamer Informiertheit.

Dahinterliegende Werte

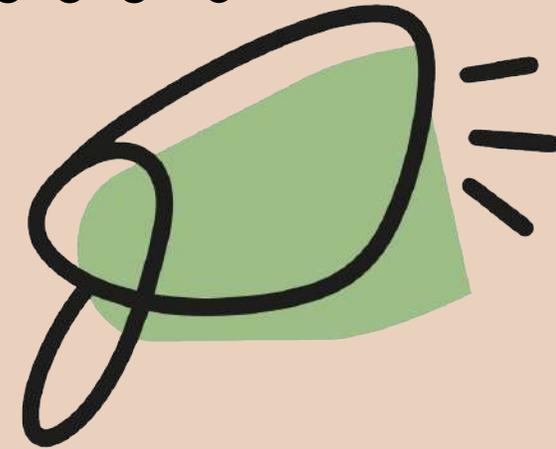
maximale Beteiligung vs. Effizienz





Gruppendynamik

Konflikte, Arten von Führung



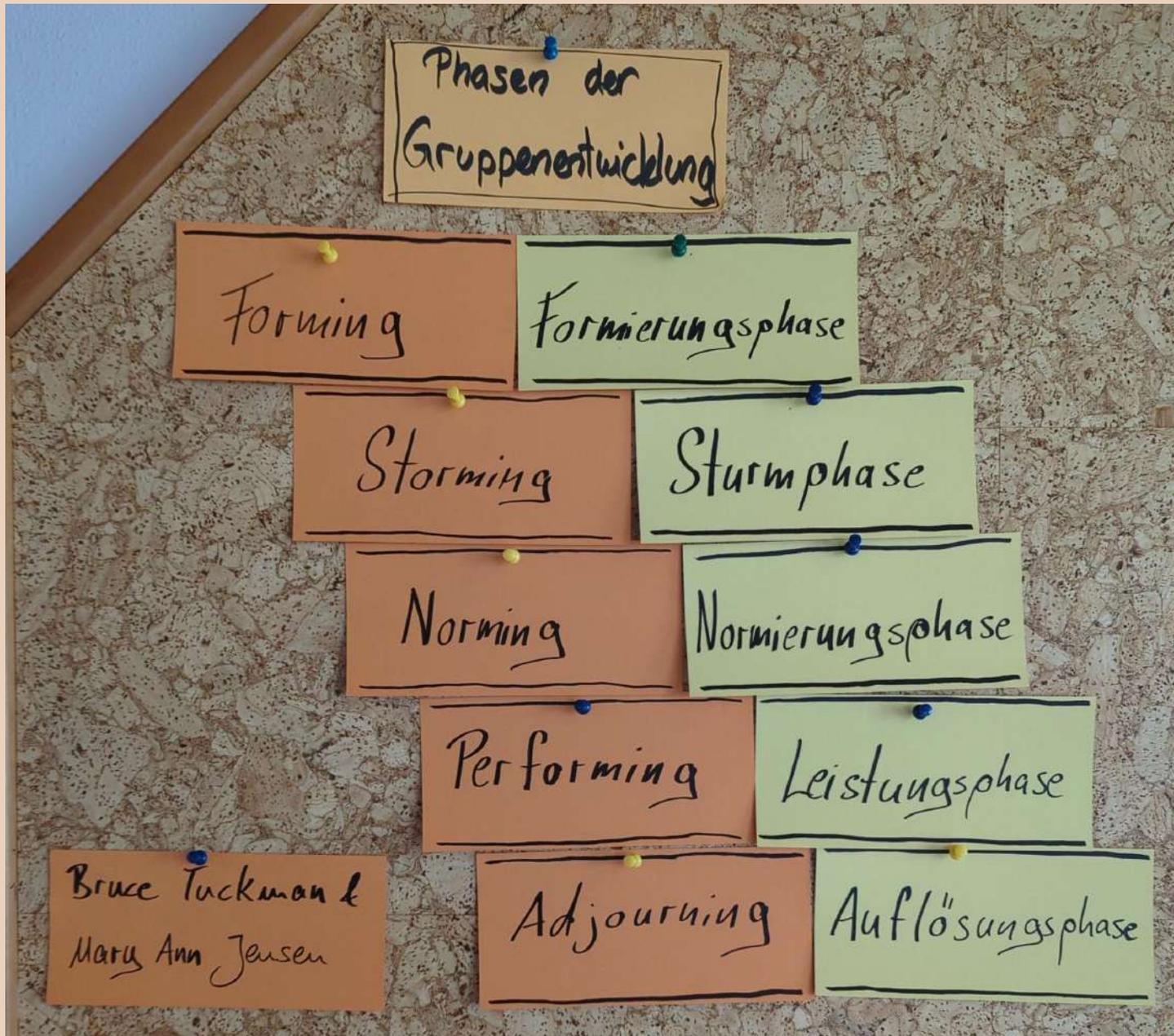
Montag, 8.4., Tag 2 mit Sina Vollmer

Eine Gedanken-Stütze

- ① Einstiegsrunde mit persönlichen Geschichten
→ Bedeutung von persönlichen Beziehungen für Gruppen (dynamik)
- ② Assoziationen mit "Gruppendynamik"
- ③ Konflikt um Redeverhalten/Raumnahme taucht auf und wird exemplarisch bearbeitet
- ④ Phasen der Gruppenentwicklung nach Tuckman & Jensen

Mittagspause

- ① Eskalationsstufen von Konflikten nach F. Glasl
- ② Mögliche Arten von Konflikten
- ③ Aktives Zuhören + Übung
- ④ Tools und Tipps zur Selbstregulation in Konfliktsituationen
- ⑤ Konflikt zu Redeverhalten und Raumnahme kommt wieder auf
- ⑥ Einblicke in Mediation durch Sina
- ⑦ Kleingruppen: Was habe ich heute über Konflikte gelernt?
Was interessiert mich noch?



AKTIVES
ZUHÖREN

Aufmerksamkeit
schenken

Zusammen-
fassen

Urteile
vermeiden

Gefühle
anerkennen

Ratschläge
vermeiden

Nachfragen

Eskalationsstufen
von Konflikten
(nach F. Glasl)

Verhärtung

Desatten &
Polemik

Taten
statt
Worte

Negative Bilder
& Koalitionen

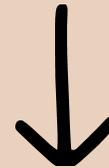
Gesichts-
verlust

Drohstrategien

Begrenzte
Vernichtungsschläge

Vernichtungsschläge

Gemeinsam in
den Abgrund



<https://www.perspektivwerkstatt.com/konfliktmanagement/hintergrundwissen-konflikt/eskalationsstufen.html>

Ich habe heute über
Konflikte gelernt, dass...

Benennung macht
den Elefanten groß

Unterscheidung
"Störung" oder "Elefant"

für Lösung braucht es
Bereitschaft und
Selbstreflexion

Fokus auf und Platz
für Emotionen

Benennende Person
wird leicht zur
Zielscheibe

bei emotionaler Anspan-
nung → bewusst
körperlich Loslassen

Raum für Emotionen halten
ist anstrengend aber
auch bereichernd

Sinas Art Raum zu
halten ist
beeindruckend

Diese Fragen zu
Konflikten habe ich
noch...

(Wann) gibt es Konflikte,
die nicht gelöst werden
können

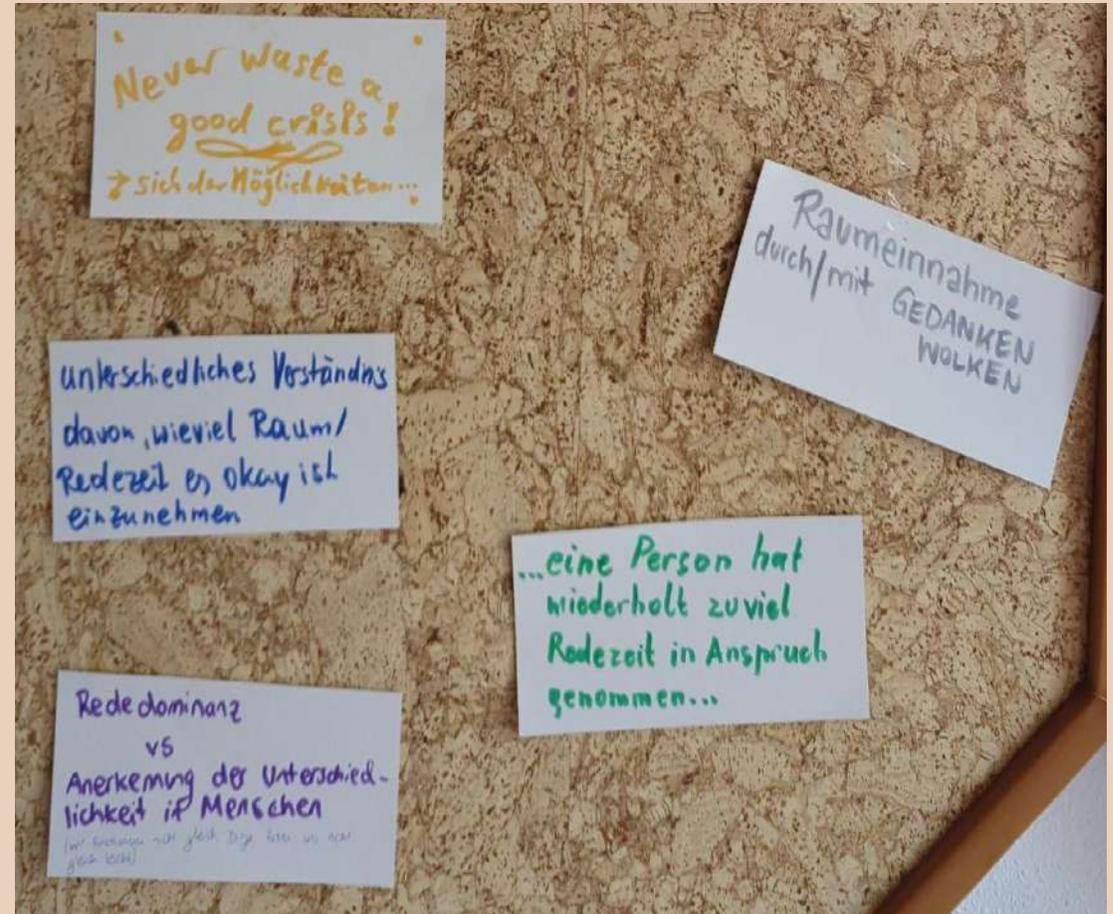
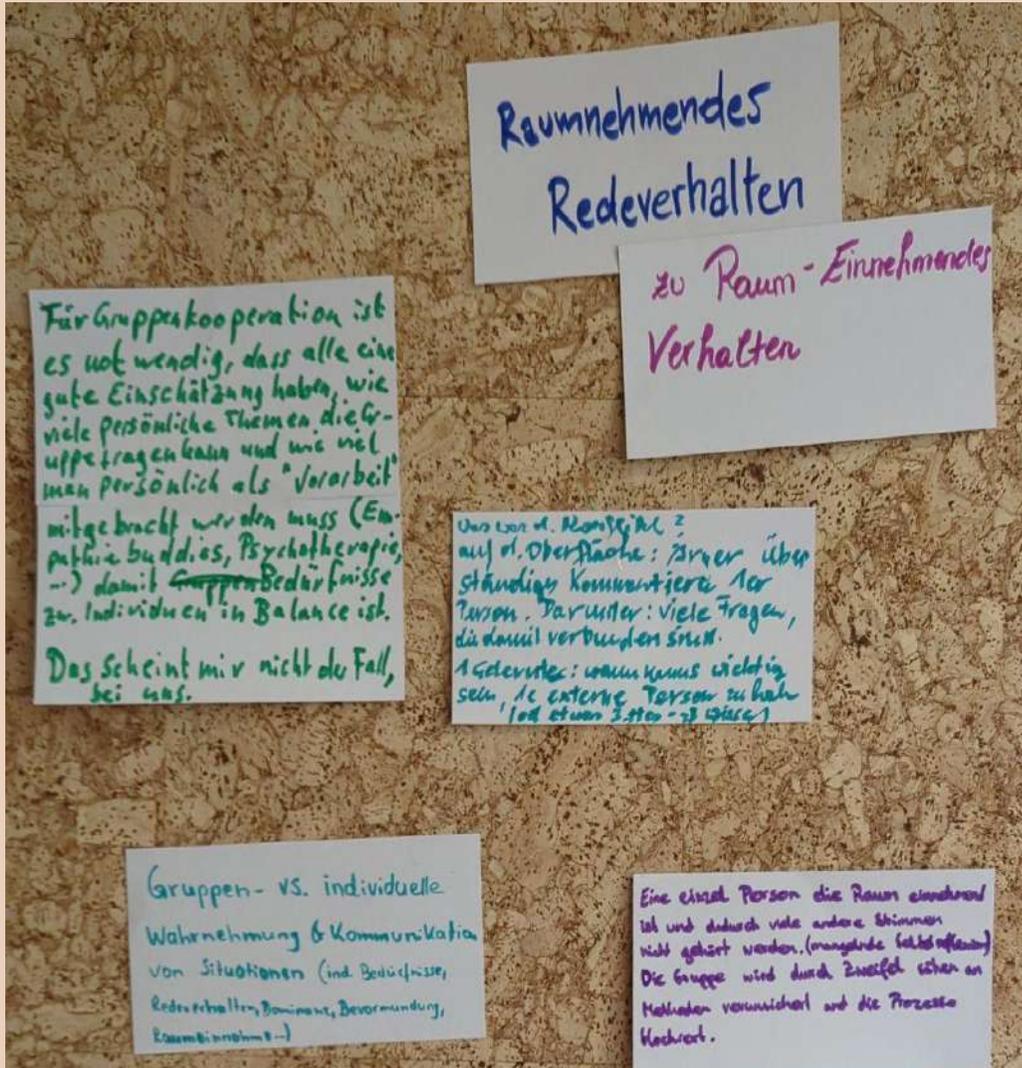
Balance zwischen
Deeskalation und bei meinen
Werten bleiben

Was/wie etabliere ich
Konfliktkultur in meiner
Gruppe?

Wann ist es hilfreich
einen Elefanten anzusprechen
und wann nicht?

Wie fangen wir den
Elefanten wieder ein?

Wieviel müssen die Neuen über den Konflikt wissen? Wer hat die Deutungshoheit darüber?
→ Alle schreiben ihre "Überschrift" auf ein Kärtchen



FÜHRUNGSROLLEN

Back-Up

Friedensstifter*in

Moderator*in

Organizer

Konser-
vator*in

Meinungs-
bilder*in

Socializer

Überblicker*in

Macher*in

Expert*in

Tiefen-
von
Dominanz
drüber-
fahren*
Einseitige
Perspektive

Prozesse
fördern,
beschleunigen
Klarheit
schaffen
Flexibilität
beachten
Grundvertrauen
in der Gruppe

• überlegt den
Wirklichkeits-
verhältnis
• fördert den
Lernprozess
• deckt die Gruppe
ab

• Zusammenarbeiten
verlangt
• sind wichtig

Überblicker*in

Zielausblick
weine breiten Über-
sichtungen
Big Picture:
Das Ganze vom
I: die große
Gänge sehen
II: alle Teile im
Blick haben
• Antworten für die
Gruppen, Orientierung
suchende

Überblicker*in
• überlegt den
Wirklichkeits-
verhältnis
• fördert den
Lernprozess
• deckt die Gruppe
ab

Licht

• überlegt den
Wirklichkeits-
verhältnis
• fördert den
Lernprozess
• deckt die Gruppe
ab

Schatten

• überlegt den
Wirklichkeits-
verhältnis
• fördert den
Lernprozess
• deckt die Gruppe
ab

- Wissen muss nicht
erarbeitet werden
- ermöglicht Umsetzung von
Projekten, die bestimmte
Kompetenzen benötigen
- Expertise wird geteilt, lernen

Stärke des Experten wird
stark gewertet
Wissenshoheit
weniger Offenheit für
kollektive Lösungen
ermöglicht nicht-Experten

Netzwerker*in

Kreativegeist

Spaßvogel

Beobachter*in

Rebell*in

Licht

• überlegt den
Wirklichkeits-
verhältnis
• fördert den
Lernprozess
• deckt die Gruppe
ab

Schatten

• überlegt den
Wirklichkeits-
verhältnis
• fördert den
Lernprozess
• deckt die Gruppe
ab

• IMPROVISATION (flexible Lösungen)
• VIELSCHICHTIGKEIT STEIGERN
• VERKÖRPERUNG AUFLÖSEN
• AUS ERSTARRUNGEN LÖSEN
• POSITIVE VORSTELLUNGEN
VERSTÄRKEN

• überlegt den
Wirklichkeits-
verhältnis
• fördert den
Lernprozess
• deckt die Gruppe
ab

• überlegt den
Wirklichkeits-
verhältnis
• fördert den
Lernprozess
• deckt die Gruppe
ab

• überlegt den
Wirklichkeits-
verhältnis
• fördert den
Lernprozess
• deckt die Gruppe
ab

Licht

• überlegt den
Wirklichkeits-
verhältnis
• fördert den
Lernprozess
• deckt die Gruppe
ab

Schatten

• überlegt den
Wirklichkeits-
verhältnis
• fördert den
Lernprozess
• deckt die Gruppe
ab

Dinge kritisch
hinterfragen

Lebendigkeit,
spielendes Kind

kann Zielerreichung
Verhindern
"Störer"

Frustration, wenn
nix weiter gehen kann.
Weil ... (in Zielorientierung)

Selbstorganisation
erfordert
Zielorientierung

Selbstorganisation
setzt ein hohes
Maß an Self-Leader-
ship voraus

Kill your Darling(s)
Der schwarze Hut
Advocatus Diaboli

Spaßvogel

trägt zur Auflockerung bei
fehlt, wenn er fehlt

kann neue Impulse einbringen + Kreativität

Quatschkopfiddeen → Motivation
→ Utopien probieren

Kann aus Tief's hochziehen - ^{positive} Relativierung
kann zu Diversität beitragen

Kann bei hoher Intensität Produktivität stören

Gefahr für im Lächerliche ziehen erster Angelegenheiten & Konflikten

Druck auf Poile kann zu kippen der Stimmung führen

Festscheiben Rolle → wird nicht ernst genommen

"Du verstehst doch Spaß"

"Überblicker in

Überblicker

- Ziel ausblick
- keine bösen Überraschungen
- Big Picture: Das Warum

I: das große Ganze sehen

II: alle Teile im Blick haben

- Antworten für Neue, Orientierung suchende

Überblicker: in

- I
- fehlende Detailorientierung
 - Widerstand konkret zu werden
 - sehr idealistisch/wenig pragmatisch
 - Kasandra Syndrom

- II
- fehlendes Big Picture Thinking
 - Kasandra Syndrom
 - Druck Antworten zu haben
 - Andere nehmen ihre Beobachtungen nicht so ernst → zu schnelle Entscheidungen

Netzwerker^{*} in

Licht

- Ressourcen - Freisetzung - Wissen
- Emotionale Rolle - wissen wo stehen andere, wie kann Gruppe reagieren
- Zusammengehörigkeitsgefühl
- bewegungsformend (macht aus einzelnen Gruppen eine Bewegung)

Schatten

- Informations - Hierarchie (Kontakte, Information)
- Rolle schwer übertragbar & transparent zu machen

Kreativgeist

- IMPROVISATION (Probleme lösen)
- VIELSCHICHTIGKEIT STEIGERN
- VERKOPFUNG AUFLÖSEN
- AUS ERSTARRUNGEN LÖSEN
- POSITIVE VORSTELLUNGEN VERSTÄRKEN

KANN RAUMGREIFEND SEIN

ABGEHOBEN

REALITÄTSFERN

ZIELE / UMSETZUNGEN KÖNNEN SABOTIERT
WERDEN
LUFTSCHÜSSEN, DIE V. KONFLIKTEN
VIEL ABLENKUNGSENERGIE ABLENKEN

Macher*in

Licht

- Sachen müssen gemacht werden "get shit done"
- an der richtigen Stelle (nach Grundsatzentscheidungen) können sie Gruppe extern voran bringen
- kann in guter Weise richtungsgebend sein

Schatten

- schafft Tatsachen, kann aber nicht immer alles mit allen entscheiden
beiden → schafft Hierarchie
- vorschnelles Handeln → patriarchalische Muster können sich zeigen
- Spaltung zwischen Macher:innen + Theoretiker:innen

Expert*in

- Wissen muss nicht ~~gerade~~ neu erarbeitet werden
- ermöglicht Umsetzung von Projekten, die bestimmte Kompetenzen benötigen
- Expertise wird geteilt, alle lernen

- Stimme des Experten wird stark gewichtet
- Wissensorientierung
- weniger Offenheit für kreative Lösungen
- ermutigt nicht-Expert:innen

Meinungs- bilder* in

Gefahr von
Dominanz
• „drüber-
fahren“
• einseitige
Perspektive

Prozesse
fördern,
beschleunigen ●
Klarheit
schaffen ●
Flexibilität etc.
beachten
Grundvertrauen
in der Gruppe ●

Socializer

• steigert das
Wohlbefinden
• fördert das
Kernlernen
• stärkt die Gruppen-
identität

• Prozesse werden
verlangsam
• wird infrage gestellt

Resell*in

Dinge kritisch
hinterfragen

kann Zielerreichung
Verhindern
"Störer"

Lebendigkeit,
spielendes Kind

Frustration, wenn
nix weiter gehen kann,
weil ... (in Zielorientierung)

Beobachter*in

Beobachter:in

- hat viel Wissen
- Potential: wertvolle/r
Meinungsbildner:in
da viel "Wissen"

Beobachter:in

- kann passiv sein &
dadurch wichtige Dinge
nicht einbringen

post@adrian-sina-vollmer.de

+49 157 52 00 33 76

=

"Die sechs Denkhüte"

von Edward de Bono

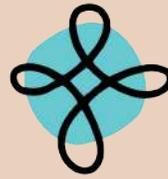
=

Reinventing Organizations

Frédéric Laloux

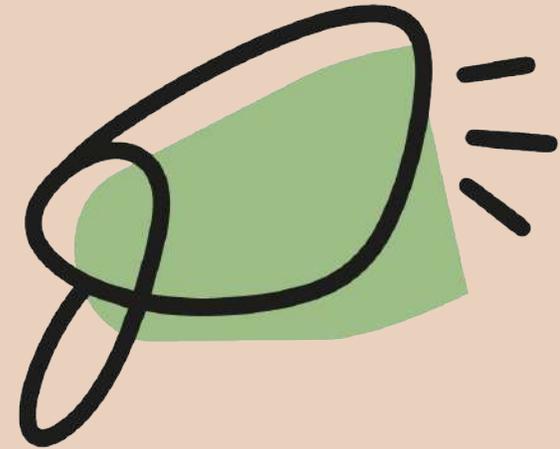
=

Handbuch Selbstorganisation



Diversität

Und Inklusion in politischen Organisationen



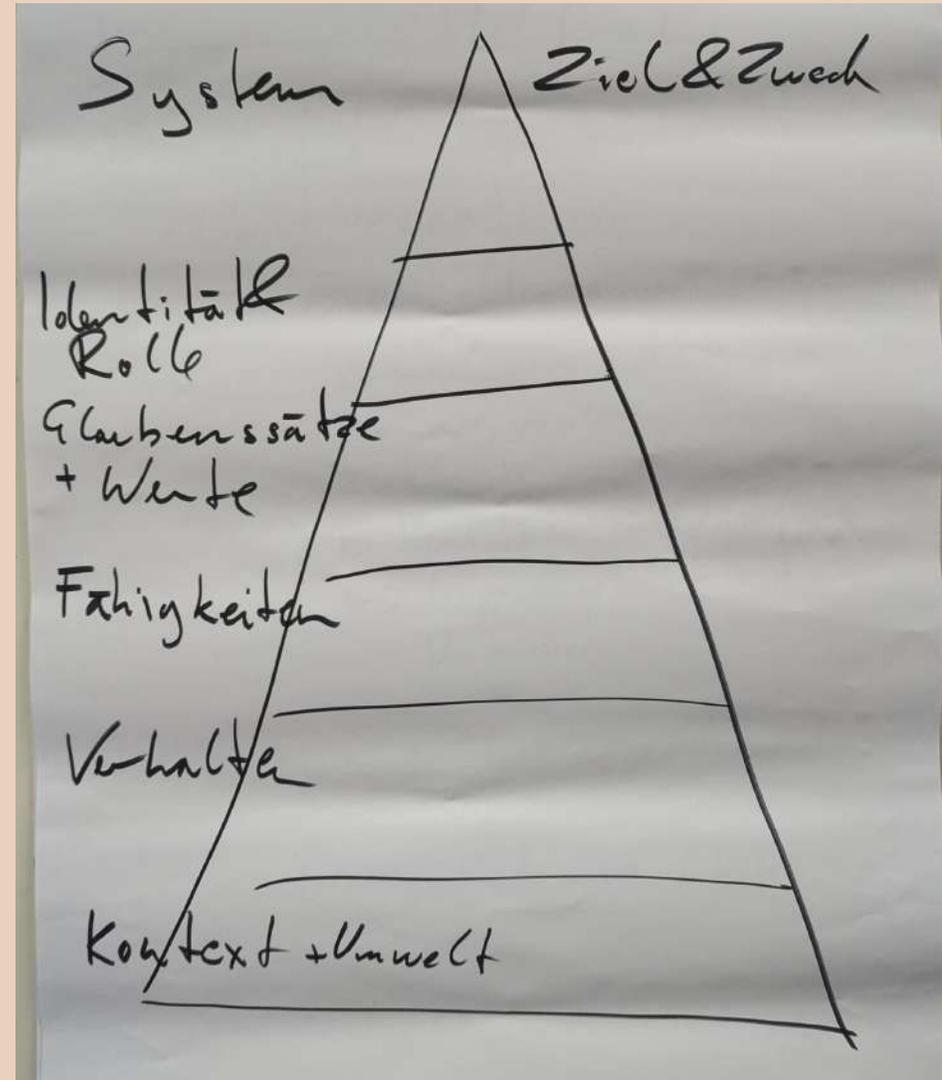
- ~~NOV 2 - 0. ...~~
- Das Gefühl willkommen zu sein
 - Selbstverantwortung
 - eigene Ersthelfer*innen sein
 - Themen: Behinderung, Alter, Querschnitt, verschiedene Zugänge zu Klasse
 - ↳ Realitäten & Bedürfnisse
 - ↳ Impulsreferat mit Diskussion
 - Für sich selbst sprechen!
 - Was im Raum gesagt wird bleibt im Raum
 - Zwischen durch Kleingruppenaustausch

- Anerkennung, ohne Ratschläge, ungefragtes Coaching frei von Bewertung & Reduktion

Diversität
& Inklusion in
unserer politischen Praxis

- Best Practice, Tipps &
Fehlschläge -

Fishbowl mit Persy, Marie und Laura



Werkstatt 1: Allianzen & Bedürfnisse

- Bedürfnisse
- Forderungen
- bestehende Kollektive
- Lebensrealitäten

Zu den Dimensionen:

- Queerness
- Alter
- Klasse
- (Be)hinderung
-

1-2 Dimensionen auswählen

- Fragebogen
- Recherche
- ich / Personas

→ Impulsreferate im Plenum

Die "blinde Mittagspause".

(Un)sichtbare Behinderungen.

Alter

+ als Mensch mit seiner Individualität eingeladen sein
(Vor allem ... besonders ... auch inw. der Gr.)
aber nicht gezwungen dazu ...

Behinderung

+ FUNTA / Frauen Raum (oder andere)
→ Räume schaffen, in denen sich Menschen mit privaten Bedürfnissen zurückziehen können; manchmal mit Fokus auf Gemeinsamkeiten

+ Mehrsprachigkeit
+ Brailleschrift
+ physische Barrieren
↳ mobil (um Hilfe bitten muss) Linien & Co
↳ nicht nur für Rollstühle

+ Sichtbarkeit darstellen
+ Verantwortliche Personen, die für Bedürfnisse zuständig sind (inkl. Betroffene oder Expert:innen)
+ Wissen / Kompetenzen transparent, zugänglich machen

+ Community macht das Ansprechen und um Hilfe bitten einfacher

+ wenige, einfache, niederschwellige online Tools
+ Texte in einfacher Sprache
+ Texte in großer Schrift / Farbe
+ Übersetzungen in min. 1 intern. Sprache

+ geschleutrale Toiletten
+ bis Fokus auf Geschlechtlichkeit aber Möglichkeit, es zusammen zu machen
+ geschlechtergerechte Sprache zeigen, aber nicht ausschließlich sein, wenn jemand keinen Zugang dazu hat

+ niederschwellige Zugänge, die auch zu komplexen Themen mit Übersichtlichkeit einladen
+ respektvoller Umgang mit Körper
↳ was die policy?
↳ Ziel: alle sein können

andererseits

we.change

heylo.org

Klasse

Alter

• Nicht in eine Schublade gepackt werden

• Nicht über mich reden, sondern mit mir

Teilhabe ermöglichen

Wahrgenommen werden, wie & wer ich bin

Hürden abbauen

• Angebote Kosten zu übernehmen

Tax Me Now

Netzwerk-altern.at

Armutskonferenz

Klassismusfrei.org

Resource-transformation

Institut für Alterskompetenz

Gemeinsam wohnen



Womit höre
ich auf?



Was werde ich
weiterhin tun?

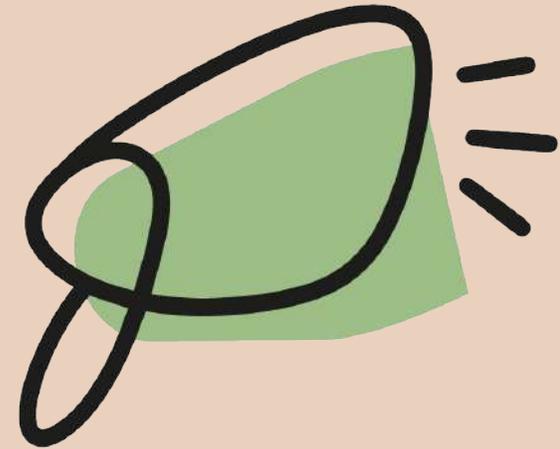


Was beginne
ich jetzt neu?



Karussell der Gefühle

Was in den letzten Tagen hat bei mir das Gefühl ausgelöst?



NEUGIER

die (grüne) Filamenten, das es so viel zu lernen gibt! Jede neue Perspektive, jedes erhellende Licht, ist ein Schritt weiter zu neuen Erkenntnissen.

neue Perspektiven & neue Rollen einzufließen.

empfehle sich und erhellende Momente (z.B. "Was ist das?")

wenn konkrete Möglichkeiten aufzuheben von der Theorie in die Praxis umzusetzen

ich hab Neugier auf das Arbeiten in Schulen bekommen

was? Was alles?

- auf die Menschen hier und ihre Erfahrungen
- auf das, was sich von ihnen lernen kann
- auf anwendungsorientierte wissenschaftliche Erkenntnisse
- auf Methoden, Vorgehens- und Vorgehensweisen

wie es gelingt, dass wir mehr Kompetenz an für das zu entwickeln, was uns zu dem führt, das wir wirklich, wirklich wollen

ich will alles, was ich noch lernen & anwenden kann

auf den OPEN SPACE

alle die spannenden Menschen auf dem Impuls-Abend können zu lernen!

So viele Dinge, die ich noch lernen kann in Bezug auf meine Privilegien, die ich nicht sehr verstehe...

Wie Räume zu Schweren Themen als Moderation helfen?

auf die Zukunft!

auf die Power und die Energie und die Frage, die sie freigesetzt wird, wenn wir anfangen - und - einander zu sein

auf den Moment, wenn sich die "stillen Wasser", die Zurückhaltenden und Raum-Gebenden öffnen und sich der Gruppe zu-benutzen.

ANGST

das ist so wichtig, schreibe und bin selbst unsicher! bin so...

ich hab's und Tobi, dass Resonanz / der Gruppe nicht gut fallen zu können.

... dass ich für mein Empfinden bzw. mehr für das Außen dessen verantwortlich werden, weil ich als privilegierte Person zu raumgreifend gesehen werden könnte

zemanden zu verletzten

... das, was ich wirklich denke und fühle ehrlich auszudrücken.

nicht behutsam genug oder zu halb ausschweifen nicht effizient die vorhandenen Räume (die angeblich sind) wirklich wirksam genug zu nutzen.

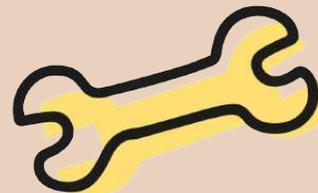
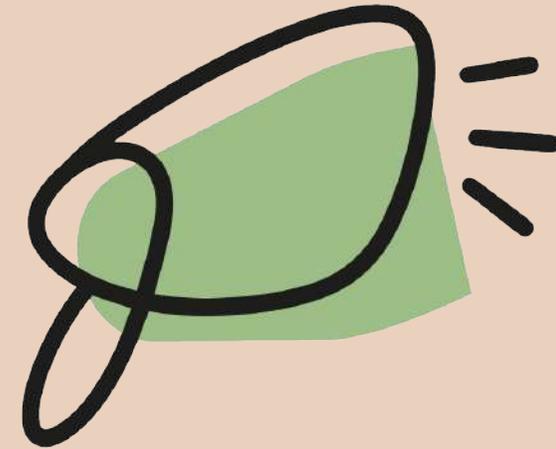
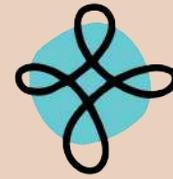
vor der Zukunft

das richtige Maß nicht zu finden zwischen mir und der Gruppe

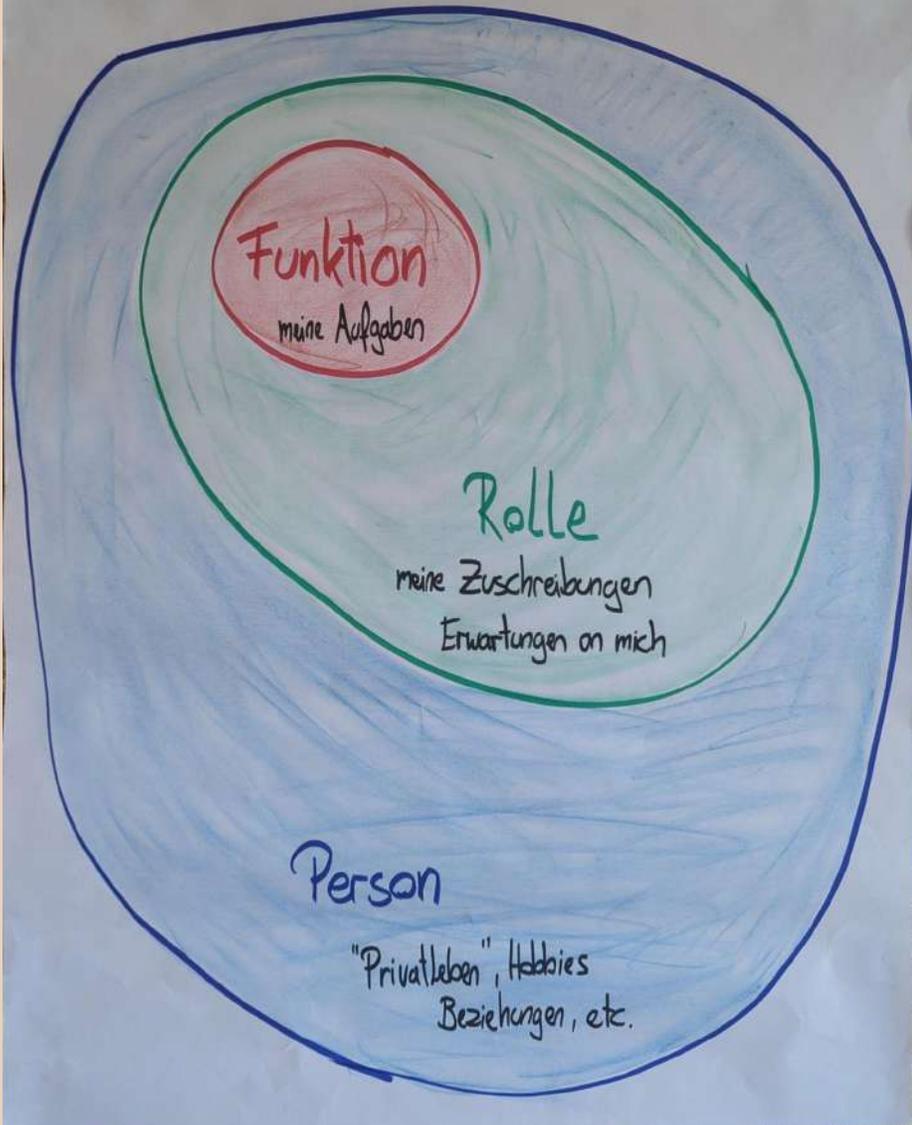
das die Gruppe die einzige Menschen darin zeigt, findet aber abgeschwächt vorliegt

das heißt bei mir, mich nicht zu öffnen, sondern mich zu öffnen, um mich zu öffnen, um mich zu öffnen, um mich zu öffnen...

Meine Organisation, meine Rolle und ich



Funktion-Rolle-Person



Meine Organisation,
meine Rolle & ich

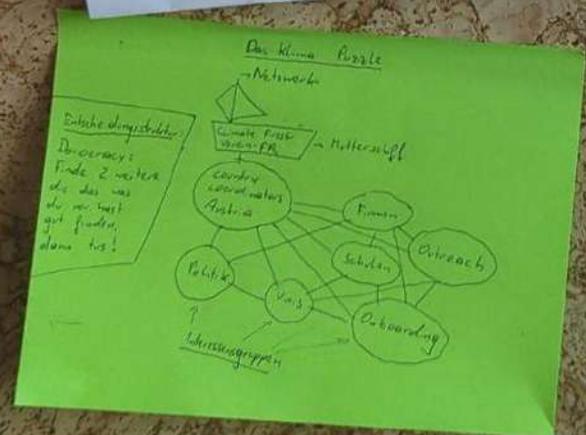
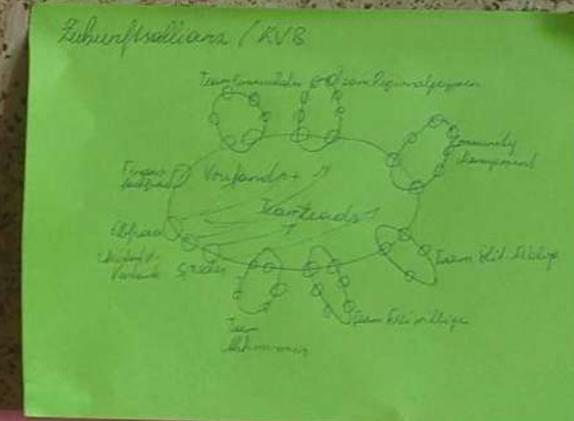
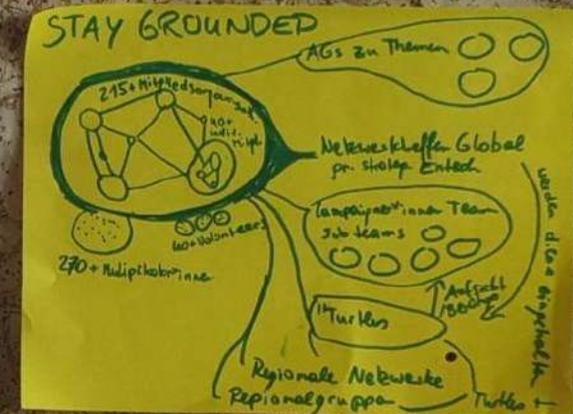
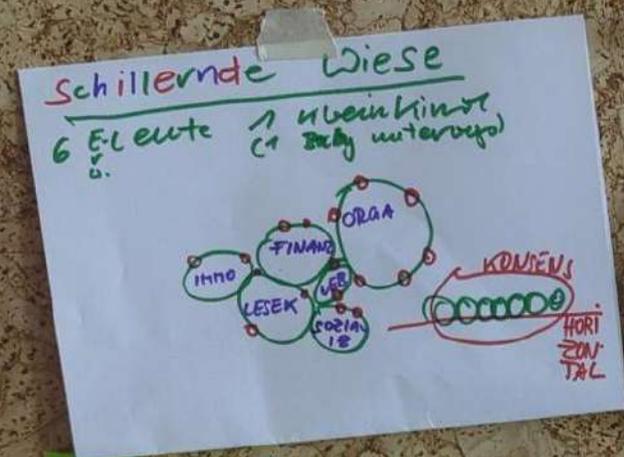
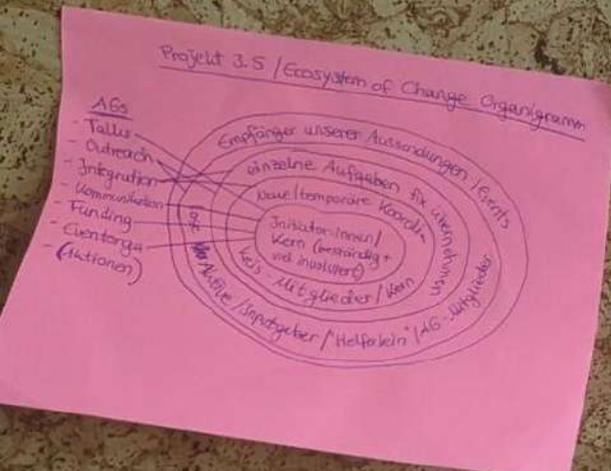
Einzelarbeit

- meine Funktionen ("offiziell")
- meine Rollen ("zugeschrieben")
- unsere Organisationsstruktur ("Organigramm")
- unsere Entscheidungsfindungsmethode(n)

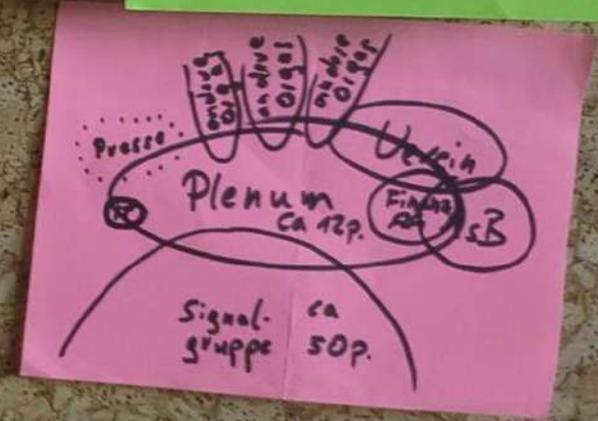
Austausch zu 2./3

- vorstellen
- Fragen sammeln

20 Min.
+
15 Min.



(Glas-Fros)
 XR-Kerne (UK)
 - Dezentral -
 Strukturen
 operativ
 P6's / AG's
 Kommunikation
 ... offen
 OG's & Bündnisse
 AG's / P6's



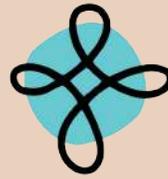
Unsere Organisationen kennen lernen

In 3er/4er Gruppen

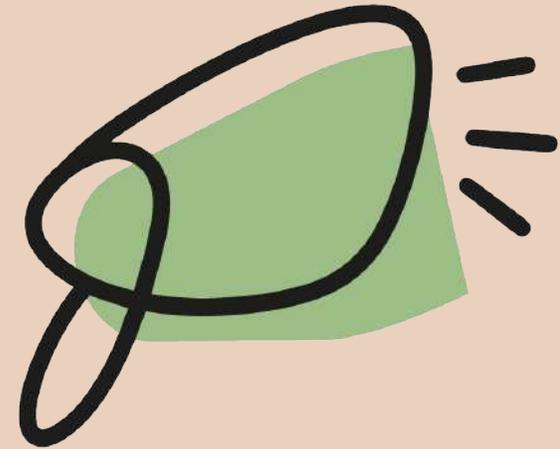
Austausch zu

- ... Organigramm
- ... Umgang mit Konflikten
- ... Wechsel von Funktionen

Tipp: Timer setzen, damit ihr euch nicht
in der ersten Organisation verliert !

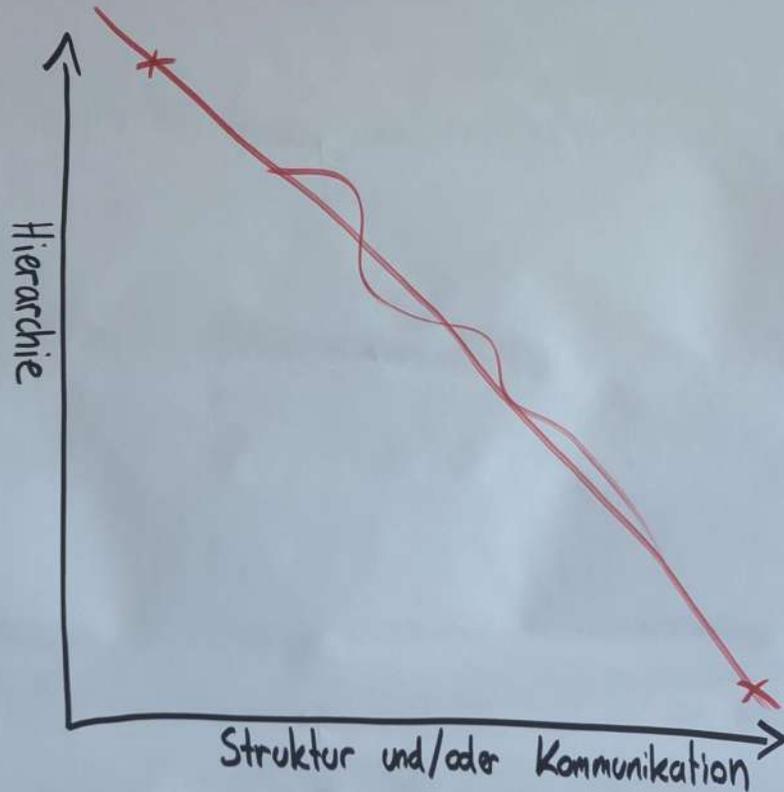


Macht, Hierarchie und Struktur



Macht ≠ Struktur

≠ Hierarchie

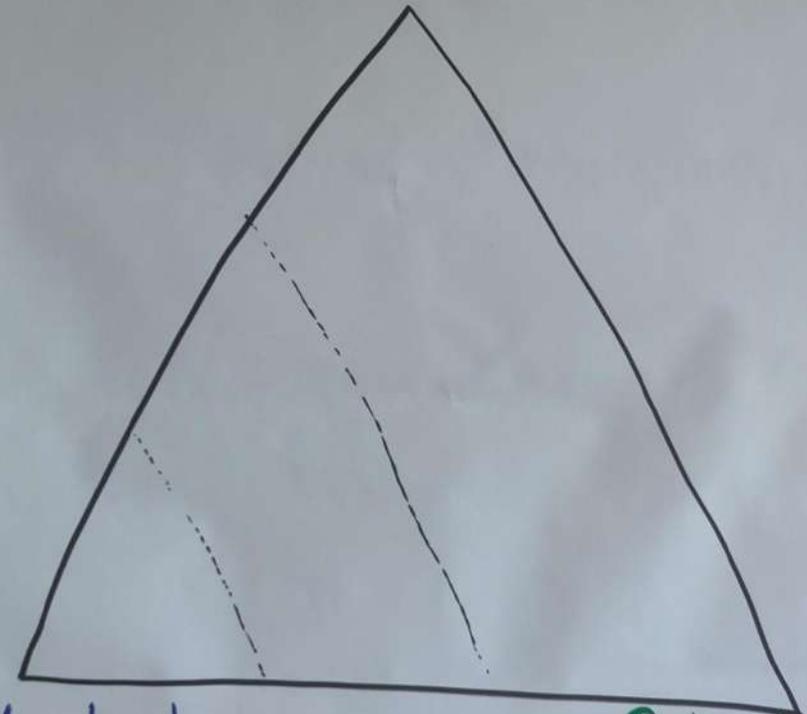


Das Dreieck wahrer Partizipation

Macht (power)

Verantwortung
(responsibility)

Rechenschaft
(accountability)



4 Arten von MACHT

Power over
Macht über

hierarchisch
dominierend
kontrollierend

Power with
Geteilte Macht

Kooperation
Beziehungen
geteilte Führung

Power to
Macht... zu tun

produktiv
generativ
gestaltend

Power within
Macht in mir

eigene Kapazitäten
Selbstvertrauen
Zugang zu power with
power to
entdecken

<https://sustainingcommunity.wordpress.com/2019/02/01/4-types-of-power/>

Hierarchie = Machtgefälle

Arten von Hierarchien:

hierarchische Struktur
(z.B. Teamleitung)

Soziale Macht
(z.B. Freundschaften, Ansehen)

Ressourcen
(z.B. Zeit, Geld, Gesundheit...)

formale Funktion
(z.B. Sprecherin)

"soziale" Skills
(z.B. Rhetorik)

Gesellschaftliche
Macht
(z.B. Gender, Alter, Race...)

Art der Mitgliedschaft
(z.B. ehrenamt vs. angestellt)

Persönlichkeits-
struktur
(z.B. Extravertiertheit)

unterschiedliche
Wissensstände

Dauer der Gruppen-
zugehörigkeit
(z.B. Geschichtswissen, Zugriffe...)

Zugriff auf
gemeinsame Ressourcen
(z.B. Schlüssel)

Strukturellen Abbau verschiedener Hierarchien

① Tauscht euch über den Input aus
ermöglichen
In 2er/3er Gruppen...

- ① nehmt euch 2 Arten von Hierarchien
- ② überlegt strukturelle Lösungen/Tods/ Methoden, um sie abzubauen (oder gut damit umzugehen)
- ③ Schreibt jedes auf 1 Kärtchen

20 Minuten

Art der Mitgliedschaft (zB. ehrenamt vs. angestellt)

- um einander Wohlbefinden sorgen (auch Ehrenamtliche ~~sich~~ kümmern sich, dass Hauptamtliche sich nicht überarbeiten)
- ständiger Reflexionsprozess (schauen auf Gerechtigkeit)
- Kultur der Wertschätzung → wechselseitig
- Gender-Balance bei Anstellungen
- persönliche Faktoren stark berücksichtigen

Gesellschaftliche Macht

(zB. Gender, Alter, Race...)

- Explizite Einladung
 - ↳ Workshops
- Jobs → ^{minorisierte} Menschen befürzugen
- Quoten

Sensibilisierung
↳ Privilegia check

Ressourcen

(zB. Zeit, Geld, Gesundheit...)

- ~~operative~~
Entscheidungen
Liegen bei Betroffenen
 - - Experten werden hinzugezogen

Persönlichkeits- struktur

(zB. Extrovertiertheit)

Methoden zur Selbstregulation

- im Kreis sprechen
- Redekette

Moderation (intern / extern)

"Soziale" Skills

(zB. Rhetorik)

- Verständnis in der Gruppe, dass Leadership versch. aussehen kann

• fruchtbarer Teamboden

• aktives Zuhören &

Self-Leadership

Die Mitglieder setzen deliberative starke Stimmen ^{die wohlwillend für die Gruppe} gute gemeinwohlorientierte Entscheidungen ^{so} um möglich, wenn diese auch Strukturen schafft die transparent ^{über} Übersicht & Rückmeldung zugänglich ^{läßt}

Soziale Macht

(zB. Freundschaften, Ansehen)

Funktionen anders verteilen

Strategische Exklusion

(Zeit, nur zuhören,...)

- Transparenz

- Beziehungsarbeit
↳ Einladungskultur

unterschiedliche Wissensstände

Onboarding / offboarding
- Strukturen

↳ Buddy

Zugänglichkeit auf vers. Ebenen
(Sprache, Technik,...)

Transparente Dokumentation

Language-L
als Handzeichen

Skill sharing

Zugriff auf gemeinsame Ressourcen (zB. Schlüssel)

- /klares System, wie man Zugriffe erhält, wenn
transparentes man sie braucht
 - ↳ einfach zu finden
- vertrauensbasierte Zugriff-Vergabe bei
praktischer Notwendigkeit (keine rigiden
Voraussetzungen)

Dauer der Gruppen- Zugehörigkeit (zB. Geschichtswissen, Zugriffe ...)

- "Start-Channel" → mit allen nötigen Infos
für Neuankömmlinge
- Buddy-System (pers. Kontakt zu erfahrener Person)
- "Hummeln" → in verschiedene Bereiche
hinein schnuppern

"PROZESS ARBEIT"

am Beispiel
"Tipping Points"

- Treffen, co-workings, Klausuren
- Onboarding, Übergaben, Offboarding
- Interne Kommunikationstools

Strukturen

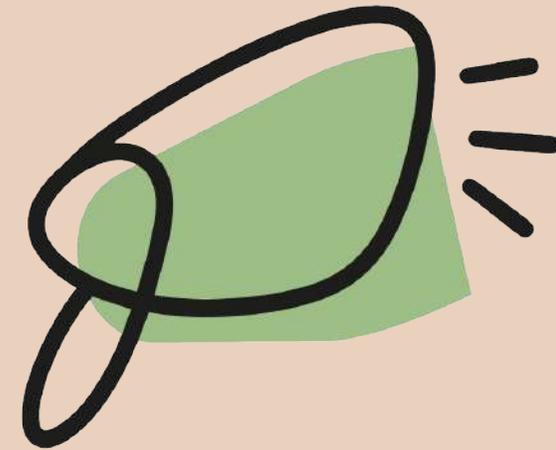
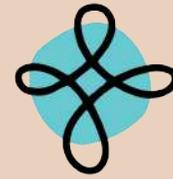
Soziales

- Nachhaltiger Aktivismus / Abwesenheiten
- Awareness / Emo-Wächter*in / Machtreflexion
- Socialisings
- Skill Shares (intern + extern)

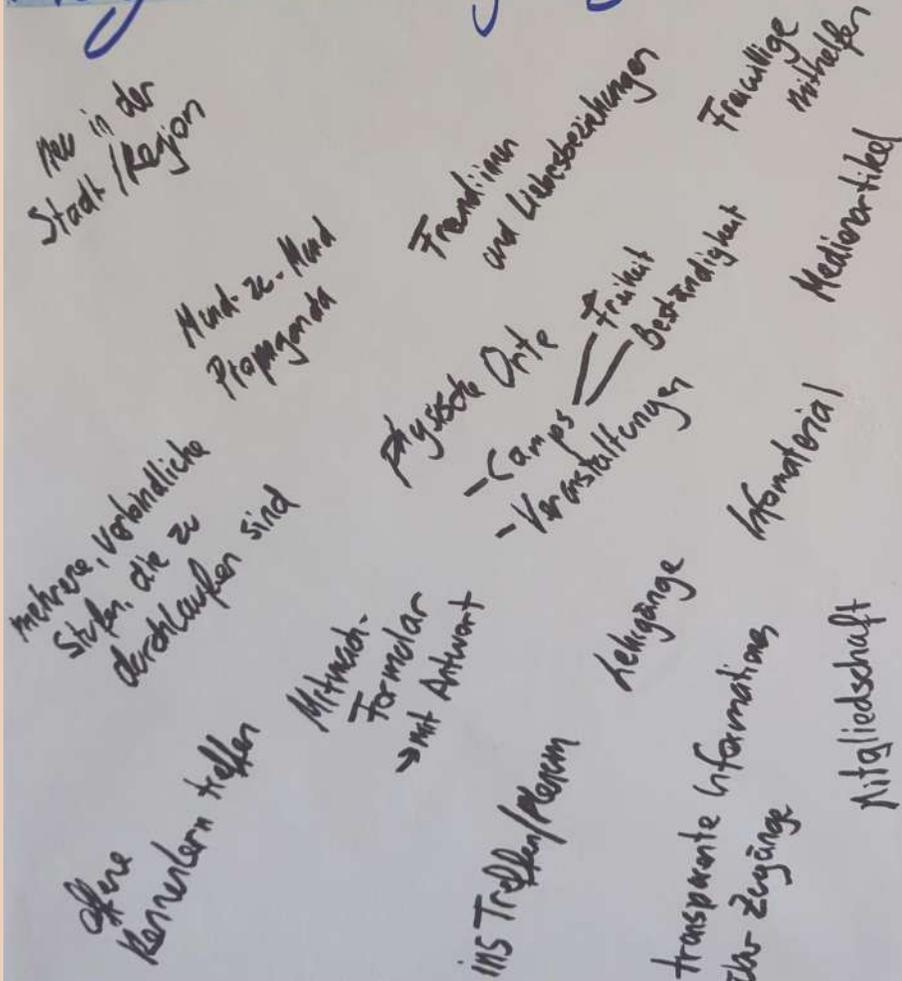
- Lückenfüller:in und Themenparkplatz (covid)
- Gesamtüberblick, Schnittstellen, Timeline
- Übergangsprozess

Überblick

On-boarding & Off-boarding



Mögliche Einstiegswege



Zwiegespräch / Diade

zum eigenen On-boarding

- Wie/warum bin ich selbst in meine Gruppe(n) eingestiegen?
- Was hat mir dabei geholfen?
- Was hat es mir schwer gemacht?

3 Minuten pro Person

Onboarding Prozess am Beispiel System Change, not Climate Change

Willkommens AG | Willkommen &
Will gehen AG

Willko 1
Workshop

Willko 2
Workshop

Willko-Verteiler/
Gruppe

Willko Ge
Hüte

Wiki +
Broschüre

Stammtisch

Willko 3
Workshop

Will-gehen
Gespräch

Übergaben

Zu beachten:

KULTUR

Abkürzungen,
Codes, etc. vermeiden

Person-Orga
Fit

Burn-out
Prävention

Erfolge
feiern

"nett sein"

Mehrsprachigkeit

STRUKTUR

Einstiegschürden
formalisieren ↑↓

Zeitpunkt(e) der
Öffnung

Brain-drain
verhindern

Transparenz über
Intransparenz

Buddysystem

Klarheit über
Strukturen

Barrieren abbauen
(je nach Zielgruppe)

Zuständigkeit
klären

 www.memo.de
Impuls Akademie | www.memo.de | 10249 Berlin | 030 250 00 00

SCHNITTSTELLEN

informelle
Settings

interne
Kommunikation

Strategie

Nachhaltiger
Aktivismus

Öffentlichkeits-
arbeit / Mobi

 www.memo.de
Impuls Akademie | www.memo.de | 10249 Berlin | 030 250 00 00

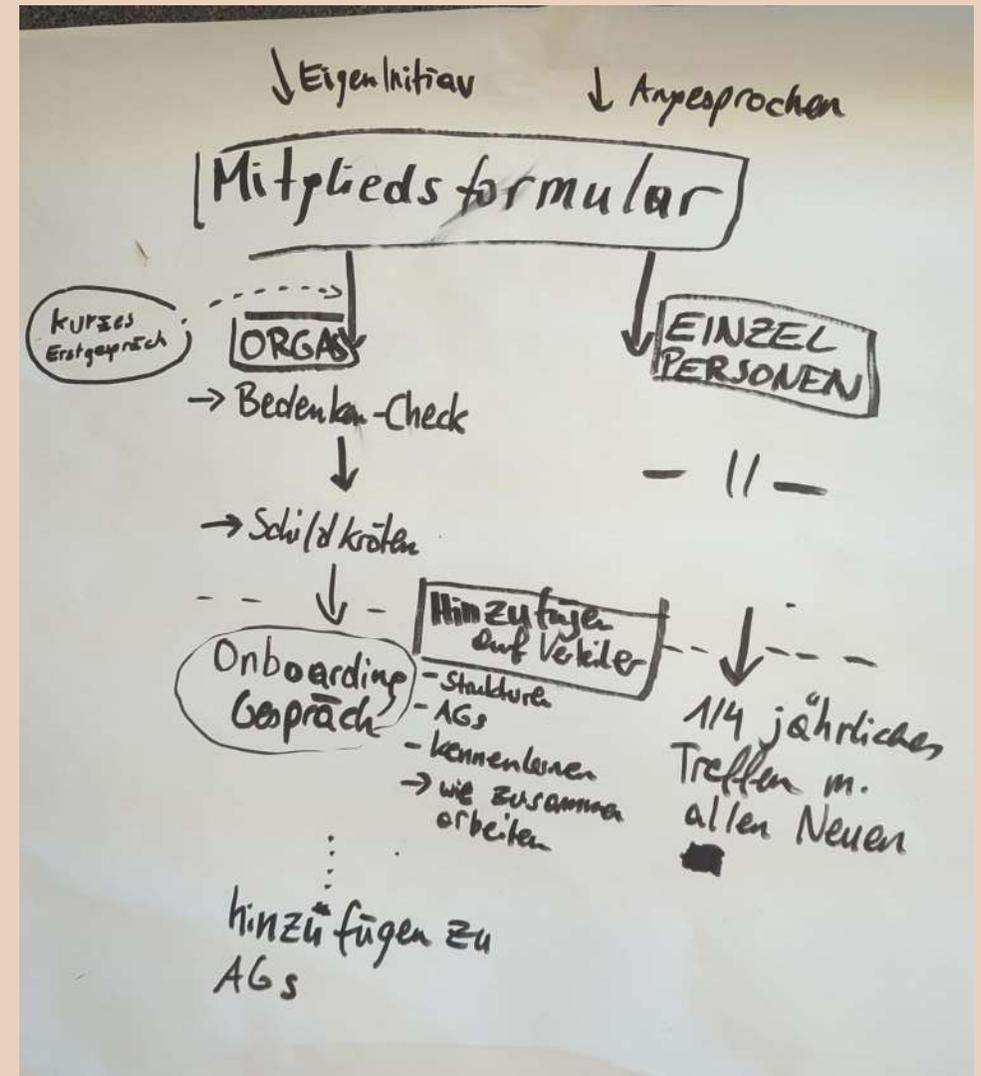
Engagement Pyramid

nach Gideon Rosenblatt



<https://commonslibrary.org/engagement-pyramid/>

Fallarbeit zu On-boarding Strukturen

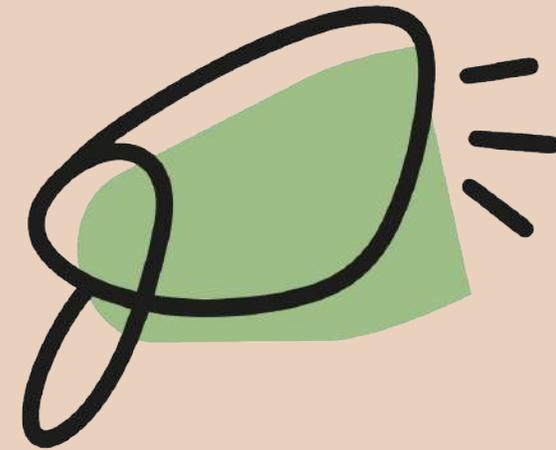


Ideen zur Gestaltung eines Off-boarding Prozesses



Organisations- entwicklung

Interne Veränderungsprozesse



Ansätze für interne Veränderungen

Change Management

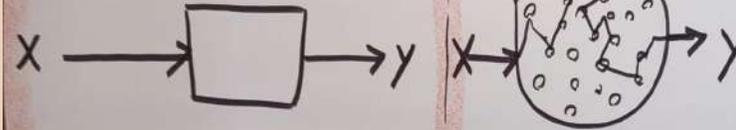
- Top Down Anordnung zur Veränderung
- betriebswirtschaftlich orientiert
- externe Lösungen / Fachberatung
- Antizipation von Widerständen

Organisationsentwicklung

- Kriterien-gestützte Partizipation
- Fokus auf den menschlichen Aspekt von Organisationen
- Lösungen kommen von innen / Prozessberatung
- Intentionale Leere und Allparteilichkeit
- Emotionen & Widerstände werden geachtet und genutzt

$$E = f(A, Q)$$

Systemtheorie



Psychische Systeme (Personen)

$$V = f(P, U)$$

... wenn Settings verändert werden, kann sich das Verhalten ändern.

Soziale Systeme (Organisationen)

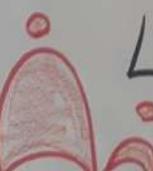
$$V = f(P_1, P_2, \dots, P_n)$$

... das Lernen Einzelner bewirkt nicht automatisch das Lernen der Organisation.

Spielarten der Veränderung

Dynamisches Gleichgewicht

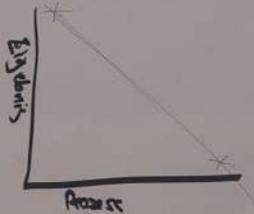
1 Standbein
1 Spielbein

-  Adaption
-  Optimierung
-  Musterwechsel
-  Lernende Organisation

© 2017 www.memo.de

Architektur von (OE-) Veränderungsprozessen

0. Case for Action
(IST, SOLL, WEG)



1. Kontext- und Auftragsklärungsphase
2. Diagnosephase
3. Konzeptionsphase (inkl. Feedback-Schleifen)
4. Implementierungsphase
5. Evaluierungs- und Nachjustierungsphase

Einzel-/Zweier-Arbeit

..... denke an einen Veränderungsprozess,
bei dem du dabei warst oder den du vor hast

..... um welche Spielart der Veränderung
handelt es sich?

..... überlege eine Veränderungsarchitektur

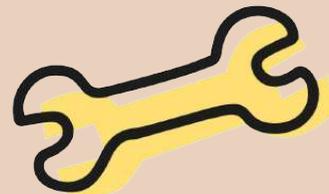
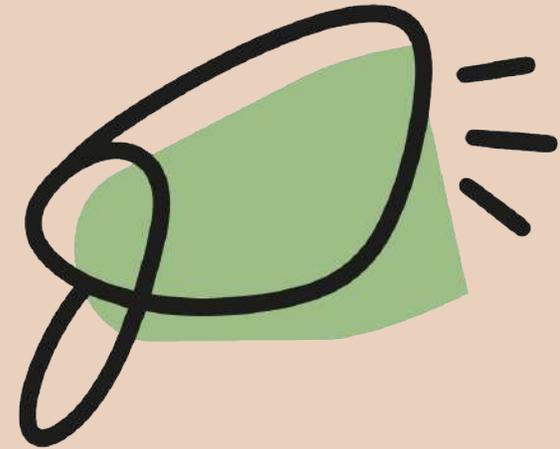
[..... handelt es sich um Change Management
oder Organisationsentwicklung?



Abschluss

Timeline, Briefe, Methoden

Agent/Target Skill-Sets







Karussell der Gefühle

Donnerstag Früh

Rollen & Funktionen klar definieren

Kein kein bei Collaboration, mit dem man von einem weggehen. (Achtung: handeln)

Austausch über Rolle, Funktion & Organigramm

Personen sind mehr als ihre Rolle oder Funktion.

Wie zeichnen Organigramme unsere Orgas und welche ist unsere Rolle und Funktionen in ihr.

Arten von Hierarchien wie sie abgebaut werden können.

Inhalt Gruppe

Gefühlskarussell

Interessenkonflikt aufdecken

XR Wanderung zum Plombenstein

Schweine-Bezugsgruppenfindung (+ andere Tiere)

Clouden-wolken manövrieren

Einordnung in Orga +
- Rolle
- Platz
- Mission
- Erwartungen

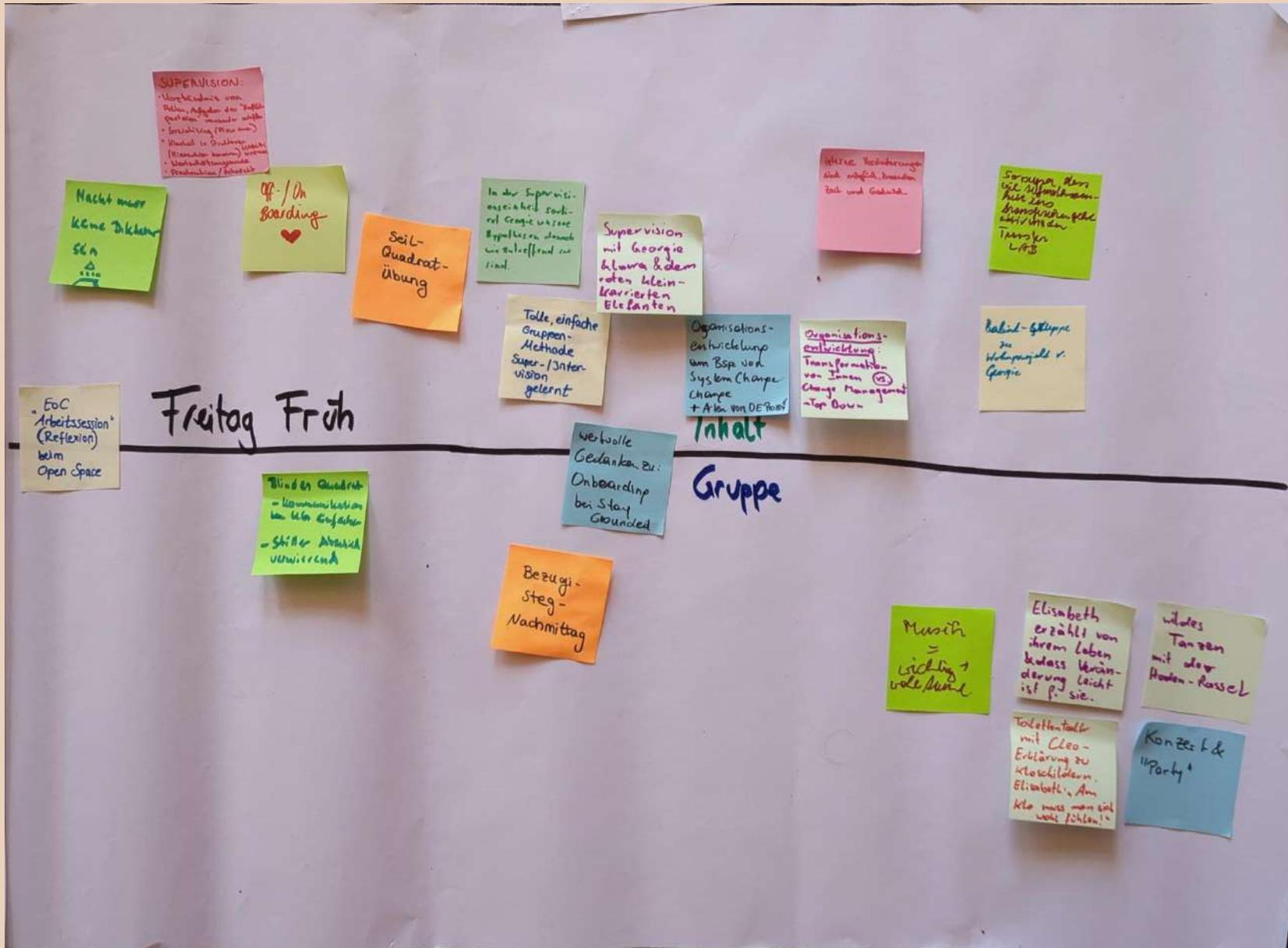
Laanange nachts auf bleiben mit berührenden Gesprächen + Begegnungen

gute persönliche Nach- / Selbstheilung
Jedem ein System - haben Sie?

so super + wichtig, ohne Power sein! Diversität von Veränderung der Strukturen

Stresser-Concept finde ich sehr unterschiedlich

Performing



Understanding Oppression

Strategies in Addressing Power and Privilege
Part 3: Skill Sets for Agents

By Leticia Noto and Margaret E. Roper

Common oppression, we're told, is about race, class, and gender. It's the invisible hand of power that shapes our lives. But what if we see it as a tool of oppression, one that we can use to our advantage? What if we see it as a tool of oppression, one that we can use to our advantage?

... This idea shifts the agent from being a victim of oppression to being an agent of oppression. A tool of oppression that we can use to our advantage.

... This idea shifts the agent from being a victim of oppression to being an agent of oppression. A tool of oppression that we can use to our advantage.

... This idea shifts the agent from being a victim of oppression to being an agent of oppression. A tool of oppression that we can use to our advantage.



in that

the

agent

is

the

agent

Understanding Oppression

Strategies in Addressing Power and Privilege
Second Installation: Skill Sets for Targets

By Leticia Noto and Margaret E. Roper

... This idea shifts the agent from being a victim of oppression to being an agent of oppression. A tool of oppression that we can use to our advantage.

... This idea shifts the agent from being a victim of oppression to being an agent of oppression. A tool of oppression that we can use to our advantage.

... This idea shifts the agent from being a victim of oppression to being an agent of oppression. A tool of oppression that we can use to our advantage.

... This idea shifts the agent from being a victim of oppression to being an agent of oppression. A tool of oppression that we can use to our advantage.

... This idea shifts the agent from being a victim of oppression to being an agent of oppression. A tool of oppression that we can use to our advantage.

... This idea shifts the agent from being a victim of oppression to being an agent of oppression. A tool of oppression that we can use to our advantage.

... This idea shifts the agent from being a victim of oppression to being an agent of oppression. A tool of oppression that we can use to our advantage.

... This idea shifts the agent from being a victim of oppression to being an agent of oppression. A tool of oppression that we can use to our advantage.

... This idea shifts the agent from being a victim of oppression to being an agent of oppression. A tool of oppression that we can use to our advantage.

... This idea shifts the agent from being a victim of oppression to being an agent of oppression. A tool of oppression that we can use to our advantage.

... This idea shifts the agent from being a victim of oppression to being an agent of oppression. A tool of oppression that we can use to our advantage.

... This idea shifts the agent from being a victim of oppression to being an agent of oppression. A tool of oppression that we can use to our advantage.

... This idea shifts the agent from being a victim of oppression to being an agent of oppression. A tool of oppression that we can use to our advantage.

... This idea shifts the agent from being a victim of oppression to being an agent of oppression. A tool of oppression that we can use to our advantage.

... This idea shifts the agent from being a victim of oppression to being an agent of oppression. A tool of oppression that we can use to our advantage.



in that

the

agent

is

the

agent

Agent - Skill Set
(Privilegierte, Unterdrückte, imen...)

Target Skill-Set
(Diskriminierte, Benachteiligte, Unterdrückte)



<https://ndnknowledgeispower.tumblr.com/post/113303021740/stages-of-identity-awareness-agents-and-targets>

Literatur & Ressourcen

Handbücher für selbstorganisierte Gruppen:

- <https://organisiert-euch.org/>
- <https://www.handbuch-selbstorganisation.org/>



Literatur & Tipps:

- Einführung in die systemische Organisationsentwicklung:
<https://www.carl-auer.de/einfuehrung-in-die-systemische-organisationsentwicklung>
- Selbstorganisation nach F. Laloux:
<https://www.reinventingorganizations.com/>
- Soziokratiezentrum:
<https://soziokratiezentrum.org/oesterreich/>

Handwritten notes and diagrams on a corkboard, including a flowchart and various sticky notes.

FÜHRUNGSROLLEN

Strategie	Beziehungs	Struktur	Coaching	Netzwerke
Strategie	Beziehungs	Struktur	Coaching	Netzwerke
Strategie	Beziehungs	Struktur	Coaching	Netzwerke
Strategie	Beziehungs	Struktur	Coaching	Netzwerke

Funktion-Rolle-Person

Das Dreieck wehrt Partizipation

Macht = Struktur + Hierarchie

PROZESS ARBEIT

- Freie, co-working, Klassen
- Praxis, Übungen, Öffnung
- Administrativ
- Abstrakte Prozesse / Anweisungen
- Maßnahmen / Einweisungen / Methoden
- Sozialisierung
- Self Service (Selbstlernen)

Handwritten notes and diagrams on a corkboard, including a flowchart and various sticky notes.

Handwritten words on the wall: ER, ANGST, WUT, NEugier, SCHAM

