

## ISM Code

5.5.2011

Jascha Rohr, Institut für Partizipatives Gestalten

[j.rohr@partizipativ-gestalten.de](mailto:j.rohr@partizipativ-gestalten.de)

workshoped am 2.5.2011 per Telefonkonferenz innerhalb des ISM Vorstands

präsentiert auf der 2. Ordentlichen Mitgliederversammlung am 7.5.2011

## Inhalt

Einleitung .....	3
Grundcode .....	4
Werte .....	4
Haltungen .....	4
Standards .....	6
Felder.....	7
Rollen .....	7
Formate .....	8
Vereins- und Teilhabestrukturen .....	10
Codetraining, Methodentraining und Peer-Coaching .....	11
Onlinezusammenarbeit.....	11
Übergang und nächste Schritte.....	12
 <i>Methodenblätter</i>	
Autor_innenworkshop .....	13
Veranstalter_innenworkshop .....	15

## Einleitung

Der ISM Code ist die Grundlage für den Aufbau kollaborativer Organisations- und Teilhabestrukturen im Institut Solidarische Moderne. Der Aufbau dieser Strukturen ist notwendig, um drei seit der Gründung bestehende zentrale Fragen zu beantworten:

- Wie kann das ISM eine solidarische und partizipative Organisationskultur fördern, die zu neuem Denken führt?
- Wie können sich Mitglieder stärker selbstermächtigt an der Arbeit des ISM beteiligen?
- Wie kann die Wissensproduktion und die Politisierung des vorhandenen Wissens gesteigert werden?

Der Code soll eine solidarische und produktive Zusammenarbeit im ISM ermöglichen. Mit ihm entwickelt das ISM gleichzeitig einen praktischen Beitrag zur Erprobung neuer emanzipatorisch-partizipativer Organisationsstrukturen. Damit wird ein Gegenmodell zu neoliberalen Organisationsprinzipien entworfen, wie sie beispielsweise in den Begriffen Management, Leistungsorientierung, Human Resources oder Prozesssteuerung zum Ausdruck kommen.

Das ISM ist weder eine soziale oder politische Bewegung noch eine Partei. Sein Fokus liegt auf der Erarbeitung politischer Konzepte und Strategien, es versteht sich als Programmwerkstatt, das Perspektiven aus Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft zusammenführt und weiterentwickelt. Zugleich, und darin liegt die Besonderheit, wird dieses Wissen in Crossoverprozessen produziert, in denen die Gemeinsamkeiten und Differenzen der verschiedenen Ansätze einer Mosaiklinken im Zentrum stehen. Die aus diesen Prozessen entstehenden Ergebnisse werden in Folge dem politischen Diskurs zugeführt. Für diese Arbeit sind hohe Anforderungen an Kompetenzen, Wissen und Erfahrungen gestellt. Dabei ist es wichtig, dass nach außen strategische Konsistenz, inhaltliche Konkretion und politische Wirkung entfaltet wird. Durch den ISM Code wird erreicht, dass Fähigkeiten und Erfahrungen der Mitglieder in der notwendig hohen Qualität zu dieser Arbeit beitragen und hierarchisch-dominante Kontrollstrukturen ausgeschlossen werden.

Die Architektur des ISM Codes ist schlank, einfach zu merken sowie kommunizierbar und lässt in sinnvollen Grenzen Interpretations-, Veränderungs- und Spielräume zu. Gleichzeitig steckt der Code klare Handlungsräume ab und ermutigt alle Akteure, innerhalb dieser Handlungsräume selbstermächtigt zu agieren.

Der Code wird durch seine Anwendung und konkrete Umsetzung zu einem generativen, organisationskulturprägenden Werkzeug. Auch aus diesem Grunde wurde die Metapher eines Codes gewählt: er ermöglicht lebendige Prozesse und lässt sich selbst aus diesen Prozessen heraus wandeln.

## Grundcode

Der ISM Code besteht aus sechs Feldern mit jeweils drei zentralen Begriffen. Sie sind die einfachste und grundlegende Darstellung der Teilhabestruktur des ISM. Durch ihre Ausprägung in der direkten Zusammenarbeit können vielfältige praktische Umsetzungsformate entstehen.

### **Werte**

Solidarität  
 Emanzipation  
 Teilhabe

### **Haltungen**

Transparenz  
 Selbstermächtigung  
 Vertrauen

### **Standards**

Crossover  
 Wissensproduktion  
 Politisierung

### **Felder**

Wissenschaft  
 Politik  
 Zivilgesellschaft

### **Rollen**

Kerngruppe  
 Assoziierte  
 Unterstützende

### **Formate**

Texte  
 Veranstaltungen  
 Projekte

## Werte

### Solidarität, Emanzipation, Teilhabe

Die Werte Solidarität, Emanzipation und Teilhabe sind schon im Gründungsauftrag des ISM verankert. Als Gegenpositionen zu neoliberalen Werten müssen sie im ISM diskutiert, dargestellt und in konkreten Programmen und Projekten überzeugend belebt werden. Dementsprechend gilt es innerhalb der Arbeit des ISM diese Werte positiv zu leben und konkret mit Inhalt zu füllen. Eine Definition der Werte beinhaltet der ISM Code nicht, da sich Werte nur im aktuellen Vollzug begründen können. Die Werte haben die Funktion, die eigene Zugehörigkeit zum Projekt einer solidarischen Moderne zu bewerten.

## Haltungen

Haltungen transportieren eine positive Aufforderung zu Umgangsformen innerhalb des ISM. Die genannten Haltungen dienen als Selbstverpflichtung und Selbstüberprüfung aller Mitglieder innerhalb des ISM.

### Transparenz

Transparenz bezieht sich auf zwei Kommunikationsebenen: Die erste Ebene beinhaltet die Veröffentlichung von Terminen, Programmen und Ergebnissen, so dass alle Mitglieder im ISM die Mög-

lichkeit bekommen, an relevanten Diskussionen teilzuhaben und zu wissen, welche Inhalte wo und mit welchem Ergebnis erörtert werden. Transparenz schließt exklusive Veranstaltungen und Treffen nicht aus (z.B. Vorstandssitzungen), fordert aber die Information über das Stattfinden und die Ergebnisse dieser Veranstaltungen.

Auf einer zweiten Ebene beinhaltet Transparenz den offenen Umgang miteinander und die Bereitschaft auch versteckte Agenden offen zu legen und zu kommunizieren, Fehler und Probleme anzusprechen und sich Auseinandersetzungen ohne den Versuch strategischer Instrumentalisierung zu stellen.

Transparenz ist die Basis für das Funktionieren der folgenden Haltungen. Ohne selbstverständliche Transparenz sind Selbstermächtigung und Vertrauen nicht zu erreichen.

### Selbstermächtigung

Selbstermächtigung beinhaltet, dass jedes Mitglied selbst Initiative ergreift und sich zu bestimmten Aufgaben innerhalb des ISM berufen kann (z.B. einen Text verfassen oder eine Arbeitsgruppe organisieren.) Diese Haltung ist sehr ungewohnt. Häufig erwarten wir von höheren Autoritäten, Gremien oder Institutionen eine Zuweisung oder ein Mandat, um eine Aufgabe übernehmen zu können. Sich selbst die Erlaubnis und die Macht zu geben, etwas in eigener Verantwortung auszuführen, ist meist eine neue Erfahrung. Auch Zweifel und Ängste hindern uns selbstermächtigt zu handeln. Organisationen, in denen Selbstermächtigung funktioniert, sind jedoch höchst effektiv und effizient. Selbstermächtigung ist eine fortgeschrittene Kulturtechnik, die erlernt und geübt werden muss. Selbstermächtigung fordert hohe Verantwortung an diejenigen, die sich selbst ermächtigen. Dazu gehören unter anderem folgende Anforderungen:

- Wer sich zu etwas selbst ermächtigt, muss dies transparent kommunizieren und sich Nachfragen sowie positivem und kritischem Feedback offen stellen. Nur so entsteht Vertrauen zu denen, die sich selbst ermächtigen.
- Wer sich selbst ermächtigt, prüft eingehend, ob er oder sie für die gewählte Aufgabe die nötigen Kompetenzen hat und diskutiert dies mit anderen offen. Dabei geht es nicht um das Einholen einer Erlaubnis, sondern um eine realistische Abschätzung der tatsächlichen Möglichkeiten und der Qualität der zu erwartenden Ergebnisse.
- Wer sich selbst ermächtigt, trägt die Verantwortung, sich um Unterstützung für ihre oder seine Vorhaben zu kümmern. Der/diejenige muss prüfen, ob nicht schon Andere an ähnlichen oder konträren Projekten arbeiten. Bevor er oder sie mit dem eigenen Projekt beginnt, sind der Austausch und die produktive Zusammenarbeit mit diesen Projekten zu suchen.

Selbstermächtigung ist kein Freibrief zu Alleingängen oder zur Durchsetzung von Partikularinteressen, sondern die kooperative Suche danach, die eigenen Potentiale im Sinne der gesamten Organisation voll zum Einsatz zu bringen.

## Vertrauen

Vertrauen entsteht vor allem aus Transparenz. Auch Selbstermächtigung, die nicht missbraucht wird, fördert Vertrauen. Vertrauen ist ein Prozess der zwei Seiten beinhaltet: die eine Seite, die offen, transparent und nach besten Möglichkeiten agiert, und eine andere Seite, die ermutigend und unterstützend agieren lässt. Ist hohes Vertrauen vorhanden, fällt wiederum die transparente Kommunikation und die Selbstermächtigung leichter.

Die drei Haltungen Transparenz, Selbstermächtigung und Vertrauen sind also nur im gemeinsam zu erreichen. Eine gelungene Verwirklichung dieser Haltungen innerhalb des ISM, hat die exemplarische Kraft, die Möglichkeiten solidarischer Organisationsbeziehungen zum Ausdruck zu bringen.

## Standards

Die Arbeit des ISM muss sich an hohen qualitativen Maßstäben und Standards messen lassen können. Drei dieser Standards sind schon durch den Gründungsauftrag formuliert worden. Alle durch das ISM entstehenden Texte, Veranstaltungen und Projekte müssen sich an diesen Standards messen lassen.

## Crossover

Crossover bezeichnet den Brückenschlag zwischen einerseits den drei Feldern Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft, sowie die Suche nach gemeinsamen rot-rot-grünen Perspektiven. Projekte, Texte und Veranstaltungen müssen so konzipiert sein, dass die internen Perspektiven der verschiedenen Institutionen und Initiativen (z.B. Parteien, Gewerkschaften, NGOs etc.) einbezogen werden und eine ausgewogene personelle Repräsentation sichergestellt ist. Dabei sollen durchaus auch Widersprüche und Widerstände ins Auge gefasst werden. Die vorhandene Diversität (Mosaiklinie) gilt es dabei nicht zu homogenisieren oder zu zentralisieren, sondern als positiven Zustand und Basis gemeinsam zu entwickelnder Positionen anzuerkennen.

## Wissensproduktion

Das ISM stellt sich unter anderem die Aufgabe, politisierbares Wissen zu produzieren. Die durch das Institut veröffentlichten Arbeiten - seien dies Texte, Analysen, Forschungsberichte oder Strategiepapiere sollen den Ansprüchen einer kritischen Wissensproduktion genügen und höchste Standards erfüllen. Das bedeutet bei wissenschaftlichen Texten selbstverständlich die Erfüllung wissenschaftlicher Standards. Zur kritischen Wissensproduktion gehören auch andere Formen des Wissens (z.B. Erfahrungswissen, politisches Wissen, Alltagswissen). Auch hier gilt es dieses Wissen klar, nachvollziehbar, kritisch reflektiert und seriös zu formulieren und in die Diskussion einzubeziehen.

## Politisierung

Ziel der Wissensproduktion innerhalb des ISM ist letztendlich immer eine Politisierung des Wissens - sowohl des schon vorhandenen Wissens, als auch des noch zu erarbeitenden Wissens. Denn häufig ist das Problem nicht das mangelnde Wissen, sondern wie sich dieses Wissen in politische

Programme und Strategien übersetzen lässt. Ziel aller Aktivitäten des ISM muss es daher sein, diese Politisierung zu betreiben.

## Felder

Wissenschaft, Politik, Zivilgesellschaft

Das ISM ist in den Feldern Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft verankert und wirkt in diese Felder zurück.

## Rollen

Die Rollen innerhalb des ISM Codes ergeben sich aus den tatsächlichen und selbstermächtigt übernommenen Aufgaben. Mit ihnen sind jeweils unterschiedliche Verantwortungen verbunden.

### Kerngruppe

Die Kerngruppe des ISM setzt sich aus allen zusammen, die sich zentral an der inhaltlichen Organisation des ISM beteiligen. Die Kerngruppe findet sich über das persönliche Engagement und kann sowohl aus Vorstands-, Kuratoriums- und Geschäftsführungsmitgliedern bestehen, als auch aus engagierten Vereinsmitgliedern, die über die entsprechenden Ressourcen verfügen, um kontinuierlich und in hoher Qualität zur Kerngruppenarbeit einen Beitrag zu leisten.

Die Aufgabe der Kerngruppe ist es, aktiv den inhaltlichen Betrieb des ISM zu gewährleisten. Dazu zählt die ISM-interne Kommunikation, Organisation und inhaltliche Koordination aller im ISM stattfindenden Aktivitäten.

Dabei liegt es in der Verantwortung der Kerngruppe, das ISM mit Leben zu füllen, die Werte, Haltungen und Standards zu repräsentieren und damit die Vorbildfunktion für die Organisationskultur zu übernehmen.

### Assoziierte

Assoziierte sind aktive Mitglieder des ISM, die auf Grund ihres Engagements über besondere Befugnisse verfügen. Assoziierte können Mitglied in der Kerngruppe sein, müssen dies aber nicht. Es ist auch nicht notwendig, dass sie Funktionen innerhalb der Vereinsstruktur übernehmen (z.B. Vorstand oder Kuratorium).

Es gibt drei notwendige Kriterien, um Assoziierte\_r zu werden:

1. Assoziierte engagieren sich kontinuierlich in besonderer Weise im ISM, indem sie Texte veröffentlichen, Veranstaltungen organisieren oder Projekte initiieren und durchführen oder sich an der Kerngruppenarbeit beteiligen.

2. Assoziierte stellen sich als Mentor\_innen und/oder Prozessbegleiter\_innen für zur Verfügung (siehe Formate).
3. Assoziierte haben an einem Codetraining (oder bei erfahrenen Mitgliedern an einer Peer-Coaching Session) teilgenommen. Dies soll gewährleisten, dass sie den ISM Code kennen, die Formate verstehen und durchführen können, als Mentor\_in fungieren können und über ein methodisches Grundrepertoire zur Organisation und Moderation von Projekten verfügen.

Assoziierte verlieren ihren Status, wenn sie nicht mehr als Mentor\_in zur Verfügung stehen oder über einen längeren Zeitraum keine besondere Aufgabe mehr übernommen haben. Die Liste der Assoziierten wird jeweils zur jährlichen Mitgliederversammlung des ISM aktualisiert.

### Unterstützende

Sind reguläre Mitglieder des ISM, die die Aktivitäten des ISM aktiv unterstützen ohne in die Verantwortung eines\_r Assoziierten zu gehen.

## Formate

### Text

Jedes Mitglied des ISM kann Texte zur Veröffentlichung schreiben. Die Texte, die vom ISM zur Veröffentlichung freigegeben werden, durchlaufen 2 Phasen:

1. Mentoring: Alle Texte werden einer\_m Mentor\_in zugeschickt. Assoziierte können die Aufgabe des Mentorings übernehmen, wenn sie am Codetraining (oder dem Peer-Coaching) teilgenommen haben. Mentor\_innen haben die Aufgabe, den\_die Autor\_in dabei zu unterstützen den Text „werkstattfähig“ zu machen.
2. Autor\_innenwerkstatt: Während einer Auto\_innenwerkstatt wird ein Text, der durch das Mentoring freigegeben wurde, diskutiert, um dem\_r Autor\_in weiteres Feedback zukommen zu lassen. Diese Werkstätten verlaufen nach einem klaren Format von 45 Minuten, werden durch eine\_n weitere\_n Mentor\_in moderiert und können auch als Telefonkonferenz abgehalten werden. (siehe Methodenblatt Autor\_innenwerkstatt)

Ein Text wird veröffentlicht, wenn das Feedback des Workshops eingearbeitet wurde. Er wird intern sowohl mit dem Namen der\_s Mentors\_in als auch mit dem Datum und Ort der Werkstatt als Gütesiegel versehen.

### Veranstaltungen

Wer eine Veranstaltung organisiert, erarbeitet dazu ein Konzept, dessen Qualität nach dem Muster der Textproduktion gesichert wird. Auch hier gibt es 2 Phasen analog zur Textproduktion. In einem Konzept für eine Veranstaltungsorganisation sind neben Inhalt und Form weitere Fragen wie z.B.



die Finanzierung und das zu unterstützende Personal zu klären (siehe Methodenblatt Veranstalter\_innenworkshop).

1. *Mentoring*: Das Veranstaltungskonzept wird einer\_m Mentor\_in zugeschickt. Assoziierte können die Aufgabe des Mentorings übernehmen, wenn sie am Codetraining (oder dem Peer-Coaching) teilgenommen haben. Mentor\_innen haben die Aufgabe, den\_die Veranstalter\_in dabei zu unterstützen das Veranstaltungskonzept „werkstattfähig“ zu machen.

2. *Veranstalter\_innenwerkstatt*: Während einer Veranstalter\_innenwerkstatt wird ein Text, der durch das Mentoring freigegeben wurde, diskutiert, um dem\_r Veranstalter\_in weiteres Feedback zukommen zu lassen. Diese Werkstatt verläuft nach einem klaren Format von 90 Minuten, wird durch eine\_n weitere\_n Mentor\_in moderiert und kann auch als Telefonkonferenz abgehalten werden. (siehe Methodenblatt Autor\_innenwerkstatt)

Ein Veranstaltungskonzept kann in die Umsetzung gehen, wenn das Feedback des Workshops eingearbeitet wurde.

## Projekte

Ein Projekt kann z.B. eine Arbeitsgruppe, eine regelmäßige Diskussionsrunde oder ein Forschungsprojekt sein. Für die Projekte gibt es kein festes Format. Sie sind als offene, partizipative Prozesse gestaltet. Projekte können von allen Assoziierten initiiert und moderiert werden. Um die Qualität der Prozesse zu gewährleisten, haben die Projektinitiator\_innen eine oder beide der folgenden Möglichkeiten zu ergreifen:

- sich in der Gestaltung kollaborativer Gruppenprozesse fortzubilden (intern durch das Codetraining)
- sich während der Projektvorbereitung und bei Bedarf während des Projekts sich von einem\_einer Prozessberater\_in unterstützen zu lassen.

Ist der Ablauf eines Projektes von vornherein planbar, bietet es sich an, das Konzept analog zur Organisation einer Veranstaltung durch Mentoring und einen Workshop zu optimieren. Viele Projekte werden sich aber erst im Prozess entwickeln, so dass die Schritte des Prozesses erst aus dem Prozess selbst heraus entstehen. Der Umgang mit diesen (generativen) Prozessen benötigt besondere methodische Fähigkeiten. Daher ist es notwendig, dass die Initiator\_innen selbst oder ihre Berater\_innen über dieses methodische Wissen verfügen (siehe auch Methodentraining).

## Beispiel für einen generativen Projektprozess

Eine Assoziierte möchte eine Strategie für ein solidarisches Gesundheitssystem erarbeiten. Sie hat bereits Erfahrung in der Veröffentlichung von Texten zu diesem Thema als auch in der Veranstaltung von mehreren Kongressen gemacht. Nun möchte sie sich aber nicht alleine an den Schreibtisch setzen, weil sie weiß, wie komplex das Thema ist und sie das Wissen Anderer mit in die Arbeit einfließen lassen möchte. Eine Konferenz scheint ihr ebenfalls nicht zielführend. Sie bespricht sich daher mit einer Prozessberaterin aus dem ISM, die schon mehrfach partizipative Projekte durchge-

führt hat. Gemeinsam beschließen sie ein World Café zum Thema Solidarisches Gesundheitssystem durchzuführen, aus dem die weiteren Schritte für den Prozess entstehen sollen.

- Zuerst werden alle Mitglieder des ISM zu einem eintägigen World Café eingeladen, um das Thema aus allen Blickpunkten zu beleuchten.
- Am Ende des World Cafés findet sich eine Gruppe engagierter Mitglieder, die sich dem Thema weiter annehmen möchten. Sie beschließen über einen Zeitraum von 3 Monaten regelmäßig auf einer virtuellen Kollaborationsplattform zusammenzuarbeiten. Eine weitere längere Veranstaltung soll folgen.
- Die Zusammenarbeit über das Internet führt zu dem Plan eine 3-tägige Strategiewerkstatt vorzubereiten. Zu diesem Ziel werden Inhalte ausgewählt, Strategiefragen erarbeitet und eine Arbeitsstruktur für die drei Tage geplant. Dabei hilft wiederum die Prozessberaterin. Zur Strategiewerkstatt sind die Teilnehmenden des World Cafés eingeladen, sowie einige besondere Gäste, die als Berater\_innen für die Arbeitsgruppen fungieren sollen. Während der Strategiewerkstatt werden die Grundlagen für ein Strategiepapier erarbeitet und detailliert diskutiert. Am Ende der drei Tage steht ein Rohentwurf.
- In einem vierten und letzten Schritt wird der Rohentwurf von einer kleinen Gruppe professionell ausgearbeitet und in einem Textworkshop geschliffen. Nach insgesamt 5 Monaten steht ein umfangreiches, detailliertes und konsistentes Strategiepapier für ein solidarisches Gesundheitssystem, das veröffentlicht werden kann.

## Vereins- und Teilhabestrukturen

Die im ISM Code beschriebenen Teilhabestrukturen stehen unabhängig von der formalen Vereinsstruktur des ISM.

Der Verein besteht aus den Mitgliedern, dem Vorstand, der Geschäftsleitung und der Verwaltung sowie dem Kuratorium. Diese Struktur ist für alle formalen, rechtlichen und finanziellen Belange im Sinne der Satzung vorgesehen.

Der Vorstand gilt in Bezug auf den ISM Code formal als Schiedsinstanz im Streitfall und hat jederzeit ein Vetorecht, das im Sinne des gegenseitigen Vertrauens jedoch nur in äußerst gewichtigen Fällen und nach ausführlicher transparenter Aussprache in Anspruch genommen werden kann.

Die Geschäftsführung ist zuständig für die Verwaltung. Müssen Projekte oder Veranstaltungen z.B. auf Ressourcen der Geschäftsführung zugreifen oder ist die Finanzierung über die Geschäftsleitung abzuwickeln, so ist das frühzeitig im Rahmen der Konzepterstellung mit der Geschäftsführung zu klären.

Das Kuratorium hat beratende und repräsentative Aufgaben. Es entscheidet selbst darüber, in welcher Form es diesen Aufgaben nachkommen möchte. Kuratoriumsmitglieder sind dazu eingeladen,

sich innerhalb der Teilhabestruktur selbst zu verorten und sich z.B. innerhalb des Kernteams oder als Assoziierte zu engagieren.

## Codetraining, Methodentraining und Peer-Coaching

Organisationskultur entsteht nicht allein durch ein passendes Konzept. Insbesondere Werte und Haltungen müssen immer wieder vorgelebt und mit Inhalten gefüllt werden. Formate müssen eingeübt und trainiert werden. Vornehmliches Ziel ist es, positive Erfahrungen mit den neuen Strukturen zu ermöglichen und somit die Unterstützung von allen Mitgliedern für diese Strukturen zu gewinnen.

Insbesondere zu Beginn der Umstellung auf die neue Struktur muss sichergestellt werden, dass alle Projekte, Veranstaltungen und qualitätssichernden Maßnahmen von geschulten Organisator\_innen, Mentor\_innen und Moderator\_innen durchgeführt werden, die die Werte, Haltungen und Standards glaubwürdig und überzeugend vertreten und die souverän die jeweiligen Formate füllen können. Gerade zu Beginn der Umstellung ist es wichtig, dass Schwierigkeiten nicht dazu führen, in alte Verhaltensmuster und Strukturen zurückzufallen, sondern die Herausforderungen mit viel Kraft angegangen werden. Dazu sind entsprechende Trainings notwendig.

### Codetraining

Das Codetraining ist ein generelles einführendes eintägiges Training, in dem der ISM Code vorgestellt, diskutiert und die Formate eingeübt werden. Es richtet sich an alle, die sich als Assoziierte im ISM beteiligen wollen.

### Peer-Coaching

Das Peer Coaching richtet sich an erfahrene Mitglieder im ISM, die bereits jetzt die Aufgaben von Assoziierten ausüben (z. B. als Autor\_innen, Veranstalter\_innen oder Projektinitiator\_innen). Es soll einen Austausch über Praktiken und Methoden ermöglichen und dazu einladen, die Umsetzung des ISM-Codes in schon bestehenden Vorhaben zu diskutieren.

### Methodentraining

Offene, transparente und kollaborative Projekte benötigen entsprechendes Methodenwissen und die Fähigkeit, mit den entstehenden Prozessen souverän umzugehen. Das gilt sowohl für die Konzepterstellung, als auch für die Durchführung und Moderation dieser Projekte. Das Methodentraining führt in partizipative und kollaborative Methoden und Prozesse (off- und online) ein und ist die Voraussetzung, um als Prozessberater\_in fungieren zu können. Ziel ist es, eine starke Kompetenzbasis für praktische und innovative Zusammenarbeitsformen innerhalb des ISM aufzubauen.

## Onlinezusammenarbeit

Es wird ein internes soziales Netzwerk benötigt, das den Mitgliedern eine inhaltliche und organisatorische Zusammenarbeit ermöglicht. Folgende Funktionen sind dafür notwendig:

- Suche nach Ressourcen und Fähigkeiten (durch selbstkontrollierte Freigabe)
- Bildung von Gruppen
- Austausch von Texten, Hintergrundinformationen, Links und Medien
- Planung und Organisationen von Workshops, Symposien, Arbeitstreffen etc.
- Transparente Kommunikation und Informationen über Termine, Ergebnisse, Arbeitsstände. In einem ersten Schritt muss die vorhandene Internetseite so angepasst werden, dass es einen geschützten Mitgliederbereich gibt, in dem insbesondere Termine und Protokolle veröffentlicht werden können.

## Übergang und nächste Schritte

Damit der ISM Code zur Anwendung kommen kann, sind in einer Übergangsphase eine Reihe wichtiger Implementierungsschritte in folgender Reihenfolge notwendig:

- die Erfassung der „aktuellen“ Assoziierten und ein zeitnaher Termin für ein erstes Peer-Coaching, um insbesondere Mentor\_innen zur Verfügung zu haben,
- die Anpassung und Erweiterung der Internetseite um einen geschützten Mitgliederbereich, in dem insbesondere Termine und Ergebnisse ausgetauscht werden können,
- zeitnahe Termine für Codetrainings für alle Mitglieder, möglicherweise in Kombination mit einer Projektwerkstatt, in der die Selbstermächtigung praktisch durchgespielt werden kann.
- ein mittelfristiger Termin für ein Methodentraining.
- Ziel sollte es sein, dass es innerhalb eines halben Jahres eine funktionierende Grundinfrastruktur im Internet zur Unterstützung der Aktivitäten entstanden ist, die zu einem sozialen Intranet weiter ausgebaut werden kann. Außerdem sollten in diesem Zeitraum erste Mentor\_innen zur Verfügung stehen und ein erstes Codetraining stattgefunden haben.

Innerhalb eines Jahres sollten erste Texte, Veranstaltungen und Projekte auf dem Weg sein, und somit erste praktische Erfahrungen mit dem Code gesammelt werden können. Weitere Code- und Methodentrainings sollten nach Bedarf angeboten werden.

## Methodenblätter

### Autor\_innenworkshop

Was ist das?

Der Autor\_innenworkshop ist ein 45-minütiges Format, in dem einem Autor oder einer Autorin Feedback auf einen Text gegeben wird.

Wofür ist es nützlich?

Das Ziel des Workshops ist es, durch verschiedene Perspektiven auf den Text die Qualität des Textes zu verbessern. Der Workshop ist keine Verteidigung des Textes und auch keine Prüfung.

Wie wird es gemacht?

Vorlauf:

- Ein Text kann durch einen Autor\_innenworkshop bearbeitet werden, wenn der/die betreuende Mentor\_in den Text für den Workshop freigibt
- Der Workshop ist im Idealfall persönlich durchzuführen, kann aber auch per Telefon- oder Skypekonferenz abgehalten werden
- Für einen Autor\_innenworkshop werden neben dem\_der Autor\_in vier bis acht Teilnehmende benötigt, von denen eine\_r den Workshop moderiert
- Alle Teilnehmenden müssen mindestens drei Tage vorher den Text erhalten haben, um ihn ausführlich lesen und sich Notizen machen zu können

Workshop:

- Kurze Begrüßung durch den\_die Moderator\_in
- Der\_die Autor\_in liest einen kurzen Abschnitt aus dem Text vor
- Der\_die Autor\_in wird zur „Fliege an der Wand“: das heißt, er\_sie hört der Diskussion zu und macht sich Notizen, äußert sich selbst aber nicht
- Die Teilnehmenden diskutieren den Text. Die Diskussion wird vom\_von der Moderator\_in nach folgender Struktur geleitet:
  - ein oder zwei Teilnehmende geben eine kurze Zusammenfassung des Textes
  - es werden Verständnisfragen gestellt (noch mal herausstellen!)
  - Feedback zur Form des Textes

- Feedback zum Inhalt des Textes
- Am Ende kann der\_die Autor\_in Verständnisfragen zur Diskussion stellen
- Verabschiedung

Nachlauf:

- Nach dem Workshop oder zwischen zwei Workshops wird die Atmosphäre geklärt, indem gelüftet, eine kleine Pause gemacht oder ein Witz erzählt wird
- Der\_die Autorin arbeitet nach bestem Verständnis das Feedback in den Text ein. Der Text kann bei einer Veröffentlichung den Zusatz erhalten „workshopped, Datum, Ort“

Rollen während des Workshops

Damit der Autor\_innenworkshop produktiv und vertrauensvoll verläuft, haben alle Teilnehmenden klare Aufgaben und Verantwortungen:

Der\_die Autor\_in:

- lässt allen Teilnehmenden spätestens drei Tage vor dem Workshop den Text zukommen. Bei der Formatierung ist darauf zu achten, dass es Platz für Notizen gibt
- liest einen Abschnitt aus dem Text vor
- verlässt den Kreis und wird zur „Fliege an der Wand“
- kann am Ende Fragen stellen, erklärt oder verteidigt sich aber nicht

Der\_die Moderator\_in:

- achtet auf eine strukturierte Diskussion
- kann ebenfalls kommentieren und Feedback geben
- achtet auf einen produktiven Verlauf der Diskussion
- achtet auf die Zeit
- beendet den Workshop und klärt die Atmosphäre

Die Teilnehmenden:

- lesen den Text vor dem Workshop ausführlich und machen sich Notizen
- geben konstruktives Feedback
- vermeiden Angriffe oder Beleidigungen

- geben ihre Zustimmung oder Ablehnung zu den Aussagen anderer mit „gush“ bzw. „ungush“. Dadurch wird vermieden, dass das gleiche Feedback mehrmals wiederholt wird.

## Quellen

Das hier beschriebene Modell bezieht sich auf die Autor\_innenworkshops der Pattern Language Conferences (z.B. EUROPLOP: <http://www.hillside.net/europlop/>)

Weitere Anregung und Variationen finden sich über eine Internetsuche mit den Suchbegriffen Authors Workshop oder Writers Workshop.

## Veranstalter\_innenworkshop

### Was ist das?

Ein Veranstalter\_innenworkshop ist ein 90-minütiges Format, in dem einem Veranstalter oder einer Veranstalterin Feedback auf ein Veranstaltungskonzept gegeben wird.

### Wofür ist es nützlich?

Das Ziel des Workshops ist es, durch verschiedene Perspektiven auf das Konzept die Qualität des Konzeptes zu verbessern. Dem\_der Veranstalter\_in soll dadurch ermöglicht werden die eigene Veranstaltung erfolgreich zu planen und durchzuführen.

### Wie wird es gemacht?

#### Vorlauf:

- Ein Veranstaltungskonzept kann durch einen Workshop bearbeitet werden, wenn der\_die betreuende Mentor\_in das Konzept für den Workshop freigibt
- Der Workshop ist im Idealfall persönlich durchzuführen, kann aber auch per Telefon- oder Skypekonferenz abgehalten werden
- Für einen Veranstalter\_innenworkshop werden neben dem\_der Veranstalterin vier bis acht Teilnehmende benötigt, von denen eine\_r den Workshop moderiert. Ist ein persönlicher Workshop nicht möglich, ist eine virtuelle Konferenz mit entsprechenden Onlinetools durchzuführen (virtuelle Meetingsoftware)
- Alle Teilnehmenden müssen mindestens eine Woche vorher das Konzept erhalten haben, um es ausführlich lesen und sich Notizen machen zu können

#### Workshop:

- Kurze Begrüßung durch den\_die Moderator\_in

- Der\_die Veranstalter\_in hat die Möglichkeit einen kurzen 5-Minuten Pitch seiner\_ihrer Veranstaltung durchzuführen
- Der\_die Veranstalter\_in wird zur „Fliege an der Wand“: das heißt, er\_sie hört der Diskussion zu und macht sich Notizen, äußert sich selbst aber nicht
- Die Teilnehmenden diskutieren das Konzept. Die Diskussion wird vom\_von der Moderator\_in nach folgender Struktur geleitet:
  - ein oder zwei Teilnehmende geben eine kurze Zusammenfassung des Konzeptes
  - es werden Verständnisfragen gestellt
  - Feedback zum Inhalt der Veranstaltung
  - Feedback zur Form der Veranstaltung
  - Feedback zur Finanzierung der Veranstaltung
  - Feedback zum Personal der Veranstaltung
  - Feedback zu Logistik und Ort der Veranstaltung
- Am Ende kann der\_die Veranstalter\_in Verständnisfragen zur Diskussion stellen
- Verabschiedung

#### Nachlauf:

- Nach dem Workshop oder zwischen zwei Workshops wird die Atmosphäre geklärt, indem gelüftet, eine kleine Pause gemacht oder ein Witz erzählt wird
- Der\_die Veranstalter\_in arbeitet nach bestem Verständnis das Feedback in das Konzept ein
- Die Umsetzung der Veranstaltung geschieht in enger Zusammenarbeit mit dem\_der Mentor\_in

#### Rollen während des Workshops

##### Der\_die Veranstalter\_in:

- lässt allen Teilnehmenden spätestens eine Woche vor dem Workshop den Text zukommen. Bei der Formatierung ist darauf zu achten, dass es Platz für Notizen gibt
- bereitet einen kurzen Pitch vor
- verlässt den Kreis und wird zur „Fliege an der Wand“
- kann am Ende Fragen stellen, sollte sich aber nicht erklären oder verteidigen

##### Der/die ModeratorIn:

- achtet auf eine strukturierte Diskussion
- kann ebenfalls kommentieren und Feedback geben



- achtet auf einen produktiven Verlauf der Diskussion
- achtet auf die Zeit
- beendet den Workshop und klärt die Atmosphäre

Die Teilnehmenden:

- lesen das Konzept vor dem Workshop ausführlich und machen sich Notizen
- geben konstruktives Feedback
- vermeiden Angriffe oder Beleidigungen
- geben ihre Zustimmung oder Ablehnung zu den Aussagen anderer mit „gush“ bzw. „ungush“. Dadurch wird vermieden, dass das gleiche Feedback mehrmals wiederholt wird.