

fux Zukunftsprozess

Aus den Arbeitsgruppen (siehe Protokoll 2)

1. Das Miteinander stärken

[Ideensammlung](#) ...gerne ergänzen!

2. Selbstorganisation, Management und Entscheidungen

Regelmäßige Workshops → siehe Mailingliste

Aktuelle Aufgaben und Verantwortungen

Auswertung Vorstandsarbeiten

3. Diversität und Inklusion

Das Thema wird in der [AG Barriereabbau](#) weiterbearbeitet.

Protokoll 2. Teil - „fux-Zukunftswerkstatt“ mit Ellen Künzel, 01.06.21 im Hof

Anhand der entstandenen Plakate zusammengefasst durch Utta Hoffmann und Nele Palmtag, 09.Juni 2021

Im Vorfeld des Workshops, hatten die Organisator*innen dazu aufgerufen unsere „Vision von fux in 5-10 Jahren“ als Bilder zu zeichnen: „wie sähe fux dann aus, wie wären wir organisiert?“

Der Workshop hat sich in Kleingruppenarbeit mit diesen, von Genoss*innen entworfenen Zukunftsbildern beschäftigt (<https://padlet.com/dockeurope/6ema7ygjoff7c16u>) Die 1.Aufgabe war, diese Zukunftsbilder „fux 2030“ in den jeweiligen Kleingruppen zu betrachten und auf folgende Kriterien zu befragen:

1. Wo erzeugen die Bilder jeweils Befürchtungen und/oder Sehnsüchte? 2. Was haben wir schon bei fux? Was brauchen wir noch? 3. Welche Spannungsfelder tun sich in Eurem Austausch zu den Bildern auf?

Die Ergebnisse der Kleingruppen wurden dem Plenum vorgestellt.

Daraus folgend, wurde uns die Frage gestellt: Wie geht es jetzt konkret weiter mit fux?

Dazu eine 2.Aufgabe in Kleingruppen: Entwickelt konkrete Vorschläge zu einer imaginären Veranstaltungsreihe mit 4 Themenbereichen, die uns aus der ersten Runde (Visionen und Befürchtungen etc.) wichtig erscheinen.

Aus der Vorstellung der Kleingruppenarbeit ergaben sich folgende priorisierte Themenschwerpunkte, die wir mit den Vorschlägen der Kleingruppen für konkrete Aktionen, hier unterfüttern:

1. Das Miteinander stärken

- Raumwechsel – Rollentausch, z. B. Eduard v. Diem übernimmt den Friseursalon D. und Doreen macht Permakultur-Campus für 1 Tag (Know-How für Schneiden-Föhnen-Legen ist beiderseits vorhanden)
- Gin-Tonnerstage wieder beleben (eine mobile Bar zieht durchs Haus und mit ihr Genoss*innen die andere Genoss*innen in ihren Räumen besuchen)
- Speed Dating/ blind lunch Dating (per Losverfahren werden Genoss*innen verabredet)
- Jause in den Quartieren (Regelmäßige Treffen zum gemeinsamen Abendessen, jede*r bringt was mit)
- Tandems bilden
- persönliche Ansprache/ Patenschaften für fux-Neulinge
- „Rein hier“ (eine bereits entstandene Willkommens-AG für fux Neulinge. Diese AG möchte integrieren und verbinden, den fux-Gemeinschaftssinn stärken) Ansprechpartner*innen: Birgit Weyhe, Dorle Koch, Rebecca
- Wissenstransfer durch das Spiel ‚Flaschendreher‘ (wenn die Flasche auf dich zeigt, musst du entweder eine konkrete Aufgabe bei fux übernehmen oder etwas von deinem Wissen weitergeben)
- Gossip/ Gerüchteküche erfrischt Kopf & Herz (Achtung! Es sollten immer genug Gossips die Runde durch die Flure machen z. B. „Eduard v. Diem übernimmt den Friseursalon D.“ oder „alle Genoss*innen, die keine Aufgabe im fux übernehmen, müssen doppelte Miete zahlen!“)
- Gemeinsame Fahrradtouren (z.B. als Reisegruppe mit Musik & Infos bestückt, fux in der Stadt sichtbar machen, Öffentlichkeitsarbeit und / oder Betriebsausflug?)
- Einführung eines fux-Awards für die blödeste & beste Aktion im Haus
- Würdigung der ehrenamtlichen Arbeit von Genoss*innen für die fux-Genossenschaft

2. Selbstorganisation, Management und Entscheidungen

- Klärungsbedarf: was ist das fux-Modell, das sich in der Stadtentwicklung fortsetzen soll?
- Entwicklung von internen Solidarmodellen (Solidarfonds für Krisengebeutelte, in Not geratene Füxe)
- Umgang mit Konflikten und Irritationen verbessern (z.B. transparente Raumvergabe)
- Selbstbeobachtung/ Selbstreflexion Wichtiger Erfahrungshinweis von Ellen Künzel zu selbstorganisierten Projekten á la fux: Selbstreflexion ist ein wesentlicher Bestandteil, um Entwicklung und Veränderung jeder Selbst-Organisation zu ermöglichen!! (z.B. „Erste Hilfe“ in Bezug auf

Polaritäten in der Genossenschaft. Alt-Eingesessene vs. Neue Genossinnen, Informierte vs. Uninformierte, fux-Engagierte vs. fux-Ignorante, Visionär*innen der Stadtentwicklung vs. Genoss*innen, die vor allem einen ruhigen Arbeitsplatz schätzen)

3. Diversität und Inklusion

Interessanterweise gab es hierzu keine konkreten Ideen aus den Kleingruppen, obwohl es in der fux-Selbstdarstellung nach außen ein wesentliches Image-Element ist. (ABER: es gibt bereits eine AG Barriereabbau im fux mit Tanja Schwichtenberg und Susanne Held, die sich für inklusive Standards in der Genossenschaft einsetzen)

4. Weiter- und Neu-Entwicklung von Verantwortungsbereichen

(dieser Punkt, könnte auch unter 2., aufgeführt werden)

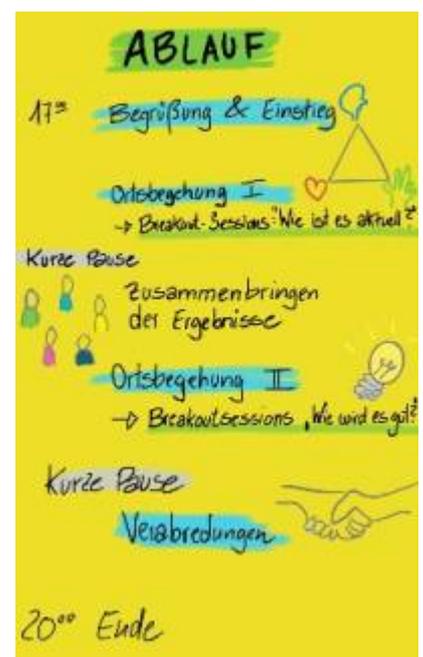
- weitere Andock-Punkte für Menschen von außen schaffen - analog & digital (bereits vorhandene Orte für Menschen von außen: Frappant-Galerie, Dock Europe, fraplab, Slot, Kachelraum, Cantina, Sommerfest, fux-maess)

Die abschließende Frage an uns: Für welchen dieser 4 Schwerpunkte können sich die anwesenden Genoss*innen vorstellen, in nächster Zeit verbindlich Energie aufzubringen, sich zu engagieren?

Für 1. „Das Miteinander stärken“ 17 Personen

Für 2. „Selbstorganisation, Management und Entscheidungen“ 12 Personen

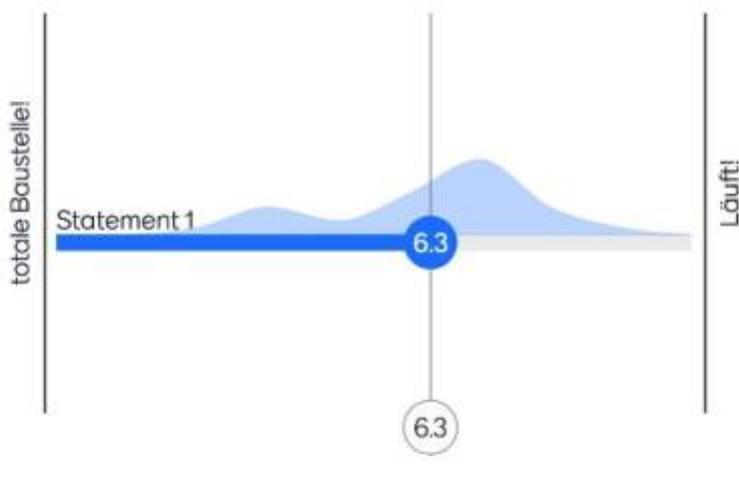
Für 3. „Diversität und Inklusion“ 6 Personen



Protokoll 1. Teil - fux Ortsbegehung 03.03.2021, 17:00-20:00 (digital),

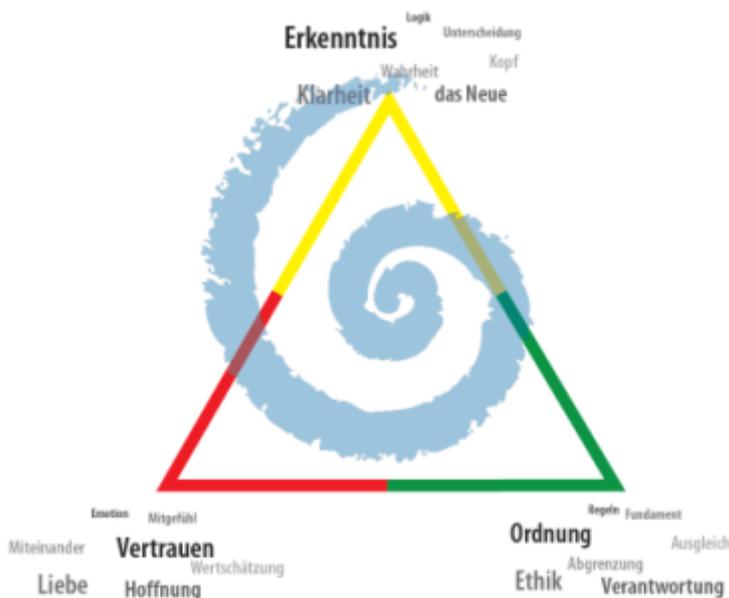
Wie organisieren wir uns miteinander, wie ist es aktuell bei fox aus deiner Sicht??

Mentimeter

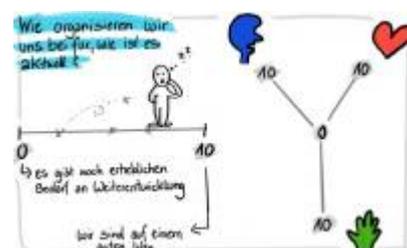


Einführung in die Gruppenarbeit:

Arbeiten mit dem GPA-Erkundungsdreieck (nach Insa Sparr und Matthias Varga von Kibéd



Kleingruppenarbeit in sechs Breakout-Rooms zur 1. Frage:



Wie ist es aktuell bei fux hinsichtlich dieser Aspekte, was haben wir getan, um so weit zu kommen? Wo sehen wir Baustellen?

Zu Beginn der jeweiligen Breakoutsessions an den drei Stationen nehmen sich alle ein Blatt Papier und tragen auf einer Skala von 0-10 ein Kreuz ein mit der eigenen Einschätzung wie es aktuell bei fux ist.

Ergebnisse der Breakout-Gruppen:

Station Kopf



→ Zweck / geteiltes Wissen & Kompetenzen / gemeinsames Lernen / gemeinsames Wollen

- durch den jahrelangen Genossenschaftsbildungsprozess haben wir gelernt, uns selbst zu organisieren, oft Reibungsverluste durch Kopfergieaufwand
- fux und Selbstverwaltung funktioniert gut, wenn man viel Energie reinsteckt, fokussiert bleibt, Lust hat, viel Zeit Energie reinzustecken - wenn das nicht leistbar ist, wird es schnell unübersichtlich, überfordernd
- unterschiedliche Erfahrungen, wie bekomme ich Informationen - da wo ich engagiert bin, bekomme ich Leute und Prozesse mit, wie das Gesamt-Projekt dazu steht, bekomme ich nicht mit, mal wirkmächtig, mal Ohnmachtsgefühle, Vorschlag change management, Organisationsberatung, Verhältnis Einzeleinsatz - Gruppengesamtstimmung
- viele verschiedene Erfahrungen zusammengebracht, unsere Köpfe und Wissen genutzt, Selbstermächtigungsprozeß! Funktioniert wenn wir fortlaufend in allen
- + viele Gespräche, viele Angebote/Möglichkeiten, sich einzubringen/auszutauschen
- - zu wenige und zu wenig wechselnde Personen
- + Begrüßungsgruppe für Neue

GRUPPE 5

- fux identity
- (+) Zweck sich immer wieder in Erinnerung rufen
- (+) Identifikation mit fux! gemeinsame Selbstlern-WS
- (+) Workshops für Gremien & AGs um spezifische Themen/ Sackgassen /Neuorientierungen besprechen Inflow zwischen Intransparenz und WIKI

- (!) Infos sind da, aber einzelne füxe schauen die nicht an und bemängeln Intransparenz → (+)
WIKI reloaded
- (+) Informationsfluss läuft besser in kleineren Gruppen/Kreisen

Gruppe 3 Voting 5-6

- Satzung, Struktur,... schon sehr gut, Wissen teilen ist gut
- Das gemeinsame Wollen: Wie gehen wir damit um, wenn nicht alle das Selbe wollen? Wie nehmen wir alle mit?
- Etwas mit Menschen machen, die Bock haben was zu machen.
- Kritik und Ansprüche sollten öffentlicher gemacht werden.
- Die Kommunikation kann auch deutlicher werden, um Diskurse zu öffnen.
- Wenn man das Gefühl hat, mensch kann eh nichts entscheiden, ist man nicht motiviert.
- Unterschiedliche Kompetenzen kommen zusammen, erkenntnisfördernd, hohes Niveau
- Synergie-Effekt auf der Arbeitsebene ist groß, viele Gewerke
- Auf der Ebene fux - was ist unsere gemeinsame politische / kulturelle Basis, was ist unser Diskurs - da fehlen vielleicht Formate auf der Diskursebene
- Wir sind nicht so divers, eher mitteleuropäisch-weiß
- Je länger fux existiert, desto mehr arbeiten fuxianer*innen zusammen.
- starke Unterschiede im Wissen darüber, was in fux gerade läuft, entlang der Linie alte Häs*innen / Neue Füxe, auf ein gleiches Level zu kommen ist nicht leicht. Muss abgebaut werden, um Spannungen zu vermeiden.
- Hierarchiegefälle an Wissenakkumulation ist nicht untypisch - und immer eine Herausforderung.
- Wissenstransfer organisieren - viel Arbeit, ehrenamtlich nicht zu leisten, es fehlen hier Ressourcen. Kann sich ein Vorstand zum Thema machen, aber wir stoßen an Grenzen.
- Durchwechseln in Gremien als Frischluftzufuhr und neue Sichtweisen einbringen Bringschuld nicht nur bei den alten Häs*innen, auch bei denen, die wissen wollen.

Station Herz



→ Wertschätzung / vertrauensvolles Füreinander / flüssige Kommunikation / lustvolles Machen

Gruppenvoting Gruppe 3: 5 - solide 6

- Die Sachen, die ich mache, machen mir Spaß, sonst mache ich sie nicht.
- Vertrauensvolles Füreinander:

- In Vorstand? Ins ganze Haus?
- Zu vielen Menschen und ins Projekt auf jeden Fall, aber natürlich nicht zu allen. Man kennt nicht alle so gut.
- Zum Teil schlechte Erfahrungen, die schwer zu heilen sind.
- Wertschätzung:
 - Persönlich / untereinander ja, ehrenamtliche Arbeit (Vorstand, AGs,...) eher zu gering.
- Flüssige Kommunikation:
 - Oft schwierig / zu wenig. Man kriegt nicht alles mit.
 - Frage nach Holen oder Bringen?
- Lustvolles Machen:
 - Während Corona eher schwierig, aber davor schon oft.
 - Würde gerne mehr mitmachen.
- In linken Kontexten ist bei Wertschätzung immer noch Luft nach oben
- Humor fehlt, wir müssen Fehler hinnehmen und über uns selber lachen.
- Währung Wertschätzung ist ein schwieriges Feld, manchmal ist es auch schön, wenn Leute einfach einen Job haben und ihn machen. Statt immer Danke, Danke, Danke sagen zu müssen. „Liebe ist kälter als das Kapital“ (Rene Pollesch)
- Vertrauensvolles Miteinander / Ehrenamt - in Ämtern ist auch Eigennutz dabei, dass du auch Dinge für dich selbst tust, das musst du austarieren.
- Gerne zusammenarbeiten / lustvolles Machen ist wichtig, stößt aber an Grenzen. Ehrenamt als Teil meines Lebensentwurfes / soziale Kapital
- Ehrenamt hat auch Grenzen, Gremien wie Vorstand sind verantwortlich für Wirtschaftsunternehmen, wir sollten in dieser Hinsicht die Gremien auch entlasten von allzu viel Emotion / Harmoniewünschen. Es geht auch darum, in Konflikten Entscheidungen zu treffen.
- Wir ziehen die Grenzen sehr weit, was das angeht, was wir diskutieren.
- Kipppunkt: Wann kippt lustvolles Arbeiten in nerviges Abarbeiten
- Orgathema / wie kriegt man was mit? Manchmal gibt es den Wunsch, dass Wissenstransfer nicht von überlasteten Engagierten abhängt, sondern ein „Job“ sind, auf die ich Anspruch habe.

vertrauensvolles Füreinander: es gibt einige gewachsene Gruppen Lux Zeit, da ist viel Vertrauen, das Zusammenkommen frappant ist eher zersplittert, eher weniger Netzwerke...aus dem Osten eher weniger da, weniger vertrauen, sollte man haben ist nicht wirklich da.... sehr viele sehr unterschiedliche menschen

- Kommunikation ist geschwächt, flüssig („nur in der Kantine) eher nicht, eher stockend
- es gibt vertrauen, in die die verantwortung übernehmen, aber wir sind so viele, ich weiss nicht wie die anderen sich fühlen, sehr eher Anspruch
- Anlässen schaffen für „Belohnung“ durch gemeinschaftliches Feiern
- Aufpassen, dass wir nicht aus Arbeit Freizeit machen wie Google.
- Jetzt eher Übergang zu ruhigerem Fahrwasser, Baustelle vorbei, neue Formate entwickeln für Engagement.
- gucken, wie drückt sich Wertschätzung aus (unabhängig von danke sagen)
- feedback geben institutionalisieren (+/-)?
- Beispiel: dezent nimmt immer Post an/ hat sich schon automatisiert
 - → Vorschlag: solche Tätigkeiten aufschreiben, chronologisieren,
 - → auf Treffen erzählen, wahrnehmen als Tatsache, sichtbar machen
- Beispiel: crowdfunding (erster Durchgang große Resonanz, zweiter Durchgang so gut wie gar nicht)
- AG Wertschätzung?

Gruppe 4

- Vertrauen? nicht sehr viel, sehr unterschiedliche zwischen den Leuten aus den Lux Zeiten, da enge Zusammenarbeit, viel vertrauen, Frappant eher zersplittert
- flüssige Kommunikation? eher nicht sehr stockend
- sehr grosser Unterschied zwischen den Quartieren, wie da Selbstorganisation, vertrauen, Kommunikation läuft, es gibt viele Quartiere, die nicht besonders gut organisiert sind, z.B. in denen Räume nicht gut genutzt werden (wie sollen wir damit umgehen?)

Station Hand



→ Selbstorganisation & Verantwortlichkeiten / Prozesse / Entscheidungen / Gremien & Gesamtstruktur

GRUPPE 5: Selbstorganisation neu angehen

- Infos / Verantwortung bei Wenigen
- (!) Wenige (ca. 30 fuxe) haben viel Kompetenz machen viel, haben viel Infos und Wissen ↔ viele kommen bei Entscheidungen nicht mit
- (!) Wenige übernehmen Verantwortung, auch kleine Arbeiten brauchen Verbindlichkeit flexible, diverse Vorstellung von Engagement
- (*) lieber kleine Aufgabe für längere Zeit übernehmen, als ständige Treffen
- (*) bin grad nicht aktiv, weil ich gerade in viele andere Netzwerke unterwegs bin
- (+) arbeite bzw. werbe für fux, auch wenn ich nicht konkret in einer AG/Gremium bin Bezahlt / Ehrenamt
- (?) Brauchen wir vielleicht bezahlte Stellen für weitere Aufgabe (über Verwaltung/Hausmeister) hinaus?

Voting Gruppe 3: 5 - 8 ca. 7,5 (Organisierte Organisation eher hoch vs. Beteiligung eher schlecht)

- Selbstorganisation + Verantwortlichkeiten:
 - Viele wissen viele Sachen nicht. (→ Wiki)
 - Es ist schwierig ein richtiges Insight zu bekommen, weil Wissen von den
- Entscheidungen:
 - große Strukturen in kleinere Aufgabenbereiche runterbrechen,
 - Aufgabenbereiche schaffen, die nicht viel Zeit/Verantwortung bedeuten (je nach Charakter und Lebenslage)

WIR SIND GRUPPE 6:

- schon einiges hinter uns gebracht, braucht aber noch viel
- wie alle mitnehmen, ist manchmal schwierig Bsp Mietzahlungen
- Prozesse anschieben, Bedürfnisorientiert klappt gut (z.B Mietgeschichten, 1 Jahr Gesprächszeit...
- sehr agil
- Interesse wecken wie?
- Alle sollen Mitmachen, Möglichkeiten zum Gestalten/ Räume aufmachen zum Mitgestalten (weg von Partizipation als Voraussetzung)
- Bedürfnisse vs. Interesse am Mitmachen; Ungleichgewicht, das zu überbrücken is
- Flurgemeinschaften bilden sich, kümmern sich um eigene Sachen
- Wiki-Party als charmantes Event/ praktisch und neidrigschwellig, ABER leider oft dieselben Leute...
- einige Wenige machen viel, andere bringen sich sehr niedrigschwellig ein, gut, wenn viele auch wenig machen
- Leute hinweisen, wo sie was machen können/ koordinieren ist auch schon Arbeit
- wie mehr gemeinsam machen, nicht isoliert (z.B. Slot, frappant, Ak lök...machen gute Sache, aber ...)
- keine identitätsaufgeladenen Konflikte

WIR SIND GRUPPE 2:

- Kreis derjenigen, die was machen, hält sich in Grenzen. Andere Strukturen?
- Wir stoßen an Grenzen – wir sind anders als Wohngenossenschaften, die nach dem Bau nicht viel mehr brauchen. Wir müssen überlegen, wie wir ein bestimmtes Wissen erhalten und weitergeben können.
- Viele
- Einladendere Strukturen schaffen für Leute, die nicht so lange dabei sind, sich nicht so gut auskennen! Wir haben oft einen Expert*innen-Checkertalk drauf, der Neuankömmlinge abschreckt. Das ist die andere Medaille des „Wissenserhalts“. Beispiel Gänge: Neue Leute in Vereinsvorstand
- Wie bekommen wir jüngere Menschen in die Genossenschaft?
- Konzepte sozialer Nähe - davon leben wir, es ist mühsam, das in einer Pandemiesituation aufrechtzuerhalten. Soziale Orte wie Dock S Einarraum, Cantina, Frappant etc. sind angegriffen.

Gruppe 4

- EVT und Mumble während Corona funktioniert, jetzt lebendiger, vorher kleine Gruppe
- es ist immer die Frage wie Entscheidungen und Prozesse anderen zugänglich gemacht werden können, oft schwierig alle zu erreichen
- Lustvolles Machen? (Beispiel wikiparty) einige sehr engagiert, dann wieder Beteiligung sehr mau, das ist ein Grundproblem
- Es brauch ein Engagement, auch um Themen in die Genossenschaft zu bringen, Dinge anzustoßen, Mitstreiterinnen zu finden
- „Ihr“ habt gerödelt, viel Geld zusammenbekommen, aber damit stehen nicht alle gleich dahinter, andere rödeln an anderen Dingen, „mehr kann ich nicht...“, Man kann nicht erwarten, dass alle mitziehen, überfordert, wenn ich sehe woran alle sind..
- schwierig immer zu BRENNEN, Reicht es wenn einzelne brennen? wie kriegen wie die Dinge zusammen?
- Wie bekommen wir AUFGABEN hin, über das Brennen hinaus, gibt es auch Pflicht, evtl. Mischform, selber machen oder rausgeben, mit Geld bezahlen, oder demokratisch abstimmen
- Vor allem wo wollen wir hin? Wie weiter???

Zurück im Plenum: Kurzer Berichte der sechs Moderator:innen der Arbeitsgruppen zu Stimmung und Prozess in den Kleingruppen sowie wesentlichen Themen.

2. Runde: Was brauchen wir jetzt bei fux, damit es gut wird?

Es werden drei Gruppen gebildet, die an jeweils an einer Station diese Frage bearbeiten. Es wird nicht zwischen den Stationen gewechselt. Die Gruppen hatten die Aufgabe, die Frage gemeinsam zu bearbeiten, Ideen zu sammeln und dann zu markieren, wofür es viel gemeinsame Energie gibt, was als besonders dringlich, was als besonders wichtig erachtet wird

Ergebnisse der drei Arbeitsgruppen:

Station Kopf

- Kennenlernen, in Arbeiten reinkommen: Gelbe Seiten, Wiederbelebung der Quartierstreifen, Wikis
- Wissen Teilen > AG-fuxMitglieder
- Wie können AGs Feedback einholen bevor es zu Entscheidungen kommt.
- Wie weit reichen die Kompetenzen einer AG?
- Klärung des Handlungsspielraums einer AG
- Ort (nicht EVT erreicht nur die „Gleichen“) an dem AGs ihre (Zwischen)Ergebnisse präsentieren
- AGs-Newsletter im fux Verteiler (auch an investierende füxe)
- Jour fixe: Expert*Innen-Wissen weitergeben
- Alle erledigen Sachen im Haus mit » soll zur Selbstverständlichkeit werden
- Wunsch: jede*r fux*in investiert 20 Stunden im Jahr in der fux eG

Station Herz

- Wir sind Herz!!!
- Gremien & fux Mitmachen mehr Wertschätzung
- gemeinsame Aktivitäten zum schwellen Abarbeiten
- entgiftete Kommunikation
- sich gegenseitig Vorstellen?
- neue Genoss_innen vorstellen? Die Fragen aus den Radioportraits als Ausgangspunkt?
- über gemeinsame Projekte (z.B. radio Projekt) sich, das Haus und die „anderen“ kennenlernen.
- fux mitmachen
- respektvolle Sprache
- Wissen teilen zugänglich machen
- Tag / Fest der ehrenamtlichen Arbeit
- Austausch außerhalb digitaler Plattformen
- Selbstverständlichkeiten (z.B. tägliche Paketannahme, EVT-Moderationen) transparenter machen
- persönliche Version der »Gelben Seiten«. Wer macht was und könnte für fux mal bei einem Projekt mitmachen?
- praktische Projekte machen Herz

Station Hand

Beteiligung

- wie kann man die heranziehen, dich sich nicht einbringen? was muss ich tun, um informiert zu sein? (Hol-und Bringschuld?)
- oder: eigene Entscheidung- wer mitmachen will, macht mit (Kerngruppe)
- kann das geändert werden / woran liegt es ? (nicht niedrigschwellig genug, transparent, oder kein Wille)
- evt kleinere, überschaubare Aufgabenfelder !
- Umgang mit Corona finden (fehlende Nähe, Leute v Existenz bedroht-> Zeitmangel sich einzubringen)
- neue Leute mit anderen, neuen Impulsen heranziehen (Stichwort Erweiterung -> neue Orte, neue Möglichkeiten)

Gemeinsame

- Aktionen/ Statements - für aussen und innen :
- Diskussionsforen, Transpis, auf Demos zusammen gehen ?
- Spaß haben- nicht nur treffen, wenn es um Aufgaben / Arbeits geht. -> etwas zusammen machen, Party, Sommerfest (Corona :()

Entscheidungen :

- wer entscheidet was? Damit Entscheidungen / Anregungen nicht versanden, von vielen mitgetragen werden
- Tool (vgl Loomio Gängeviertel -o.ä. , auch wenn im fux andere Struktur

Abschluss des Workshops

(hier einige Stichworte aus Ellens Kommentierung der Ergebnisse)

- Ergebnisse spiegeln „klassische Wachstumsfragen“ von Organisationen wider
- Im Lebenszyklus von Organisationen scheinen wir uns bei fux von Kindheits-/ Pionierphase im Übergang zur „Reife- oder Erwachsenen-Phase zu befinden, die manchmal auch als Phase der Standardisierung mit dem Aufbau von Elementen der Organisations-„ Maschinerie“ beschrieben wird. In dieser Phase gilt es, die mit dem Wachstum verbundenen Herausforderungen zu gestalten, vor allem die spontane Face-to-Face Kommunikation der Pionierphase durch strukturierte Kommunikationswege zu ergänzen. Dazu gehören auch weitere Fragen:

Wie das Ganze trotz Wachstum zusammen halten? Wie gut Wissen übergeben? Speziell bei fux: Wie den Wissenstransfer im Ehrenamt gestalten? Fragen der Wertschätzung, wie und warum? Wie werden Entscheidungen getroffen, dürfen immer die, die viel machen, auch viel entscheiden? Lassen sich Strukturen etablieren, die über die konkreten Personen hinausweisen? Wie den Generationswechsel einleiten?

- Im Wachsen tun sich Spannungsfelder auf, diese Polaritäten sind wesentlich für lebendige Organisationen, die jeweiligen Pole sind beide von Wert. Spannung ist deshalb so wichtig und wertvoll, weil sie zum Handeln und zur Weiterentwicklung beiträgt.

Spannungsfelder sind z.B.

Entscheidungen zentral.....oder dezentral
 Das Ganze.....Teile
 Change.....Routine
 Lust /Selbstorganisation / Freiwilligkeitmuss erledigt werden/ Routine

- Vorschlag: an den bisherigen Ergebnissen entlang der Spannungsfelder im Rahmen eines Folgeworkshops weiterzuarbeiten (findet große Zustimmung bei den Teilnehmenden)
- Der Folgeworkshop soll Ende April/Anfang Mai stattfinden, genauer Termin wird noch festgelegt. Wir freuen uns über weitere Rückmeldungen und Wünsche für den Folgeworkshop.

...und zum Abschluss

Wie geht Ihr heute aus dem Workshop?

Mentimeter



SUPER, DASS IHR DABEI WART, DANKE FÜRS MITMACHEN!

From:
<https://wiki.fox-eg.org/> - **wiki-fox**

Permanent link:
<https://wiki.fox-eg.org/doku.php?id=ags:organisationsentwicklung>

Last update: **2021/12/07 13:47**

