

DA_RuN – Newsletter, Nr. 2

Februar 2024

Inhalt

Editorial	1
DA_RuN: Laufende und geplante Maßnahmen	2
Ein DA_RuN-Projektziel: Entwicklung eines lernOS-Leitfadens	3
Seitenblick I.: Genossenschaften und Resilienz	4
Seitenblick II.: Entwicklung eines Ansatzes für eine resiliente Verantwortungsgesellschaft.....	5
Ausblick: Nächste Projekttermine	7
Autor:innen dieser Ausgabe	8
Impressum.....	8

Editorial

Das neue Jahr 2024 ist zwar noch jung, aber wir freuen uns, dass unser Projektkalender schon gut gefüllt ist (und nicht nur der, wie wir vermuten!).

Da sind auf der einen Seite die Achtsamkeits-Trainings, die wir als Grundlage für unsere nächsten Schritte identifiziert haben und die jetzt angelaufen sind. Wir, im h_da-Projektteam, sind auch nicht untätig gewesen und haben die Zeit genutzt, einige Konzepte auszuformulieren. So erinnert Armin Schuster in diesem Newsletter an die Resilienz des Genossenschafts-Prinzips in Krisenzeiten. Und Johanna Möbius wirbt für den Ansatz einer resilienten Verantwortungsgesellschaft. Lesen Sie auf den folgenden Seiten darüber mehr und sprechen Sie die Autor:innen bei Fragen gerne an!

Aber zurück zum Kalender: In wenigen Tagen, am 28. Februar, findet bei unserem Projektpartner Sanner in Bensheim das erste DA-RuN – Community-Treffen statt. Die Einladungen sind raus, die Agenda steht, und wir freuen uns, dass wir uns wieder einmal in großer Runde persönlich austauschen können! Bis dahin

Ihre Werner Stork & Pia Sue Helferich

DA_RuN: Laufende und geplante Maßnahmen

Das neue Jahr hat begonnen, und mit ihm nun endlich die erste Umsetzungsphase des Projekts. Wie im letzten Newsletter berichtet, konnten wir Ende des vergangenen Jahres Achtsamkeit als Grundkompetenz identifizieren. Ihre Stärkung ist die Voraussetzung, um zuerst auf individueller und später auf organisationaler Ebene resilienter und neugieriger zu werden. Aus diesem Grund haben wir uns dazu entschieden, in Zusammenarbeit mit einem externen Berater bei unseren Partnern ein Achtsamkeitstraining durchzuführen. Dieses Training besteht aus drei Workshops, die in einem Zeitraum von vier Wochen stattfinden. Inhaltlich werden Themen wie Stress und Meditationen behandelt, die durch Übungen, Selbstexperimente und Reflexionsfragen ergänzt werden.



Den Startschuss für die Umsetzungsphase hat Sanner gegeben. Sie haben am 22. Januar erfolgreich den ersten Workshop des Trainings durchgeführt (siehe Abbildung). Auch ein zweiter Workshop hat bereits stattgefunden. Die anderen Partner im Förderprojekt werden das Training im März und April beginnen; die Termine dafür stehen bereits fest.

Die geplanten Achtsamkeitstrainings bilden einen Schwerpunkt in dieser Projektphase. Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Community der DA_RuN-Partner selbst. So werden die Partner mit dem DA_RuN-Team Ende Februar beim ersten Community-Treffen bei Sanner in Bensheim persönlich zusammenkommen. Wir wollen so die Kontakte zwischen den Projektpartnern stärken, eine Gemeinschaft aufbauen, um auf diesem Weg gemeinsam resilienter und neugieriger zu werden. Wichtige Impulse wollen wir durch Vorträge und gemeinsame Aktivitäten setzen.

Im April 2023 hatten einige Mitglieder des DA_RuN-Teams in Island die Gelegenheit, den Ansatz „Embodied Critical Thinking“ kennenzulernen. Dieser kann als Vertiefung von Achtsamkeit verstanden werden. Dabei wird das verkörperte und verflochtene „Sein-in-der-Welt“ als Ausgangspunkt für kritisches Denken genommen. Da die Teilnehmenden von dieser Erfahrung absolut begeistert zurückgekommen sind, möchten wir sie gerne mit unseren Projektpartnern teilen. Daher ist für das zweite Community-Treffen im April ein Workshop zum „Embodied Critical Thinking“ geplant. Dabei erhalten wir Besuch von der Universität Reykjavik und der Universität Koblenz. Bei diesem Workshop sind dann nicht nur die Ansprechpersonen, sondern alle interessierten Mitarbeitenden aus den Partnerunternehmen herzlich eingeladen. (sg)

Ein DA_RuN-Projektziel: Entwicklung eines lernOS-Leitfadens

Ein Ziel des Projekts „DA_RuN – Darmstädter Ansatz zur Entwicklung von Resilienz und Neugier“ ist es, die Projektergebnisse in Form eines lernOS-Leitfadens der Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen. So ist es im Projektantrag festgehalten. Doch was genau bedeutet „lernOS“ eigentlich und was ist ein lernOS-Leitfaden?

lernOS ist eine Initiative der Cogneon GmbH und ihres Gründers Simon Dückert. Sie wurde 2016 gestartet. Auf der Webseite von www.lernos.org lesen wir zum Begriff: „Das Wort lernOS stammt aus dem Esperanto und ist dort die Zukunftsform von Lernen: ich/wir werde/n lernen.“ Ansonsten heißt es, dass lernOS „eine Methode für Lebenslanges Lernen“ ist, die Einzelne, Teams und Organisationen mit modernen Methoden des Arbeitens und Lernens vertraut machen will. Vor allem das kontinuierliche, selbstorganisierte Lernen jenseits der formalen Angebote und Wege von Personalentwicklungs- und Trainingsabteilungen soll durch lernOS unterstützt werden.

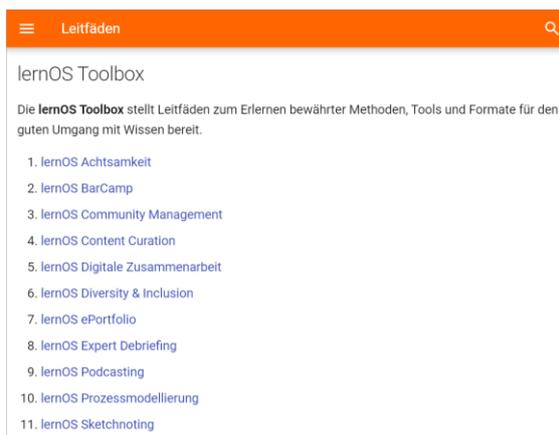


Abb.: <https://lernos.org/de/1-guides>

Das Herzstück von lernOS bilden eine Reihe von Leitfäden, die in der lernOS-Toolbox zusammengefasst sind. Im Moment (Februar 2024) liegen ca. 15 Leitfäden zu ganz unterschiedlichen Themen vor: Achtsamkeit, BarCamps, Sketchnoting, Community Management, Podcasting, um nur einige aufzuzählen. Weitere Leitfäden sind in der Entwicklung oder im Prozess der Veröffentlichung. Sie stehen alle unter einer offenen Lizenz (Creative Commons) zur Verfügung und können frei von Interessierten eingesetzt und angepasst werden.

Die Leitfäden entstehen in der Regel auf Eigeninitiative und mit dem freiwilligen Engagement einzelner Community-Mitglieder, die das Interesse an einem Thema teilen. Sie bilden ein Redaktionsteam, entwickeln gemeinsam Texte und Übungen und unterwerfen den Leitfäden einem ersten Praxistest. Die Leitfäden umfassen in der Regel 30-50 Seiten und bestehen aus einem Grundlagenkapitel, das in das jeweilige Thema des Leitfadens einführt. Hinzu kommen Übungen („Katas“), um sich aktiv mit dem Thema auseinanderzusetzen.

Mit diesen Leitfäden setzen sich Gruppen von 4-5 Personen auseinander, die das Interesse am Thema des Leitfadens teilen und sich für 12 Wochen in einem Learning Circle zusammenschließen, um gemeinsam den Leitfaden und seine Übungen zu bearbeiten. Wie sich die Mitglieder eines Circles organisieren, bleibt ihnen überlassen. Es gilt das Prinzip „auf Augenhöhe“. Empfohlen wird eine feste oder wechselnde Moderation der Treffen, die vor Ort oder online stattfinden können. Die Mitglieder

eines Circles sollten sich ca. 120 Minuten in der Woche für die Beschäftigung mit ihrem Thema freihalten. Was in der jeweiligen Woche geschieht, ist in den Leitfäden beschrieben: Jeder Leitfaden beinhaltet einen Lernpfad, der in 12 Wochen durch das Thema führt. Zu einem Lernpfad gehören Aufgaben und Übungen, in denen das erworbene Wissen reflektiert und umgesetzt werden kann.



Abb.: die Übersicht der Rezepte aus dem Playbook (und aktuelle Ergänzungen)

So viel zum Stichwort „lernOS“. Die lernOS-Community ist eine sehr dynamische und aktive Community. Mit ihr stehen wir in Verbindung, um unsere Themen „Resilienz und Neugier“ zu platzieren. Daneben hat sich das DA_RuN-Projektteam bereits getroffen, um erste Abstimmungen zu Aufbau und Entwicklung unseres Projekt-Leitfadens vorzunehmen. Einen Ausgangspunkt bildet dabei das Playbook „Resilienz und Neugier“. Alles also „work in progress“, über den wir gerne informieren! (jr)

Seitenblick I.: Genossenschaften und Resilienz

Im Jahre 2016 begründete die UNESCO ihre Entscheidung, Genossenschaften in das Weltkulturerbe aufzunehmen, mit den Worten: „A cooperative is an association of volunteers that provides services of a social, cultural or economic nature to members of the community to help improve living standards, overcome shared challenges and promote positive change“. Wie relevant Genossenschaften sind, lässt sich auch an diesen Zahlen aus dem Jahre 2023 ablesen:

- Weltweit existieren mehr als drei Millionen Genossenschaften,
- die gemeinsam 12 % der Weltbevölkerung zum Mitglied haben und
- jeden zehnten Erwerbstätigen beschäftigen.

Die Besonderheit liegt in ihren urdemokratischen Organisationsformen, die auf den Prinzipien der Selbsthilfe, Selbstverantwortung, Selbstverwaltung und Solidarität basieren. Hierarchien einer klassischen Genossenschaft sind entsprechend grundsätzlich flacher, und Entscheidungen werden partizipativer gefällt als in klassisch strukturierten Unternehmen. Teilhabe ist grundsätzlich in einer Mitgliedschaft begründet – und jedes Mitglied hat als (Mit-)Eigentümer dabei nur eine Stimme. Damit grenzen sich Genossenschaften als „member-based“ und „people-centered“ von sogenannten „investor-based“ - Organisationsmodellen deutlich ab. Gepaart mit der an vielen Fallbeispielen

belegbaren hohen Eigenmotivation und der demokratischen Selbststeuerung wird auch ein besserer Umgang mit Krisensituationen erklärbar.

Besonders eindrücklich zeigte sich dies zuletzt im Zuge der globalen Finanzkrisen ab 2008, als viele Banken weltweit in eine bedenkliche wirtschaftliche Schieflage gerieten. Umfangreiche Rettungsaktionen von staatlicher Seite waren erforderlich; der finanzielle Schaden für die Gesellschaften weltweit war immens. Ausgerechnet Genossenschaftsbanken, die aufgrund ihrer besonderen Eigenschaften in der damaligen gesellschaftlichen und politischen Wahrnehmung nicht selten als antiquiert und wenig dynamisch abqualifiziert worden waren, zeigten sich als besonders krisenresilient. Sie kamen – im Gegensatz zu allen anderen Bankengruppen – ohne staatliche Unterstützung und deutlich gestärkt aus der Krise heraus.

Tatsächlich ist es Genosschaften in den letzten 200 Jahren immer wieder gelungen, mit schwierigen Situationen zurecht zu kommen. Grund dafür war die entwickelte Resilienz im Umgang mit Komplexitäten und Unsicherheiten. Diese ist insbesondere in der Art und Weise sichtbar, wie Teilhabe (in Form von Mitgliedschaft) und Entscheidungsfindungsprozesse (im urdemokratischen Sinne) als Alleinstellungsmerkmale miteinander verbunden sind, sich gegenseitig ergänzen und aufeinander aufbauen. Daraus lassen sich durchaus – gerade im Lichte aktueller Entwicklungen – Lernimpulse nicht nur aus wirtschaftlicher Hinsicht ziehen. Denn demokratisches Grundverständnis lässt sich in Genosschaften nicht nur (er)leben, sondern iterativ einüben. Davon kann auch eine Zivilgesellschaft profitieren, um das eigene demokratische Verständnis zu erweitern. (as)

Seitenblick II.: Entwicklung eines Ansatzes für eine resiliente Verantwortungsgesellschaft

Wir erleben Gesellschaften, die sich in vielfältigen transformativen Umbruchphasen befinden und dabei von multiplen krisenhaften Ereignissen geprägt werden. Ein Teilteam von DA_RuN hat es sich daher im vergangenen Jahr zur Aufgabe gemacht, einen Ansatz für eine resiliente Verantwortungsgesellschaft zu skizzieren und zur Diskussion zu stellen. Konkret geht es uns darum, in allen Dimensionen einer Gesellschaft geeignete Konzepte und Wege zur Förderung von Resilienz zu entwickeln und damit auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene für die Herausforderungen von transformativen Umbrüchen vorbereitet und gerüstet zu sein. Ziel ist es, dass unsere Gesellschaft eine Resilienz im Umgang mit Komplexitäten und Unsicherheiten entwickelt.

Aus der Verbindung der systemischen Managementperspektive mit dem Ansatz der Synergetik sowie dem Konzept der hybriden Organisation konnten wir wertvolle Anregungen für die Entwicklung eines Ansatzes für eine solche resiliente Verantwortungsgesellschaft ableiten. Für uns entsteht dann folgendes Bild:

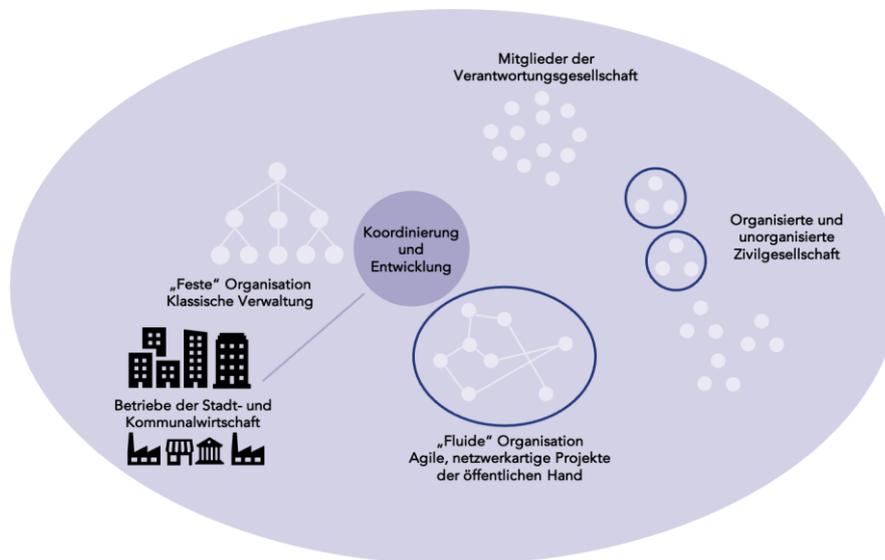


Abb.: Ansatz der resilienten Verantwortungsgesellschaft (eigene Darstellung)

Betrachtet man die Gesellschaft als „soziales System“, in dem unterschiedliche Akteure in den verschiedenen Bereichen in unterschiedlichen Prozessen zusammenwirken und dabei jeweils im Kontext einer spezifischen Struktur und Kultur agieren, wird deutlich, dass insbesondere der öffentliche Sektor eine zentrale Rolle einnimmt. Grundlage für die Organisation gesellschaftlicher Aufgaben im Sinne einer resilienten Verantwortungsgesellschaft ist die Kombination von „festen“, und damit hierarchisch organisierten Bereichen für die klassischen und gewohnten staatlichen Aufgaben einerseits, mit „fluiden“ und damit agil organisierten Bereichen für die neuen und innovativen Aktivitäten andererseits.

Für den Erfolg des Ansatzes ist es zentral, dass beide Teilbereiche intensiv kooperieren und nicht als isolierte Teile agieren. Um ein gut abgestimmtes Zusammenwirken der beiden Bereiche sicherzustellen, sollte eine Art Koordinierungsstelle zur Abstimmung der Tätigkeiten zwischen diesen beiden organisatorischen Teil-Systemen wirken. Neben der Koordination im engeren Sinne übernimmt diese Instanz zudem die für das Zusammenwirken gleichermaßen wichtige und zentrale Aufgabe, die Erfahrungen und Erkenntnisse aus den Aktivitäten in dem „fluiden“ Organisationsbereich für den „festen“ Organisationsbereich aufzubereiten und deren Adaption zu fördern.

Die Koordinierungsstelle ist damit auch ein Ort der Entwicklung, wo die hochdynamischen Prozesse der gesellschaftlichen Resilienz und Neugier ihren Orientierungspunkt haben und immer wieder neue Ideen und Ansätze entwickelt, angestoßen und in ihrer Wirksamkeit beobachtet werden. Diese Vielfältigkeit und eine Beteiligung unterschiedlichster gesellschaftlicher Stimmen sollte bei der Besetzung einer solchen Koordinierungsstelle beachtet werden. So sollten bspw. Commons, Vereine, Genossenschaften oder lokal ansässige Unternehmen ebenso Teil sein wie Vertreter:innen der „festen“ Organisationsbereiche. Die Qualität der Zusammenarbeit hängt im hohen Maße davon ab,

ob es gelingt, eine gemeinsame Zukunftsverantwortung zu übernehmen. Der Ansatz steht damit auch für eine grundlegend andere und positivere Haltung gegenüber Veränderungen.

Der Ansatz der resilienten Verantwortungsgesellschaft ist grundsätzlich für alle Ebenen der staatlich föderalen Ordnung anwendbar – sei es auf Bundes- oder Landesebene oder im Zuständigkeitsbereich der Städte und Gemeinden. Im DA_RuN-Team beschäftigt uns dabei neben einer Neuaufstellung der öffentlichen Verwaltung die Frage, welchen Platz lokal ansässige, regional- und überregional wirkende Unternehmen zukünftig in einer solchen Verantwortungsgesellschaft einnehmen, aber auch, welche Rolle sie auf dem Weg zu dieser spielen.

Basierend auf den Erkenntnissen der Resilienzforschung ist der Ausgangspunkt für die Resilienz einer Gesellschaft die individuelle Resilienz der verantwortlichen Akteure – im öffentlichen Sektor ebenso wie in der privaten Wirtschaft. Am Anfang sollte also die Förderung der persönlichen Resilienz der Mitarbeitenden und Führungskräfte stehen. Auf dieser Grundlage gilt es, die organisationale Resilienz zu entwickeln und zu fördern. Für die Orientierung im Management von Organisationen führt die ISO-Norm 22316 zehn Handlungsfelder auf, die als Leitplanken dienen. Im Projekt DA_RuN ist es daher unser Ziel, die Förderung der organisationalen Resilienz und Neugier in Unternehmen durch Experimentierräume zu erproben. Dabei betrachten wir Unternehmen immer auch als Teilelemente im gesellschaftlichen System und ihre Bedeutung bei den anstehenden Transformationsprozessen. (jm)

Ausblick: Nächste Projekttermine

- 28.02.2024, 09:00 – 14:00 Uhr erstes offizielles DA_RuN - Community-Treffen in Bensheim bei Sanner
- 25.04.2024, 09:00 – 17:00 Uhr Community-Tag zum Thema „Embodied Critical Thinking“ mit zwei Referentinnen von der Universität Reykjavik und der Universität Koblenz
- Juni 2024 DA_RuN – Community-Treffen (Termin und Ort sind noch in Absprache)
- 03.07.2024, 14:00 – 17:00 Uhr Veranstaltung beim Unternehmerverband Südhessen zum Thema „Wie Sie „transformative Resilienz“ für sich und Ihr Unternehmen entwickeln“

Wenn Sie noch nicht zum Verteiler des DA_RuN-Newsletters gehören und zukünftige Ausgaben erhalten möchten, schicken Sie eine Mail an: da-run@h-da.de.

Autor:innen dieser Ausgabe

sg (Sara Grancagnolo, sara.grancagnolo@stud.h-da.de), jm (Johanna Möbius, johanna.moebius@h-da.de), jr (Jochen Robes, jochen.robres@h-da.de), as (Armin Schuster, armin.schuster@h-da.de)

Impressum

Hochschule Darmstadt
Forschungszentrum Digitale Kommunikation und Medien-Innovation
Projektleitung: Prof. Dr. Pia Sue Helferich, Prof. Dr. Werner Stork
Max-Planck-Str. 2
64807 Dieburg

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:

