wigwam

GENOSSENSCHAFT WAR NIE UNSER ZIEL

Wie sich Genossenschaft und Selbstorganisation ergänzen

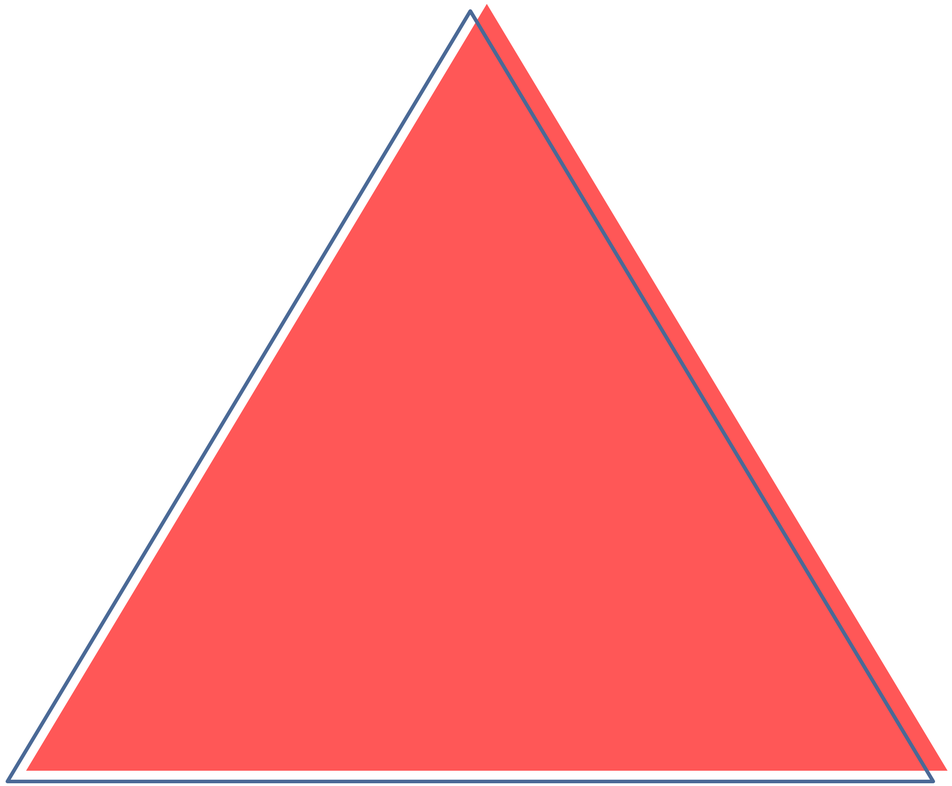
Wera Stein

Das Ziel Genossenschaft ist taktisch zu verstehen und ohne Bewegung darüber hinaus, reproduziert es alte Fehler. Für eine Entwicklung ist es wichtig, die Verbindung zwischen dem Mittel Genossenschaft und den Zielen der Organisation zu kennen und zu reflektieren.

Welche Ziele verfolgen Sie mit Genossenschaft?

Was machen wir?

Produkt/Dienstleistung



Welchen Rahmen setzen wir dafür?

Rechtsform

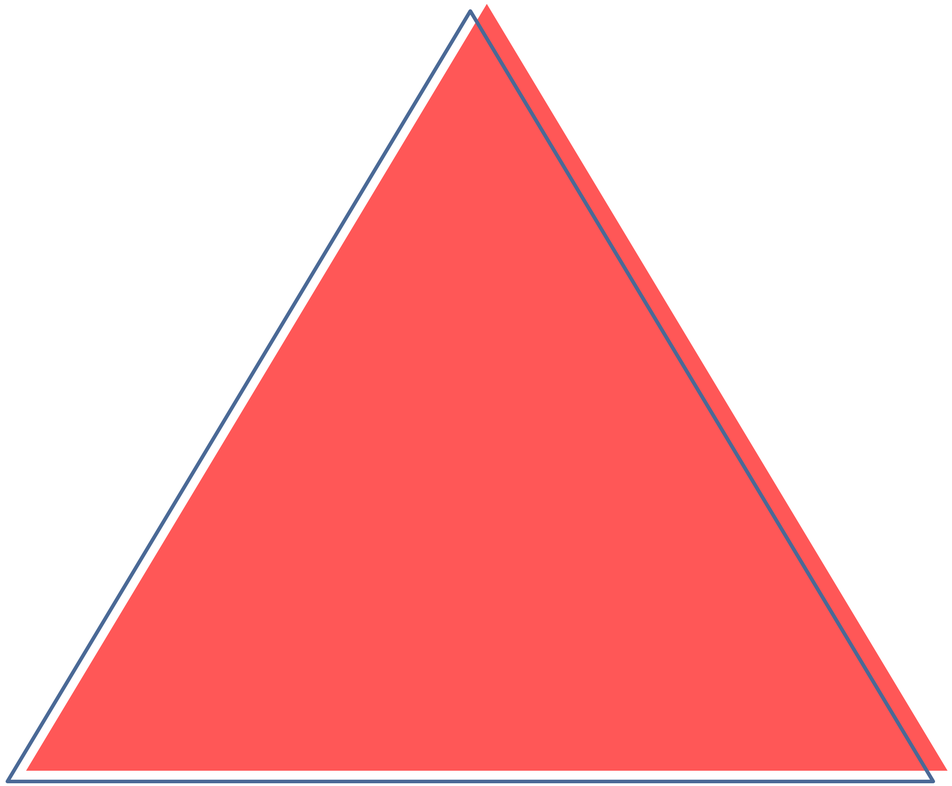
Wie arbeiten wir zusammen?

Arbeitskultur

2009 ging es los...

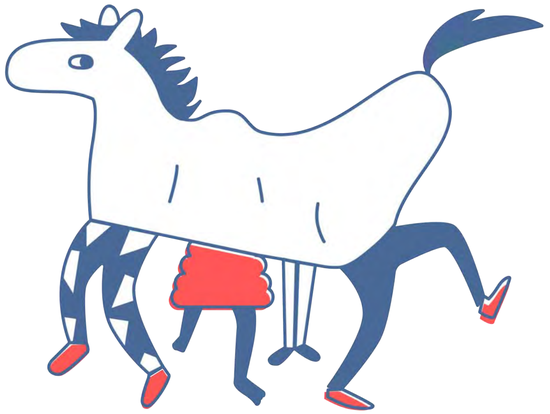
Was machen wir?

Produkt/Dienstleistung



Wir arbeiten mit Menschen und Organisationen die den Wandel gestalten (wollen).

Selbstbefähigung durch Digitalisierung ermöglichen, Lobbyismus eindämmen, freies Wissen verbreiten, für Stadtnatur sensibilisieren, Kohleausstieg beschleunigen, Demokratie stärken, Chancengleichheit und Menschenrechte fördern, Artenvielfalt bewahren und noch so viel mehr...



Designstudio

Kampagnen-
Agentur

Organisations-
beratung

Zusammenarbeit in Projekten: Impact vor Ego

- Wir entscheiden gemeinsam, ob ein Projekt / eine Anfrage unseren Kriterien entspricht
- Inhaltlich-getriebene Motivation in Projekten führt zum Erfolg
- Mit der inhaltlichen Motivation steigt die Überzeugung einer zielgerichteten Umsetzung

Projektpartner*in

PM
- Konzeption + Strategie
- Text + Design
- Entwicklung

Konzeption + Design

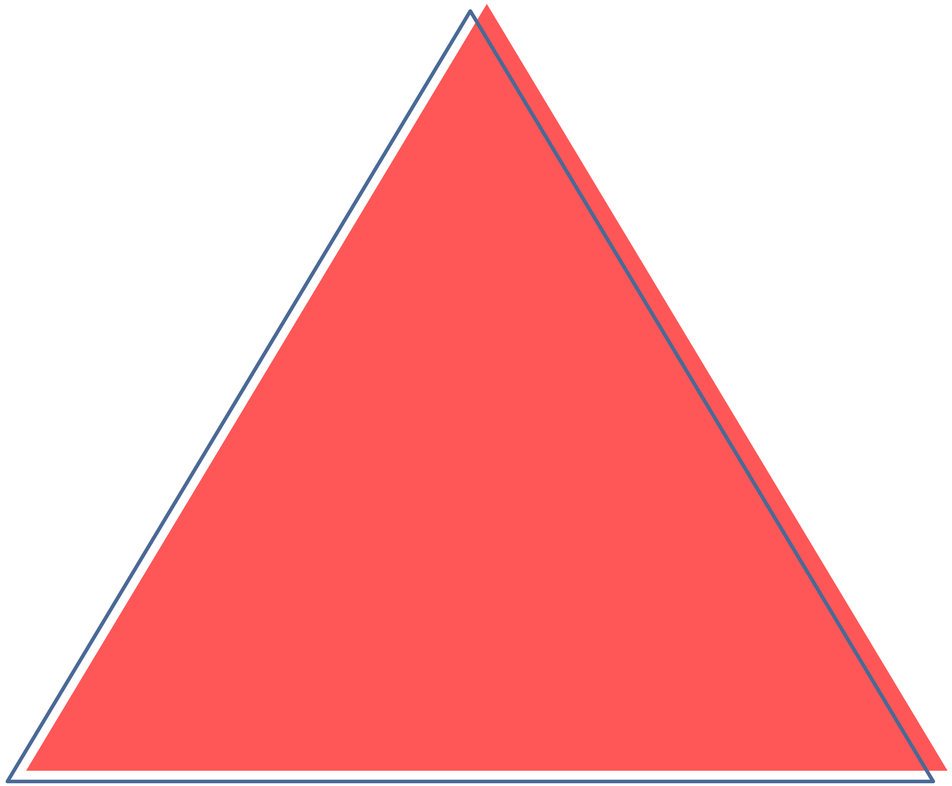
PM + Beratung
- Konzeption + Strategie
- Text + Konzeption
- Design
- Entwicklung + Design

Haltung

Wir wollen den Wandel, deshalb fangen wir erstmal bei uns selbst an.

Was machen wir?

Produkt/Dienstleistung



Wie arbeiten wir zusammen?

Arbeitskultur

Foto: Lena Giovanazzi

Helpdesk/
Standup
täglich 12:30 h

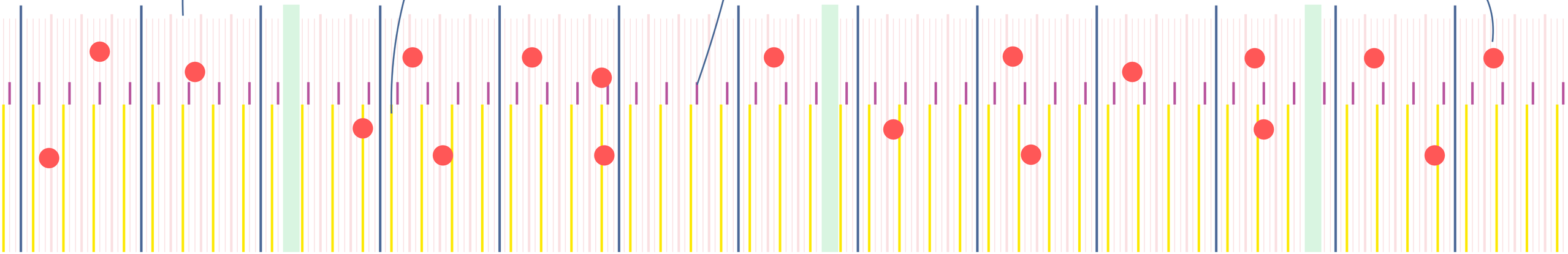
Projektrunde
jeden Montag

Themenkreise/
Designerrunde
wöchentlich/
zweiwöchentlich

Rundlauf
am ersten
Donnerstag im
Monat 11:00 h

Strategietage
drei Tage lang,
dreimal pro Jahr

Hörnchenrunden
individuell,
alle vier bis sechs
Wochen



Mo
Di
Mi
Do
Fr
blau: Frau
rot: Mann
8h pro Tag
6h pro Tag
4h pro Tag

Gmb... hach?!

eGmb... hach?!

Wir sind alle Chef*in.

Zweck
Förderung der Mitglieder

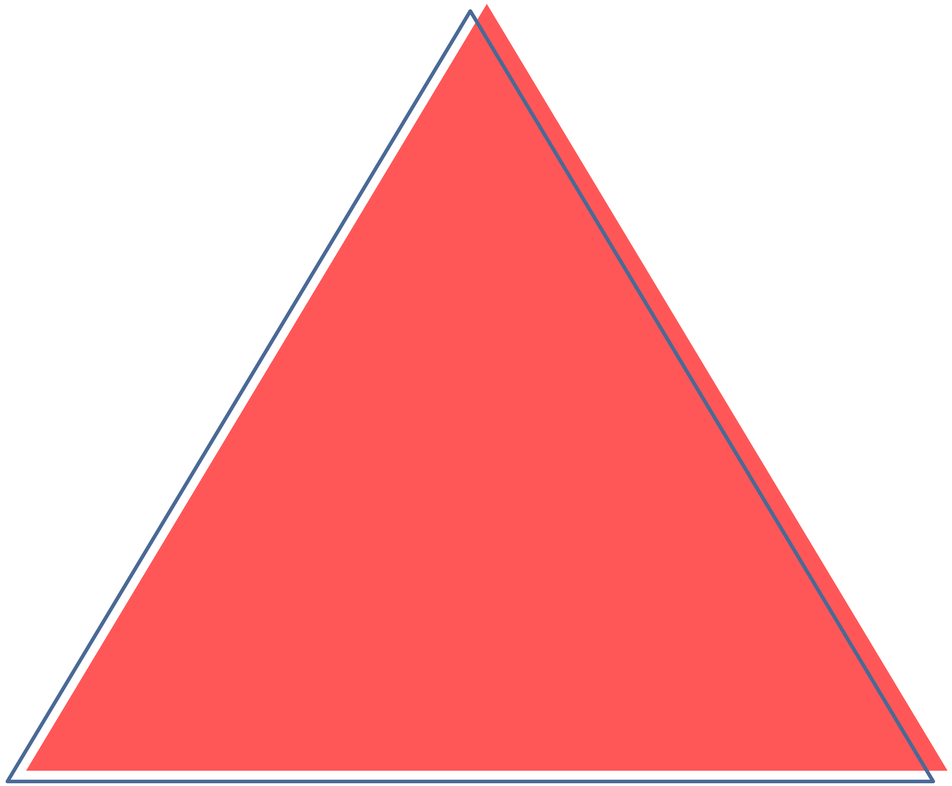
Organe
Vorstand, Aufsichtsrat, Generalversammlung

Mitglieder
sind die Angestellten

Kreise
Personal, Teamentwicklung, Außenkommunikation, Akquise, Finanzen & Controlling

Was machen wir?

Produkt/Dienstleistung



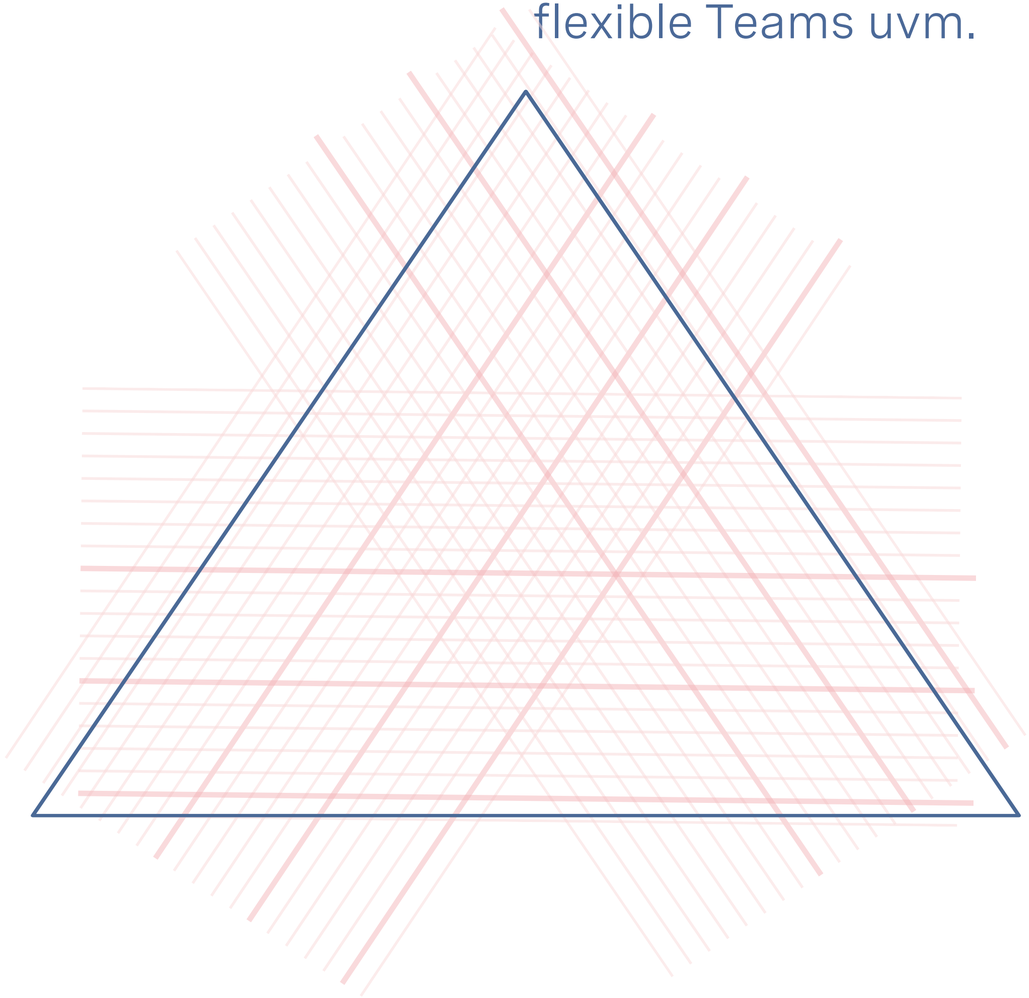
Welchen Rahmen setzen wir dafür?

Rechtsform

Wie arbeiten wir zusammen?

Arbeitskultur

Agentur
tägliches Stand-Up
Projektarbeit
flexible Teams uvm.

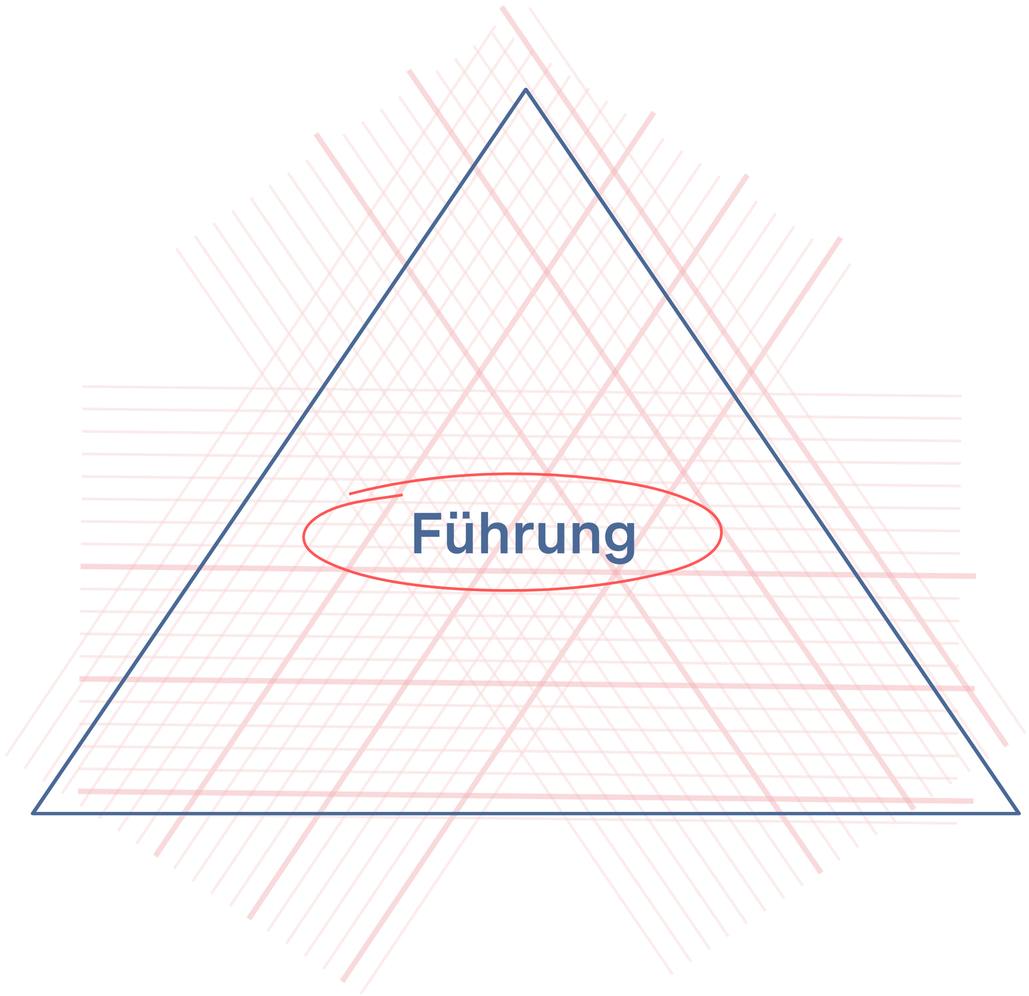


Genossenschaft
Vorstand
Aufsichtsrat
Generalversammlung

Selbstorganisation
Kreisstrukturen
Regelmäßige
Strategie-Tage
Selbstbestimmte
Arbeitszeiten und -orte
uvm.

Was machen wir?

Produkt/Dienstleistung



Welchen Rahmen setzen wir dafür?

Rechtsform

Wie arbeiten wir zusammen?

Arbeitskultur

Die Wahl für die Besetzung der Organe (und die Rotation) führt zu strikter Trennung von Rolle und Person.

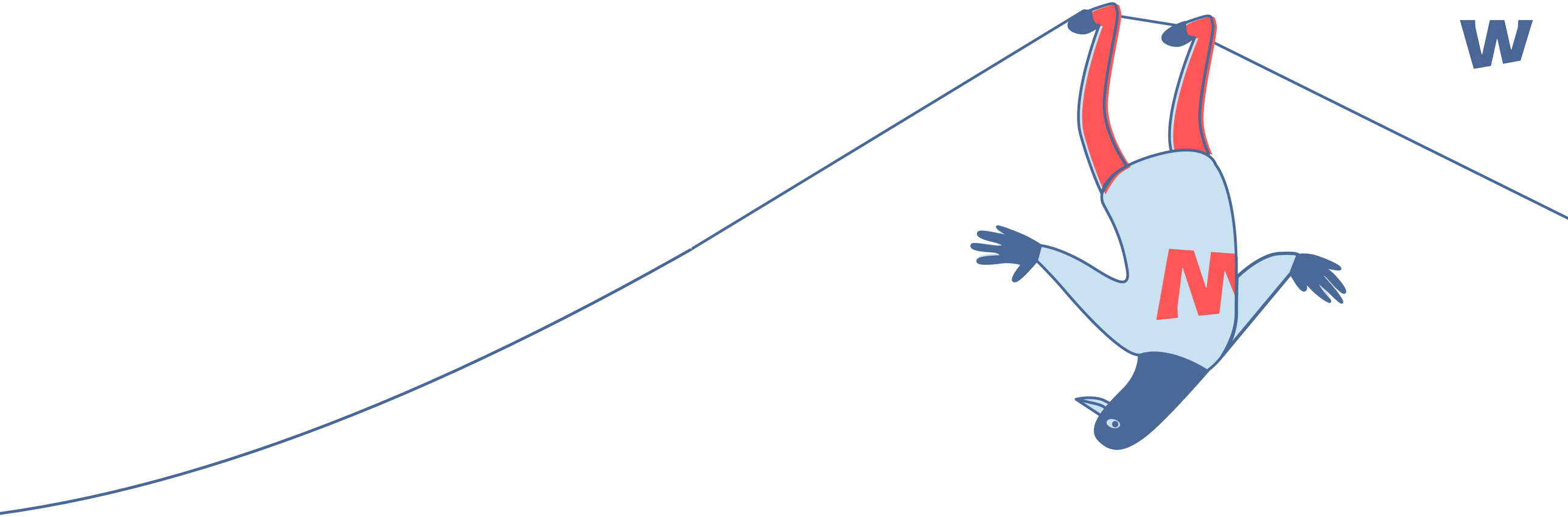
- → schafft Wertschätzung auf allen Seiten
- → beugt Situationen vor, in denen starre Rollen mit Personen verwachsen, dass strukturelle Konflikte persönlich ausgetragen werden
- → verschiedene Perspektiven in der Organisation einnehmen bereichert
- → Konsequenz: eine Arbeitskultur, bei dem es nicht nur auf Einzelne ankommt (auch wirtschaftlich wichtig!)
- → ermöglicht persönliche Weiterentwicklung (in die Rolle wachsen)

Aufstieg funktioniert durch gegenseitiges Empowerment und nicht Ausstechen.

WIGWAM
SOMMER
SAUSE
2021
WIG
WAM!
SOMMER
SAUSE
2021

Was kann die eG

1. gemeinsamer Besitz
2. Umgang mit Gewinn
3. Geteiltes Risiko: Haften mit Anteilen
4. keine Profitsteigerung möglich
5. Stabilität: Prüfung durch Prüfungsverband
6. Nachfolge und Rotation



Was kann die eG nicht

1. gleichberechtigtes Kollektiv
2. Haftungsrealität, insb. Bank und Vermieter

Was kann Selbstorganisation

1. Demokratische Prozesse und Methoden
2. Kompetenzbasiertes Entscheiden
3. Gleichberechtigtes Arbeiten in den Projekten
4. Verantwortung des Einzelnen stärken
5. Persönliche Weiterentwicklung fördern

Verantwortungseigentum?

- → Zweck ist nicht Förderung der Mitglieder, sondern können auch Dritte sein
- → Gegenstand steht im Mittelpunkt und ist veränderlich durch Mehrheitsentscheid der Gesellschafter*innen
- → Hemmschwelle für Beteiligung der Mitarbeiter*innen ist höher.
- → bisher noch keine „Rechtsform von der Stange"

Die eG - das beste Demokratie-Trainingsprogramm für Organisationen?!

- als Leuchtturm 4-in-1-Modell, das ein anderes Verständnis von Arbeit vorschlägt
- Erwerbsarbeit, Sorgearbeit um sich und andere, politisch-gesellschaftliches Engagement/ Gemeinwesensarbeit und eigene Entfaltung/pers. Entwicklung/Muße.

4-in-1-Modell, auch hier zu finden:
Friggas Vortrag https://konzeptwerk-neue-oekonomie.org/themen/zeitwohlstand/buch-oekom-zeitwohlstand/
Der Text dazu:
https://konzeptwerk-neue-oekonomie.org/wp-content/uploads/2018/06/Zeitwohlstand.pdf
oder in kurz:
https://www.endlich-wachstum.de/wp-content/uploads/2017/01/C_Who-cares_Hintergrundtext-4-in-1-Perspektive.pdf

Drei Dilemmata:

→ Identitätsdilemma: die (notwendigen) Grenzen von Organisationen

→ Politisierungsdilemma: Machtkämpfe und unsichtbare Machtstrukturen

→ Komplexitätsdilemma: verkomplizierende Vereinfachungsstrategien

Agile Organisationsentwicklung
Bernd Oestereich | Claudia Schröder
Handbuch zum Aufbau anpassungsfähiger Organisationen
Selbstorganisation
Integrales Wertesystem
Kollegiale Führung
Kreisorganisation
Systemische Organisationsentwicklung
Vahlen

→ www.wigwam.im
→ Wigwam Newsletter
→ Wigwam auf LinkedIn
→ Filme und Artikel auf unserer Presseseite, u.a. zum Wunschgehalt

Lust auf HowTo Genossenschaft oder Transformation?
→ mail@wigwam.im

ZEIT FÜR FRAGEN!