

Blog 2: “Strukturen und Prozesse einer integral-evolutionären Organisation”

Ausgangslage

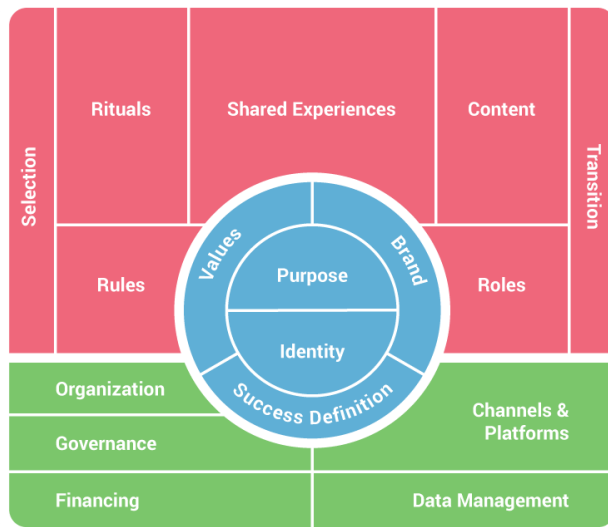
Der Effinger - Kaffeebar und Coworking Space in Bern spielt bei der Entwicklung von Urbane Dörfer eine prägende Rolle. Der Effinger ist Heimat für unsere junge Organisation und Rohmodell betreffend Organisationsform. Urbane Dörfer hat sich daher ebenfalls für eine sogenannte integral-evolutionären Organisationsform entschieden. Dieser Organisationsform wollen wir auch im Change Respekt zollen. Es geht nicht um eine einmalige Veränderung oder einen radikalen Musterbruch, sondern um eine evolutionäre Entwicklung. Alles was Leben in sich trägt, entwickelt sich und braucht immer wieder neue Formen. Diese evolutionäre Entwicklung ist nach Frederic Laloux auch eines von drei Merkmalen einer von ihm beschriebenen [Teal-Organisation](#). Es geht dabei darum, Grundlagen und -muster (weiter-)zuentwickeln und zu verankern, welche eine kontinuierliche Evolution von Urbane Dörfer im Sinn einer lernenden Organisation ermöglichen. Wir stellten uns daher folgender Frage:

- Welche Komponenten braucht es, um eine evolutionäre Organisationsentwicklung bei Urbane Dörfer aufzubauen, einzuüben und nachhaltig zu verankern?

Wie im Blogartikel Nr. 1 aufgezeigt, streben wir eine dezentrale Architektur an, welche wir als ein Ökosystem bezeichnen. Der Begriff entstammt der ökologischen Wissenschaft und geht auf die altgriechischen Begriffe οἶκος [oikós](#) ‚Haus‘ und σύστημα [sýstema](#) „das Zusammengestellte“ „das Verbundene“ zurück. Wikipedia beschreibt das Ökosystem als eine Lebensgemeinschaft von unterschiedlichen Organismen, zwischen denen vielfältige Wechselbeziehungen und Abhängigkeiten bestehen. Die allgemeinen Eigenschaften von Ökosystemen werden mit offen, dynamisch und komplex beschrieben was sich 1:1 mit den geforderten Eigenschaften an die neue Organisationsstruktur von Urbane Dörfer deckt. Das Ökosystem von Urbane Dörfer umfasst die Community und die Firma, aber auch die zukünftigen Urbanen Dörfern im Sinn von Wohnprojekten sowie das Urban Future Lab.

Für den Change hin zu diesem Ökosystem sowie auch die Verankerung der agilen Organisationsentwicklung definieren wir als erstes die Metastruktur und -prozesse, welche dann auf die Prozesse und Strukturen einwirken.

Metastruktur: Ökosystem Canvas mit Grundmustern



Für die Metastruktur suchten wir ein Tool, welches das Ökosystem mit den einzelnen Organismen aber auch ihre Wechselwirkungen abbildet und klärt. Da wir keine zufriedenstellende Visualisierung eines solchen Ökosystems fanden, konzipierten wir selber einen Canvas. Dieser baut aber stark auf dem Community Canvas auf (siehe Bild).

Angelehnt an den Community Canvas, angereichert durch eigene Erfahrungen, Literaturrecherche sowie die *“12 Patterns for Decentralised Organising”* von The Hum erstellten wir eine erste Version der verbindenden Grundmuster von Urbane

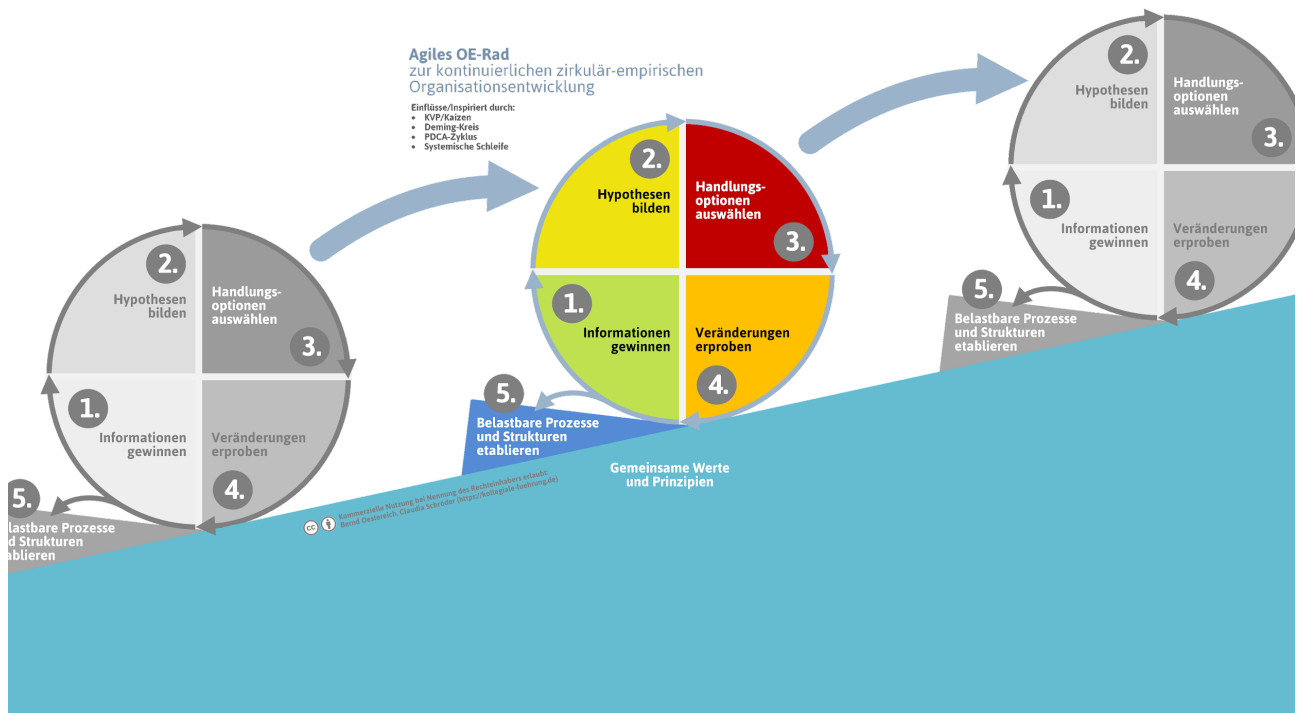
Dörfer als inneres Band. Gerald Hüter schreibt darüber: *“In jeder menschlichen Gemeinschaft (...), gibt es so etwas wie ein inneres Band, das die Mitglieder der jeweiligen Gemeinschaft zusammenhält und miteinander verbindet (...).”* Während Simon Sinek “den Sinn” in die Mitte des Golden Circles stellt, definierten wir als Kern des Bandes als erstes die verbindende Identität der einzelnen Mitglieder und zweitens den Sinn.

- **Identität und Sinn** definieren also warum die Mitglieder zusammen unterwegs sind.
- **Community, Selbstorganisation, Co-Kreation und Commons** definieren wie sie zusammen unterwegs sind.

Damit zielten wir auf die grundlegenden Erfahrungen, welche alle Menschen am Anfang des Lebens gemacht haben und immer wieder suchen. Die Erfahrung in Verbindung mit anderen Menschen zu stehen sowie die Erfahrung, jeden Tag ein Stück über sich hinauszuwachsen und sich selbstwirksam einzubringen.

Metaprozess: Organisationsentwicklungs-Rad und Führungsmonitor

Für den Prozess adaptierten wir das Modell des Organisationsentwicklungs-Rades (OE-Rad) von Oestereich/Schröder und passen es für Urbane Dörfer an. Es umfasst fünf Schritte, welche vom Rad in einen Führungsmonitor übertragen werden. Der erste Schritt heißt “Informationen sammeln” und wird von uns auf “Spannungen und Potenziale sammeln” umbenannt, da UD diesen Begriff bereits aktiv nutzt. Eine Spannung bedeutet die Differenz zwischen aktueller Situation und der gewünschten oder vereinbarten Situation.



Mittels Führungsmonitor können diese fünf Schritte als Organisation gemacht werden. Wir vereinfachen den Monitor und bringen die bereits vertrauten Design Thinking Schritte an.

Einführung Canvas und Führungsmonitor

Sowohl der Canvas und der Führungsmonitor wurden in einer ersten Iteration mit zwei Dorf pionieren diskutiert, welche als Change Agents fungieren und in einer zweiten Iteration mit allen Dorf pionierinnen und Dorf pionieren besprochen und verbessert. Die Tools werden inzwischen regelmässig an den Dorfversammlungen eingesetzt. Dorfversammlungen sind strategische Sitzung, welche alle zwei Monate im Kreis der Dorf pioniere stattfinden. Eingeladen sind alle Dorfbürgerinnen und Dorfbürger; unsere Genossenschafter. Für die Rollenträger und Rollenträgerinnen sind sie verpflichtend. Die Abendveranstaltung dient verschiedenen Zwecken:

- Retrospektive über die Aktivitäten in letzten zwei Monate
- Erfassen von Spannungen und deren Umgang
- Wahl von Rollenträgerinnen und Rollenträgern
- Definition der Strategie für die nächsten zwei bis sechs Monate
- grosse Entscheidungen nach dem Konsentprinzip

Fazit

Mit dieser Struktur und dem Prozess haben wir für den Change, aber auch für die weitere Entwicklung wichtige Grundlagen gelegt. Die Auseinandersetzung mit der integral-evolutionären Organisationsform sowie den Prozessen und Strukturen waren für mich einmal mehr gewinnbringend und inspirierend.

Autor:

Matthias Tobler, Mitgründer und Dorf pionier, Urbane Dörfer matthias@urbanedoerfer.ch