

Bericht über den aktuellen Stand der Organisationsentwicklung der ENABLE!-Community: Juli 2021

Werner, Karin; Jobmann, Alexandra

Erstveröffentlichung / Primary Publication

Präsentation / presentation

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

ENABLE!-Community

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Werner, K., & Jobmann, A. (2021). *Bericht über den aktuellen Stand der Organisationsentwicklung der ENABLE!-Community: Juli 2021*. Bielefeld: ENABLE!-Community. <https://doi.org/10.21241/ssoar.74801>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

ENABLE!



Bibliotheken, Verlage und Autor*innen für
Open Access in den Humanities und Social Sciences

Bericht über den aktuellen Stand der Organisationsentwicklung der ENABLE!-Community

Juli 2021

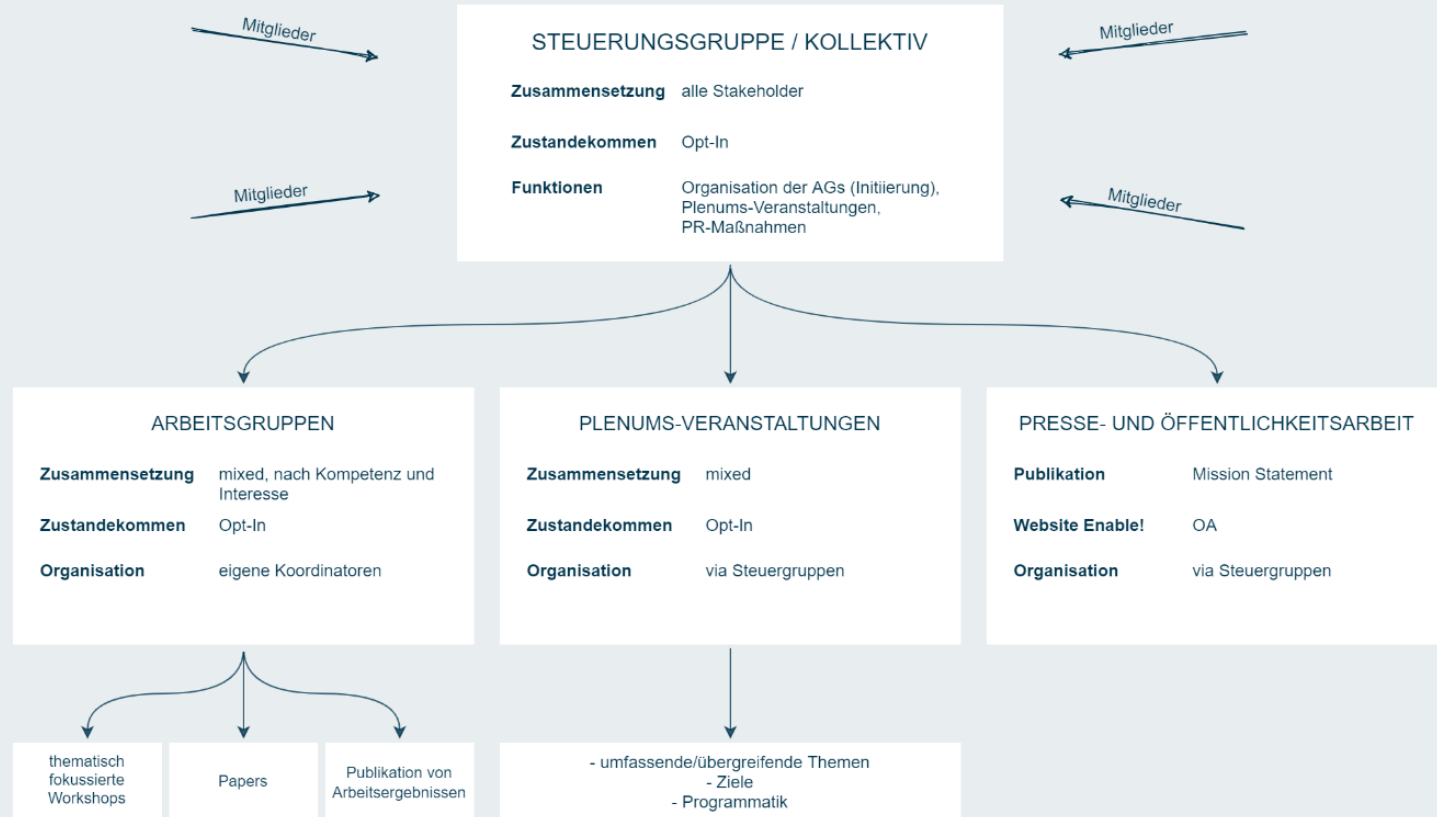


Im Herbst 2020 erhielt ENABLE! ein Übergangssteueringremium, um die Belange der Community zu bündeln, besser zu strukturieren und voranzubringen.

Die Basis dafür bildete der folgende Governance-Entwurf.

Dessen Form hatte von Anfang an den Status einer vorläufigen Lösung. Anfang 2021 wurde das Ziel definiert, diese mittelfristig durch eine dauerhafte Form zu ersetzen.

Enable! - Community Governance - Struktur





Die wichtigsten Anforderungen an die neue Governance-Struktur:

Eine wesentliche Anforderung an diese Form ist ihre Verwurzelung in und ihre Anerkennung durch die ENABLE!-Community.

Nur ein Steuerungs- und Regelungssystem, das aus der Community erwächst und solide in ihr verankert ist, wird uns auf Dauer helfen können, unseren Austausch zu gestalten und unsere Ziele (siehe Mission Statement) zu erreichen.



Das Team:

Die Aufgabe, sich Gedanken über die neue Governance-Struktur der ENABLE!-Community zu machen, wurde von der Steuerungsgruppe (*Agathe Gebert, Dorothee Graf, Philipp Hess, Joachim Höper, Alexandra Jobmann, Karin Werner*) gemeinsam mit zwei professionellen Organisationsentwickler*innen (*Kristina Willjes* und *Vera Linke* von der Universität Bielefeld) von März 2021 bis Juni 2021 bearbeitet.



Form der Bearbeitung:

Den Kern dieses Vorgehens bildeten neben vor- und nachbereitenden Reflektionen und Diskussionen drei jeweils halbtägige Intensiv-Workshops im Mai 2021.

In den Workshops wurde folgende Fragen bearbeitet:



I. WOFÜR BRAUCHEN WIR ORGANISATIONSTRUKTUREN?

- Definition, Ausdifferenzierung und Umsetzung gemeinsamer Ziele (Mission Statement)
- Schaffung gemeinsamer Handlungsfähigkeit und Sprachfähigkeit (Kapazität, als Community Handlungsmacht zu gewinnen)
- Berechenbarkeit für externe Akteure (Wofür steht die Community? Was sind ihre Ziele?)
- Definition von Strukturen, Rollen, Aufgaben und Entscheidungskompetenzen (Wer ist wofür ansprechbar bzw. zuständig? Wer interessiert sich wofür?)
- Demokratisch legitimierte Regeln und Abläufe (interne und externe Anerkennung)



I. WOFÜR BRAUCHEN WIR ORGANISATIONSTRUKTUREN?

Zusammenfassung:

Gemeinsame Ziele sind vorhanden, aber das Was, Wer und Wie bleibt ungeklärt.
Die Werte müssen in Richtung Handlung konkretisiert werden unter der
Herausforderung, die vielfältigen Interessen beizubehalten.



Welche Ressourcen sind in der Community vorhanden, um sie zu verstetigen und zu erweitern?

Hier gab es starken Diskussions- und Klärungsbedarf:

- Deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Institutionsformen
- Inhärente Zielkonflikte jeder Organisation
- Bis dato mangelndes Wissen über die bei ENABLE! beteiligten Einrichtungstypen und die von ihnen zu erwartenden Beiträge
- Die Diskussion bewegte sich zwischen: a) Wer hat welche Ressourcen zum OA-Publizieren? und b) Wer hat welche Ressourcen, die in die ENABLE!-Community einfließen können?



Ergebnisse in Kürze:

- Die in der Community vorhandenen Ressourcen müssen in der nächsten Phase genauer herausgearbeitet werden. Es scheint hilfreich, sich besser kennenzulernen, um ein Vertrauensverhältnis aufzubauen.

→ **Unsere Ziele können nur gemeinsam erreicht werden!**
- Die Community wird erfolgreich sein, wenn vorhandene offen thematisiert werden.



Ergebnisse in Kürze:

- Allerdings werden wir auch nur dann erfolgreich sein, wenn das Gemeinsame stärker ist als die Unterschiede. Die Unterschiede anzuerkennen und schrittweise auszuräumen, ist der Prozess, der als nächstes bearbeitet werden soll.
- Gefährlich sind jedoch Konsensfiktionen
→ Mut zur Aufrechterhaltung differenzierter Positionen!



Standortbestimmung:

Am Anfang steht das Ziel bzw. der Zweck: Davon abhängig entstehen unterschiedliche Herausforderungen und Zielkonflikte.

Wir wollen uns im kommenden Jahr besser kennenlernen und ein besseres Verständnis für die jeweils anderen Perspektiven entwickeln. Dazu gehört:

- sich auf **ein gemeinsames Verständnis von Co-Publishing** zu einigen,
- über **ein bis zwei Stellen** zu verfügen (u. a. für ÖA, Kommunikation, Moderation, Dokumentation, Expertise in finanziellen und rechtlichen Fragen),
- **Räume zu schaffen**, in denen Community-Mitglieder zusammenarbeiten können, und Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben, um die Sichtbarkeit und Bekanntheit der Community zu erhöhen.



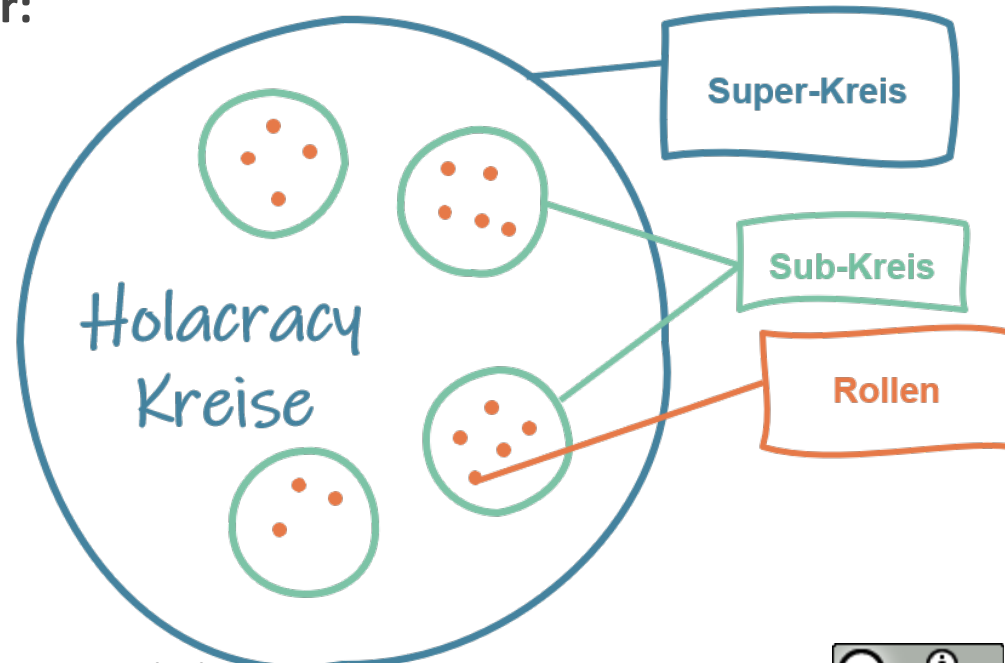
Governance-Struktur:

Die temporäre Steuerungs-AG schlägt der ENABLE!-Community folgende Governance-Struktur sowie folgendes Vorgehen vor:

Angelehnt an das **Holacracy-Modell** werden aus dem Plenum der Community-Mitglieder thematische und/oder stakeholderbezogene Kreise (Pendant zu den jetzigen AGs) gebildet, die demokratisch eine*n Repräsentant*in bestimmen. Diese Repräsentant*innen aus allen Kreisen bilden den Super-Kreis oder Circle (als Pendant zum jetzigen Steuerungsgremium). Darüber soll es, sofern dies sinnvoll erscheint, eine oder zwei Sprecher*innen geben, die die Belange der Community nach außen repräsentieren und kommunizieren.



Governance-Struktur:





Die basisdemokratische Form braucht Zeit, sich zu entwickeln, aber auch Stetigkeit und einen regelmäßigen Austausch auf Werkstattebene. Wir wollen zunehmend in einen gemeinsamen Arbeitsmodus finden.

Der naheliegende Vorschlag:

Zum besseren Kennenlernen wird es unverbindliche, zwanglose Gesprächsrunden an jedem zweiten Donnerstag im Monat ab 16 Uhr geben, die von verschiedenen Personen thematisch vorbereitet und begleitet werden.



BMBF-Projekte als ein „Motor“ des regelmäßigen Austausches und Keimzellen für neue Kreise:

Die laufenden BMBF-Projekte werden eingeladen, ihren Bezug zu ENABLE!-Themen und dem Mission Statement vorzustellen und den Mitgliedern Gelegenheit zu Vernetzung, Mitarbeit und Nutzung zu bieten. **Daraus kann im nächsten Schritt ein Kreis im Holacracy-Modell entstehen.** Einzelne Kreise können dann eine Repräsentantin bzw. einen Repräsentanten benennen, die gemeinsam mit anderen den Super-Kreis der ENABLE!-Community bilden.

Aber auch alle anderen Community-Mitglieder sind eingeladen, Kreise zu bilden und ihre Ideen und Vorschläge auf diese Weise in die Community einzubringen.



Arbeitsmodus der Kreise:

Die Kreise arbeiten jeweils ein Jahr lang, treffen sich regelmäßig, um ihre Aufgaben zu bearbeiten, und berichten in den Monatstreffen der gesamten Community. Ihre Repräsentant*innen bilden gemeinsam den Super-Kreis. Die Kreise entscheiden selbst, ob sie dauerhaft offen für neue Mitglieder sind oder geschlossen arbeiten (bis zum nächsten Plenum).



Verhältnis Community → Super-Kreis:

Zusätzlich zu den Kreisen wählt die Community (mindestens) zwei Personen, die ebenfalls in den Super-Kreis eintreten.

Noch offene Frage: Sollen diese Personen entsprechend der in der Community vertretenen Stakeholder-Gruppen bestimmt werden?



Der Übergang – vom Steuerungsgremium zum Super-Kreis:

Die neu gebildeten Kreise gesellen sich nach und nach zum Steuerungsgremium hinzu und lösen dieses ab, sobald ein stabiles neues Gremium entstanden ist.

Arbeitsmodus des Super-Kreises:

Die Mitglieder des Super-Kreises treffen sich regelmäßig (alle drei Monate oder bei Bedarf öfter) und tauschen sich über den Fortgang der Arbeit der Kreise sowie über alle damit zusammenhängenden Themen und Probleme aus. Sie versuchen, Lösungen zu finden, soweit dies nicht innerhalb der Kreise möglich ist.



Die Sprecher*innen-Rolle:

Es könnte sinnvoll sein, aus dem Super-Kreis (der alle beteiligten Mitglieder umfasst) zwei Sprecher*innen zu wählen, die die Community insgesamt nach außen vertreten.

Vom Kreis zum Plenum:

Bei den jährlichen Plenarversammlungen aller Community-Mitglieder im September werden a) neue Kreise gebildet und b) bestehende Kreise beendet oder fortgeführt (Entscheidung der jeweiligen Kreise). Aus diesen Entscheidungen setzt sich der jeweils neue Super-Kreis zusammen.



Publikation der Arbeitsergebnisse:

Die Arbeitsergebnisse werden beim Plenum präsentiert und unter der CC-BY-Lizenz u. a. auf www.enable-oa.org publiziert.



Verstetigung des Austausches durch monatliche „Werkstatt“-Treffen:

TERMINVORSCHLAG: am zweiten Donnerstag im Monat um 16 Uhr

ERSTES WERKSTATT-GESPRÄCH:

9.9.2021