

Protokoll Radio Helsinki Klausur, 2017	  
Datum / Zeit / Ort	14.10.2017, 10:00h bis 18:00h, ISOP
Teilnehmer/Innen	Rene Schuster, Marlies Pratter, Hans-Jürgen Holzer, Wolfram Scheucher, Tina Weißhaupt, Gudrun Jöller, Manfred Kinzer, Karin Schuster, Walther Moser, David Künstler, Wolfgang Weritsch, Martin Dopler, Siegrid Jamnig
Moderation	Siegrid Jamnig
Protokollführung	Protokoll verfasst von Walther, Karin, Martin Zum Ergebnisprotokoll zusammengeführt und gestrafft von Walther
Inhalte des Protokolls	<p>Klausurprotokoll</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vormittag <ul style="list-style-type: none"> ◦ <i>Sammeln von Eindrücken zur Organisation von Radio Helsinki</i> ◦ <i>Skizzierung eines Organisationsmodells für Radio Helsinki</i> • Nachmittag <ul style="list-style-type: none"> ◦ <i>Auswahl eines Pilotprojektes - „Flüchtlingsprojekt“</i> ◦ <i>Durchspielen des Pilotprojektes zum Testen des Organisationsmodells</i> ◦ <i>Ergebnisse der Klausur reflektieren und festigen</i>
<p>Die Klausur ist zweifach dokumentiert:</p> <p>1. Durch die Klausurergebnisse: Radio_Helsinki_Klausur_Ergebnisse_2017_01.pdf</p> <p>2. Durch das Protokoll: Radio_Helsinki_Klausur_Protokoll_2017_01.pdf</p> <p>Die zweifache Dokumentation soll beim Nachlesen helfen: Im Dokument „Klausurergebnisse“ kann rasch ein Überblick gewonnen werden zu den Vereinbarungen und Ergebnissen der Klausur. Das Klausur Protokoll ist die inhaltlich gestraffte Fassung der Mitschriften von Karin, Martin und Walther.</p> <p>Die Originalmitschrift ist am Vorstandsordner des Radio Helsinki Servers abgelegt.</p> <p>Die Klausur hatte drei Innere Kreise zur Vorbereitung. Unter dem Titel “Organisationsentwicklung” haben die TeilnehmerInnen des Inneren Kreises Ziele und Mittel gesammelt und strukturiert, die für den Verein wichtig sind.</p> <p>Das Ziel der Klausur war unsere kontinuierliche Organisationsentwicklung weiterzuführen. An einem praktischen Beispiel haben die TeilnehmerInnen der Klausur eine Facette des Organisationsmodells getestet und adaptiert.</p> <p>Organisationsentwicklung ist ein Werkzeug, das die Praxis von Radio Helsinki begleitet und versucht gelebte Praxis zu erfassen und zu verbessern.</p> <p>Inspiriert ist die Organisationsentwicklung von Frédéric Laloux’s Modell „Reinventing Organisations“.</p> <p>Grundsätzlich setzt dieses Modell auf Vertrauen, Verantwortung und Selbstorganisation.</p>	

Sammeln von Eindrücken zur aktuellen Organisation von Radio Helsinki

durch die TeilnehmerInnen.

- *Die Hierarchien sind flach bei Radio Helsinki.*
- *Das Zusammenspiel von Umsetzung und Verantwortungsbereichen ist unklar.*
- *Zusammenarbeiten, Mitmachen, Sendungen*
- *Vertrauen haben und Scheitern können/dürfen*
- *Neugierig sein und Werte vertreten, wie Offenheit, Vertrauen, Gemeinschaft.*
- *Kritik ausleben können. Vertrauen können.*
- *Nachvollziehbarkeit und Dokumentation: Nach den Klausuren entsteht bald Unklarheit über die Ergebnisse, trotz Dokumentation und Protokollen. Auch die Inneren Kreise brachten nicht mehr Klarheit.*
- *Protokolle gemeinsam verfassen.*
- *Eine aktive, praxisbezogene Definition finden für den Inneren Kreis. Bessere Vermittlung an SendungsmacherInnen und Vereinsmitglieder, was der „Innere Kreis“ macht, funktioniert.*
- *Lessons learned: Gemeinsam aus Projekten lernen. Was ist gut gelaufen, Was nicht?*
- *Prozesse und Abläufe kommunizieren. Von Ideen zur Umsetzung.*
- *Unklare Ziele, Finanzielle Sorgen.*
- *Wenig Leute, die sich am Radio beteiligen.*
- *Konkrete Mittel und Projekte. Laufende Unterstützung und neue Mittel lukrieren.*
- *Fähigkeiten entwickeln.*

Skizzierung eines erweiterten Organisationsmodells für Radio Helsinki das bestehende Strukturen berücksichtigt

von Siegrid Jamnig.

Radio Helsinki hat bereits Strukturen geschaffen: es gibt eine materielle Infrastruktur, definierte und verbindliche Organisationsabläufe und eine „Aufbau-Grundstruktur“.

Die Organisationsentwicklung soll zukünftig

- Eine bessere **Orientierung** in der Organisation von Radio Helsinki fördern.
- Mehr **Klarheit** über Entscheidungsprozesse bringen.
- **Eigeninitiativen** fördern.
- **Vereinfachen:** Komplexität erkennen und wieder in einfachere Tätigkeiten aufdröseln.
- **Offene Zonen** von **Erhaltungszonen** unterscheiden.

Radio Helsinki kann drei Organisationszonen unterscheiden. Diese Zonen helfen beim Erkennen, Unterscheiden, Entwickeln und Anwenden von Spielregeln und koordiniertem Handeln:

- Eine **Offene Zone**,
- eine **Erhaltungszone** und eine
- **Zone der Entwicklung.**

Zustimmung der KlausurteilnehmerInnen: Diese Unterscheidung wurde als sinnvoll eingeschätzt und eine Umsetzung beschlossen.

- **„Leuchttürme“** unterstützen unsere Arbeit in den jeweiligen Zonen: „Leuchttürme“ entsprechen **Qualitätsstandards**. Sie sichern und fördern die Zusammenarbeit und Projektentwicklung, sie bieten Orientierung bei der Entscheidungsfindung und trennen den Risikobereich (in der Offenen Zone) vom Erhaltungsbereich (in der Kernzone). Bei der Klausur haben die TeilnehmerInnen vier „Leuchttürme“ erkannt. Es können in der Organisationsentwicklung noch weitere „Leuchttürme“ erkannt, ersetzt oder hinzugefügt werden.
 - Statuten und Charta
 - Geschäftsführung und Finanzressourcen
 - Jahresschwerpunkte
 - Die Verantwortung endet nach einer bestimmten Zeit (Projekte abschliessen)
- **Die Offene Zone:** Hier ist der **Raum für Neues**. Die offene Zone ist experimentell, individuell verbindlich – ich entscheide und verantworte nach dem Leuchtturmcheck und dem OK. Das OK orientiert sich am „JA das riskieren wir!“ – im vorher Festlegen des Umfangs der Zone. Hier können Personen eigenes ausprobieren und sich selbst organisieren. Das Radio steuert hier nicht, übernimmt aber auch kein Risiko für Projekte: das Radio stellt lediglich den „Raum“ und Zeitfenster zur Verfügung. Unklar bleibt in der offenen Zone, wie Neues ins Radio kommen kann (braucht noch Klärung!)
 - **Eintritt ins Radio - mit oder ohne Assistenz:**
 - **Mit Assistenz:** Innerhalb eines Projektes oder durch einen Workshop. Das Radio begleitet interessierte Personen am Weg zur Sendung, durch ein Projekt.
 - **Ohne Assistenz:** Der Freiraum in der eigene Sendung. Die SendungsmacherInnen gestalten ihre Sendungen autonom, wie einen „offenen Kanal“.
- **Zone des Erhaltens:** In der Erhaltungszone wickelt das Radio alle **notwendigen Prozesse** ab, die zum Erhalt des Vereines und des Radiobetriebes nötig sind. In diesem Bereich arbeiten die Angestellten und der Vorstand: zb. Finanzen und Buchhaltung, Programmkoordination, Technik. Hier ist auch das „gelenkte und das Fixprogramm“ angesiedelt.
- **Zone der Entwicklung:** Das ist jener Bereich in dem **Pläne** erstellt werden, **strategisch vorausgedacht** wird. Für Entwicklung braucht es ein Zusammenführen und ein Reflektieren der Erkenntnisse aus der Offenen Zone und der Erhaltungszone.

Feedback und Beobachtungen der Vereinsorganisation.

Input von Siegrid.

Vereine brauchen die **regelmäßige Arbeit** an der Organisationsentwicklung und an Prozessen. (z.B. die Aktualisierungen von verbindlichen Abläufen) Diese Arbeit sichert die **Stabilität der Organisation**. Diese Arbeit ist Teil der **Erhaltungszone/Erhaltungsbereich**.

Gleichzeitig braucht der Verein einen offenen und **kreativen Raum/Zone**, der anders verbindlich sein kann, um in Austausch zu kommen. Es ist ein Raum wo - ohne sofort Verantwortung für die Umsetzung zu übernehmen - **Ideen gesponnen... geträumt...verworfen werden können...** wo **Individuelles** auch in die offene Zone zum Ausprobieren wandern kann...

Achtung! Wenn der Offene Raum und Erhaltungsbereich zusammenfallen, dann führt das oftmals zu Konflikten. Wichtig für die Vereinsorganisation ist das Erkennen dieser beiden Bereiche: Des geschlossenen und offenen Bereiches! Eine Vermischung in der Organisation führt zu Konflikten. Die Trennung führt einerseits zu Klarheit aber auch zu Brücken zwischen den beiden Bereichen.

Für die Umsetzung der Ideen aus dem Offenen Bereich braucht es Strukturen und Freigaben, die aus dem Inneren Bereich kommen - die ermutigen!

Impulse zur Organisation der Erhaltungszone:

- Der "**Innerer Kreis**" ist ein strukturierter Raum zur Vereinsorganisation.
 - Braucht regelmäßige Treffen, zum Beispiel:
 - **Variante 1:**
 - ca. 10 Treffen pro Jahr.
 - Jedes zweite Treffen kann länger dauern.
 - Zwei offene Treffen pro Jahr anbieten.
 - **Variante 2:**
 - Treffen jedes zweite Monat
 - Nur einmal pro Jahr ein offenes Treffen anbieten.
 - Für bestimmte Themen bleibt der Innere Kreis geschlossen
 - Nur Personen und Themen der Erhaltungszone sind dabei.
 - Offene Runden bieten Feedbackrunden für Interessierte und Betroffene.
 - Um Entwicklungszonen freizugeben oder einzugrenzen
 - Der Innere Kreis bewertet den Risikoraum für Projekte.
 - Muss vertreten sein im Inneren Kreis: die Geschäftsführung.
 - Kann vertreten sein, muss informiert sein und haftet: Vorstand
 - Aufgabe des Inneren Kreises ist immer der Erhalt der Organisation und Freigabe von Risiko.

- **Die "Wolke"**
 - Die Wolke ist **immer offen**.
 - Die Wolke braucht nur **Zeit, einen Ort und die Einladung** zum Austausch.
 - Die Art des "**Hostings**" und die Häufigkeit, Frequenzen klären.
 - Marlies übernimmt die Verantwortung für Einführung der "Wolke" aka "Eat & Greet".
 - Die Wolke arbeitet mit geringem Aufwand und bei freier Gestaltung. Sie macht Lust auf mehr...

Haltungsfragen und Abstimmung auf Organisation:

- *Das machen was Du gut findest!*
 - *Akzeptanz durch die eigene Identifikation finden.*
- *Das machen was zum Erhalt der Grundideen beiträgt*
 - *Akzeptanz durch das Prüfen der Leuchttürme finden.*

Anmerkung: *Entscheidungsfindung und Orientierung an Leuchttürmen können Strukturen durchkreuzen. Die Sicherungsprozesse durch die Assistenzleistung arbeiten für die Risikobewertung. Projekte aus dem Risikobereich (Offene Zone) und Regelbereich (Erhaltungszone) werden jeweils anders zu bewerten sein.*

Auswahl des Pilotprojektes in drei Gruppen:

Die Gruppen wählen einstimmig das "Flüchtlingsprojekt".

Fragen zur Projektfindung:

- Aus der Projektliste des Inneren Kreises auswählen.
- Projekt finden, die Beteiligung erzeugen.
- Haben Angestellte Interesse an Projekten?
- Am Projekt austesten, welche Arbeitsbereiche erweitert und welche eingegrenzt werden.

Methodentipp: *Bei Besprechungen nach 10 Minuten sich an die Zielsetzung erinnern! Das fördert die Konzentration.*

- Wie wurde entschieden?
- Welche Argumentation?
- Aus welchen Perspektiven?
- Für was?
- Mit wem?
- Finde ich gut?

Zuteilung der Projekt in

- **Risikobereich (Offene Zone)**
 - Mit wenig Struktur. Kann scheitern. Kann frei und unverbindlich umgesetzt werden.
- **Strukturbereich (Erhaltungszone)**
 - braucht hohe Verbindlichkeit für Erhalt des Radios. Umsetzung im Regelbetrieb.

Entscheidungstipp: Auch die persönlichen Präferenzen prüfen. Welche Strukturen und Projekte passen zu welchen persönlichen Präferenzen? Wer braucht mehr Struktur? Wer arbeitet lieber im Freien Bereich?

Durchspielen des Projekts zur Organisationsentwicklung

1. Initialphase:

Gudrun und Wolfram übernehmen die Verantwortung für das „Flüchtlingsprojekt“. Sie entwickeln an der Tafel und vor den TeilnehmerInnen ihr Projekt. Die TeilnehmerInnen beobachten und mischen sich nicht ein.

- **Ideensammlung im Dialog von Gudrun & Wolfram:**
 - Sprachbarrieren und wie damit umgehen? Übersetzen bzw., abwechselnde Sprachen. Braucht Personen mit Sprachkenntnissen.
 - Fläche öffnen und aktives einladen in Gruppen, konkrete Personen
 - Konzeptentwurf von Gudrun & Wolfram für die anwesende Gruppe (am Flipchart)

2. Vorstellung des Entwurfes in die Gruppe: (von den beiden)

- "Wir wollen Euch zeigen, wie die Idee im Radio ablaufen kann!"
 - Anmerkung: Achtung auf die Wortwahl!
 - Sehr konkret sein: "Das wollen wir euch sagen!"
- Wer sind die Akteure in und um Graz zu diesem Thema?
 - Netzwerke nutzen/andocken
 - Zielgruppe genauer definieren: zb. "Muslima", "jüngere Leute", etc...
- Wer von den "Angesprochenen" hat einen Radioempfang - wer hat Internetzugang?
- Sprachen: mit oder ohne Übersetzung?
 - An wen richten sich die Radiosendungen?
 - Die zugehörige Sprachgruppe?
 - An alle ZuhörerInnen?
- Foyer & Bühne auch nutzen/miteinbeziehen: als Begegnungszone.

3. Wortmeldungen zur Präsentation:

- Radio als Methode einsetzen
- Kulturell und sprachlich homogene Projektgruppen definieren
- MultiplikatorInnen ausbilden und einbeziehen
 - MigrantInnen sollten möglichst bald in der Projektentwicklung mit tun.
- Gender fördern und berücksichtigen
- Was brauchen die ProjektinitiatorInnen vom Radio?
- Es kommen auch erfahrene Leute aus dem Medienbereich ins Radio / die Basisworkshops. Diese Personen gezielt für das Projekt ansprechen, weil sie ja schon interessiert sind. Vermeiden, daß erfahrene Leute in Schnupperworkshops landen.
- „Richtiger Zeitpunkt“ kann der Schlüssel sein für Erfolg.
- Spot produzieren, "von Menschen für Menschen" 3-5 min. - um Projekt "On Air" vorzustellen und einzuladen

4. Reflexion der Projektentwicklung

Das Flüchtlingsprojekt differenziert sich bereits nach wenigen Minuten.

Dabei ist zu beachten:

- Das Projekt **einfach halten!**
- **Tipp!** *Wenn viele Ideen gesammelt sind: eine Pause setzen.*
 - Die Fülle der Ideen wieder auf die **Ursprungsidee** zurückführen.
 - Sonst überfordert das Projekt und die eigentliche Idee geht verloren.
 - Die Projektverantwortlichen können Ideen sammeln, andere **um Rat fragen**
 - Sie können, aber sie **müssen den Rat nicht annehmen!**
- **Die Projektidee bleibt bei den Projektverantwortlichen!**
- Es könnten **mehrere Projekte gleichzeitig** starten,
 - je nach Interessen
 - und Fülle an Ideen.
- Ideen, die keine UmsetzerInnen finden, kommen in die "**Schatzkiste**"

Ressourcen in der Projekt-Initialzündung:

- **Ideen frei austauschen.**
- **Ressourcen** klären im Radio
 - Geld
 - Arbeitszeit der Angestellten
 - Förderung beantragen
- Mit dem Projekt **nach Außen** gehen und KooperationspartnerInnen ansprechen

Der Vorstand und Geschäftsführung sind offen für neue Projekte.

Unklarheiten entdeckt! *Die Abläufe, wie Projekte beantragt werden (intern und bis hin zu Subventionsansuchen). Diese Abläufe sind in internen Prozessen weder klar formuliert noch kommuniziert. Diese Prozesse brauchen Antworten und Festlegungen.*

Praktisch gesprochen:

- Unklar ist, wer entscheidet wie und ob Arbeitszeit umgeschichtet wird.
- Entscheidet Wolfgang für oder wider Projekte?
- Oder soll es eine Gruppe "Projektpool" geben?
- Neben den freien "Risiko-Projekten" gibt es auch "Muss-Projekte".
- "Muss-Projekte" steuert der Innere Kreis - sie dienen dem Erhalt oder Kerninteressen des Radios.
- Was gehört zum "Muss-Bereich"? Finanzierung?
- Was noch? Sollten wir das noch schärfen? Sind die Leuchttürme schon definiert? Sollten wir die nicht definieren?

Vier Leuchttürme von den TeilnehmerInnen erkannt:

- Statuten/Charta/Selbsterhalt
- Geschäftsführung - Finanzressourcen
- Jahresschwerpunkte
- Die Verantwortung endet nach einer bestimmten Zeit

Diskussion zu den Gremien (Vorstand u. Programmrat): *welche Tätigkeiten gibt es zu organisieren? Was ist im Ehrenamt alles möglich? Beim Programmrat hat Marlies als Programmassistenz viele Kompetenzen. (Evtl. die Statuten anpassen?)*

Gruppenarbeit: Was haben wir heute als Ergebnisse und was ist zu tun bis wann?

Bestätigung der Klausurziele und Organisationsentwicklung durch die TeilnehmerInnen.

Gruppe A

- Wolke soll aktiviert werden (strukturbefreit, außer Zeit/Ort), Marlies = verantwortlich, bis wann?
- 4 Leuchttürme:
 - Vereinsgesetze
 - Geschäftsführung als Ressourcencheck
 - Jahresschwerpunkte (zu setzen)
 - Projektabschluss
- Inneren Kreis (umbenennen)
 - in der Regel geschlossen, weil er für den Erhalt (die Sicherung) der Organisation zuständig ist
 - Risikobewertung & Freigabe von Projekten

Gruppe B

- 5 Leuchttürme definiert
- Fahrplan für Projekte
- Trennung offener / geschlossener Bereich
- 3 Organisationszonen:
 - Offene Zone,
 - Erhalt,
 - Entwicklung (=Aufgabe des Inneren Kreises, Möglichkeit auch der Wolke)

Jahresschwerpunkte finden:

- Flüchtlingsredaktion ("Wir bilden aus, in diesem Bereich!")
- Jugendredaktion
- Arbeitsplatzbeschreibungen
- Website

Die Ergebnisse der Klausur werden beim nächsten Inneren Kreis vermittelt und reflektiert.