

Folgender Text ist ein Ausschnitt aus dem Handbuch «ORGANISIERT EUCH! ».
Er enthält das Kapitel

Zugänglichkeit

📖 Im Handbuch ab S. 45

Mit den Unterkapiteln

- Einladen
- Einbinden



Das gesamte Handbuch gibt es
gratis als Download unter

organisiert-euch.org

CC BY 4.0 Urban Equipe und
Kollektiv Raumstation (Hrsg.)



→ Macht eine To-Do-Liste, sorgt dafür, dass auch Abwesende von ihren Aufgaben erfahren.

→ Legt alles sauber ab.

Weil dies eine (wir wissen) mühsame, aber so wichtige Aufgabe ist, haben wir hierzu mit Festhalten §.113 ein eigenes Kapitel geschrieben.

Nach diesem Durchgang durch ein Treffen eures Kollektivs gehen wir im Folgenden detaillierter auf spezifische Aspekte eurer internen Organisation ein. Wir beginnen mit der Frage nach eurer Zugänglichkeit.

Zugänglichkeit

Habt ihr euch schon einmal Gedanken darüber gemacht, wie offen ihr gegenüber Neuen seid? Kollektive müssen nicht zwingend für alle zugänglich sein (das geht eigentlich grundsätzlich nicht). Wir haben aber gemerkt: Je klarer wir uns selber werden, für wen wir zugänglich sein wollen, desto aktiver können wir danach handeln.

HINWEIS Dieses Kapitel ist auch interessant, wenn ihr nicht vorhabt, euch nach aussen zu öffnen. Denn «neue Personen» könnt ihr auch z. B. durch «stillere Personen» oder «Menschen mit weniger Zeitressourcen» oder «Menschen, die eure Sprache nicht so gut verstehen» ersetzen.

Um herauszufinden, wie und für wen ihr zugänglich sein möchtet, stellt euch folgende Fragen:

- Wer soll alles unbedingt in eurem Kollektiv vertreten sein?
Wann wärt ihr erstaunt oder unzufrieden, wenn XY fehlt oder sich nicht zu euch getraut?
- Wen akzeptiert ihr in eurem Kollektiv, strebt es aber nicht aktiv an?
- Wen wollt ihr nicht in eurem Kollektiv?
- Wie gross soll und kann eure Gruppe werden?

ACHTUNG Die Frage(n) danach, auf wen ihr euch nicht bewusst ausrichtet oder wen ihr sogar ausschliesst, ist natürlich schwierig. Aber sie kann sich lohnen, weil ihr euch eurem Verständnis von Inklusion und euren Zielgruppen bewusster werdet. Denkt dabei nicht nur an offensichtliche Kategorien wie «Neonazis». Fragt euch auch

ehrlich, wie ihr zu politisch anders eingestellten Leuten steht, zu Vertreter*innen von Institutionen, zu Menschen in anderen Altersgruppen etc. Es bringt z. B. nichts zu sagen, ihr seid für alle offen, wenn ihr de facto keine kindergerechten Räume schafft / schaffen könnt.

Einladen

Seid ihr euch im Klaren, welche Zugänglichkeit ihr für euch haben möchtet, könnt ihr daran feilen, wie Neue auf euch aufmerksam werden und wie sie sich euch anschliessen können.

Offene Türen

Wollt ihr als Gruppe niemanden ausschliessen und freut euch jederzeit über neue Gesichter? Dann könnte die *Open Door Policy* oder zu deutsch «Politik der offenen Tür» das Richtige für euch sein. Im Prinzip bedeutet das: Eure Treffen sind immer öffentlich. Alle, die mögen, können unangemeldet dazukommen und ihr kommuniziert das auch so nach aussen.

Das hat den Vorteil, dass sich Menschen eher eingeladen fühlen und von sich aus zu euch kommen. Ihr signalisiert damit, dass jede*r wichtig ist und die eigene Meinung und Ideen einbringen darf.

ACHTUNG Offene Türen sind nicht für alle gleich einladend. Es gibt gewisse Schwellen (z. B. Sprache, Zeitressourcen ...), über die ihr euch bewusst sein müsst, um sie zu überwinden. Ihr könnt fast nicht anders, als gewisse Gruppen (ungewollt oder unbewusst) auszuschliessen.

ANEKDOTE:

Das Mobile Stadtlabor in Wien, OPENmarx, hat beispielsweise die Erfahrung gemacht, dass eine Gruppe Frauen*, die sie in ein Vorhaben einbeziehen wollten, nur zu Treffen kommt, bei dem keine Männer* anwesend sind. Um mit ihnen ins Gespräch zu kommen, haben sie daher Treffen organisiert, bei dem Männer* explizit ausgeschlossen wurden.

«IN ZÜRICH GEHÖRT ES ZUM GUTEN TON, ALLE INTEGRIEREN ZU WOLLEN, SOGENANNTTE TÜREN OFFEN ZU LASSEN – OB DIE NUN WIRKLICH OFFEN SIND ODER NICHT. ES GEHT DA NICHT IMMER UM PERSONEN, SONDERN AUCH VIEL UM IMAGE. NICHT IMMER WOLLEN ALLE AUCH MITMACHEN – MANCHE LEUTE UND GRUPPEN HABEN VIELLEICHT GAR KEIN INTERESSE AN EUREM VORHABEN (WIR JA AUCH NICHT AN ALLEN). TÜREN EHRlich OFFEN ZU LASSEN, IST TROTZDEM WICHTIG, OB SIE NUN GENUTZT WERDEN ODER NICHT.»

– PATRICK

ACHTUNG Nicht alle können es sich leisten, sich ehrenamtlich zu engagieren. Wenn ihr zugänglich sein wollt, müsst ihr verschiedene Lebenssituationen einbinden ([s.282 Umgang mit Ehrenamt](#)).

HALB-OFFENE TÜREN

Wenn bei euren Treffen sehr oft Neue dazustossen, kann sich das kontraproduktiv auf euer Vorhaben auswirken. Es geht womöglich viel Zeit darauf, dass ihr immer wieder alles für alle nachvollziehbar erklären müsst und kaum Zeit zum Arbeiten bleibt. Oder ihr wirkt exklusiv, weil ihr nicht die Zeit habt, euch entsprechend mit Neuen auseinanderzusetzen.

«WIR KÖNNEN JA NICHT NUR DIE NEUEN LEUTE
UNTERHALTEN. WIR MACHEN HALT UNSERE
SITZUNGEN – UND SIE SIND OFFEN UND MITMACHEN
IST ERWÜNSCHT. ABER IM ENDEFFEKT MACHEN
WIR EBEN UNSERE SACHEN UND LEUTE KÖNNEN
DAZUKOMMEN.»

– NATALJA, PARK PLATZ

Um euch besser auf Neue vorbereiten und stärker auf sie einlassen zu können, könnt ihr ...

- Interessierte darum bitten, sich vor einem Treffen anzukündigen. Erklärt ihnen, dass ihr euch gerne Zeit für sie nehmen wollt, damit Strukturen, Tätigkeiten etc. nachvollziehbar sind;
- Treffen für bestimmte Leute organisieren und z.B einen Frauen*-Mittwoch machen;
- nur bestimmte Treffen öffnen.

ANEKDOTE:

Die B-Side veranstaltet jeden ersten Mittwoch im Monat ein «Plenum für Neue», Nextzürich ein regelmässiges offenes «Nextzüri-Bier».

«WIR MACHEN EINE OFFENE VERANSTALTUNG
PRO MONAT, FÜR ALLE ZUM EINSTEIGEN, AN
UNTERSCHIEDLICHEN ORTEN UND ZU UNTERSCHIEDLICHEN
THEMEN: DIE HEISST «EINMAL IM MONAT – WEM
GEHÖRT DIE STADT?» JEDESMAL GESTALTET UND
MODERIERT DAS JEMAND ANDERS AUS DER GRUPPE.
FAST ALLE NEUEN VEREINSMITGLIEDER SIND ÜBER
DIESE TREFFEN GEKOMMEN. DORT BEIM TREFFEN
KÖNNEN SIE ANONYM ZUSCHAUEN, ABER AUCH
MITMACHEN IST MÖGLICH. DAS IST EINE GUTE
MISCHUNG FÜR ZUGÄNLICHKEIT.»

– HANNA, STADTLÜCKEN

Sichtbar für Neue werden

Um neue Mitstreiter*innen an Bord zu holen, müssen sie zuerst auf euch aufmerksam werden. Das heisst, sie müssen von euch hören, lesen oder euch in Aktion sehen. Klärt vorher intern ab, wonach ihr sucht. Wenn ihr Leute zum Mitmachen auffordert, formuliert klar, was ihr erwartet und wo bzw. wie die Leute euch finden können. Wenn ihr nichts Konkretes sagen könnt, weil jede*r bei euch willkommen ist, schreibt auch das explizit, denn oftmals ist Leuten gar nicht bewusst, dass sie einfach so mitmachen können.

PERSÖNLICHE EINLADUNGEN

Der direkteste Weg, um neue Leute zum Mitmachen zu motivieren, sind persönliche Einladungen an Freund*innen und Bekannte. Traut euch, auch auf unbekannte Menschen zuzugehen! Dazu eignen sich Vorhaben, die ihr im öffentlichen Raum realisiert. Sprecht Neugierige an, ladet sie zu eurem nächsten Treffen ein, tauscht den Kontakt aus. Durch die direkte Ansprache sinken die Hürden für Neue, einfach mal vorbeizukommen.

«BEZIEHUNGEN WERDEN ÜBER PERSONEN GEKNÜPFT
– WIR LADEN 1:1 LEUTE EIN. DARÜBER KOMMEN
DANN WIEDER ANDERE.»

– BENCE, ARCHITECTURE FOR REFUGEES SCHWEIZ

BESTEHENDE NETZWERKE

Überlegt euch, welche anderen Kollektive Interesse an eurem Vorhaben haben könnten. Signalisiert Interesse an einer Kooperation. Fragt sie, ob sie ihre Community über euer Projekt informieren und allenfalls sogar Leute zum Mitmachen aufrufen möchten ([§.171](#) [Komplizenschaften](#)).

ÖFFENTLICHE EINLADUNGEN

Öffentliche Einladungen sprechen verschiedene Menschen auch ausserhalb eurer Bubble an. Diese haben dadurch ziemlich sicher auch unterschiedliche Erwartungen daran, was sie bei euch finden werden. Formuliert daher gut aus, wen ihr ansprechen wollt, worum es geht und was ihr bietet (§.133 Kommunikation nach aussen).

ANEKDOTEN:

In einer Zwischennutzung haben wir mal kommuniziert: «Wir haben Raum» und zu einem Kennenlernen eingeladen. Es kamen v. a. Leute, die den Raum nur nutzen wollen, aber keine Zeit und / oder Lust haben, am Aufbau des Raumes mitzuwirken. Dabei wären eigentlich solche Leute gesucht gewesen.

ANEKDOTEN:

Das Kollektiv Stadtlücken lud zu einem offenen Treffen ein. Es kamen Leute mit grossen Ideen, die sie selbst aber nicht umsetzen wollen oder können.

Offene Gesprächskultur

Um ein Zugehörigkeitsgefühl für Neue aufzubauen, ist es wichtig, dass ihr auf eure Sprechkultur achtet.

- Achtet bei Treffen besonders auf Verständlichkeit für Neue. Erläutert und erklärt Abkürzungen, Namen, Projekt-hintergründe, etc. lieber einmal zu oft als zu wenig.
- Versucht, über Aufgaben offen zu sprechen und sie verständlich zu erklären. Für Neue wird es so leichter, einzuschätzen, wo bzw. welche Hilfe gebraucht wird und sich von sich aus einzubringen.
- Schafft eine lockere Atmosphäre, in der Neue sich trauen,

mitzureden – und auch mal eine Frage zu stellen, wenn sie etwas nicht verstehen, ohne sich dabei blöd vorzukommen.

- Sprecht Neue im Plenum an. Fragt sie z. B. direkt, was sie von einer Sache halten.
- Verwendet inkludierende Sprache, sodass sich möglichst alle auch mitgemeint und ernstgenommen fühlen. Achtet insbesondere darauf, zu gendern und gewaltfrei miteinander zu kommunizieren. Aber: Greift die Neuen nicht an, wenn sie gewisse Regeln nicht anwenden. Es kann sein, dass sie sie schlichtweg noch nicht kennen oder noch nicht geübt darin sind.

Einbinden

Wenn Interessierte zu euch stossen, ist es wichtig, dass sie sich als gleichberechtigtes Mitglied eures Kollektivs fühlen. Ihr kennt das sicher auch: Wenn ihr euch zugehörig fühlt, seid ihr selbstsicherer, bringt eher eigene Ideen ein und seid bereit, aktiv Dinge anzustossen.

Spassige Gelegenheiten schaffen

Freudige, lustige Aktionen stärken eure Zusammengehörigkeit. Dabei steht die Gemeinschaftlichkeit und ein Kennenlernen auf persönlicher Ebene im Fokus und die ernste Arbeit wird bewusst unterbrochen.

ANEKDOTEN:

Die Raumstation Weimar hat dafür z. B. – als ein schnell und mit geringem Aufwand durchführbares Vorhaben – in einer Nacht-und-Nebel-Aktion Seedbombs selbst gemacht und in der Stadt verteilt.

«ES IST ALLES VIEL EINFACHER, WENN'S SPASS MACHT. DABEI HILFT ES, GEWISSE RITUALE EINZUFÜHREN: JEDEN MONTAG GEHEN WIR ZUSAMMEN ESSEN DIENSTAGS MACHT SERAINA YOGA – DA KÖNNEN ALLE MITMACHEN. AB UND ZU UNTERNEHMEN WIR ZUSAMMEN IRGENDWAS, MORGEN GEHEN WIR Z. B. SEGELN.»

– SIMON, TSÜRI.CH

ACHTUNG Nicht alle Menschen haben Zeit dafür, sich neben ihrer Lohnarbeit und ihrem ehrenamtlichen Engagement noch ständig nur so zum Spass zu treffen. Sucht nach Wegen, wie das, was ihr eh machen müsst, auch Spass macht.

Ihr wisst natürlich am besten, was Spass für euch bedeutet. Für uns sind das häufig folgende Gelegenheiten:

- Hat vielleicht demnächst jemand von euch Geburtstag, findet eine spannende Veranstaltung (Party, Demo, Vortrag etc.) statt, zu der ihr gemeinsam gehen könntet oder habt ihr einfach Lust, etwas trinken zu gehen?
- Rituale und regelmässige Gelegenheiten können auch was Schönes sein. Formate, die sich dafür bei anderen Initiativen bewährt haben, sind z.B: Feierabendbierchen, gemeinsames Kochen vor dem Plenum, Stammtisch, jeden Donnerstag Kaffee oder gemeinsames Zelebrieren des Mittwochs als Mitte der Woche.
- Manchmal braucht es aber auch noch mehr Zeit. Nehmt euch eine gemeinsame Auszeit, macht einen Ausflug an einen anderen Ort.

ACHTUNG Auch spassige Gelegenheiten machen Arbeit, sei es «nur» mal vor dem Plenum kochen oder danach ein Bier trinken. Jemand von euch muss einkaufen,

den anderen Bescheid geben, am Ende sauber machen und absperren. Nehmt diesen Aufwand ernst und zeigt denjenigen, die diese Care-Arbeit leisten, eure Wertschätzung.

Buddy-System

Ihr wollt die Hürde für Neue möglichst gering halten – aber ohne viel Aufwand für euch? Eine bewährte Lösung ist die Einrichtung eines Buddy-Systems.

«MAN MUSS NEUE LEUTE AM ANFANG EIN BISSCHEN AN DIE HAND NEHMEN, DAMIT SIE SICH WILLKOMMEN FÜHLEN.»

– LEONIE, B-SIDE

Alle Neuen bekommen dabei einen Buddy, also eine erfahrene Bezugsperson. Diese erklärt die Strukturen und Abläufe, lädt sie in eure Kommunikationskanäle ein und beantwortet alle (vermeintlich) blöden Fragen. Beim Plenum achtet die Person auf Verständlichkeit für Neue und erläutert – wenn notwendig – nebenher unverständliche Punkte. Diese Aufgabe kann eine oder können abwechselnd mehrere Personen eures Teams übernehmen.

«ES GIBT VIEL IMPLIZITES WISSEN, DAS MAN ERSTMAL CHECKEN MUSS, BEVOR MAN ETWAS ÜBERNEHMEN KANN.»

– FRIDO, KONGLOMERAT E.V.

Was bringt euch das?

- Dadurch, dass sich eine Person intensiver Zeit für eine*n neue*n Mitstreiter*in nimmt, könnt ihr sie besser kennenlernen und ihre Fähigkeiten und Interessen bestmöglich einbinden.
- Ihr könnt Vertrauen zu der neuen Person aufbauen und Wissen transparent weitergegeben – aber auch umge-

kehrt: Ihr bekommt auch Zugang zu dem Wissen, das die Neuen mitbringen.

→ Durch die von Neuen gestellten Fragen erhaltet ihr Feedback darüber, was verständlich ist und was nicht, bzw. darüber, was (nicht nur) für Neue gut funktioniert und was nicht.

Aufnahme zelebrieren

Oftmals wachsen Neue langsam in Kollektive hinein. Ihr könnt euch aber auch überlegen, diesen Moment früher oder später bewusst zu zelebrieren, etwa indem ihr Neue mit einem Prosecco und frenetischem Applaus offiziell begrüsst.

Wenn ihr als Verein organisiert seid, habt ihr diesen Moment bereits in eurer Rechtsform eingeschrieben. Denn dann müsst ihr genau bestimmen, wer Mitglied ist. Natürlich könnt ihr auch mit Leuten zusammenarbeiten, ohne sie offiziell aufzunehmen.

Falls ihr eine fluide Gruppe seid, könnt ihr das elegant lösen, indem z. B. das Kernteam «aktive Mitglieder» mit Stimmrecht im Verein ist, und andere Personen als «passive Mitglieder» ohne Stimmrecht aufgenommen werden.

Seid aber auch kreativ: z. B. könnt ihr abmachen, dass alle automatisch Mitglied werden, nachdem sie zum vierten Mal am Plenum teilgenommen haben. Länger nicht mehr dagewesene Mitglieder könnt ihr anrufen und fragen, ob es für sie noch wichtig ist, Mitglied zu bleiben und sie dann von der Liste streichen oder neu motivieren, wieder einmal vorbeizukommen – das erspart Ausschlussdiskussionen in ihrer Abwesenheit.

Zugang zu Dokumenten verschaffen

Sobald ihr Neumitglieder aufgenommen habt oder Neue eine Aufgabe übernehmen, verschafft diesen Personen Zugang zu euren digitalen Kommunikationsmedien, Arbeitsdokumenten sowie anderen relevanten Informationen, Materialien, Lagerbeständen oder Werkzeugen.

- Erstellt und pflegt eine nachvollziehbare Ordnung (**§113 Festhalten**).
- Führt Neue sorgfältig in eure physischen und digitalen Ordnungssysteme ein.
- Auch sehr nützlich (nicht nur für Neue, sondern für alle) ist ein internes Wiki, wo alles Wichtigste beschrieben und verlinkt ist, wo die wichtigsten Zugangscoodes zu anderen Systemen / Türen gesammelt werden und wo auch drin steht, wer momentan wofür zuständig ist und wie diese Personen erreicht werden können. Aber Achtung: Macht das nur, wenn ihr es auch immer aktuell halten könnt. Sonst stiftet es eher Verwirrung als dass es hilft!

All das hat auch für euch als bestehendes Kollektiv Vorteile: Es ermöglicht euch, Aufgabenpakete einfacher und mit möglichst geringem Aufwand an andere abzugeben.

ACHTUNG Manche Informationen sind sensibel. Überlegt euch, wann ihr wem und wofür Zugang gebt.

Aufgaben an Neue geben

Der sicherste Weg, wie ihr Neue in euer Kollektiv einbinden könnt, ist durch's Machen. Versucht darum, ihnen möglichst früh eine Aufgabe zu geben oder zu zeigen, wie und wo sie

sich selbst einbringen können. Dadurch lernen die Neuen, wie euer Vorhaben läuft und ihr lernt einander kennen.

«MACHEN! MAN KANN NICHT NUR REDEN, SONDERN MAN MUSS MACHEN! UND ZWAR ZUSAMMEN. VOM POSTER BIS ZUR STADT. DAS BRINGT DIE LEUTE ZUSAMMEN UND BILDET EINE NEUE BASIS.»

—BENCE, ARCHITECTURE FOR REFUGEES SCHWEIZ

Diesen Aspekt des Zusammen-Machens könnt ihr im nächsten Kapitel vertiefen, wo es um den Umgang mit Hierarchien in eurem Kollektiv geht. Denn je flacher, transparenter, zugänglicher eure Strukturen sind, desto einfacher fällt es Neuen, den Anschluss zu finden.

Hierarchien

Ein spannendes und aufreibendes Thema ist der Umgang mit Hierarchien und Macht. Denn vielen Kollektiven ist es unserer Erfahrung nach wichtig, Gleichberechtigung zwischen den Mitgliedern herzustellen. Das heisst, dass möglichst alle mitreden können und dass das Projekt zugänglich bleibt.

«WICHTIG IN EINEM SOLCHEN PROJEKT – IM UNTERSCHIED ZU REIN PROFITORIENTIERTEN INSTITUTIONEN – IST MACHTVERZICHT (=VERTRAUEN IN ANDERE PERSONEN) UND MACHTTEILUNG. DAS IST BEI UNS BESTANDTEIL DER KOMPETENZENORDNUNG!»

—DOMINIC, NEUBAD LUZERN

Und doch ist genau dies eine ziemliche Herausforderung! Das erfahren wir selbst auch immer wieder. Der Wunsch danach, **gar keine Hierarchie** zu haben, ist schön: Ihr begegnet einander auf Augenhöhe, alle bestimmen gleichermassen mit, was mit eurem Vorhaben passiert. Aber in Realität haben wir dies selbst kaum je (dauerhaft) geschafft. Es passiert so schnell und ohne böse Absicht, dass einzelne Personen aktiver sind als andere oder in gewissen Dingen mehr Interesse / Talent / Erfahrung / Ressourcen / Kontakte /... haben. Daraus entstehen dann **informelle Hierarchien**.

«UPS, HIERARCHIEN: DIE LEUTE, DIE VIEL DA SIND UND VIEL MACHEN, HABEN AUCH MEHR GEWICHT.»

—NATALJA, PARK PLATZ

Das muss nichts Schlechtes sein. Hierarchien schaden euch aber vor allem dann, wenn sie nicht erkannt bzw. offen diskutiert werden und dadurch Missverständnisse oder schlechte Stimmung aufkommt. In diesem Fokus wollen wir ein paar