

Leitfaden zur Gründung von GI – Hochschulgruppen (GI-HG)



- Thesen, Empfehlungen und Service –

Inhalt:

- 1. Ausgangsthesen**
- 2. Die Gründung in sieben Schritten**
 - o Mentor/Paten bzw. Initiator finden
 - o Aufmerksamkeit generieren
 - o Zielorientiertes Gründungstreffen mit sozialem Ausklang
 - o Projektorientiertes Arbeiten
 - o Installation von Strukturen
 - o Neumitgliedergewinnung
 - o Fall-Back: Kontinuität wahren
- 3. Service**
- 4. Kontakte**

Autoren:

Christopher Wolf, Mentor der Hochschulgruppe Bochum
<chris@christopher-wolf.de>

Sebastian Pape, Mentor der Hochschulgruppe Kassel
<mail@sebastian-pape.de>

Ludger Porada, GI-Geschäftsstelle
<ludger.porada@gi-ev.de>



1. Ausgangsthesen (für das Mentoring)

Menschen stützen Strukturen und Prozesse - und nicht umgekehrt

- Das Mentoring muss für jede Phase der GI-HG Menschen überzeugen und begeistern
- Es handelt sich um Ehrenamtliche, diese müssen daher primär intrinsisch motiviert werden
- Strukturen und Prozesse sind kein Selbstzweck, sondern dienen der Ermöglichung konkreter Arbeit
- Im Idealfall verstärken die Mentoren sinnvolle Entscheidungen, ohne die Akteure dabei einzuengen

Klare Verantwortlichkeit, maximale Freiheit

- Der Gründungsprozess muss in allen Schritten an konkreten Personen fest gemacht werden können
- Der Erfolg oder das Scheitern sind damit zuordenbar - wirkt motivierend
- Das "Wie" der Umsetzung sollte dagegen den jeweils handelnden Akteuren überlassen bleiben - so lange diese nicht gegen Grundüberzeugungen der Gesellschaft oder der GI verstoßen (z.B. EU-Grundrechtecharta und deutsche Verfassung, Ziele der GI lt. Satzung, ethische Leitlinien)

Wir tun, was Studierende interessant finden

- Damit das Konzept der GI-HG funktioniert, müssen Studierende vor Ort für die Arbeit in den GI-HG begeistert werden
- Dies kann über konkrete Themen und Projekte erfolgen
- Vorgegebene Themen motivieren i.d.R. schwächer als selbst gewählte Arbeit
- Entlastet auch den Mentor/Paten, da er keine Themen vorgeben und ggf. selbst realisieren muss



2. Die Gründung in sieben Schritten

Mentor/Paten bzw. Initiator finden

- Mentor ist notwendig als lokaler Kristallisationspunkt für die Gründung
- Verschiedene Szenarien denkbar
 - Studierende(r) an der Hochschule
 - Mitarbeiter(in) an der Hochschule
 - Dozent oder Vertrauensdozent an der Hochschule
 - Lokale Regionalgruppe
- Je nach Szenario muss der unten beschriebene Prozess angepasst werden. Per se ist aber wichtig, eine oder mehrere Personen zu haben, die sich für die Gründung verantwortlich fühlen. Die GI-Geschäftsstelle sowie die ehrenamtlichen Strukturen (z.B. Beirat für Studierende und Auszubildende - sua) muss diese ggf. unterstützen, die Umsetzung obliegt aber den jeweils lokal Verantwortlichen
- Mentor/Pate findet sich entweder selbst, oder wird durch die GI aktiv gesucht. Danach liegt die Umsetzung der Gründung in der Hand der Initiatoren

Aufmerksamkeit generieren

- Vor dem ersten Treffen müssen die Studierenden auf die GI sowie das anstehende Gründungstreffen hingewiesen werden
- Geeignete Mittel:
 - Direkte Ansprache
 - Hinweis in Vorlesungen und Übungen (z.B. durch befreundete Mitarbeiter oder Dozenten)
 - Aushänge an geeigneten Stellen (PC-Pools, Hörsälen, Mensen und Cafes)
 - eMails an Semester- und Studienganglisten
- - ggf. Termin in Absprache mit den Studierenden festlegen (Doodle!)
- - Wiederholung, Wiederholung, Wiederholung! - und Einsatz verschiedener Kanäle gleichzeitig



Zielorientiertes Gründungstreffen mit sozialem Ausklang

- Das erste Treffen legt den Grundstein für die gesamte weitere Arbeit, daher ist es besonders wichtig, diesen Termin gut vorzubereiten und den richtigen Rahmen zu geben
- Rollen klar machen: Wenn Mentor/Pate nicht Studierender ist, ist die Rolle moderierend - nicht umsetzend.
- Die Teilnehmer aktivieren, z.B. durch Vorstellungsrunde, Abfragen der Erwartungen, Sammeln von Themen, ggf. Priorisieren der wesentlichen Themen durch Metaplantechiken
- Suche nach konkreten Verantwortlichen für konkrete Themen, wie z.B. eMail-Liste, Homepage oder herausgearbeitete Themen.
- Festhalten der Verantwortlichen in einem Protokoll, das allen Teilnehmern (z.B. via eMail) zur Verfügung gestellt wird. Protokoll sollte direkt von einem der Teilnehmer geschrieben werden (Bitte um Meldung statt Zuweisung)
- Gemütlicher Ausklang, z.B. beim Grillen, in der Kneipe, ... Wichtig ist, dass die Teilnehmer sich hier möglichst zwanglos und bunt gemischt kennen lernen können. Beispiel: Grillen ohne Tische ist kommunikativer als Restaurant mit Tischen und festem Menü
- Eine soziale Komponente sollte auch bei kommenden Treffen beibehalten werden. Sei es innerhalb des Treffens (z.B. gemeinsames Essen) oder dezidiert danach (Zeiten für die Meetings geschickt wählen, damit das auch möglich ist)
- Menschen sind u.a. auf Grund sozialer Bedürfnisse Teil von Organisationen wie z.B. der GI. Dieser Aspekt ist bei der Arbeit der GI-HG daher nicht zu vernachlässigen!

Projektorientiertes Arbeiten

- Ausgangsthese: Menschen wollen Erfolgserlebnisse und sind bereit, dafür Arbeit zu investieren
- Mögliche Projekte innerhalb der Gruppe festlegen und dann einer Person oder einem kleinen Team die Ausführung übertragen
- Zuordnung von Ressourcen erfolgt durch die Gruppe, die konkrete Ausgestaltung ist allerdings Aufgabe der Projektverantwortlichen
- Ratschläge können gegeben werden, nicht jedoch Vorschriften - es sei denn, Interessen der Gruppe oder der GI als Ganzes werden berührt (z.B. Hacking-Wettbewerb, bei dem konkret eine Bank angegriffen werden soll)
- Filterkriterien verhindern endlose Diskussionen um sinnvolle, aber nicht realisierbare Vorschläge für neue Projektvorschläge:
 - realisierbar mit den Ressourcen der Gruppe
 - Verantwortlicher innerhalb der Gruppe benennbar



Installation von Strukturen

- Strukturen dienen Menschen - und nicht umgekehrt, die dienen auch der Kontinuität der Gruppen
- Die Mitglieder müssen sich erst kennen lernen, um einschätzen zu können, wem sie Ämter wie "Sprecher" oder "Kassenwart" zutrauen, also nicht gleich in der ersten Sitzung auf Strukturen drängen
- Die Projektarbeit fördert das Kennenlernen - daher kommt sie zuerst
- Nachdem die Kennenlernphase abgeschlossen ist, können Wahlen stattfinden. Hier auf Feedback der Gruppe achten und dies aktiv suchen
- Sinnvolle Strukturen können sich von Gruppe zu Gruppe unterscheiden. Wichtig ist, dass eine Struktur gewählt wird, die zu den lokalen Gegebenheiten passt. Dies muss nicht der GI-Struktur entsprechen. Die endgültige Wahl der Strukturen obliegt aber der Gruppe

Neumitglieder gewinnen

- Neue Mitglieder können Arbeitszeit und neue Ideen in die Gruppe bringen
- Integration neuer Mitglieder kostet allerdings Gruppenressourcen, daher: Dosierte, sinnvollen Zustrom anstreben
- Aktionen der Gruppe können Neumitglieder generieren - diese daher offen anlegen (so möglich). Leicht höheres Entgelt bei Ausflügen etc. für Nicht-GI-Mitglieder ist ein sinnvoller Anreiz für Studierende, in die GI einzutreten
- Konzentration auf Erstsemester kann sinnvoll sein, da diese i.d.R. am längsten bleiben und meist auch über genügend freie Zeit und wenig soziale Bindungen am (teilweise neuen) Hochschulort verfügen.
- Daher ggf. spezielle "Willkommensangebote" (Frühstück, Kneipenabend, Stadtführung,...) für diese Gruppe, verbunden mit dezidierter Neumitgliedergewinnung

Fall back: Kontinuität wahren

- Grundidee: Mentor/Pate im Hintergrund wirkt über die Gründungsphase hinaus
- Kann eine Gruppe ggf. wieder mit neuen Ideen und Erfahrungen ausstatten
- Begleitet u.a. den Prozess des Generationswechsels
- Greifbarer als ein Professor/Erfahrener als ein Student
- Begleitet die Gruppe, greift aber nur ein, wo dies notwendig ist
- Seit fast 20 Jahren erfolgreich beim GI-Partnerverband VDE in dessen Hochschulgruppen umgesetzt



Service

- Budget: GI-Hochschulgruppen erhalten 500 EUR. Auf Antrag können weitere Mittel beansprucht werden
- E-Mail-Kommunikation: GI-Hochschulgruppen kommunizieren per E-Mail. Listen können auf dem GI-Server angelegt werden. Der Eintrag in die E-Mail-Liste soll freiwillig und für jedermann offen sein
- GI-Hochschulgruppen sind über den Beirat für Studierende und Auszubildende sowie über die Vertrauensstudierenden an die Gesamtorganisation angebunden
- GI-Hochschulgruppen erhalten kostenlos Webspace zum Aufbau einer Webpräsenz. Die Gruppen bekommen eine Subdomain der GI: sg-ort.gi-ev.de
- Die Gruppen pflegen ihre Webseiten selbst im Rahmen unseres CMS typo3
- Die Gruppen können dort auch interne Seiten für Dokumente u.ä. anlegen. Auch Blogs sind möglich



Kontakte

Ansprechpartner in der Geschäftsstelle	Ludger Porada <ludger.porada@gi-ev.de>
Finanzen und Budget	Elena kerkmann <elena.kerkmann@gi-ev.de> Ludger Porada <ludger.porada@gi-ev.de>
Webspace, Zugang zum CMS, Mailinglisten	Christopher Schiller <christopher.schiller@gi.de>
Beirat für Studierende und Auszubildende	Sprecher: Sven Kallet Sven.Kallet@b-tu.de URL: www.gi-ev.de/gliederungen/beiraete/beirat-fuer-studierende-und-auszubildende.html
Vertrauensdozentinnen und -dozenten	www.gi-ev.de/wir-ueber-uns/personen/vertrauensdozentinnen-und-dozenten.html
Regionalgruppen	www.gi-ev.de/gliederungen/regionalgruppen.html