



RespectResearchGroup Team Canvas

Stand: Mai 2017

—

Vorwort

Die RespectResearchGroup Team Canvas bildet ab, wie und warum wir zusammen forschen, arbeiten, leben. Die "Oberfläche" aus *Bestimmung, gemeinsamen Zielen, Werten, Menschen & Rollen* sowie *Prozessen und Formaten* ist das Betriebssystem, nach dem wir arbeiten wollen - man kann es auch mit einer Verfassung vergleichen. Diese wird im Folgenden beschrieben. Die unter der Oberfläche liegenden *persönlichen Ziele, Bedürfnisse & Erwartungen, Stärken & Chancen, Schwächen & Risiken* sind individuell unterschiedlich ausgeprägt und unterliegen in ihrer Subjektivität häufigeren Veränderungen, sodass dieser Teil nicht veröffentlicht wird. Wer sich das Tool Team Canvas genauer anschauen möchte oder es vielleicht sogar selbst nutzen möchte, kann es hier herunterladen: <http://theteamcanvas.com>

Team Canvas Version 0.8 | theteamcanvas.com | hello@theteamcanvas.com

Most important things to talk about in the team to make sure **thats all our** work as a group is productive, happy and stress-free

Team name Date

PEOPLE & ROLES <small>What are our names and the roles we have in the team?</small>	COMMON GOALS <small>What do you as a group really want to achieve? What is our top goal that is feasible, measurable and time-bounded?</small>	VALUES <small>What do we stand for? What are guiding principles? What are our common values that we want to be at the core of our team?</small>	RULES & ACTIVITIES <small>What are the rules we want to introduce when doing this meeting? How do we communicate and make decisions in the group? How do we make decisions? How do we execute and evaluate what we do?</small>
<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 50px; height: 50px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> PURPOSE </div>		PERSONAL GOALS <small>What are our individual personal goals? Are there personal agendas that we want to speak up?</small>	NEEDS & EXPECTATIONS <small>What each one of us needs to be successful? What are our personal needs towards the team to be all our best?</small>
STRENGTHS & ASSETS <small>What are the skills, big ideas in the team that will help us achieve our goals? What are responsibilities/roles that we have? What are we good at, individually and as a team?</small>		WEAKNESSES & RISKS <small>What are the weaknesses in this, individually and as a team? What are bottlenecks that we should know about? What are some obstacles we see ahead of that we are likely to face?</small>	

Abbildung 1 - Vorlage Team Canvas, Quelle: <http://theteamcanvas.com>

Bestimmung

1. RESPEKT als Thema wissenschaftlich in die Welt tragen // Die Welt mit Wissenschaft ein kleines bisschen besser machen.
2. Gegenseitige Hilfe und Unterstützung in einer feinen Gruppe.
3. In Freiheit und Unabhängigkeit forschen (soweit dies im wissenschaftlichen System möglich ist).

Gemeinsame Ziele

Die RespectResearchGroup hat 4 Kernziele:

1. Wir geben einen Beitrag zum öffentlichen Diskurs über Respekt und seine Bedeutung für die Stärkung des Zusammenhalts zwischen Menschen und in unserer Gesellschaft.
2. Als Gruppe ist es uns wichtig, die Werte zu leben, die unsere Forschung motivieren. So schaffen wir einen Ort, in dem jedes Mitglied seine eigenen Projekte mit Energie verfolgen kann. Gleichzeitig bietet der Austausch Raum für gemeinsames Lernen und neue Ideen.
3. Für unsere Alma Mater, die Uni Hamburg, bieten wir einen Raum für Austausch und Diskussion über die Grenzen von Instituten und Disziplinen hinweg.
4. Im Rahmen unserer Kolloquien und anderer Formate bieten wir NachwuchswissenschaftlerInnen die Möglichkeit, ihre Forschung im interdisziplinären Kontext zu verorten, neue Ideen zu gewinnen und kollegiale Unterstützung von Gleichgesinnten zu erhalten.

Werte

Wir setzen uns dafür ein, dass die folgenden Werte natürlicher Teil unserer Forschung und unseres Miteinanders sind:

Schwerpunkt Forschung

Leidenschaft, Neugierde und Forschergeist: Wir haben keine Lust uns für Dinge abzurackern, für die unser Herz nicht brennt. Unsere Arbeit soll Spaß bringen.

Wir stehen hinter dem, was wir tun. Wir haben Spaß am Lernen und an neuen Erkenntnissen. Formate bei denen wir Wissen teilen (z.B. Denktag, Kolloquium) sind wichtig um unseren Forscherdrang wach zu halten.

Qualität: Wir geben alles um die für uns erreichbare höchstmögliche Qualität unserer Forschungsarbeiten zu erzielen und holen uns auch Feedback (aus der Gruppe).

Konstruktives Feedback: Feedback ist eines der wichtigsten "Güter" das wir haben und teilen können. Wir bemühen uns beim Feedback-Geben um interdisziplinäre Verständlichkeit und darum, dass unser Feedback konstruktiv ist.

Dankbarkeit: Die Ressourcen, die wir haben und nutzen gehören zum Großteil der Universität Hamburg. Wir sind froh über die damit verbundenen Möglichkeiten.

Schwerpunkt Miteinander

Forschungsfamilie: Wir halten zusammen. Wir unterstützen uns gegenseitig auf dem Weg/in unserer Entwicklung soweit das gewünscht und möglich ist. Wir feiern Erfolge gemeinsam und wir stehen Misserfolge gemeinsam durch-

Gerechtigkeit: Wir entscheiden auf Basis von Bedürfnissen und Gleichwertigkeit und ringen um Lösungen mit denen alle RRG-Mitglieder leben können.

Offenheit & Respekt für Andersartigkeit: Wir gehen offen und ehrlich miteinander um und ermöglichen es, dass jeder in unserer Mitte "er/sie selbst sein kann". Grundlage unseres Miteinanders ist die Menschenwürde; sie steht jedem Menschen zu. Wir respektieren uns und gehen mit Andersartigkeit offen und gelassen um, frei nach dem Motto: Leben und leben lassen!

Gleichwertigkeit der Personen in der Gruppe: Jede Person in der Gruppe hat ein Recht auf eine eigene Stimme/Meinung (nicht mehr und nicht weniger).

Aufeinander achten: Wir nehmen Rücksicht aufeinander. Wir sprechen an, wenn wir möchten, dass sich etwas ändert

Vertraulichkeit: What happens in the RRG, stays in the RRG. Aber natürlich ist nur ein Bruchteil unserer Informationen vertraulich. Hier helfen der gesunde Menschenverstand und das altbewährte Nachfragen.

Menschen & Rollen

Team: Alle aktiven Mitglieder inklusive Leitung

Leitung: Entspricht eher dem Selbstbild als "Moderator", der kein "Leiter" ist.

1. Rolle: AnsprechpartnerInnen und RepräsentantInnen

- Presse/Interviewanfragen, E-Mail Korrespondenz, auch für Uni Hamburg und Gästehaus

2. Rolle: KoordinatorInnen

- Ziele und Prozesse nachhalten: Verantwortlichkeiten klären, Organisation des Rotationsprinzips, Vernetzerrolle hinsichtlich Personen und Aufgaben
- Metaebene/Helikopterperspektive: Überblick über alle organisatorischen und administrativen Prozesse (z.B. auch nicht verteilte Aufgaben werden von der Leitung festgehalten und adressiert)
- Überblick über die Mitglieder der RRG und deren Rolle in der RRG, Vernetzung der Mitglieder untereinander in der RRG
- Schlüsselverwalter

Alumni: Alle ehemaligen aktiven Mitglieder, die der RRG gegebenenfalls ihr Netzwerk zur Verfügung stellen und der Gruppe eine wohlwollende Austauschmöglichkeit bieten.

Mentoren: Sie zeichnen sich durch historische Verdienste aus und sind auch für die Gruppe eine Auszeichnung. Sie fungieren als Ansprechpartner für größere Themen und Fragen und erhalten durch den Protokollverteiler Updates aus der RRG.

Externe (vormals Affiliated): Promovierende oder PostDocs, denen wir als Gruppe real begegnet sind und die zu Respekt bzw. einem respektsverwandten Thema forschen. Sie stehen uns als wohlwollende Austauschmöglichkeit zur Verfügung (wir ihnen gleichermaßen). Externe beteiligen sich mit Beiträgen (z.B. Dossiers), die wir auf unserer Homepage oder bei Facebook posten und im Protokoll/Gruppentreffen.

Aktive Mitgliedschaft

Erwartungen an alle aktiven Mitglieder der RRG

1. Rolle: MitstreiterInnen

- Bewahren und Weiterentwickeln der Gruppenkultur: Werden Werte gelebt? Absprachen eingehalten? Sind alle im Boot?
- Konflikte proaktiv ansprechen und ggf. moderieren

2. Rolle: VisionärInnen

- Sich für langfristiges Überleben und Weiterentwicklung der RRG einsetzen (z.B. neue Projekte wie Homepage)
- Repräsentation der RRG nach außen (z.B. Logo auf Präsentationen auf Konferenzen, Veranstaltungen mit Stiftungen, Unternehmen, etc.)
- Teilnahme an Teamtreffen und Teamcard: Die Gruppe lebt nur von aktiver Beteiligung, denn wir sind kein virtuelles Team. Die Teamcard ist ein gutes Instrument, um regelmäßig zu prüfen, wie wir miteinander umgehen, ob es Konflikte gibt, wie zufrieden wir sind etc. Sie kann diese Funktion aber nur erfüllen, wenn möglichst viele aktive Mitglieder anwesend sind, sich beteiligen und der Diskussion stellen.

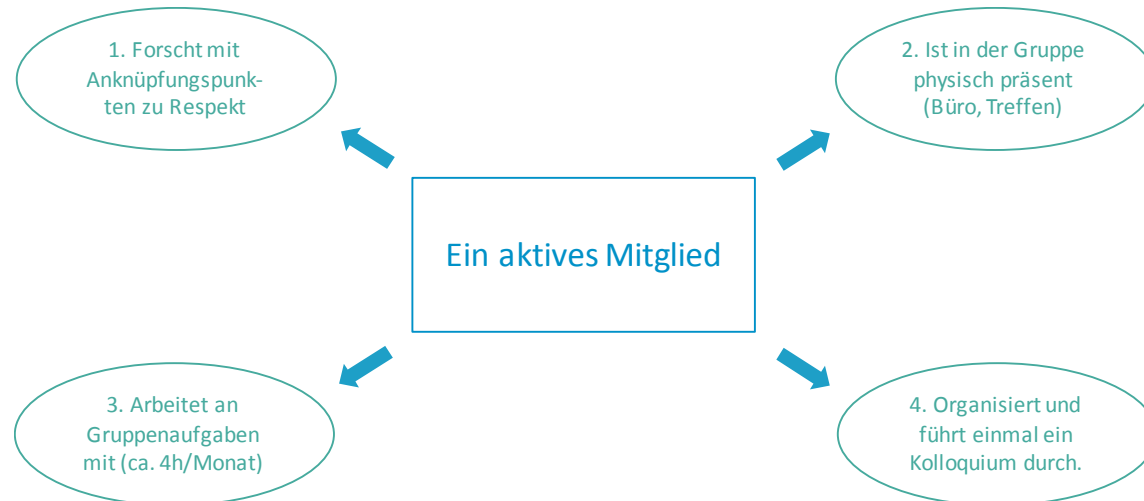
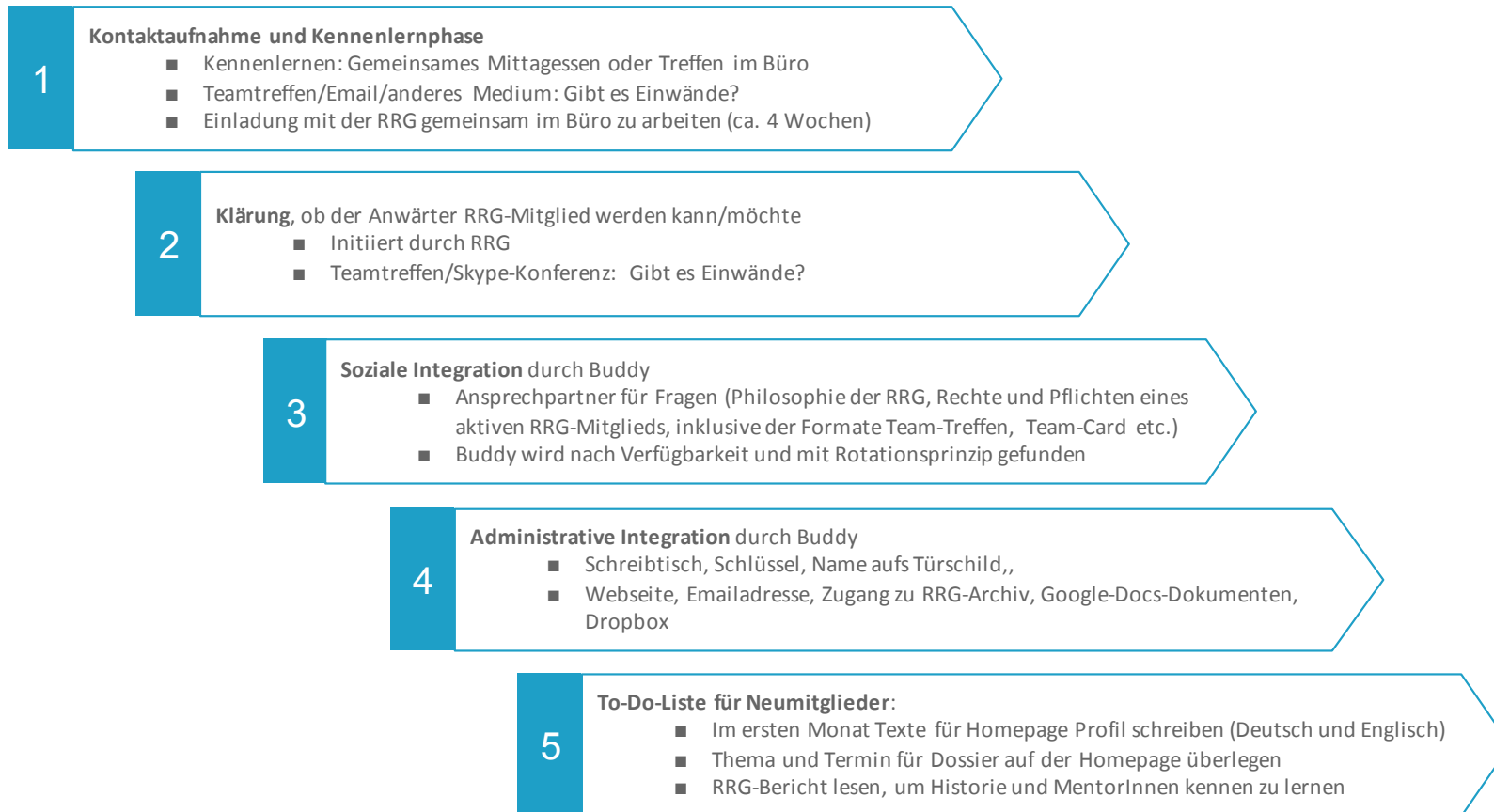


Abbildung 2 - Definitionskriterien eines aktiven Mitglieds

Eintritt von Mitgliedern der RRG



Abschied/Austritt eines RRG-Mitglieds

1. Proaktiv Änderung des eigenen Status ansprechen und öffentlich machen
2. Persönliches Hab und Gut vom Arbeitsplatz, aus Regalen und ggf. auch aus der Küche wegräumen
3. Schön wäre ein persönlicher Abschied, z.B. bei Kaffee und Kuchen, einem Feierabendbier, oder Mittagessen, um sich nach der gemeinsam verbrachten Zeit nicht einfach so "auseinanderzuleben" und zu verschwinden.
4. Ggf. Abschlussarbeit zur Verfügung stellen

Prozesse & Formate

Teamaktivitäten:

Treffen:

- Findet alle drei Wochen statt
- Ziel: gegenseitiges Update, kollegiale Unterstützung, gemeinsames Lernen
- Alle aktiven Mitglieder schicken einen Protokollbeitrag an Moderator

Teamcard:

- Findet sechsmal im Jahr statt (ca. jedes dritte Treffen)
- Ziel: Werte leben und die gemeinsame Kultur kontinuierlich prüfen
- Anhand von zwölf Items wird der Stand der Gruppe und der Gruppenkultur evaluiert und diskutiert
- Dient als Vehikel, um über wichtige Themen ins Gespräch zu kommen und Maßnahmen festzulegen

Plätzchen backen:

- Findet einmal im Jahr in der Adventszeit statt
- Ziel: Spaß und Vernetzung mit Alumni

RRG-Geburtstag:

- Findet immer Ende Mai statt (Geburtstag ist der 29.05.2003)
- Ziel: feiern (und alle Jubeljahre auch Austausch mit der Öffentlichkeit)
- Jubiläen sollten mit öffentlicher Aufmerksamkeit bedacht werden

RRG TEAM CARD ITEMS

Outputorientierte Faktoren

1. Wir produzieren wissenschaftlich relevante Ergebnisse.
2. Wir produzieren praktisch relevante Ergebnisse.
3. Wir sind nach außen präsent (Studenten, Journals, Konferenzen).
4. Wir sind nach außen präsent (Medien, Website, Events).

Prozessorientierte Faktoren

5. Ich habe richtig Bock auf das, was ich mache.
6. Ich fühle mich in der Forschungsgruppe sehr wohl und horizontal respektiert.
7. Ich bin zufrieden mit dem Beitrag, den ich für die Gruppe leiste. (Leiste ich zu viel, genug, zu wenig?)
8. Ich habe genug regen und inspirierenden Austausch mit den Anderen.
9. Ich bekomme die Unterstützung für meine Forschung, die ich mir wünsche.
10. Wir haben keine Konkurrenzkultur.
11. Alle Konflikte werden angesprochen.
12. Wir nehmen uns genug Zeit für soziale Aktivitäten.

Abbildung 3 - RRG Team Card Items

Wissensaustausch:

Kolloquium:

- Mehrtägige interdisziplinäre Veranstaltung, für deutschsprachige Nachwuchswissenschaftler*innen, die ihre Forschung(sideen) präsentieren und mit uns intensiv zu diskutieren wollen
- Findet einmal im Jahr statt zu einem vorher festgelegten Oberthema (z. B. „Teilen“)
- Der Fokus liegt auf konstruktivem Feedback, das bei der Weiterentwicklung der präsentierten Forschung hilft und neue Perspektiven eröffnet
- Weitere Infos unter <http://www.respectresearchgroup.org/kolloquium/>
- Ziel: Vernetzung, gemeinsames Lernen

Denktag:

- Findet auf Initiative statt
- Ziel: gemeinsames Lernen, kollegiale Unterstützung, gute Forschung
- Auch als Denknachmittag oder Denkstunde möglich
- Inhalt: ein Thema, auf dem jemand „alleine rumdenkt“ und nicht weiterkommt durch andere Sichtweisen aufzubrechen um Lösungen für ein gutes Weiterforschen zu finden

Respektssofa:

- Ziel: kollegiale Unterstützung, Werte leben
- Ähnlich wie Denktag, nur sozialer bzw. behandelt Fragen des sozialen Miteinanders (z.B. Wie erhalte ich Respekt von meinen Studenten?)

Infrastruktur:

Büro:

- Ziel: Kontakt untereinander und mit der Alma Mater, Werte leben, aktiven Mitglieder einen Arbeitsplatz bieten
- Idealzustand: Alle aktiven Mitglieder treffen sich regelmäßig → Anspruch regelmäßig anwesend zu sein
- Gemeinsame Aufgaben: Flurgestaltung, Post, Abhören des Anrufbeantworters, Equipment in der Küche (Kaffee, Spülmittel etc.)

Homepage:

- Ziel: Wissenstransfer, Kontakt und Beitrag zum öffentlichen Diskurs
- Jedes aktive Mitglied hat Zugang zur Homepage und ist für seine persönliche Seite verantwortlich
- Alle Beiträge erscheinen immer auf Deutsch und Englisch
- Die mit der Homepage verbundenen Aufgaben sind größtenteils im Rotationsprinzip verteilt

Facebook :

- Ziel: Wissenstransfer und Beitrag zum öffentlichen Diskurs
- Anlassbezogene Posts, z.B. bei wissenschaftlichen und praxisorientierten Veröffentlichungen, Konferenzbesuchen, Preisen, Medienauftritten, dem Kolloquium, Jubiläen etc.

RRG E-Mail Adresse:

- Ziel: Kommunikation, Organisation und Ansprechbarkeit von außen
- Jedes Mitglied bekommt eine RRG-Adresse basierend auf Gmail
- Verschiedene Verteiler (Aktive, Protokoll, Office, Info, Kolloquium) für zielgruppenspezifische Kommunikation

Dropbox-Ordner "RespectResearchGroup - Orga":

- Ziel: interner Wissenstransfer (alle Aktiven haben Zugang)
- Ablage für organisatorisch relevantes Wissen (Vorlage Visitenkarte, Türschild, Präsentationen, , wissenschaftliche relevantes Wissen...)

RRG-Bericht:

- Ziel: Geschichte und Erfolg der RRG dokumentieren
- Jedes aktive Mitglied trägt am Jahresende seine/ihre Publikationen, Projekte, Fortschritte ein
- Abschließendes Review durch die Leitung

Jahresbericht:

- Ziel: Sichtbarkeit und Wissenstransfer
- Basiert auf den letztjährigen Neuigkeiten des RRG-Berichts und wird auf der Homepage jährlich im Februar veröffentlicht
- Forschung soll auch für Nichtwissenschaftler gut zu verstehen sein

Job Rotation:

- Ziel: Gleichmäßige Aufgabenverteilung und damit Vermeidung von Überlastung Einzelner
- Alle anfallenden Aufgaben stehen auf einem Whiteboard im Büro damit die Gruppe den Überblick über alle Aufgaben, Zuständigkeiten, und Bereiche mit Handlungsbedarf behält