



**SET CONDITIONS FOR  
(RE)CREATIONAL SPACES**

Bachelorthesis von Aline Schmid  
Institut HyperWerk  
Hochschule für Gestaltung und Kunst FHNW  
Juni 2021



## INHALTSVERZEICHNIS

### – TEIL 1: RECHERCHE

#### SEITE 5

ABSTRACT

#### SEITE 5

INTRO

#### SEITE 7

WE ARE NOT ALL THE SAME

#### SEITE 7

PUSHED TO THE EDGE

### – TEIL 2: PROZESS UND REFLEXION

#### SEITE 11

SPACE REQUIRED

#### SEITE 13

SHAPING CHANGE

#### SEITE 15

LET THE HEALING BEGINN

#### SEITE 17

PROCESS OF PROGRESS

#### SEITE 21

A FORM OF COMPASSION

### – QUELLEN

#### SEITE 23

Literatur- und Quellenverzeichnis

#### SEITE 23

Bildverzeichnis

#### SEITE 23

Endnoten

### – DANK UND IMPRESSUM

#### SEITE 25



## ABSTRACT

**KERNSTÜCK DIESER DIPLOMARBEIT IST DIE WECHSELWIRKUNG VON ORGANISATIONSSTRUKTUREN UND DEREN EINFLUSS AUF ANGEWANDTE RÄUME. WESENTLICH DABEI SIND INDIVIDUELLE VORAUSSETZUNGEN, WIE BEDÜRFNISSE UND KAPAZITÄTEN, VON INVOLVIERTEN PERSONEN. DAMIT GEHE ICH DEM, DURCH EXKLUSION UND DISKRIMINIERUNGSDYNAMIKEN ENTSTEHENDEN, BEDÜRFNIS ZU SELBSTBESTIMMTEN RÄUMEN NACH. ZUGLEICH IST ES MIR WICHTIG, DIE ENTSPRECHENDEN ERFORDERNISSE ZU ERMITTELN UND ZU IMPLEMENTIEREN. DAZU FÜHRE ICH GESPRÄCHE UND BESUCHE KURSE UND WORKSHOPS. DAS LANGFRISTIGE ZIEL DABEI IST, EINE KOOPERATIVE STRUKTUR ZUR VERNETZUNG MIT AKTIVIERENDEM CHARAKTER ENTSTEHEN ZU LASSEN.**

## – TEIL 1: RECHERCHE

### INTRO

Diese Arbeit behandelt Bedingungen für den Aufbau von Räumen des Schaffens mit erholsamer Wirkung. Ausgehend von Diskriminierungsdynamiken und deren Überschneidungen thematisiert diese Arbeit Fragen von Zugang, Intersektionalität und Voraussetzungen, sowie Selbstbestimmung und -organisation unter Umständen, die unbeeinflussbar die Handlungsspielräume von marginalisierten Personen einschränken.

Diese Gedanken lassen sich nicht auf ein partizipatives Organisationsprojekt reduzieren. Sie stellen bestehende Strukturen in Frage und versuchen, Veränderung eine Form zu geben.

In überwiegend digitalen, aber auch physischen Räumen, arbeite ich mich durch unterschiedliche Dimensionen. Ich bewege mich zwischen Thematiken von unbeeinflussbaren Konditionen, kollektiven und individuellen Bedürfnissen und Kapazitäten, sowie den Voraussetzungen für künstlerische und persönliche Entfaltung. Dabei entsteht die Absicht, Voraussetzungen für einen community-basierten Raum auszuarbeiten.

Mit Berührungspunkten grösstenteils im Bereich Kunst und Kultur stützt sich diese Thesen auf meine persönlichen Erfahrungen und mitgefühlten Erlebnisse von Menschen in meinem Umfeld. Um die Bedürfnisse der, in diesem Vorhaben zentrierten Personen in ihrer Ganzheit zu erfassen, versuche ich in einem ersten Schritt, den Blick auf die mehrheitlich angewandten Organisationsformen von bestehenden Arbeitsbetrieben und deren Auswirkungen zu richten. Dazu nehme ich eine intersektionale Perspektive ein, um Aspekte der Ungleichheit und Diskriminierung in ihrer Komplexität ansatzweise fassen zu können. Dies auch, weil – zu einem späteren Zeitpunkt – Ebenen des persönlichen Wohlbefindens zwingend in die, bei meinem Vorhaben entstehende Organisationskultur implementiert werden sollen. Mit diesem Ansatz möchte ich erzielen, dass die erarbeiteten Strukturen jederzeit veränderbar und im Kern zugänglich für die Menschen sind, die auf einen entstehenden Raum angewiesen sind.

Die in dieser Arbeit verwendeten Methoden und Ansätze sind überwiegend theoretisch.



## WE ARE NOT ALL THE SAME

*Die unbeschwerteren Jahre liegen nur einen Augenblick zurück und im Nu besteht der Alltag aus Lohnarbeit, Hausarbeit und Carearbeit. Zeit für mich gibts höchstens in der viel zu langen Mittagspause. Keine flexiblen Arbeitszeiten, quälende Routinebegegnungen, beschränkte Rücksichtnahme des Arbeitspensums nur bei Frauen mit Kindern.*

*Dennoch, unausgesprochene Einstimmigkeit: Kinder sind im Unternehmen nicht erwünscht. «Wir sind hier zum Arbeiten». Ungefähr halbjährlich mal ein fünfminütiger Besuch der Tochter meiner Sitznachbarin im Grossraumbüro. Der Abteilungschef beschenkt das Kind mit Schokolade. Die Tür schliesst sich und der Alltagstrott nimmt seinen gewohnten Lauf. Der 25. des Monats, endlich Lohn. 1/3 geht an die Miete, 1/3 geht für Kinderbetreuung dahin, die ich nur beanspruche, weil ich arbeiten muss, Vollzeit. Der Teufelskreis schliesst sich. –M. 2019*

Benachteiligung und Ausschluss gehören zur Lebensrealität von viel zu Vielen, die versuchen, im Kapitalismus zu überleben. Ausschlüsse geschehen auf Grund von Herkunft, Geschlecht, Geschlechtsidentität, sozioökonomischem Status, Sprache, Religion, Alter, sexueller Orientierung, Körpergrösse, physischen Fähigkeiten und weiteren Faktoren.

Ich sehe in dieser Tatsache einen grossen Konflikt, wenn es um die persönliche, professionelle und künstlerische Entfaltung betroffener Personen geht. Das erschöpfende Gefühl der Ohnmacht und deren Auswirkung auf Gemütszustände und Gesundheit lösen bei Betroffenen Frustration aus. Fremdbestimmt aus Notwendigkeit.

Bildung und Arbeitsmarkt sind in Fragen sozialer Ungleichheit ausschlaggebend. Die dort anzutreffenden ungleichen Startpositionen verschiedener Menschen haben Einfluss auf alle anderen Lebensbereiche. Dabei spielen die Strukturen innerhalb von Unternehmen eine essenzielle Rolle, aber auch die Strukturen öffentlicher Einrichtungen und des

gesamten Nonprofit-Sektors als Arbeitgeber. Ausgrenzende Anforderungen spielen eine zentrale Rolle für den Zugang zu Arbeit und damit auch für die Verteilung von Privilegien und Benachteiligungen. Organisationen sind ferner ein Indikator dafür, welche Ideen in der Gesellschaft kursieren, welche Ängste in einem öffentlichen Diskurs bearbeitet werden und welche nicht. Somit wird Lohnarbeit unmittelbar zu Produzentin und Reproduzentin von sozialer Ungleichheit. Ungleichheiten entstehen nicht in einem luftleeren Raum, sie finden an Orten statt, und zu diesen Orten gehört unter anderem der Arbeitsplatz. Gemäss dem Interview mit Heike (StammL., Solga H., 2020) beleuchtet die Ungleichheitsforschung die Rolle von Firmenorganisationen zu wenig.

Nehme ich eine Hochschule als Beispiel, agiert diese in einem vorselektierten Rahmen. Bewerber:innen, welche die Möglichkeit hatten eine Matur zu absolvieren, Erfahrungen zu sammeln oder in ihren Talenten/Interessen gefördert wurden, haben potenziell Zugang zum akademischen Umfeld.

Wenn nun die meisten Studiengänge in Vollzeit durchgeführt werden, wie das etwa bei den Bachelorstudiengängen für Studierende der HGK in Basel der Fall ist, wird, sofern die Existenz nicht anderweitig gesichert ist, ein Nebenerwerb erschwert. Dies hat unter anderem eine einschränkende Auswirkung auf den Gesamtverfassung betreffender Personen.

## PUSHED TO THE EDGE

Aus einer kapitalismuskritischen und intersektionalen Perspektive hinterfrage ich die Strukturen und Machtverhältnisse, welche sich durch spezifische Organisationsformen wiederholen und in unserer Gesellschaft verankern. Bei Machtverhältnissen denke ich hier unter anderem an das Zusammenspiel von Privilegien, Zugang und Definitionsmacht.

Wenn für oder mit Institutionen zusammengearbeitet wird, sind die Auswirkungen von nicht aufgearbeiteten Machtdynamiken für marginalisierte





Personen unzumutbar, und einen Umgang damit zu finden, liegt lediglich bei den betroffenen Personen. Somit können sie nicht ausschliesslich die Arbeit machen, für die sie zudem unterbezahlt werden, sondern müssen sich mit Aufklärungsarbeit, retraumatisierenden Konfrontationen und emotionaler Selbstheilungsarbeit um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes kümmern.

Um mich der Thematik anzunähern, über schaue ich grob bestehende Modelle von Organisationen. Ohne konkretes Beispiel gehe ich von regulären, profitorientierten Unternehmungen aus. Die Betriebsökonomie definiert eine Organisation als hierarchisches Regelwerk, um Arbeit mit einem bestimmten Ziel unter mehreren Personen aufzuteilen.

*«Recognizing that social inequality is rarely caused by a single factor, intersectionality adds additional layers of complexity to understandings of social inequality. Using intersectionality as an analytical tool moves beyond seeing social inequality through race-only or class-only lenses and instead, understands social inequality through the intersections among various categories of power.»* (Patricia Hill Collins, 2020 )

Intersektionalität<sup>1</sup> schliesst mehrere Formen von Diskriminierung ein und untersucht deren verschränkte Wirkungen und Wechselbeziehungen.

*«Women of color and their allies carried with them into the academy ideas such as the multiplicity of oppressions, the importance of identity politics, and the significance of institutional incorporation.»* (Patricia Hill Collins, 2020, S.88)

Das nur teilweise vorhandene, institutionalisierte Verständnis von Intersektionalität<sup>1</sup> hilft wenig, wenn entsprechende Praxen, beispielsweise in Hochschulen, aber auch im Berufsalltag, nicht angewendet werden. Der momentane Trend zu Diversität und Inklusion zeigt sich als Attraktivitätsmerkmal für Unternehmungen und andere Institu-

tionen.

Die Realität dahinter ist jedoch meist nur den von Diskriminierung betroffenen Personen bewusst. Denn während die tatsächliche Umsetzung der Ideen von Diversität und Inklusion bei den betroffenen Einzelpersonen bleibt, die neuerdings vermeintlich Zugang zu Arbeits- oder Bildungsplätzen zu haben scheinen, schmücken sich Institutionen lediglich mit den Token, die sie sich unter falschen Versprechungen angeeignet haben und denken, die Arbeit der Inklusion ist somit erledigt.

*Seit 10 Jahren bin ich nun Betriebsmitarbeiterin für diese Firma. Vor einem Jahr wurde ich überraschenderweise zu einem Shooting für eine Werbekampagne eingeladen. Eine Kollegin berichtet Ähnliches. Wir lachen im Wissen, dass wir nur wegen unserer äusseren Erscheinung angefragt wurden.*

*In den vergangenen 6 Monaten wurden vermehrt Leute von dieser Abteilung entlassen. Täglich nimmt der Druck zu. In nur einer Woche soll ich das neue Computerprogramm lernen. Mit fast 60 Jahren ist das nicht so einfach; auch wegen der Sprachbarrieren.*

*“Innovation“ haben sie gesagt.*

*Wo das Hartkaramell vom Fließband kommt, beträgt die Lufttemperatur im Raum fast 40°C. Neulich meinte mein Vorgesetzter, ich solle dort arbeiten, weil ich ja mit meiner Hautfarbe die Hitze ertragen könne. Die Wut stieg in mir auf.*

*Bald werden sie auch mich entlassen. -R. S., 2020*

In seinem Buch knüpft F. Laloux Glaubenssysteme unserer Zeit an die Grenzen gegenwärtiger Organisationsmodellen. Strukturen, die hierarchisch aufgebaut sind, die auf Anweisungen und Kontrolle basieren und im Sinne von Profit agieren.

*«Die Art und Weise, wie wir die gegenwärtigen Probleme von Organisationen zu lösen versuchen, machen die Lage schlechter und nicht besser. Die meisten Organisationen haben viele Runden mit Change-Programmen, Fusionierungen, Zentralisierungen und*

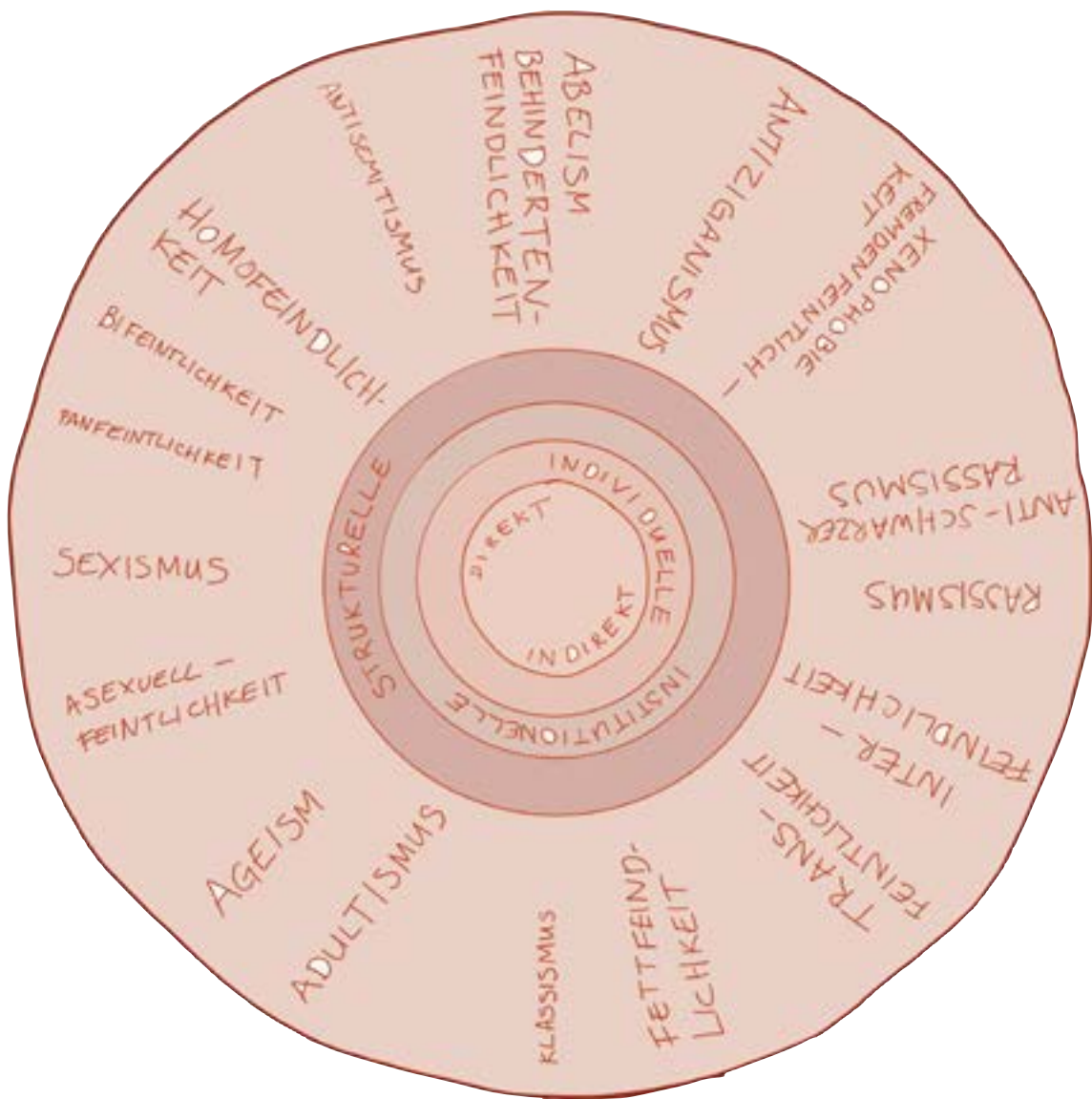


Abb. 2 Diskriminierungsrad, nicht abschliessend.

*Dezentralisierungen, neuen IT-Systemen, neuen Leitbildern, neuen strategischen Managementsystemen oder neuen Prämiensystemen durchlaufen. Es macht den Eindruck als hätten wir die gegenwärtige Organisationsführung bis an die Grenzen ausgereizt, und diese traditionellen Rezepte scheinen eher ein Teil des Problems zu sein als deren Lösung.» - (F. Laloux, 2014)*

Wenn ich in diesem Text den Begriff Organisationen verwende, meine ich Wege der Zusammenarbeit. Ich denke einerseits an ein Konstrukt von interdependenten Handlungen, andererseits an die Art und Weise, wie Unternehmen, Institutionen, Projektvorhaben usw. in unserer Gesellschaft funktionieren und wie sie demnach aufgebaut sind. Mein Fokus liegt auf bedürfnisorientierten Arten der Durchführung und Aufgabenverteilung und damit auch auf dem Umgang untereinander. Stellenweise ist auch der Prozess des Sich Organisierens gemeint, welcher die Struktur der Organisation prägt.

Mir geht es bei der Thematik der Zusammenarbeit nicht um Techniken zur Förderung von Effizienz, sondern um die Gestaltung eines Alltags von und für Menschen, die gemeinsam an Aufgaben für gemeinsame Vorhaben arbeiten. Für mich ist klar, dass ein Aufbau neuer Strukturen durch die Art und Weise der dafür nötigen Tätigkeiten und durch die Einflüssen der Beteiligten geprägt wird.

## **– TEIL 2: PROZESS UND REFLEXION**

### **SPACE REQUIRED**

Verinnerlichte feindliche Werte und problematische Normen gepaart mit dem anhaltenden Diversity-Trend stellen in sich einen immensen Konflikt dar. Für von Diskriminierung betroffene Personen bedeutet das nämlich, keine sicheren Räume feststellen zu können, wenn es um ihre Arbeit geht. Dies wiederum hat zur Folge, dass gewisse Menschen nur bedingten Zugang zu finanziellen Mitteln, Arbeitsplätzen, Infrastruktur und gestalteri-

scher Freiheit haben.

Weiter kumulieren sich überschneidende Diskriminierungsformen. Die Konsequenz davon ist, dass eine Person umso mehr Ausschluss erfährt, wenn sie an mehreren Intersektionen Diskriminierung erlebt. Das Bedürfnis nach Raum, das ich also feststelle, lässt sich an den Gedanken knüpfen, sich in einer Community selbst zu organisieren und individuelle Voraussetzungen ins Zentrum der Zusammenarbeit zu stellen.

Dieses Bedürfnis lässt sich auch bei kulturschaffenden Menschen in meinem Umfeld feststellen. Das Zusammenarbeiten von marginalisierten Personen mit Kunst- und Kulturinstitutionen stellt sich immer wieder als unzugänglich und ermüdend bis frustrierend oder verletzend heraus. Das hat damit zu tun, dass bestehende Institutionen nur selten die in ihren Strukturen stattfindenden Machtgefälle und Diskriminierungsdynamiken im Grundsatz aufarbeiten. Das wiederum ist damit verbunden, dass die Personen, die Zugangsmöglichkeiten und Einfluss auf diese Institutionen haben, zumeist durch ihre Privilegien gehindert sind, Lebensrealitäten ausserhalb ihrer Wahrnehmung mitzudenken.

*«(...)THIS IS THE BEGINNING AND CERTAINLY NOT THE END OF HOW A COLONIAL PROJECT SUCH AS ART ORGS, MUSEUMS, THEATERS, ETC., ENDANGER MY MENTAL HEALTH AND THEREFORE THE HEALTH OF MY BLACK SELF AND MY BLACK COLLABORATORS. THIS EXAMPLE IS ONE OF THE LEAST HARMFUL I HAVE NAVIGATED WHILE IN CLOSED-DOOR MEETINGS WITH MOSTLY WHITE CIS DIRECTORS.» - (niv Acosta, 2016)*

Unter anderem aufgrund von spezifischen Perspektiven auf aktuelle globale und gesellschaftliche Ereignisse scheinen die meisten Gespräche in meinem Freund:innenkreis in eine ähnliche Richtung zu verlaufen; alle wünschen sich selbstbestimmte Räume. Diese Erkenntnis prägt meine Recherche.

Ausgehend davon, dass allein in Basel eigentlich



alle nötigen Ressourcen und Erforderlichkeiten existieren, um den angedachten Raum zu ermöglichen und dieser aber dennoch nicht existiert, befasse ich mich nun mit der Zugänglichkeit der Quellen dieser Ressourcen, um herauszufinden, wie und wo der Prozess meines Vorhabens einzuordnen ist. Irgendwo vermute ich nämlich eine Lücke. Grund für diese Annahme ist, dass Menschen in meinem Umfeld scheinbar ähnliche Visionen von einem Raum haben, der nur von ihnen und für sie selbst ist und dass dieser Raum dennoch noch nicht existiert. Ich vermute, dass die vorhin erwähnte Lücke damit zu tun hat, dass bei allen bisherigen Anläufen für ähnliche Vorhaben der nötige Schwung für die Durchführung dort verloren geht, wo entweder Verinselung stattfindet oder institutionelle Strukturen ins Spiel kommen und Hindernisse darstellen.

Finanzielle Ressourcen stellen in aller Regel eine Haupthürde dar. Nicht nur für die nötigen Räumlichkeiten mit entsprechender Infrastruktur, sondern auch, um zu existieren. Ein Schlagwort ist hier Umverteilung, worauf ich nicht genauer eingehe. Wohlwollende Personen mit Vermögen können über Stiftungen etwas an die Gesellschaft zurückgeben. Stiftungsgründungen erfolgen durch finanzkräftige Privatpersonen, Unternehmungen oder die öffentlichen Hand, die dazu Vermögen langfristig an einen „gemeinnützigen“ Zweck knüpfen, der erfüllt werden muss, um unterstützt zu werden. Diese Praxis ermöglicht, gerade im Kulturbereich, die Realisierung vieler Projekte. Dennoch wirken dabei Ausschlussfaktoren noch direkter, da sich nicht alle Vorhaben einem anwendbaren Zweck zuordnen lassen. Zu den Ausschlusspunkten kommt der eingeschränkte Zugriff auf Datenbanken und Verzeichnisse von Geldgebenden. Diese Faktoren reproduzieren die vorhin geschilderten Probleme in der Kulturlandschaft.

#### KULTURFÖRDERANTRÄGE

Um mich besser in die Thematik hineindenken zu können, besuchte ich eine Weiterbildungsveranstaltung zur Vermittlung von Hintergrundwissen

und Tipps für das Verfassen von Gesuchen an öffentliche und private Förderstellen im Bereich Kultur (die Teilnahme ist zahlungspflichtig und der von mir bezahlte Betrag wird vom Institut im Rahmen dieser Arbeit nicht übernommen – ein weiteres Beispiel für Zugänglichkeitsfragen).

Ich erhalte im Workshop einen umfangreichen Einblick in die Stiftungslandschaft der Schweiz und ihre Kommunikationskultur. Besonders gewichtet werden bei Geldgebenden die von Gesuchstellenden gewählte Ausdrucksform, die Übersichtlichkeit des Antrags und Beziehungspflege zwischen Antragstellenden und Förderstellen, lerne ich aus dem Input.

Gefördert werden demnach Projekte oder Veranstaltungen. Strukturförderungen werden nicht erwähnt oder existieren laut dem Kursinhalt nicht.

Im weiteren Prozess fokussiere ich mich auf die Neugestaltung eines Raumes, auf die Vereinfachung von Arbeitsabläufen und auf die Gestaltung eines Umfeldes, in welchem einzelne Vorhaben zu kollektiven und gemeinschaftlichen Prozessen werden können. Grund für letzteres ist die Absicht, Arbeitsaufwände zu vereinfachen, indem Aufgaben auf individuelle Voraussetzungen eingehend geteilt werden, wodurch sich Aufwände reduzieren oder vereinfachen lassen.

*«I often feel I am trapped inside someone else's imagination, and I must engage my own imagination in order to break free.»* – (Adrienne Maree Brown, 2017)

#### SHAPING CHANGE

Auf der Suche nach Begriffen, die treffend eine organische Art der Entstehung dieses Raumes benennen, stosse ich vermehrt auf «Emergenz» bzw. emergente Strategien. Das 2017 publizierte Buch “Emergent Strategy – shaping change, changing worlds“ von adrienne maree brown prägte den Begriff. Er steht für komplexe adaptive Systeme und Muster, welche durch eine Vielzahl relativ simpler Interaktionen entstehen.

Ich interpretiere diesen Begriff als eine Art kollek-

### **PRINCIPLES OF EMERGENT STRATEGY**

**SMALL IS GOOD, SMALL IS ALL. (THE LARGE IS A REFLECTION OF THE SMALL)**

**CHANGE IS CONSTANT. (BE LIKE WATER)**

**THERE IS ALWAYS ENOUGH TIME FOR THE RIGHT WORK.**

**THERE IS A CONVERSATION IN THE ROOM THAT ONLY THESE PEOPLE AT THIS  
MOMENT CAN HAVE. FIND IT.**

**NEVER A FAILURE, ALWAYS A LESSON**

**TRUST THE PEOPLE. ( IF YOU TRUST THE PEOPLE, THEY BECOME TRUSTWORTHY)**

**MOVE AT THE SPEED OF TRUST. FOCUS ON CRITICAL CONNECTIONS MOR THAN  
CRITICAL MASS– BUILD THE RESILIENCE BY BUILDING THE RELATIONSHIPS.**

**LESS PREP, MORE PRESENCE.**

**WHAT YOU PAY ATTENTION TO GROWS.**

tives Werkzeug, einer Praxis, von sich anpassenden Handlungsmustern, die sich mit der Zeit entwickeln – im Sinne konstanter Veränderung oder Verbesserung.

Die Abbildung (Abb2.) zeigt die Prinzipien, die dem Buch zugrunde liegen und an denen ich mich im Laufe dieses Prozesses orientiere.

Mit dem Blick auf Veränderung gerichtet, frage ich mich an diesem Punkt, wie sich ein aktives Priorisieren der Dekonstruktion zwischenmenschlicher Machtstrukturen auf die Gegebenheiten von sozialen Ungleichheiten, beispielsweise innerhalb eines kollektiven Arbeitsumfeldes auswirken würden. Ich spekuliere dabei mit einer hypothetischen Zusammenwirkung von Organisationsstruktur und individuell intersektional marginalisierten Menschen.

*Plötzlich hatten wir den angefragten Raum und jetzt mussten wir was machen! – N., 2021*

Mit dem Prozessverlauf wird immer deutlicher, dass ein physischer Begegnungs- und Arbeitsraum unumgänglich ist, um nicht in der Vision und Konzeption stecken zu bleiben.

#### GESPRÄCH MIT NAOMI

Im Gespräch erzählt mir Naomi, dass «Café Révolution» ein Ort der Begegnung ist, der von Schwarzen und Schwarzgelesenen Frauen und Femmes für Menschen, die von anti-Schwarzem Rassismus betroffen sind. Ziel des Vereins ist die Schaffung eines physischen Safer Space für aktives antirassistisches Wirken, Selbstermächtigung und Bildung, wie auch für Treffen, Austausch, Vernetzung, Verweilen und Heilen für Schwarze und Schwarzgelesene Frauen und Femmes und alle anderen, an anti-rassistischer Arbeit Interessierten Menschen.

Wir sprechen über Entscheidungsfindungsprozesse in ihrer Gruppe, Wege, sich zu einigen, und die komplexe Herausforderung, stets jede Stimme zu hören.

Was ist für die Entstehung selbstorganisierter Räu-

me notwendig und welche Art von Arbeit ist erforderlich, um diesen zu pflegen und aufrecht zu halten?

Um Räume sicherer zu gestalten, müssen in Gesprächen die Bedürfnisse von Teilhabenden abgeholt werden. Dazu zählen Ängste, aber auch persönliche und gemeinschaftliche Grenzen.

Es wird immer deutlicher, dass, um die Idee eines sicheren Arbeitsraums zu gestalten und zu entwickeln, eine gemeinsame Basis nötig ist, die eine Autonomie im gegenseitigen Einverständnis gewährt. Diese Art von Basis findet sich gelegentlich in Prinzipien, Codes of Conduct, Grundregeln, Leitfäden oder Community Agreements. Solche Absprachen können allgemein für die wesentlichen Werte formuliert sein, aber auch für jede Arbeitsgruppe nochmals spezifiziert werden. Beispielsweise einander aussprechen zu lassen oder Fehler zu benennen und dabei fehlerfreundlich zu bleiben.

Zur Pflege und Erhaltung eines Raumes, in dem gemeinschaftliche Abmachungen dieser Art Anwendung finden, ist periodisch zu evaluieren, ob diese noch mit den Bedürfnissen Beteiligter übereinstimmen. Gegebenenfalls sind sie anzupassen.

In einer Gruppendynamik ist es für das Wohlbefinden aller beteiligten Personen essenziell, dass es Raum für individuelle und gemeinsame Reflexionen gibt. Dies als unabgeschlossenen und vielleicht alltäglichen Vorgang anzuerkennen und ins Zentrum der Struktur zu stellen, könnte zu einem nahrhaften (Arbeits-)Umfeld beitragen.

#### LET THE HEALING BEGINN

*Ey, ich will einfach nur noch schlafen und weinen. Hab verlernt zu sozialisieren. – L., 2021*

*Danach? Keine Ahnung. Wahrscheinlich weggehen oder so. Am liebsten wäre mir ein Haus. Ein Communityhaus in dem es alles hat was wir brauchen, um Dinge zu machen oder einfach um zusammen zu sein. Ein Ort, wo wir immer hinkönnen und Wohlfühlen garantiert ist. – S., 2020*





Abb. 4 Illustration von DJ Vorrichtung



Immer wieder stelle ich bei Menschen in meinem Umfeld Übereinstimmungen in Bezug auf den Effekt aktueller gesellschaftlicher Zustände fest. Das Verspüren von Angst, Misstrauen, Überforderung, innerer oder äusserer Druck. Je nach Lebenssituation scheinen diese Zustände unumgängliche Phänomene zu sein, die begründen, weshalb viele Leute in meinem Umfeld nicht in der Lage sind, Verpflichtungen einzugehen. Vielleicht weil unser Verständnis von Verpflichtungen kapitalistisch geprägt ist und deshalb Druck statt Freude auslöst. Ich versuche, eine Art fehlenden Link zwischen dieser allgegenwärtigen Ohnmacht aufgrund des Zustands der Welt und einem kollektiven Bedürfnis mit Potenzial für allgemein bessere Gemütszustände zu finden.

Mich interessieren unterstützende Netzwerkstrukturen als verbindende Elemente, um den oben geschilderten Umständen entgegenzuwirken und Prekarisierung vorzubeugen. Dazu ist es nötig, Gemeinschaften zu bilden und Verbindungen zu schaffen. Da der öffentliche Raum grösstenteils von bestehenden Organisationen bestimmt wird, muss neuer Raum geschaffen und eingenommen werden.

Räume können ebenso physisch wie auch virtuell sein. Mit ihrer Form sind sie für unterschiedliche Zwecke geeignet. Während ein Brunch im Garten zur Pflege von Beziehungen dienen kann, kann ein Gruppenchat ein Raum sein, um sich auszutauschen, zu unterstützen oder Wissen zu teilen. Beispiele dafür sind Bla\*Sh und Café Revolution.

#### COMMUNITY ORGANIZING: WORKSHOP

Mit Fortschreiten des Prozesses wird deutlich, dass das Bedürfnis nach Gemeinschaft einhergeht mit dem Bedürfnis nach Raum. Über Freund:innen erhalte ich einen Link für einen Workshop mit dem Titel: Community Organizing for BIPOC. Der virtuelle Raum wird über Zoom von Ashley und Malana gehalten. Obwohl sich nur wenige untereinander kennen, ist die Atmosphäre ungezwungen. Eine offene Kommunikation schafft dort Vertrauen

und Transparenz, was mir wiederum ein Gefühl der Sicherheit gibt. Es entsteht ein offener Austausch über die persönlichen Bedeutungen von Gemeinschaft, über Zugehörigkeitsgefühl, bis hin zu wie BIPOC in der Schweiz überleben.

Mir wird klar: Um gemeinsam getragene Werte zu erarbeiten und zu verkörpern, ist es für BIPOC nötig, sichere Räume zu haben, um aufgefangen zu werden. Ich fühle mich durch den Workshop bestärkt in dem Vorhaben, dem ich mich verpflichten möchte.

#### PROCESS OF PROGRESS

Ich versuche, die Erkenntnisse meiner Recherche im Praktischen zu implementieren. Einerseits durch die Mitarbeit am öffentlichen Format der Diplomierenden, andererseits durch das Erarbeiten eines Konzepts.

#### PRAKTISCHE ERFAHRUNG MIT ONISOLATION- RADIOHR

Meine Beteiligung an der Konzeption, Koordination, Art Direction, Programmation und Produktion des öffentlichen Formats ON ISOLATION zusammen mit Tabea Wappler, Ivana Jović, Roland Knubel und Christoph Schneider bezieht sich auf die kollaborativen und organisatorischen Aspekte meines Diplomvorhabens. Mit den meist musikalischen Beiträgen mit Serafina Ndlovu und Karim Wiesmann im Radioformat «Brunch Baby ft. Radiohr» setze ich mich andererseits mit der Gestaltung von Raumwirkung über auditive Wahrnehmung auseinander, welche durch die mehrheitlich positive Resonanz von Zuhörenden bestätigt wurde.

Zu Beginn des Planungsprozesses von ON ISOLATION hatten wir die anstehenden Aufgaben aufgelistet und unsere Haltung als Orga- Team definiert. Angelehnt an die Prinzipien von Brown – *interdependence* und *decentralisation* – übernehme ich während dem Entstehungsprozess oft eine vermittelnde Rolle zwischen der Gesamtkoordination, der Organisation und der autonom agierenden studentischen Gruppe. Mir war dabei wichtig, die Be-



dürfnisse der Studierenden zu repräsentieren und mit dem vorhandenen Handlungsspielraum zu vereinbaren.

*Less prep more presence* – so war vor allem in den zahlreichen online Orga-Sitzungen unsere Haltung. Den virtuellen Raum hatten wir durch abwechselnde Moderation, basierend auf Lust, Mögen und Kapazität gestaltet.

Diese Erfahrung hat gezeigt, dass sich so eine nahezu reibungslose Aufgabenteilung ergeben hat, die immer rücksichtsvoll war. Somit gab es auch die Möglichkeit, sich individuell weiterzuentwickeln und gleichzeitig von der Gruppe unterstützt zu werden.

#### KONZEPT ZONE

Um aus Problemen zu lernen, aus gemachten und neuen Erfahrungen zu schöpfen, aber auch, um festzustellen, wie die bisher gesammelten Ansätze in der Praxis funktionieren, entsteht die Idee, einen selbstorganisierten Verein zu gründen. Während dem laufenden Prozess versuche ich, mir die Frage präsent zu halten, was die nötigen Voraussetzungen sind, damit Selbstorganisation entlastend wirkt.

Was braucht der Verein damit er funktioniert?

*«(...) Konkreter funktioniert ZONE gemeinschaftlich. Die Mitglieder von ZONE stellen ihre Konzepte und Vorhaben vor, und gemeinsam wird nach Lücken gesucht, die mit ZONE gefüllt werden können. So können einerseits Projekte effizient und zielorientiert entwickelt werden und andererseits die vorhandenen Ressourcen und Fähigkeiten an Orten eingesetzt werden, wo sie voll entfacht werden können.*

*Nebst einer Kartei mit verschiedenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Ausbildungen der Mitglieder zur Vernetzung unterstützt ZONE weiter auch mit technischen oder räumlichen Ressourcen.*

*Wir stellen uns vor, einen Coworking- Raum zu schaffen, an dem tags Projekte verwirklicht werden können und – sofern es die globalen Umstände wieder zulassen – gewisse Projekte in Form von Veranstaltungen umgesetzt, vorgestellt und gefeiert werden können.*

*Technisch soll der Ort so ausgestattet sein, dass Projekte unbeschwert entwickelt werden können, ohne dass fehlende technische Mittel zu Hindernissen werden. (...)» –(Ausschnitt aus dem Vereinskonzert für ZONE)*

Die aktuell anstehende Aufgabe im Verein besteht darin, ein Netzwerk aufzubauen, um das Grundgerüst für die kommenden Vorhaben zu gewährleisten.

#### GESPRÄCH MIT EVA

Eva hat in ihrem Werdegang Rollen in der Produktion und Organisation, aber auch in der Beratung diverser Kulturinstitutionen übernommen. Wir unterhalten uns im Rahmen eines Projektmentorats hinsichtlich des entstehenden Vereins.

Im Austausch mit Eva wird deutlich, dass es ein Vorteil sein kann, als Verein eine klare Positionierung gegenüber Aussenstehenden/Institutionsn zu haben.

Die ressourcenorientierte Plattform würde automatisch zu einem Pool von Menschen mit einzigartigen Fähigkeiten, welche durch das Nach-aussentreten des Vereins sichtbar würden. Im Bezug zum Diversitytrend birgt dieser Aspekt sowohl Chancen als auch Risiken.

#### GESPRÄCH MIT RAHEL

Ich treffe mich für ein Zoom Meeting mit Rahel El-Maawi. Sie arbeitet freiberuflich in unterschiedlichen Bildungskontexten und engagiert sich feministisch und antirassistisch.

Nach einer kurzen Einführung in mein Vorhaben mit dieser Arbeit sprechen wir über Raumkulturen. Unser Gespräch dreht sich vor allem um Exklusivität von Räumen im Bezug zu Events. Nicht nur das Erarbeiten eines Konzepts, das für alle beteiligten passend ist, präsentiert sich demnach als Herausforderung, sondern auch seine Umsetzung dessen. Für mich wird deutlich, wie eine Überprüfung von „Einlassregelungen“ eine anspruchsvolle Aufgabe ist, welche ich vermeiden möchte.



Ich fokussiere mich daher darauf, wie eine unterstützende Funktion erarbeitet werden kann, um beispielweise Besuchenden zu vergegenwärtigen, wie gewisse Verhaltensweisen unterschiedlich viel Raum einnehmen können. Das könnte dabei helfen, ein Bewusstsein für Räume zu schaffen.

## REFLEXION

Strukturelle Ausgrenzung wird in unserer Gesellschaft oft so dargestellt, als sei sie eine individuelle Problematik, die in westlichem Gedankengut gerne auf marginalisierte Individuen projiziert wird, wenn sie Diskriminierung erleben. Dies führt zu dem Ergebnis, dass marginalisierte Menschen zur Vereinzelung tendieren und denken, dass sie alles alleine machen müssen. Die Praxis dieser Projektion hat die Absicht, bestehende Machtverhältnisse aufrechtzuerhalten. Dabei stelle ich fest, dass diese internalisierte Individualisierung verhindert, dass sich Menschen zusammenschließen und ihre individuellen Fähigkeiten zu kollektiven Kräften zusammenschließen.

Persönliche und gemeinschaftliche Entfaltung setzt voraus, dass existenzielle Bedürfnisse gedeckt sind. Versagt dazu das Markt-Staat-Konstrukt, werden Alternativen erforderlich.

Je fortgeschrittener mein Prozess ist, desto deutlicher wird mir, welche Elemente von grundlegender Bedeutung sind.

Zum einen ist es, einen gemeinsamen Boden zu finden, räumlich, aber auch in Form von einer gemeinsamen Haltung, von der aus verhandelt werden kann. Zum anderen sind es vielfältige Werkzeuge, um dies umzusetzen.

Insersektionalität ist eine kritische Praxis und zieht in Betracht, wie Machtverhältnisse Wissen und seine Vermittlung formen, und bietet gleichzeitig Orientierungshilfe.

## A FORM OF COMPASSION

Aus meiner Sicht sind Kollektive und Gemeinschaft nicht nur eine aktuelle kulturpolitische Tendenz.

Gemeinschaft, also Community kann vieles sein. Es kann eine Wohngemeinschaft sein, es kann auch ein selbstgebackener Kuchen für Freund:innen, unbedingte Unterstützung im Haushalt oder Pflege sein.

Zeitweise fühlen sich die Systeme und kulturellen Normen, in denen wir aktuell leben, schwer zu bewältigen an. Deshalb ist es umso wichtiger, Wege zu finden, diese Probleme umgehen zu lernen und so alternative Strukturen zu schaffen.

Community Care ermöglicht durch gegenseitige Unterstützung alternative Zugänge zu Grundsätzlichem. Menschen, die engagiert ihre Privilegien nutzen, um füreinander da zu sein, gehören auch zu Community Care.

Community heisst Befreiung für die, die es gewohnt waren, sich alleine abzumühen.

Es bedeutet, die Unterstützung zu erhalten, die nötig ist, um am Leben zu bleiben.

Das Zusammenfinden und Solidarisieren über strukturelle Herausforderungen führt im besten Fall zu Synergien mit ermächtigender Wirkung.

Die Gesamtheit meines Diplomprozesses lässt mich die ungemeine Wichtigkeit von Community erkennen. Für mich bedeutet Community, gemeinsame Werte zu verkörpern, Erfahrungen zu teilen, miteinander einzuchecken, kollektive Momente der Freude zu erleben und zusammen zu feiern und sich so in Resilienz zu üben. Aus diesen Gründen ist es mir umso wichtiger, durch das Projekt im Austausch zu bleiben und es weiterzuentwickeln, um Räume des Schaffens mit erholsamer Wirkung durch ZONE zu ermöglichen.



## – QUELLEN

### LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS

Stamm I., Solga H. (2020) Organisationssoziologie und die Soziale Ungleichheiten im Dialog. In: Apelt M. et al. (eds) Handbuch Organisationssoziologie. Springer Reference Sozialwissenschaften. Springer VS, Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-15953-5\\_66-1](https://doi.org/10.1007/978-3-658-15953-5_66-1)

Julian, W., & Elisa, L. (2018). niv Acosta — Repair / Reparations Part 1; Cultural Institutions Are Colonial Projects, Where's the Lie. In: Allianzen : Kritische Praxis an weißen Institutionen (Edition 1). transcript Verlag.

Hill Collins, P., & Bilge, S. (2020). Intersectionality (2nd edition). Polity.

Brown, A. (2017). Emergent strategy: shaping change, changing worlds. AK Press.

Laloux, F., & Kauschke, M. (2015). Reinventing Organizations : ein Leitfadens zur Gestaltung sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit. Verlag Franz Vahlen

### BILDVERZEICHNIS

Titelbild: Aline Schmid, 2020

Abb. 2: Aline Schmid, 2020

Abb. 3: Aline Schmid, 2020

Abb. 4: Aline Schmid, 2020

### WEITERFÜHRENDE QUELLEN

<https://www.caferevolution.ch> / <https://www.instagram.com/caferevolution.bern/>

<https://blackartistsinswitzerland.noblogs.org>

### ENDNOTEN

<sup>1</sup> Quelle Intersektionalität: ((...)“years ago, Kimberlé Crenshaw coined the term “intersectionality” in a paper as a way to help explain the oppression of African-American women.... – (“Kimberlé Crenshaw on Intersectionality, More than Two Decades Later“. Columbia Law School: New York. Online verfügbar unter: <https://www.law.columbia.edu/news/archive/kimberle-crenshaw-intersectionality-more-two-decades-later> Zugegriffen 26.02.2021.))





## **– DANK**

**ICH BEDANKE MICH VON HERZEN BEI ALLEN,  
DIE MICH MIT LOVE UND SUPPORT DURCH  
DIESEN PROZESS BEGLEITET HABEN !  
BESONDERER DANKE GEHT AN SERA, KARIM,  
DELIA, SERI, BRI, DEBI, VAL, TINA, JILL, TABEA,  
IVANA, CHIARA, RYAN & MAE. DANKE <3**

## **– IMPRESSUM**

Aline Schmid

Datum: Juni 2021

Mentorat: Tina Reden

Mentorat Extern: Chiara Rieder

## **PROZESSBEGLEITUNG JAHRESKONTEXT**

Ivana Jović

Tina Reden

Catherine Walthard

## **DESIGN-VORLAGE**

Brianna Deepprose-O'Connor

Ivana Jović

In Anlehnung an die Vorlage von  
Jacques Borel für «WIR HALTEN HAUS»

## **KONTAKT**

Hochschule für Gestaltung und Kunst FHNW

Institut HyperWerk

Freilager-Platz 1

Postfach, 4002 Basel

[fhnw.ch/hgk](http://fhnw.ch/hgk)

[hypermagazine.ch](http://hypermagazine.ch)





