

*Verkorte en vertaalde versie van tabel 11.1 op pagina 209 en 210 uit “Understanding Open Source Communities” van Van Wendel de Joode.
Het zevende ontwerpprincipie is hierin niet opgenomen*

Ontwerpprincipie	Observaties	Individuele gedragsregels	Beschrijving
1. Grenzen	Licenties voorkomen toe-eigening Divergentie in licenties, maar enkele domineren Licenties zijn responsief Stichtingen beschermen en laten ruimte voor individuele keuze	Participanten adopteren licenties die anderen voldoende motiveren Participanten adopteren licenties die het nut van participatie van anderen maximaliseren Participanten minimaliseren tijd analyseren licenties	Participanten wegen de eerste twee regels verschillend en kiezen verschillende licenties Participanten verkiezen bekende licenties Participanten verlaten licenties die bleken weinig bescherming te bieden
2. Productie en gebruik	Taken worden niet centraal gedelegeerd of gecontroleerd De meeste oss is modulair en elegant Vele mechanismen om de samenwerking te structureren Deelnemers gebruiken deze mechanismen vrijwillig	Deelnemers willen de kans vergroten dat andere hun bijdrage accepteren Deelnemers spenderen beperkte tijd aan analyseren van software en bijdragen Deelnemers vervangen een bijdrage als die eenvoudiger te begrijpen is	Deelnemers gebruiken mechanismen om zichtbaarheid en begrijpelijkheid van code te vergroten en daarmee de kans op acceptatie Er is een continue prikkel naar elegantie en modulariteit, want dit vergroot de kans op adoptie en verkleint de kans vervanging
3. Conflict resolutie	Communities hebben een hoog conflictpotentieel Formele mechanismen lossen conflict niet op Modulariteit verlaagt het potentieel voor conflict Parallele ontwikkellijnen, en exit optie minimaliseren negatieve consequenties van conflict Focus op doen, niet op praten	Deelnemers willen bewijzen dat ze gelijk hebben Deelnemers willen de tijd aan conflict minimaliseren Deelnemers verwijderen of overschrijven bijdragen als ze die niet geschikt vinden	De eerste en derde regel geven aanleiding tot conflict. Ze kunnen elkaars bijdragen overschrijven, maar willen bewijzen dat ze gelijk hebben. De eerste en tweede regel maakt begrijpelijk waarom parallelle ontwikkellijnen of exit mogelijk moet zijn om teveel conflict te vermijden. De tweede regel maakt de cultuur van doen mogelijk

4. Collectieve keuze	Formele mechanismen hebben een beperkte rol Selectie is intelligent Vele mechanismen beïnvloeden individuele keuze Deelnemers handelen in zwermen	Deelnemers selecteren de software die ze nodig hebben Deelnemers minimaliseren de tijd analyseren en baseren keuzes grotendeels op "tags"	Tags, reputatie en activiteit beïnvloeden de keuze van deelnemers en stimuleren nadoen Tags zijn indicator van kwaliteit, deelnemers clusteren rond kwaliteit
5. Sanctionering	Formele sancties worden zelden gebruikt Participatie resulteert in monitoring Monitoring en participatie resulteren in sanctionering	Deelnemers willen de kans vergroten dat anderen hun bijdrage accepteren Deelnemers baseren hun keuzes op tags en reputatie	Deelnemers krijgen een reputatie omdat bijdragen beoordeeld worden Om de kans op adoptie te vergroten maken deelnemers hun bijdrage zo zichtbaar mogelijk Combinatie met tweede regel maakt slechte reputatie een straf op zichzelf
6. Lagen van geneste onderneming	Communities hebben hoge mate van taakverdeling Taakverdeling is emergent Er is een hoge mate van specialisatie Taakverdeling vergroot efficiëntie Taken aan de buitenste lagen zijn een leeromgeving	Deelnemers vervullen taken die ze succesvol kunnen afronden Deelnemers vervullen taken waarvan ze denken dat hun bijdrage belangrijk is	De lastiger taken brengen zichtbaarheid en waardering De twee regels scheppen een trade-off met een ander resultaat voor elke deelnemer Deelnemers kiezen de moeilijkste taak die ze succesvol kunnen afronden Deelnemers herhalen dezelfde taken om de kansen op succesvolle afronding te vergroten