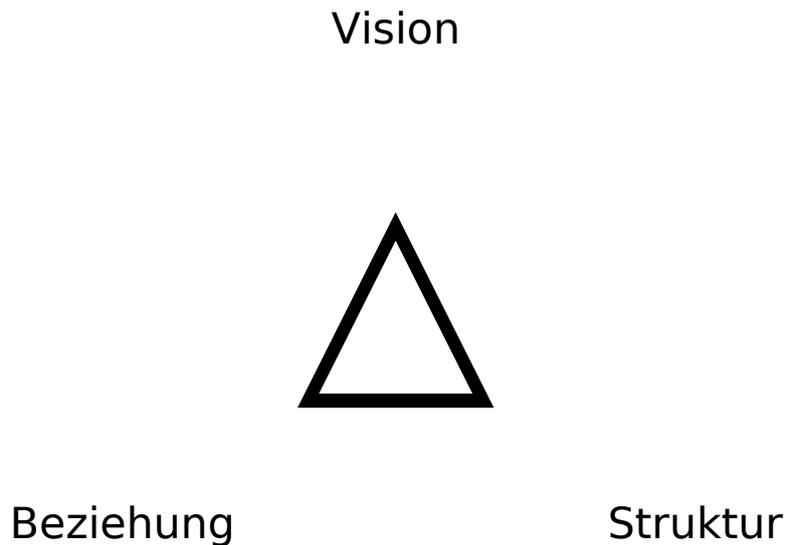


Wie gemeinsame Unternehmungen gelingen können und was die Soziokratie dazu beitragen kann:

Wenn mehrere Menschen ihre Visionen miteinander verwirklichen wollen so ist die Basis dafür die Dreiheit von Vision – Struktur – Beziehung, damit dies gelingen kann.



1.) Vision:

Sie ist die Grundlage für die gemeinsame Ausrichtung. Damit alle Beteiligten wirklich miteinander im Sinne der gemeinsamen Ziele entscheiden können, müssen Vision, Mission und Ziele in einem gemeinsamen Prozess erarbeitet werden.

Sie bilden dann die Basis für die Ausrichtung des Handelns und alle Entscheidungen werden im Sinne dieser gemeinsamen Ziele getroffen.

2.) Struktur

Damit Beteiligung wirklich gelingen kann braucht es eine flexible und zugleich stützende Struktur. Sie muss weit genug sein, dass jedeR als ganzer Mensch Platz darin hat und klar genug, dass Entspannung entsteht.

Hier ist die Soziokratie ein wunderbare Methode:

Sie gewährleistet, dass alle gehört und ernst genommen werden (nicht nur die Schnellen und Lauten) und dass Beteiligung leicht und gut möglich ist. Die Information muss dazu transparent und für alle zugänglich sein, die Arbeit in

sinnvolle Bereiche gegliedert werden.

Dabei ist auch eine Hierarchie der Prozesse und Kompetenzen notwendig, die aber nicht an einzelne Personen geknüpft ist.

Hierarchie wird hier so verstanden, dass es Überblicks- und Detailebenen braucht, die voneinander abhängen und dabei gleich wichtig und wertvoll sind für das Erreichen der gemeinsamen Ziele.

Die Kompetenzen der Bereiche und der einzelnen Personen werden dazu klar miteinander ausgehandelt.

In der Beschlussfassung sind alle Beteiligten gleichwertig, wobei durch die Strukturierung in Bereiche und Ebenen nicht alle über alles entscheiden müssen. Feedbackschleifen von unten nach oben sind dabei strukturell verankert. So kann die Weisheit aller zum Wohle des Ganzen erblühen.

Mit Hilfe der soziokratischen Struktur kann auf den ständigen Wandel von inneren und äußeren Faktoren rasch und intelligent eingegangen werden und sie ermöglicht das dauernde Lernen der Organisation.

3.) Beziehung

Damit eine gemeinsame Vision geplant und umgesetzt werden kann brauchen wir als soziale Wesen auch Vertrauen zu einander und das Gefühl von klaren Beziehungen.

Dieses Vertrauen entsteht unter anderem durch die gemeinsame Ausrichtung und wird gefördert durch eine gute Struktur, die es ermöglicht, dass Spannungen angesprochen werden können und die Menschen immer mehr Mut haben, ihre Gefühle auch auszudrücken, da sie nicht mit struktureller Gewalt rechnen müssen.

Hilfreich ist es aber auch, wenn darüber hinaus auch Methoden in die Kultur der Gruppe integriert werden, die das Bearbeiten von Konflikten und Ansprechen von Problemen erleichtert (z.B. GFK, Supportive Listening, Aufstellungsarbeit, Forum...).

Das gegenseitige Vertrauen ist wichtig, da es den Stress vermindert und das Denken, Fühlen und Handeln dadurch weiter und entspannter werden, was zu mehr Vielfalt, Kreativität und freudvollem Arbeiten führt.

Gerade in der ehrenamtlichen Arbeit ist dies enorm wichtig, da die Motivation der Entlohnung wegfällt.

Was die Soziokratie dazu beitragen kann:

Sie ist eine partizipative, dynamische Organisationsstruktur die in Kreisen aufgebaut ist, die Kreise befinden sich in guter Verknüpfung miteinander und decken verschiedene Ebenen der Organisation ab (Detailebene, Steuerungsebene, übergeordnete Ebene). Die Entscheidungen werden in Kreisen getroffen, die Ausführung erfolgt linear, die Ergebnisse werden in den Kreisen wieder reflektiert, wenn nötig wird nachgesteuert.

Die Soziokratie verhilft dabei der Weisheit des Kreises zum Erblühen und die Potentiale der Einzelnen können sich mehr und mehr entfalten.

Die soziokratische Struktur wirkt durch ihre Klarheit und Übersichtlichkeit sehr stark vertrauensbildend. Miteinander statt gegeneinander, im Dienste der gemeinsamen Ziele statt im Dienste von Eigeninteressen, sowohl als auch statt entweder oder.... zeichnen die Kultur der Soziokratie aus, die durch diese Struktur ermöglicht wird.

Die Soziokratie trägt außerdem dazu bei, dass

- jedeR gehört wird (durch klar strukturierte Entscheidungsabläufe für deren Einhaltung die Gesprächsleitung sorgt braucht niemand um ihr/sein Wort zu kämpfen)
- Menschen ihre Potentiale entfalten können
- Menschen in der offenen Wahl durch Wertschätzung und Zutrauen ermutigt werden, Verantwortung und Aufgaben zu übernehmen
- durch die Verteilung der Aufgaben auf viele Menschen einzelne nicht ausbrennen
- Fehler als wichtige Lernschritte erkannt werden, also mit Fehlern offen und lernfreudig umgegangen wird
- die Beteiligung in Organisationen stark steigt
- die Arbeit freudvoller, leichter, effizienter und ressourcensparender wird
- Organisationen krisenfester und reaktionsfähiger bei Veränderungen werden
- Meinungen geändert werden dürfen/können
- die geeignetsten Personen (und nicht die Schnellsten, Bereitesten, Beliebtesten, Lautesten) in einer offenen Wahl und auf Basis von Argumenten gewählt werden

Die 4 Säulen der Soziokratie:

1.) Das Prinzip des Kreises

Die Soziokratie ist eine in Kreisen aufgebaute Struktur. Innerhalb eines Kreises sind alle gleichwertig (auch LeiterIn und DelegierteR). Gesprochen wird hintereinander wie im Redekreis, die Gesprächsleitung sorgt für den Gesprächsprozess.

Im Rahmen der Ziele und des festgelegten Rahmens eines Kreises kann dieser Kreis autonom entscheiden.

2.) Der Konsent

Jeder Kreis entscheidet im Konsent, der in 3 Redekreisrunden mit Unterstützung einer/s Moderatorin/s erreicht wird:

- bildgebende Runde:

der Vorschlag wird vorgestellt, alle nötigen Informationen werden in die Gruppe gebracht, Fragen werden beantwortet, bis alle das nötige Wissen haben, um über den Vorschlag entscheiden zu können.

- 1. Meinungsbildende Runde:

JedeR sagt die eigene Meinung zu diesem Vorschlag. Sowohl die Meinungen als auch der Vorschlag dürfen sich in diesem Prozess verändern.

Die Gesprächsleitung fasst die Veränderungen des Vorschlags nach dieser Runde zusammen und schreibt sie am Flipchart oder am Computer mit powerpoint mit, sodass alle die Änderungen mitlesen können.

- 2. Meinungsbildende Runde:

die Meinung kann sich geändert haben, das wird jetzt von jeder/m mitgeteilt, der Vorschlag darf sich weiter verändern.

- Konsentabstimmung:

per Handzeichen teilt die Gruppe ihre Zustimmung mit: ich bin einverstanden, ich habe einen einfachen Einwand, ich habe einen schwerwiegenden Einwand und sehe das Erreichen unserer Ziele gefährdet, wenn wir das so machen.

Allermeistens ist der Vorschlag so gereift, dass er nun von allen mitgetragen werden kann, bei leichten Einwänden wird nachgefragt um sie als Verbesserungen zu integrieren, sie dürfen aber auch bestehen bleiben.

Bei schwerwiegenden Einwänden im Sinne der Ziele („Wenn wir das tun, dann ist das Erreichen unserer Ziele gefährdet!“) wird ebenfalls versucht, sie in den

Vorschlag zu integrieren, ist die nicht möglich so wird der Vorschlag entweder verworfen und/oder ein neuer Vorschlag erarbeitet, zumindest aber über ein weiteres Vorgehen miteinander entschieden um handlungsfähig zu bleiben. Alle Einwände müssen im Sinne der Ziele argumentiert werden!

3.) Die doppelte Verknüpfung

- Die Kreise auf verschiedenen Ebenen sind miteinander doppelt verknüpft: Z.B. Arbeitskreise sind doppelt mit dem übergeordneten Leitungskreis verknüpft.
 - Die Kreisleitung wird vom übergeordneten Kreis gewählt und entsandt und ist für die Zielerreichung des Kreises verantwortlich
 - Der untergeordnete Kreis wählt eineN Delegierten in den übergeordneten Kreis, die/der dort die Bedürfnisse der Mitglieder des untergeordneten Kreises vertritt.
- Der übergeordnete Kreis setzt sich aus allen Delegierten und allen LeiterInnen der untergeordneten Kreise zusammen, sie sind gleichwertig in der Beschlussfassung und steuern so miteinander und können miteinander eine Überblickfunktion erfüllen.

4.) Die soziokratische Wahl:

Menschen, die Funktionen und Aufgaben übernehmen sollen, werden offen gewählt.

Dabei schlägt jedes Mitglied im Wahlvorgang eine Person für diese Aufgabe vor und begründet ihre Wahl durch ehrliche Argumente in einer ersten Meinungsrunde.

In der 2. Meinungsrunde können die Argumente anderer zur Meinungsänderung führen, die Person die auf Grund der Argumente als geeignetste erkannt wird wird in der Konsentrunde gewählt.

Der soziokratische Prozess ermöglicht, dass die persönliche und sachliche Kompetenz sichtbar wird, so wird die geeignetste Person gewählt und nicht die beliebteste oder bereiteste, es geht dabei um Argumente und nicht um die Stimmenzahl.

Während der soziokratischen Wahl wird sehr viel Wertschätzung ausgesprochen, dadurch werden Menschen ermutigt, Verantwortung zu übernehmen.

Einige Prinzipien der soziokratischen Organisation:

- Meinungen können geändert werden, auch Beschlüsse sind flexibel!
- Es geht nicht um die perfekte sondern um die derzeit machbare Lösung auf Basis der derzeitigen Erkenntnisse und Ressourcen
- konstruktive Fehlerkultur: Fehler sind wichtige Lernerfahrungen, werden als Entwicklungschancen begriffen und können so offen behandelt werden.
- „Störungen“ werden als Bereicherungen und wichtige Ergänzungen verstanden und bekommen einen guten Platz um weiter bearbeitet zu werden
- Hohes Maß an Transparenz: Alle Beteiligten haben Zugang zu den Informationen
- Es gibt eine Kultur des „sowohl-als-auch“ statt „entweder-oder“
- Es gibt die Hierarchie der Kompetenz, nicht der Macht (Macht mit statt Macht über)
- Alle Entscheidungen haben ein Ablaufdatum, also einen Zeitpunkt, an dem sie überprüft werden und entweder bewusst beibehalten oder verändert werden.
- Jeder Kreis hat die Funktionen Leiten, Ausführen, Messen.
- **Ziel ist die Weisheit der Gruppe zu nützen, effizient mit den Ressourcen (Zeit, Geld, Nerven...) umzugehen und effektiv zu arbeiten.**
- Die Soziokratie fördert die Entfaltung der Potentiale der Einzelnen
- arbeite mehr mit ungefähr

Mehr Infos zur Soziokratie sowie zu Aus- und Fortbildung, Seminaren und Beratung:

Soziokratie Zentrum Österreich

www.soziookratie.at

Anmeldung zum Newsletter:

[http://soziokratie.us3.list-manage.com/subscribe?
u=866622d6f3ff9cf3356a9e05c&id=7081652862](http://soziokratie.us3.list-manage.com/subscribe?u=866622d6f3ff9cf3356a9e05c&id=7081652862)

Soziokratie Zentrum Österreich 6

www.soziookratie.at

