

Soziokratie 3.0

Eine intelligente Form von Zusammenarbeit für alle Gruppen, die etwas gemeinsam erreichen wollen.
Statt die Macht zentral zu bündeln, verteilen wir die Entscheidungsbefugnisse auf mehr Menschen.



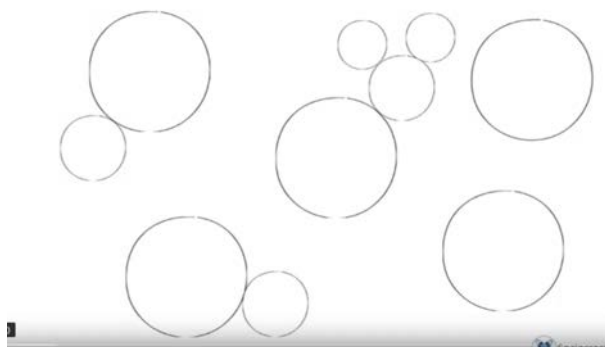
1. Organisationsstruktur

kleine Teams = Kreise:

- genau definiertes Ziel (was tut der Kreis?)
- genau definierte Domäne (klarer Entscheidungsbereich)
- jeder Kreis wählt seine Mitglieder selbst und kann sie selbst aus dem Kreis verabschieden

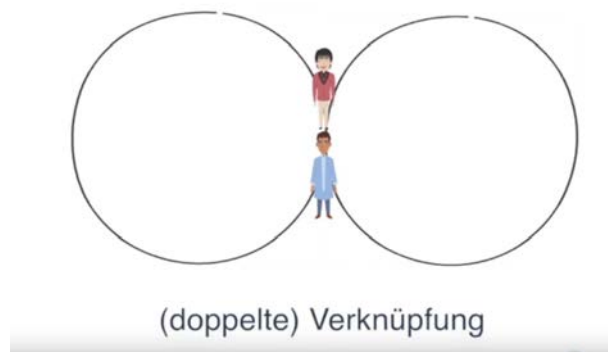
Es gibt kein zentrales Gremium.

Jeder Kreis kann sich teilen, um untergeordnete Kreise zu bilden, ohne eine Erlaubnis von außen einholen zu müssen.

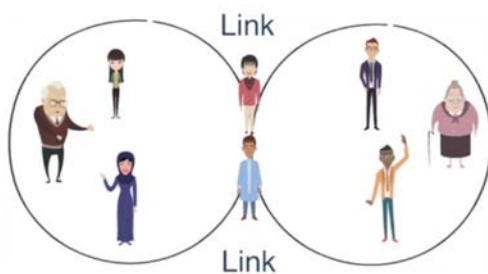


Delegierte:

- Immer, wenn 2 Kreise direkt zusammenarbeiten.
- 2 Personen, die Mitglieder in beiden Kreisen sind.

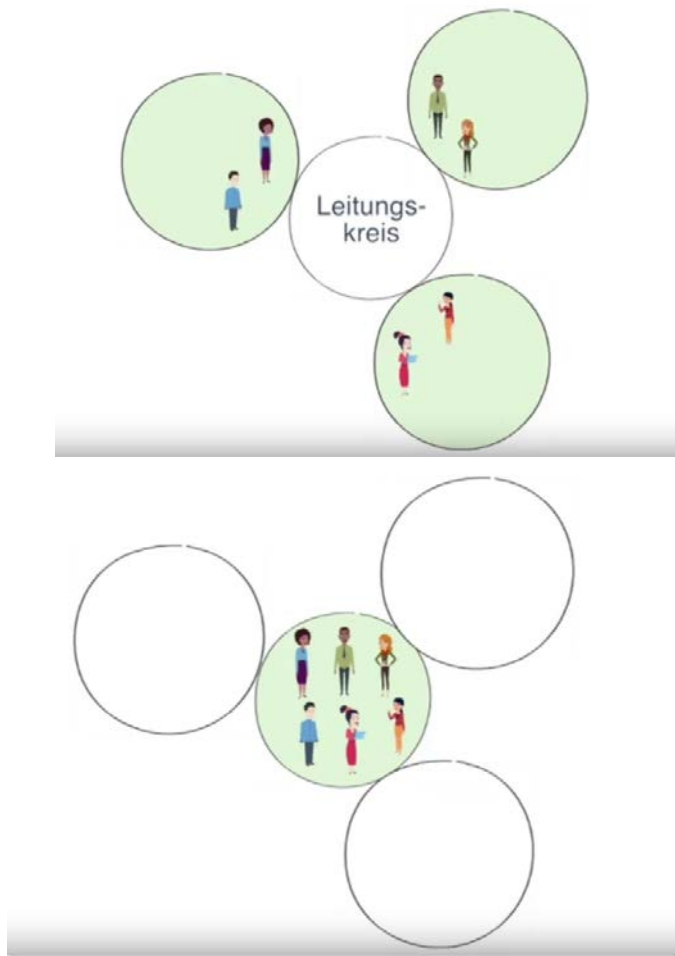


Jeder Kreis hat also seine eigenen Mitglieder und gleichzeitig gibt es 2 Personen, die beiden Kreisen angehören und an den Treffen beider Kreise teilnehmen und sicherstellen, dass kein Kreis über einen anderen Kreis hinweg entscheiden kann.



Leitungskreis:

- allgemeiner Kreis
- koordinierender Kreis
- gewährleistet, dass alle Kreise miteinander verbunden sind
- fokussiert auf die Ziele der Organisation und das Tagesgeschäft



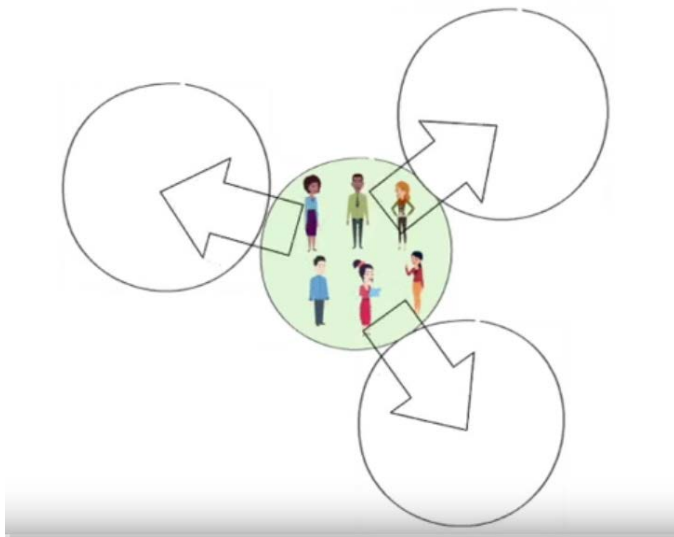
Dem Leitungskreis gehören jeweils 2 Mitglieder jedes Arbeitskreises an.

Die **Leitung** (1. Person des Arbeitskreises im Leitungskreis) verknüpft die Kreise von oben nach unten (bzw. von innen nach außen).

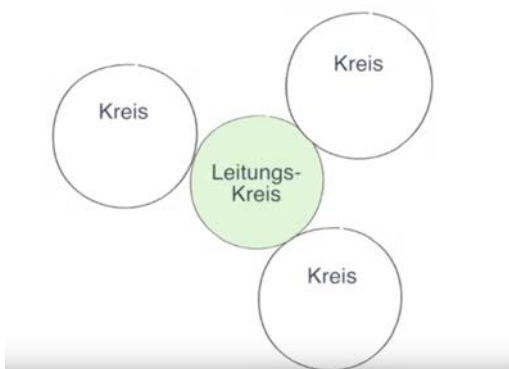
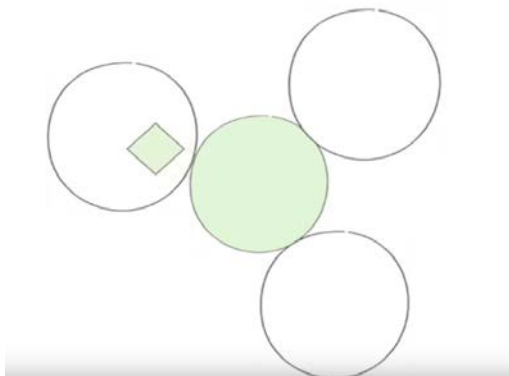
Der **Delegierte** (2. Person des Arbeitskreises im Leitungskreis) verknüpft die Kreise von unten nach oben (bzw. von der Peripherie nach zentral).

WAS IST DER UNTERSCHIED???

Der Leitungskreis unterstützt die Arbeitskreise und stellt sicher, dass die Prozesse der Arbeitskreise aufeinander abgestimmt sind.



Der Leitungskreis soll möglichst viele Entscheidungen an die Arbeitskreise abgeben. Er hat in erster Linie eine dienende Rolle. Wenn eine neue Entscheidungskompetenz zu vergeben ist, entscheidet der Leitungskreis, welcher Arbeitskreis die Zuständigkeit dafür erhält.



Top- (Missions-) Kreis:

- selbständiger Visionärskreis
- blickt in die Zukunft und plant
- seine Mitglieder haben keine Weisungsbefugnis

dieBasis – Basisdemokratische Partei Österreich | **Postanschrift:** Nikolaus-Lenau-Gasse 1 | 2353 Guntramsdorf
 Raiffeisen Region Wörthersee eG | IBAN: AT30 3939 0000 0191 4233 | BIC: RZKTATZK390



- wie ein Ausguck auf einem Schiff:

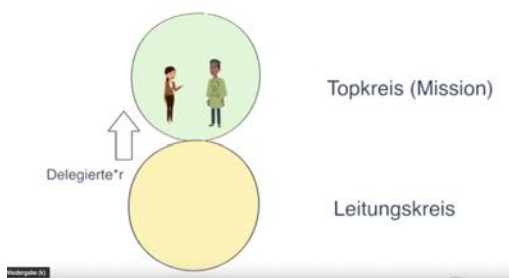


- unterstützt die Organisation, die Vision und die Mission im Blick zu behalten
- während der Leitungskreis als Management-Team fungiert (fokussiert auf Ziele der Organisation und das Tagesgeschäft)



- Top-Kreis und Leitungskreis sind, wie üblich, doppelt miteinander verknüpft:

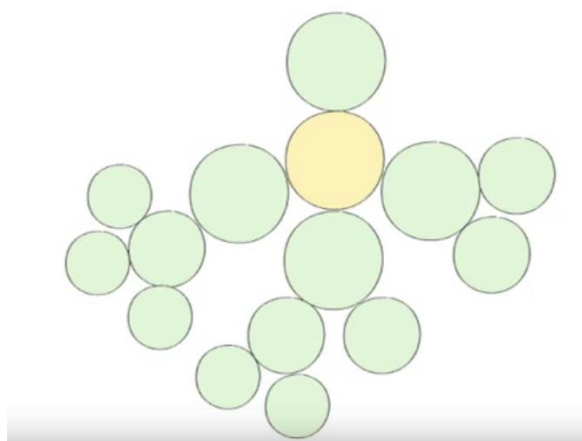




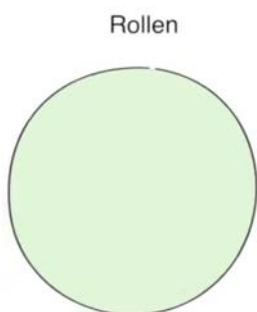
- Der **Delegierte** des Leitungskreises berichtet dem Topkreis von der Arbeit des Leitungskreises.
- Die **Leitung** des Leitungskreises informiert den Leitungskreis über wichtige Ergebnisse des Topkreises.

Mitglieder des Topkreises sind Personen, die von außen wichtige Ideen und Inspirationen und Expertisen einbringen. Sie bringen wichtige Perspektiven und Fachkenntnisse.

Jeder Arbeitskreis kann beliebig viele Arbeits- und Hilfskreise bilden.



Interne Struktur jedes Kreises:



- 4 Rollen

- o **Sekretär:** führt Protokoll und bewahrt das Sitzungsprotokoll und alle wichtigen Dokumente für alle sichtbar und leicht zugänglich auf
- o **Moderator:** stellt sicher, dass jedes Kreismitglied gehört wird und dass die Sitzungen klar strukturiert und produktiv verlaufen
- o **Delegierter:** wird gewählt. Stimme des Kreises im nächst höheren Kreis, in dem er ebenfalls ständiges Mitglied ist. Er vertritt den Kreis, der ihn gewählt hat, in der Organisation.
- o **Leitung:** Überblickt und koordiniert das operationelle Geschäft des Kreises und stellt sicher, dass die Arbeit vorangeht.



Kreisleitung und Delegierter sind immer auch vollwertige Mitglieder des nächsthöheren (bzw. nächstzentraleren) Kreises.



Rollen („Hüte“), z.B. Standardrollen:

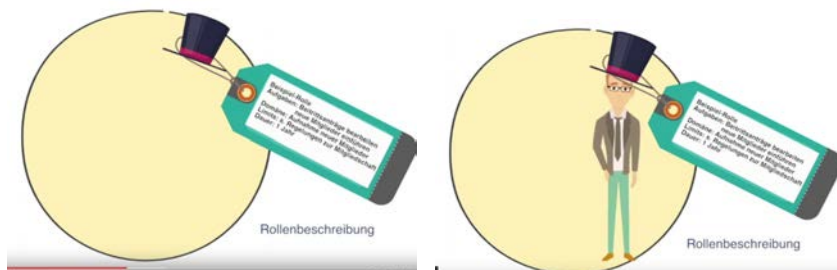


Weitere operative Rollen können jederzeit geschaffen werden:



Beispiel einer neuen Rollenbeschreibung:

Zuerst werden die Aufgaben der neuen operativen Rolle definiert und dann wird sie vergeben:



Eine Person kann so auch mehrere Rollen („Hüte“) haben:



Etappenzusammenfassung:

Statt die Macht zentral zu bündeln, verteilen wir die Entscheidungsbefugnisse auf mehr Menschen.

Daher ist es sehr wichtig, dass klar ist, welcher Kreis welche Entscheidungsbefugnisse hat.

Transparenz und ein flüssiger Informationsaustausch sind entscheidend.

So können die Arbeiten auf einander abgestimmt werden und Synergien entstehen.



2. Entscheidungsprozesse

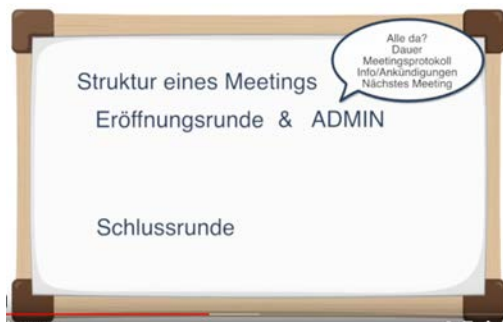
Runden:

- Sitzungen im Kreis
- Der Moderator lädt ein, einer nach dem anderen das Wort zu ergreifen.
- es entsteht eine gewisse „Gruppenmagie“, vermutlich weil wir einander besser **hin** hören, wenn wir in einer Runde einer nach dem anderen sprechen.

Gruppenmagie!



- 1. Start der Sitzung mit einer Eröffnungsrunde. Jedes Mitglied berichtet kurz, wie es ihm/ihr aktuell geht. (Weil jeder aus einer ganz individuellen Lebenswelt kommt und wir wollen jedem die Möglichkeit geben, kurz mitzuteilen, was gerade im Leben jedes einzelnen los ist.)
- 2. ADMIN: Nach der Eröffnungsrunde widmen wir uns kurz administrativen Punkten und Ankündigungen. Die Gesprächsleitung stellt so sicher, dass der Kreis bereit ist, sich dem inhaltlichen Teil der Runde zu widmen.



- 3. Konsent über die Tagesordnung der Sitzung
- 4. Abarbeitung der Agendapunkte. Für jeden Agendapunkt ist klar festgelegt, ob es sich um einen Bericht (od. Info), einen Meinungsaustausch (od. Feedback od. Brainstorming) oder um einen Beschluss handelt.



- Schlussrunde: Wir werten aus – haben wir geschafft, was wir uns vorgenommen haben? Wie geht es jedem Kreismitglied jetzt mit Blick auf die Sitzung? So können wir auch lernen, was wir in der nächsten Sitzung besser machen können.
- In der Eröffnungs- und in der Schlussrunde kommt zum Ausdruck, dass uns die Meinung jedes einzelnen Mitglieds wichtig ist.

Konsent

- Es werden Entscheidungen getroffen, ohne dass im klassischen Sinn abgestimmt wird.
- Konsent = eine Entscheidung gilt, solange keiner einen schweren **Einwand** erhebt.
 Konsens = alle sind dafür // Konsent = Keiner ist dagegen.

Beispiel: Frank und Eddie wollen gemeinsam Urlaub machen.

Eddie will *Urlaub am Strand*.

Frank will *Museen* besuchen.



So sieht es aus, als könnten sie nicht gemeinsam urlauben. Das wollen sie aber unbedingt.

Also schreiben sie ihre jeweiligen Präferenzen auf.

Für Eddie ist die Präferenz Nr. 1 der *Strand*.



Aber es gibt auch andere Optionen. Sie sind zwar nicht unsere erste Wahl, aber sie passen auch für uns. Sie stehen unseren Wünschen nicht entgegen. Sie befinden sich in unserem „**Toleranzbereich**“. Für Eddie befinden sich *Museenbesuch* und *Wandern* im Toleranzbereich, wohingegen eine ausgedehnte *Einkaufstour* für ihn völlig inakzeptabel wäre – hier gäbe es von ihm einen „**Einwand**“.



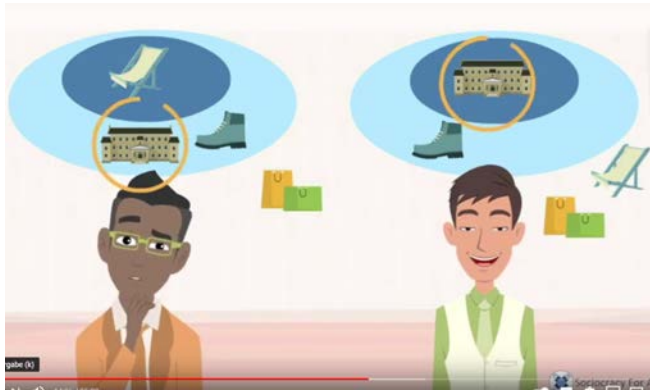
Wie sieht das für Frank aus?



Als Eddie *Strandurlaub* vorschlägt, ist das keine Option für Frank.



Wandern hingegen passt sowohl für Eddie als auch für Frank.



Museumsbesuche sind ebenfalls eine Option.



Sich Toleranzbereiche zu verdeutlichen, anstatt nur über Lieblingslösungen zu diskutieren, eröffnet uns oft viel mehr Möglichkeiten, unsere Verbindung zu verstärken und gemeinsam voranzukommen.



Wir geben einem Vorschlag also dann unseren Konsent, wenn er entweder unserer Präferenz entspricht, oder innerhalb unseres Toleranzbereichs liegt.

Nur wenn wir absolut nicht bereit sind, mit einem Vorschlag zu arbeiten, wenn er also außerhalb unseres Toleranzbereichs liegt, bringen wir einen **schwerwiegenden Einwand** vor.



Zurück zum Arbeitskreis....

Mit einem schwerwiegenden Einwand drückt ein Gruppenmitglied ernste Bedenken aus, dass mit dem Vorschlag das Gruppenziel erreicht werden kann.



Alle wichtigen Entscheidungen werden im Konsent gefasst.

Konsentabfolge:

- 1. Verstehen: Wir stellen sicher, dass jedes Mitglied weiß, worum es bei der Beschlussvorlage geht.
- 2. Erkunden: Jeder teilt den anderen seine Meinung zur Beschlussvorlage mit.
- 3. Beschluss: Danach kann die Gesprächsleitung die Beschlussvorlage zum Konsent stellen.
- 4. Einwand?: Wenn jemand einen schwerwiegenden Einwand erhebt, wird die Beschlussvorlage so lange weiterentwickelt, bis es keine schweren Einwände mehr gibt und so ein Konsent hergestellt wurde.



Es ist also nicht möglich und nicht das Ziel, möglichst vielen Mitgliedern ihre Lieblingslösung anzubieten, sondern ausschließlich, das Ausräumen schwerer Einwände in die Lösung zu integrieren, damit ein Konsent erzielt werden kann.

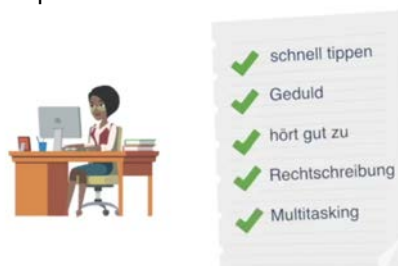
3. Offene Wahl

Rollen sind in Kreisen verankert:



Mit dem Prozess der offenen Wahl entscheiden wir, wer diese Rollen ausführen wird.

- **1. Rollenprofil - Beschreibung:** Stellen wir uns vor, wir wollen die Rolle des Sekretärs gemeinsam beschreiben. Die Kreismitglieder erstellen eine Liste der gewünschten od. essenziellen Kompetenzen:



- **2. Nominierungsrunde - 1:** Einer nach dem anderen schlägt eine Person (od. mehrere?) für die Rolle vor und begründet seinen Vorschlag.



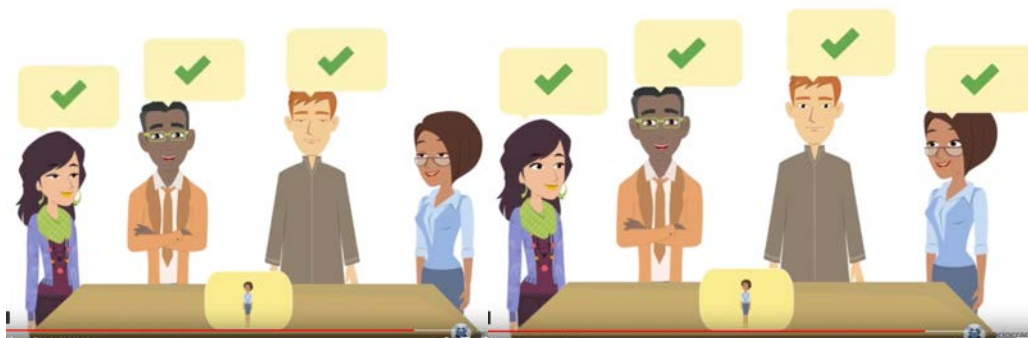
- Hier hat eine Person sich selbst nominiert. Die anderen Mitglieder haben jeweils andere Personen als sich selbst vorgeschlagen. Jeder ist explizit eingeladen, auch sich selbst vorzuschlagen. Die Begründung für den Vorschlag enthält immer Informationen für den Kreis und unterstützt unser gemeinsames Lernen.
- **3. Nominierungsrunde 2:** Nun lädt der Moderator die Teilnehmer ein, nach dem Gehörten nochmals eine Person für die Rolle des Sekretärs zu nominieren. Jeder kann entweder bei seiner ursprünglichen Nominierung bleiben, oder seine Meinung ändern und eine andere Person vorschlagen. Auch hier ist es wieder wichtig, kurz zu begründen, warum man bei seinem Vorschlag geblieben ist, oder ihn verändert hat.



- Wichtig sind dabei weniger die Anzahl der Nominierungen pro Person, sondern die Begründungen für die Nominierungen.
- **4. Vorschlag des Moderators:** Die Gesprächsleitung schlägt aufgrund der Nominierungen und Begründungen eine Person aus der Gruppe für die Rolle vor und **stellt diese zum Konsent**.

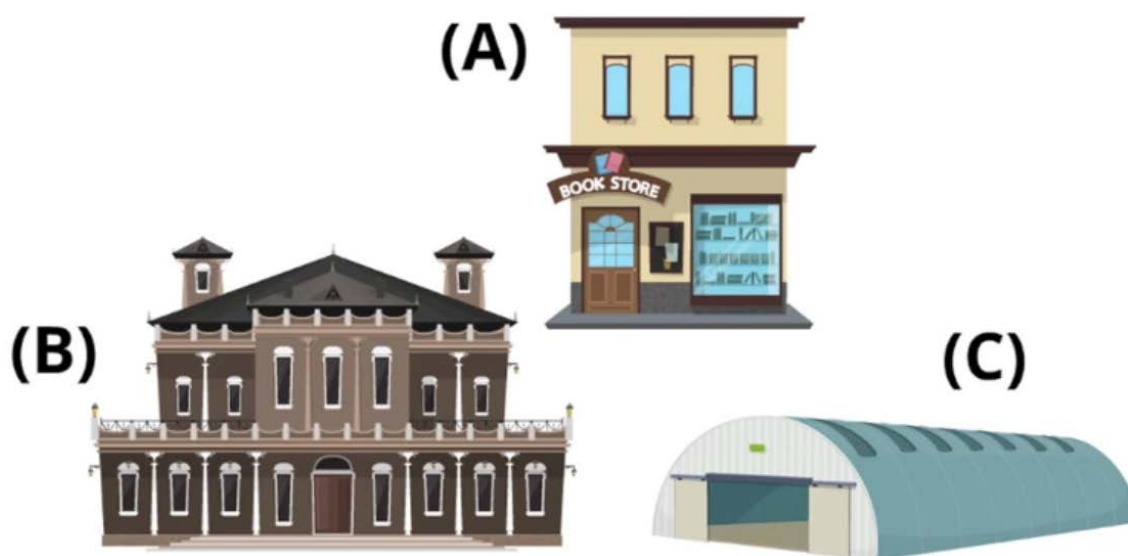


- „Ich schlage die Person für die Rolle des Sekretärs vor. Findet dieser Vorschlag euren Konsent?“
- Die von der Gesprächsleitung vorgeschlagene Person konsentiert als Letzte:



- Wie immer bei Konsent-Entscheidungen werden schwerwiegende Einwände gehört und berücksichtigt.

Den Prozess der Offenen Wahl kann man auch für andere Arten von Entscheidungen nutzen, z.B. wenn man sich auf einen Veranstaltungsort einigen möchte:



Was die Offene Wahl besonders macht, ist, dass wir über anwesende Personen sprechen, was in vielen Gruppen eher unüblich ist. Und genau das ist eine der wichtigsten Erkenntnisse aus der Soziokratie. Es ist kostbar und wichtig, mehr miteinander zu reden, auch übereinander zu sprechen. Über die gemeinsame Arbeit und über die Art und Weise, wie wir Dinge tun.

4. Feedback

Feedback ist wirklich entscheidend.

Wenn dir etwas in der Zusammenarbeit Probleme bereitet, oder dich frustriert, und du es nicht ansprichst, dann wird alles wahrscheinlich so weitergehen...



Natürlich gibt es keine Garantie, dass sich etwas ändern wird, wenn du es ansprichst. Dafür kannst du aber sicher sein, dass sich nichts verändert, wenn alle den Kopf in den Sand stecken.

Mehr Feedback und Information sind also immer ein Gewinn.

In der Soziokratie ist es uns sehr wichtig, dem Feedback Raum zu geben und Feedbackprozesse auch strukturell fest zu verankern.

Alles fängt mit einer Idee an, mit einem Plan:

planen



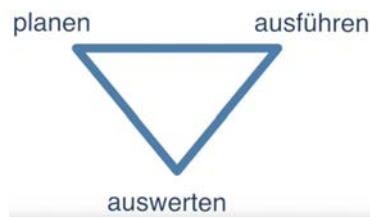
Wir setzen diesen Plan um:

planen

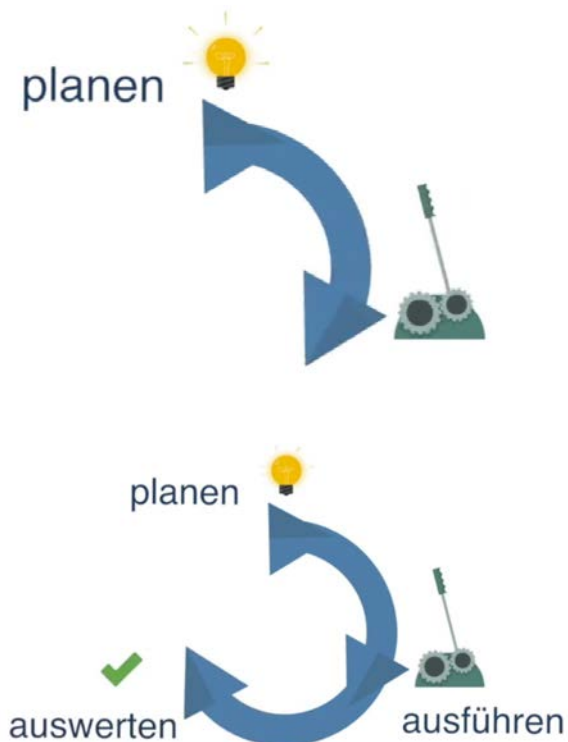
ausführen



Und noch während wir das tun, oder sobald wir das getan haben, evaluieren wir den Prozess:



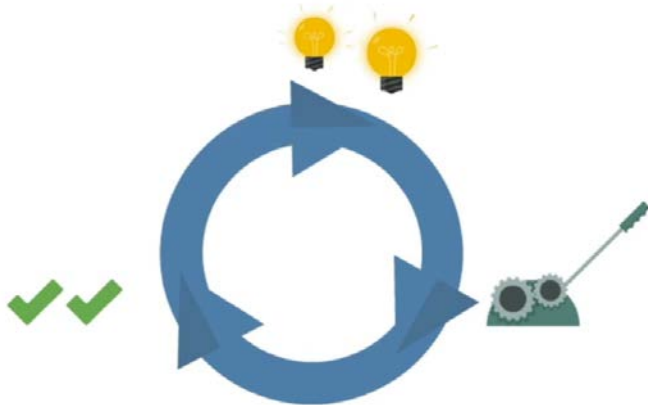
Bei der Evaluierung schauen wir uns an: Können wir den ursprünglichen Plan mit den zusätzlich gewonnenen Informationen und neuen Ideen verbessern?



Wenn ja, dann setzen wir den neuen Plan um:



Was auch immer wir tun – immer gibt es viele Prozesse, die wir uns genauer anschauen können, die wir testen und gegebenenfalls verbessern können:



So werden unsere Prozesse, die Art, wie wir Dinge tun, immer besser und besser ...



In der Soziokratie wollen wir kontinuierlich weiterlernen und unsere Prozesse weiterentwickeln. Dies ist nicht nur wichtig für unsere Arbeitsprozesse, sondern auch für unsere individuelle Entwicklung.

Wir haben eine Vorstellung davon, wie wir uns in ein Team einbringen möchten:



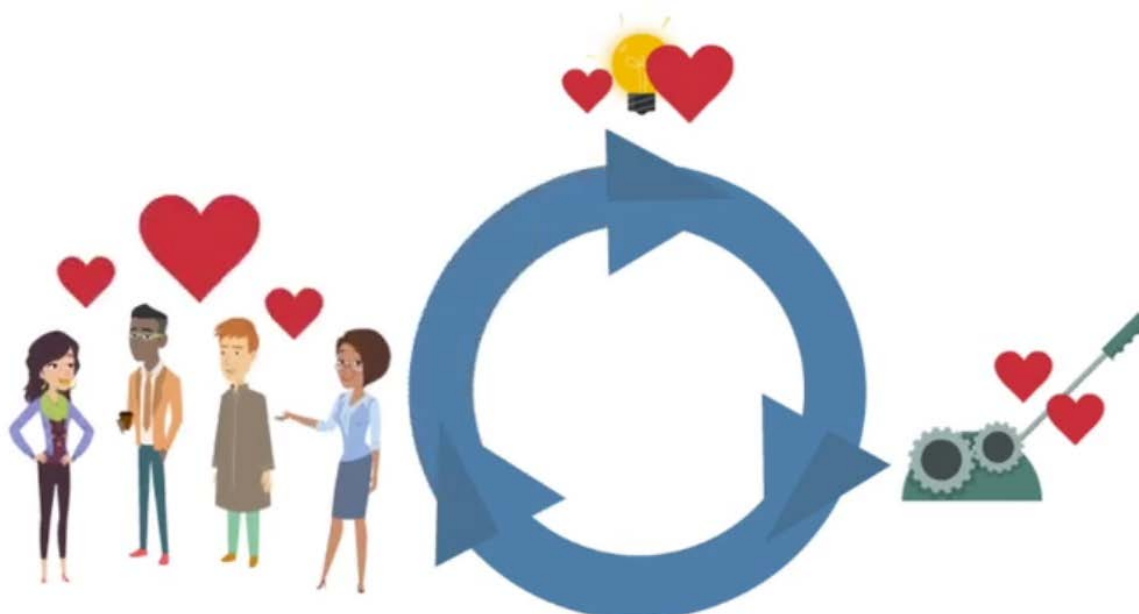
Dann arbeiten wir im Team und bekommen Feedback darüber, wie die Zusammenarbeit im Team von anderen erlebt wurde:



Daraus können wir lernen, was gut funktioniert hat und was wir anders machen wollen, z.B. sorgfältiger oder aufmerksamer zu werden.



Wir arbeiten weiter zusammen und geben uns zu einem späteren Zeitpunkt wieder gegenseitig Feedbacks dazu, wie es gelaufen ist.



Feedback verbessert also nicht nur die Prozesse und die Qualität unserer Arbeit, wir gehen auch bewusster und aufmerksamer mit unseren Kollegen und Kolleginnen um und beschäftigen uns damit, wie die Zusammenarbeit für alle entspannter und freudvoll verlaufen kann. Das alles ist nur dann möglich, wenn wir offen miteinander sprechen und anderen mitteilen, wie es uns geht, was gut für uns funktioniert und was nicht. Jede Organisation hat hier ein hohes Wachstumspotenzial.

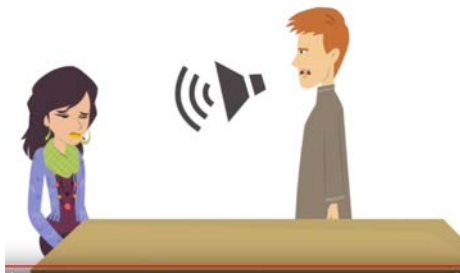
Wenn wir jedoch in einer Weise miteinander sprechen, die nicht zu positiven Veränderungen beiträgt, dann bringt das nichts. Wir brauchen die Fähigkeit, uns in einer verbindenden Weise miteinander zu unterhalten und uns gegenseitig Feedback zu geben.

Wenn du dich in einer Weise ausdrückst, die in anderen Unsicherheit auslöst,



...dann ist das Risiko groß, dass das, was du sagen wolltest, was dir wichtig ist, nicht gehört wird.

Dasselbe Risiko gibt es dann, wenn du andere Menschen beschuldigst,



... deine Machtposition ausnutzt, oder von oben herab sprichst.

So kannst du vielleicht Dampf ablassen – zu einer positiven Veränderung wird dies jedoch kaum führen.

Konstruktive Veränderungen werden dann möglich, wenn wir eine bedürfnisorientierte Verbindung zueinander aufbauen....



...Wenn wir einander zuhören und verstehen wollen und wenn wir uns als gleichwertig empfinden. Dann kann es durch Feedbackprozesse zu positiven inneren und zwischenmenschlichen Veränderungen kommen.



Wir wollen uns nicht einfach in ein gutes Licht rücken, oder eine überzeugende Show abliefern.



Es geht uns auch nicht darum, uns Luft zu machen und über andere zu schimpfen...

Unsere Kreissitzungen sind keine Sitzungen einer Selbsthilfegruppe.

Jeder ist für die eigenen Gefühle selbst verantwortlich.



Wir wollen die Gruppe nicht spalten...

Es geht uns darum, die Individuen und gleichzeitig die Gruppe zu stärken.

Wichtig ist auch, dass nicht ein Teil der Gruppe über den anderen bestimmt.

Es geht um Führung im Dienst der Gruppe als Ganzes.

In der Soziokratie berücksichtigen wir die Bedürfnisse aller und streben Win-Win-Lösungen an.



Dabei behalten wir stets unser gemeinsames Ziel im Blick.

Wir möchten an vielen Orten die Welt besser machen und eine Bewegung sein, die stark genug ist, erfolgreicher als bisher die Bedürfnisse aller zu erfüllen.

Die Zeit ist reif – wir wollen die Zusammenarbeit der Menschen überall in der Welt verbessern und dazu beitragen, dass sich immer mehr Organisationen weiterentwickeln, um die Bedürfnisse aller zu erfüllen.



www.sociocracyforall.org

Training
Materialien
Gemeinschaft