

## Soziokratie

Für das Modell der „Soziokratie“ als Organisations- und Entscheidungsmodell interessieren sich immer mehr Projekte. Die Werte, die dahinter stehen sind Effizienz, Transparenz und Gleichwertigkeit aller Beteiligten. Es gelten die vier Prinzipien: Entscheidungen werden im Konsent gefällt. Die Organisation erfolgt in Kreisen (Arbeitsgruppen) mit klar definierten Aufgabenbereichen. Die Kreise sind durch doppelte Kopplung miteinander verbunden. Die Wahlen sind offen. Empfohlen wird weiterhin eine dynamische Steuerung: Alle Prozesse und Beschlüsse integrieren Feedback und Anpassung an die Erfahrungen.

### **Entscheidung im Konsent:**

Ein Konsent ist erzielt, wenn es keinen schwerwiegenden, sachlich begründeten Einwand gegen einen Vorschlag (mehr) gibt. Dabei wird jeder Einwand, jedes Bedenken als ein Geschenk an die Gruppe gesehen und macht auf Dinge aufmerksam, die noch nicht bedacht worden sind. Einwände müssen nachvollziehbar sein und aufzeigen, dass die Umsetzung des Vorschlags die Erreichung des von der Organisation definierten Zieles gefährdet. Lösungsvorschläge werden so konzipiert, dass sie evaluiert und weiterentwickelt werden können. Der Beschluss hält fest, was erreicht werden soll. In der Evaluation wird kontrolliert, ob das Ergebnis erreicht oder ob nachgesteuert werden muss.

### **Doppelte Kopplung der Kreise:**

Eine Soziokratie ist in verschiedenen Kreisen aufgestellt. Um Entscheidungen zu fällen, ist keine Vollversammlung nötig, sondern die ganze Organisation gliedert sich in Arbeitskreise mit unterschiedlichen Aufgabenbereichen und klar definierten Entscheidungsbefugnissen. Die Kreise entsenden jeweils eine Leitungsperson und eine weitere delegierte Person in den übergeordneten Koordinations- oder Lenkungsreis. In größeren, komplexen Projekten sind weitere Ebenen von Kreisen möglich, auch diese sind mit Doppelverbindungen mit ihren übergeordneten Kreisen verbunden.

### **Offene Wahlen:**

Alle Gruppenmitglieder sind wählbar, es wird vorher nicht gefragt, wer die Rolle ausfüllen möchte und wer nicht. Rolle und Profil der Person, die die Rolle ausfüllen soll, werden gemeinsam definiert. Jede Person schreibt auf einen Zettel, wen sie für diese Rolle

nominiert. Alle in der Runde werden gebeten zu sagen, wen sie nominiert haben und warum. Nach dem Austausch der Argumente können in einer zweiten Runde die Nominierungen noch geändert werden. Die Moderation oder jemand anderes aus dem Kreis macht anschließend aufgrund der vorgebrachten Argumente einen Vorschlag für die Kandidatur. Es kann an dieser Stelle im Konsent abgefragt werden. Die Person, die vorgeschlagen wird, wird frühestens nach der ersten Runde oder am Ende des Prozesses gefragt, ob sie diese Rolle ausfüllen möchte.

### **Dynamische Steuerung:**

Während im Konsenssystem eine Lösung auch nur konsensual wieder verändert werden kann, gilt im Konsent: Sobald ein neuer schwerwiegender, sachlich begründeter Einwand auftaucht, muss die Entscheidung überdacht werden. Dieses Prinzip der Dynamischen Steuerung ist Teil sich selbstregulierender Systeme und schafft eine neue, prozessorientierte „agile“ Kultur des Umgangs mit Entscheidungsfindung.

Weitere Informationen:

Stützel, Eva (2. Auflage, 2022): Der Gemeinschaftskompass. Eine Orientierungshilfe für kollektives Leben und Arbeiten. Oekom Verlag München, ISBN 978-3-96238-298-8