

Methoden zur Entscheidungsfindung

Soziokratische Abstimmung

1.) Das Prinzip des Kreises

Die Soziokratie ist eine in Kreisen aufgebaute Struktur. Innerhalb eines Kreises sind alle gleichwertig. Gesprochen wird im oder gegen den Uhrzeigersinn, die Sitzordnung gibt die Reihenfolge der RednerInnen vor. Gefühle sind erlaubt und erwünscht, sie werde als „Messdaten“ gesehen, die oft wichtige Hinweise sind.

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.
- Meinungsbildende Runde: JedeR sagt die eigene Meinung zu diesem Vorschlag. Sowohl die Meinungen als auch der Vorschlag dürfen sich in diesem Prozess verändern. Die/der ModeratorIn 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.
- 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 und sie dürfen auch bestehen bleiben.

Bei schwerwiegenden Einwänden im Sinne der Ziele („Wenn wir das tun, dann ist das Erreichen unserer Ziele gefährdet!“) wird der Vorschlag entweder verworfen und/oder ein neuer Vorschlag erarbeitet oder in äußerst dringlichen Fällen ein Mehrheitsentscheid durchgeführt, dafür holt sich die Moderation die Zustimmung des Kreises.

Jeder schwerwiegende Einwand muss im Sinne der Ziele argumentiert werden!

Prinzipien der soziokratischen Organisation:

- Meinungen können geändert werden, auch Beschlüsse sind flexibel!
- Es geht nicht um perfekte sondern um optimal machbare Lösungen 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

Methoden zur Entscheidungsfindung

- Hohes Maß an Transparenz: Alle Beteiligten haben die Entscheidung notwendigen 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.
- Ziel ist die Potentiale der Einzelnen zum Erblühen zu bringen im Dienste der Vision
- Arbeite mehr mit ungefähr

Mehr Infos: Soziokratisches Zentrum Österreich (in Gründung), <http://soziokratisches-zentrum.at/>

Agenda Josefstadt, Renate Sova