

Vorstellung der Soziokratie

Da wir festgestellt haben, dass alternative Projekte auch andere Strukturen als die herkömmlichen Denk- und Arbeitsstrukturen verlangen, haben wir unser Projekt seit April 2012 als soziokratische Organisation strukturiert.

Die 4 Säulen der Soziokratie:

a) Das Prinzip des Kreises

Die Soziokratie ist eine in Kreisen aufgebaute Struktur. Innerhalb eines Kreises sind alle gleichwertig (auch LeiterIn und DelegierteR). Gesprochen wird wie im Redekreis (im oder gegen den Uhrzeigersinn, die Sitzordnung gibt die Reihenfolge der RednerInnen vor). In einem Kreis sind alle gleichwertig, auch LeiterInnen und Delegierte. Gefühle sind erlaubt und erwünscht, sie werde als „Messdaten“ gesehen, die oft wichtige Hinweise sind.

b) Der Konsent

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

1. 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 zu entscheiden.
2. Meinungsbildende Runde: JedeR sagt die eigene Meinung zu diesem Vorschlag. Sowohl die Meinungen als auch der Vorschlag dürfen sich in diesem Prozess auch verändern. Die/der ModeratorIn schreibt die Veränderungen des Vorschlags am Flipchart oder am Computer mit angeschlossenem Beamer mit, sodass alle die Änderungen mitlesen können.
3. Meinungsbildende Runde: die Meinung kann sich geändert haben, das wird jetzt von jeder/m mitgeteilt, der Vorschlag darf sich weiter verändern.
4. 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

Meistens ist der Vorschlag dann 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.

Jeder schwerwiegende Einwand muss im Sinne der Ziele argumentiert werden!

c) Die doppelte Verknüpfung

- Die Arbeitskreise sind mit dem Leitungskreis doppelt verknüpft: Die/der ArbeitskreisleiterIn wird mit der Gründung eines bestimmten AKs beauftragt und ist verantwortlich für das Zusammenkommen und das Bearbeiten der Ziele dieses AKs. Im Rahmen der Ziele eines Arbeitskreises kann dieser AK autonom entscheiden.
- Im AK wird von allen einE DelegierteR soziokratisch gewählt.
- Der Leitungskreis setzt sich aus allen Delegierten und allen AK-LeiterInnen zusammen und ist das Steuerungsorgan mit Überblickfunktion der Organisation.
- Jeder Kreis hat eine Leitung, auch der Leitungskreis. Der Leitungskreis ist mit einem Topkreis (Außenvernetzungsreis) soziokratisch verbunden. Die Leitung und die DelegierteN des Leitungskreises sind diesem Kreis gegenüber verantwortlich.

d) 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, sodass die Gruppe sich bald einig ist, wer die geeignete Person für diese Aufgabe ist.

Der soziokratische Prozess ermöglicht, dass die persönliche und sachliche Kompetenz sichtbar wird. So wird die geeignetste Person gewählt und nicht die beliebteste oder bereiteste.

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

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 einfach Hinweise, die das Verlassen des Zielhorizontes anzeigen → zurück auf die Spur!
- „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 für die Entscheidung notwendigen Informationen
- Es gibt eine Kultur des sowohl-als-auch statt entweder-oder; Es geht sowohl um (wirtschaftlichen) Erfolg als auch um Menschlichkeit; Es gibt sowohl Konsententscheidungen im Kreis als auch lineare Ausführungen
- Es gibt die Hierarchie der Kompetenz, nicht der Macht
- 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.