

Empowerment und Soziokratie - ein Umsetzungsmodell und Methode für Organisationen konkret

Socialafirmsconference

10.9.2015

Christine Krämer, Beratung und Bildung Zürich

Input - Ablauf

- Grundintentionen und Werte der Soziokratie
- Begriff „Soziokratie“
- Wie sie funktioniert
- Die Grundprinzipien
- Das Kreismodell
- Anwendungsbeispiele
- Fragen, Ergänzungen

Grundintentionen und Werte der Soziokratie

- **Steuerung von Macht** (und Herrschaft) auf Basis von Gleichwertigkeit zugunsten eines gemeinsamen Zieles.
- **Gleichwertigkeit** (nicht gleichartig) in Entscheidungsprozessen.
- Durch die spezielle Form der Partizipation aller in einer Organisation - **Verstärkung der Eigenverantwortung** und damit **Mitverantwortung** für die Organisation.
- **Entscheide werden wirklich mitgetragen** - durch das Mitentscheiden aller bei sie betreffenden Themen (Verbindlichkeit).
- Verstärkt das **Engagement für die Organisation** bzw. die eigene Abteilung, Einheit.

- Konsequentes Nutzen der **Ressourcen und Potenzial** aller.
- Die **Führung**, die VerantwortungsträgerInnen werden durch Übernahme von Verantwortung in den Kreisen **entlastet**.
- Hohe **Transparenz - Informationen** fließen durch alle Hierarchiestufen.
- Macht Organisation/Unternehmen **dynamisch, lebendig**, damit **flexibel** und **wandelfähig**.
- **Selbstverantwortung** der Mitarbeitenden und Teams.
- **Fördert die Macht für/mit... statt die Macht über....**

- **Gelebtes Diversity:** Unterschiedliche Sichtweisen führen zu neuen, kreativen Lösungen – unterschiedliche Anliegen werden in Entscheidungen integriert.
- Es entwickelt sich eine **Kultur des sich korrigieren Lassens**, neue Ideen Zulassens, **sich begrenzen in eigener Sichtweise zu Gunsten des Ganzen** bzw. des gemeinsamen Ziels.

Begriff „Soziokratie“ - Etymologie/ Wortherkunft

- Lateinisch-griechische Mixtur
- Socius (Nomen) = Gefährte, Kamerad, Bundesgenosse, Verbündeter, Kumpan, Mitglied
- Socius (Adjektiv) = verbündet, gemeinsam, verbunden
- Krat(e)ía = Macht, Herrschaft, Kraft, Stärke

Soziokratie = die Gemeinschaft «herrscht» auf dem Prinzip des Konsents = das Argument herrscht, Kontrolle ist in der Kreisstruktur integriert.

Ursprung und Entwicklung der Soziokratie:

- Begründer der Soziokratie: **Gerard Endenburg** (Holland)
- Endenburg erlebte das gemeinsame Entscheiden im Konsens in wichtigen Entscheidungen in der Schule bei **Kees Boek**.
- Absicht Endenburg: Entwicklung eines **Führungsmodell** für sein Unternehmen, in dem Führungskräfte und Mitarbeitende **partnerschaftlich und effektiv zusammenarbeiten**.
- Einführung/Umsetzung der Soziokratie bei **Endenburg Elektrotechnik** (1972).
- **Soziokratisches Zentrum Holland** (1978).

Wie funktioniert Soziokratie:

4 Grundprinzipien:

1. Die Beschlussfassung, d.h. die gemeinsame Entscheidung auf der Basis von Argumenten = **Entscheiden im Konsent**
2. Die **Organisation in Kreisen**. Diese Kreisstruktur wird der (in der Regel) hierarchischen Struktur hinzugefügt. In der Kreisstruktur bzw. den Kreisen, werden die Grundsatzentscheide im Konsent gefällt.

Entscheiden im Konsent

- nicht über die Köpfe anderer hinweg
- es gibt **keine Mehrheit über eine Minderheit** (Abstimmungen)
- Ziel = eine Lösung zu finden, so dass alle zumindest damit leben können (im Gegensatz zu Konsens = volle Zustimmung)
- Konsent = **Niemand hat einen schwerwiegenden, argumentierten Einwand**

Kreisstruktur:

- Dient in erster Linie dem **Entscheiden von richtungsgebenden Rahmenbedingungen und Grundsätzen**
- auf der **Basis der Grundsätze** des jeweils **nächst höheren Kreises.**
- Kreis = Gruppe von Menschen mit **gemeinsamem Ziel, Aufgabe**
- Basis = **gemeinsame Vision, Mission**
- **Jeder Kreis leistet Beitrag dazu** = unsere Produkte/ Dienstleistungen

3. Doppelte Verlinkung jedes Kreises:

- Je nach Ebene sind im **Kreis 2-3 Ebenen** vertreten
- damit die Sichtweisen, Verantwortlichkeiten und Betroffenheit von:
 - jeweils **übergeordnetem**
 - **eigenem** Kreis
 - und **untergeordnetem** Kreis
- = vom jeweils unteren Kreis bzw. Kreisen eineN DelegierteN, von oben die Leitung, welche auch Mitglied im nächst höheren Kreis ist.

Entscheide im Konsent, weil Rahmenbedingungen bzw. Grundsätze:

- Vision, Mission, Ziele, Strategische Entscheidungen/ Pläne
- Fortschritt/ Fortschreiten des Kreises in Richtung Ziel
- Organisation der Prozesse, um die Ziele zu erreichen
- Funktion und Aufgabenbeschreibung der Kreismitglieder
- Wahl der Kreismitglieder zu bestimmten Funktionen
- Einstellung/ Entlassung von Kreismitgliedern
- Weiterbildungsplan/ -massnahmen des Kreises

4. Soziokratische Wahl von Personen

- FunktionsträgerInnen und Delegierte werden **offen im Konsent gewählt** (argumentierte Wahl).
- Grundlage ist im Kreis **konsentierete Aufgabenbeschreibung** und **Anforderungsprofil**
- Auch hier: Bildformung, Meinungsbildung (mit ev. Meinungsänderung) und Konsentrunde.

Damit es gelingen kann - erfolgskritische Faktoren:

- Ein gemeinsames Ziel (übergeordnet und pro Kreis).
- Eine gemeinsame Vision, Mission.
- Argumentieren mit Offenheit und Aufrichtigkeit.
- Bereitschaft und Offenheit, die bisherige, eigene Ansicht zu ändern.
- Bereitschaft, Macht zugunsten einer gemeinsamen Aufgabe, gemeinsamen Zielen zu teilen. Bereitschaft Mitverantwortung zu übernehmen.
- Beweglichkeit: Bereitschaft für permanentes lernen, (sich) weiterentwickeln (individuell, organisationsbezogen).