

Die Soziokratie

Soziokratie ist ein konkretes Organisationsmodell, das die Gleichwertigkeit in Entscheidungsfindungsprozessen ermöglicht. Es wird in der Regel der bestehenden, meist hierarchischen Struktur zugefügt. Diese ergänzende soziokratische Struktur (Kreise) richtet sich nach den gemeinsamen Zielen. Sie dient in erster Linie dem Entscheiden von richtungsgebenden Rahmenbedingungen und Grundsätzen des jeweiligen Kreises. Die Ziele basieren auf der Vision und der Mission des jeweiligen Kreises und entsprechend der Gesamtorganisation. Für die Ausführung der täglichen Arbeit, dem Erledigen von Aufgaben dient die bisherige (hierarchische) Struktur.

1. Ziel und Wirkung der Soziokratie:

- Partizipation aller im Unternehmen/Organisation - dadurch Verstärkung der Eigenverantwortung und damit Mitverantwortung für die Organisation
- Durch das Mitentscheiden aller bei sie betreffenden Themen bezüglich Grundsätzen und Rahmenbedingungen, werden Entscheide wirklich mitgetragen (Verbindlichkeit).
- Ressourcen und das Potenzial aller werden genutzt.
- Die Führung, die VerantwortungsträgerInnen werden durch Übernahme von Verantwortung in den Kreisen entlastet.
- Informationen fließen durch alle Hierarchiestufen.
- Macht eine Organisation/Unternehmen dynamisch, lebendig, damit flexibel und wandelfähig.
- Die individuelle Entwicklung wird gefördert – im speziellen auch die sozialen– und personalen Kompetenzen.

2. Die 4 Grundprinzipien:¹

1. Konsentprinzip
Alle wesentlichen Entscheide werden im Konsent entschieden d.h. dass niemand einen schwerwiegenden und argumentierten Einwand hat (nicht „ja, ich stimme zu“ sondern mind. „ich kann damit leben“)
2. Organisation im Kreis
Ein Kreis ist eine Gruppe von Menschen die innerhalb der Organisation ein gemeinsames Arbeitsgebiet haben und an einem gemeinsamen Ziel arbeiten. In diesem Kreis werden alle Grundsatzentscheidungen getroffen, ausgeführt und gemessen.
3. Doppelte Verlinkung der Kreise
Die Verbindung zwischen zwei Kreisen besteht aus einer doppelten Verknüpfung. Einmal wird von oben eine leitende Person bestimmt, dann von unten eine Delegierte gewählt. Das bedeutet, dass wenigstens zwei Personen eines Kreises an der Beschlussfassung im nächst höheren Kreis beteiligt sind.
4. Soziokratische Wahl von Personen
Funktionsträger und Delegierte werden offen im Konsent gewählt. Jedes Kreismitglied gibt eine Stimme für eine Person ab und argumentiert seine Wahl.

¹ Soziokratisches Zentrum Deutschland www.soziokratie.com

Das Modell stammt aus Holland und ist in der Schweiz noch wenig bekannt. Die Erfahrungen u.a. der Umsetzung des Prinzips der Gleichwertigkeit mittels der Soziokratie bis und mit auch behinderten, beeinträchtigten Mitarbeitenden bzw. Bewohnerinnen und Bewohner sind vielversprechend.

3. Werte/Haltung die sich in der Soziokratie ausdrücken:

- Gleichwertigkeit (nicht gleichartig!) in Entscheidungsfindungsprozessen (trotz hierarchisch unterschiedlicher Positionen)
- Fördert die Macht für/mit... statt die Macht über....
- Alle Menschen (Mitarbeitende, BewohnerInnen etc.) haben Ressourcen und Fähigkeiten und möchten diese ihren Fähigkeiten entsprechend einbringen
- Verstärkt ein lebendiges Ich (Individuum) im Wir (Sicht, Engagement für das Unternehmen bzw. die eigene Abteilung, Einheit bzw. die Gemeinschaft).
- Hintergrund der Soziokratie ist u.a. die Verbundenheit, das Grundvertrauen das einer der Begründer, Kaes Booke von den Quäkern übernommen hatte.
- Unterschiedliche Sichtweisen werden miteinander verbunden; sich korrigieren lassen, neue Ideen zulassen, sich begrenzen in eigener Sichtweise zu Gunsten einer Erweiterung der Sichtweise aller, wird gefördert.
- Es stärkt die Wahrnehmung: weg von nur Eigenwahrnehmung hin zu verstärkter Fremdwahrnehmung.

4. Wie Soziokratie in Unternehmen/Organisation eingeführt wird:

1. **Versuchsphase:** Ein Pilotkreis wird installiert, der das Modell in ca. 6 extern begleiteten Kreisversammlungen ausprobiert und kennenlernt. Die Versuchsphase wird von einem Projektkreis (Steuergruppe) begleitet. Nach Abschluss der Versuchsphase wird entschieden, ob das Modell eingeführt wird.
2. **Sukzessive Einführung der Kreisstruktur:** Die Kreisstruktur wird auf die jeweilige Organisation bzw. Unternehmen spezifisch entwickelt und die Einführung geplant, sie wird nach und nach umgesetzt, Schlüsselpersonen wie Leitung, Gesprächsleitungen und Delegierte werden geschult, ein Projektkreis begleitet in der Regel weiterhin die Einführung, internes Wissen, interne Soziokratische ExpertIn wird aufgebaut und gesichert.