

Mit Soziokratie gemeinsam bessere Entscheidungen treffen



„Gerade in Organisationen wie dem LBV, wo Haupt- und Ehrenamtliche auf verschiedensten Ebenen miteinander arbeiten und entscheiden, ist es wichtig, dass alle Mitmachenden das Gefühl haben, über die wichtigen Dinge informiert zu sein, im Zweifel gehört zu werden und dass es eine gute Feedbackkultur gibt.“

Dafür bedarf es klarer Spielregeln, Vertrauen und gemeinsamer Ziele. Die Organisationsstruktur der Soziokratie und die damit verbundenen Werkzeuge helfen dabei eine Vertrauenskultur zu schaffen und allen das Gefühl zu geben, mit dem großen Ganzen verbunden zu sein. Die Erfahrung zeigt, dass Gruppen, die nach diesen Prinzipien arbeiten, ein viel stärkeres Wir-Gefühl entwickeln und krisenfester sind. Vielleicht bekommt ihr ja Lust, die Prinzipien der Soziokratie auch in euren Gruppen auszuprobieren?

Wie wir miteinander entscheiden, ist sicherlich ein wichtiger Faktor für die Stimmung in der Gruppe. Ein wesentliches Element der Soziokratie für die Entscheidungsfindung ist der Konsent. Der Konsent arbeitet nicht mit Mehrheiten, sondern mit Einwänden. So ist sichergestellt, dass alle an einer Entscheidung Beteiligten gleichberechtigt sind und nicht einfach überstimmt werden können. Selten gibt es perfekte Entscheidungen ohne Alternativen, es geht also nicht darum die perfekte Entscheidung zu treffen, sondern vielmehr eine Entscheidung zu treffen, die dem folgenden gemeinsamen Verständnis entspricht: **Die Entscheidung ist gut genug für die jetzige Situation und die Entscheidung fühlt sich sicher genug an, um sie auszuprobieren.**

Um endlose Diskussionen zu vermeiden und trotzdem alle konstruktiven Einwände zu hören, wird dabei mit der Idee gearbeitet, dass nur schwerwiegende und begründete Einwände eine Entscheidung verhindern können. 'Schwerwiegend' bedeutet in diesem Zusammenhang, dass nicht alle einer Meinung sein müssen, aber eben alle schwerwiegenden Einwände gegen den Vorschlag gehört und ausgeräumt werden. 'Begründet' bedeutet, dass Konsent kein Vetorecht ist.

Konsent gibt allen vielmehr das Recht, ihren Einwand zu begründen und gehört zu werden. Dabei ist ein Einwand dann begründet, wenn die Entscheidung die Ziele des Teams oder der Organisation gefährdet oder andere schädliche Konsequenzen haben könnte. Begründete Einwände führen zu einer Anpassung des Vorschlages durch das Team. Alle können hierbei mithelfen, den schwerwiegenden Einwand durch eine entsprechende Umformulierung aufzulösen.

Eine Entscheidung gilt als getroffen, wenn es keine schwerwiegenden (begründeten) Einwände mehr gibt. Das mag sich kompliziert anfühlen, ich kann aber aus eigener Erfahrung sagen, dass dies ein höchst effizientes Verfahren ist, dass in meiner Erfahrung zu besseren Entscheidungen führt und endlose Diskussionen verhindert.

Grundvoraussetzung für das Funktionieren dieses Verfahrens ist natürlich, dass die Moderation mit dem Verfahren vertraut ist und dieses gut einführen kann. Je öfter die Gruppe damit arbeitet, desto vertrauter wird es sich anfühlen.

Wenn ihr mehr zu Konsent und Soziokratie wissen wollt, dann empfehle ich euch den kostenlosen Praxisleitfaden Soziokratie 3.0: https://sociocracy30.org/_res/practical-guide/S3-Praxisleitfaden.pdf

Berichterstattung: Frank Braun (<http://www.fairbinden.eu/>)