

Konsent-Moderation praktisch

Christian Rüther

www.soziokratie.org

www.selbstorganisation-und-partizipation.com

www.christianruether.com

www.gfk-training.com



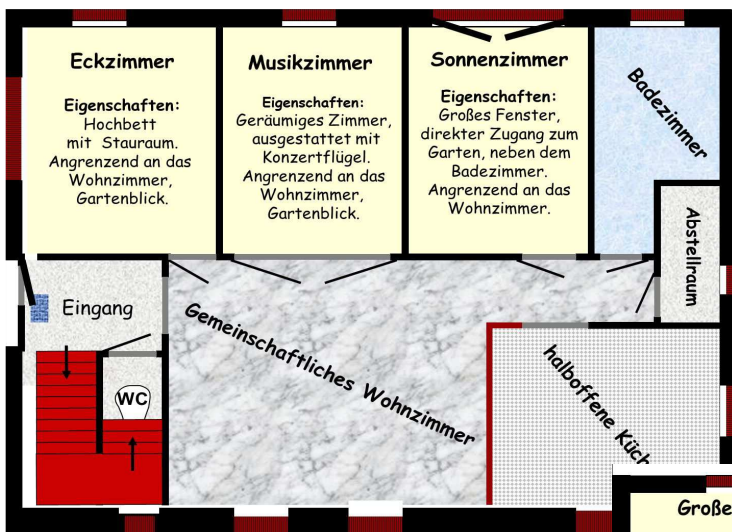
Das Konsent-Spiel

Rollenspiel

- Soziokratische WG in einem Haus für ein Jahr
- Ziel: Soziokratie praktisch zu üben,
in angenehmer und harmonischer Art und Weise
zusammenzuleben

Spielregeln

- Jeder Teilnehmer bekommt ein Zimmer zugewiesen
- Jeder Teilnehmer spielt sich selbst
- Heute das 1. Kreistreffen nach Einzug – bestimmte Themen zu lösen



28.06.2017

[www](http://www.soziokratie.org)



Konsent

Definition von Konsent:

- kein schwerwiegender und argumentierter Einwand gegen einen Beschluss
- im Hinblick auf ein gemeinsames Ziel (Vision der Organisation oder des jeweiligen Kreises)

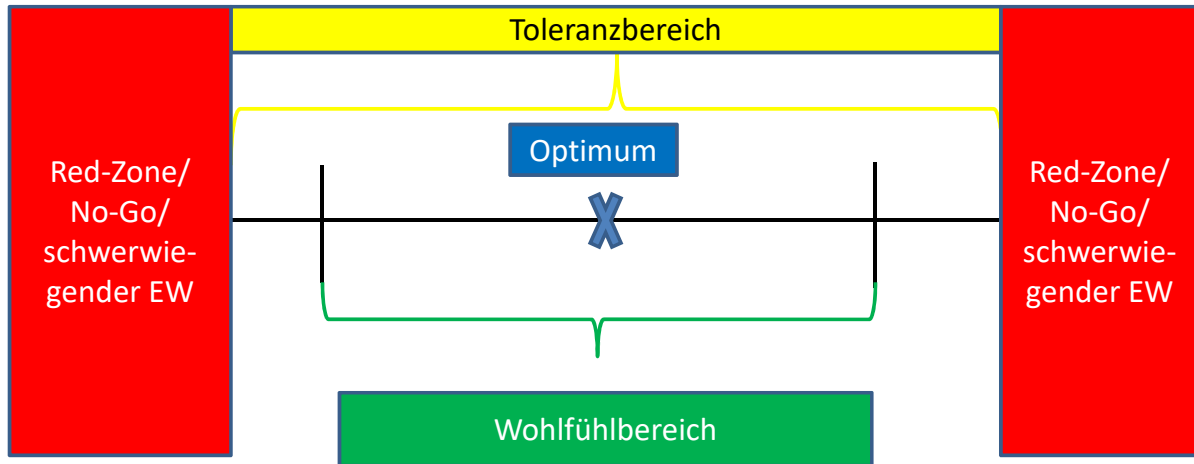
28.06.2017

www.soziokratie.org

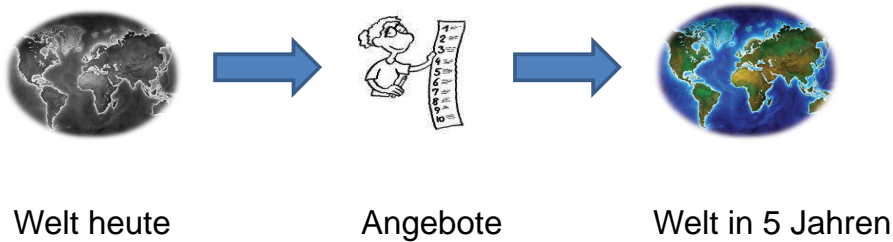
4



Entscheidungs-Kontinuum



Vision und Angebote

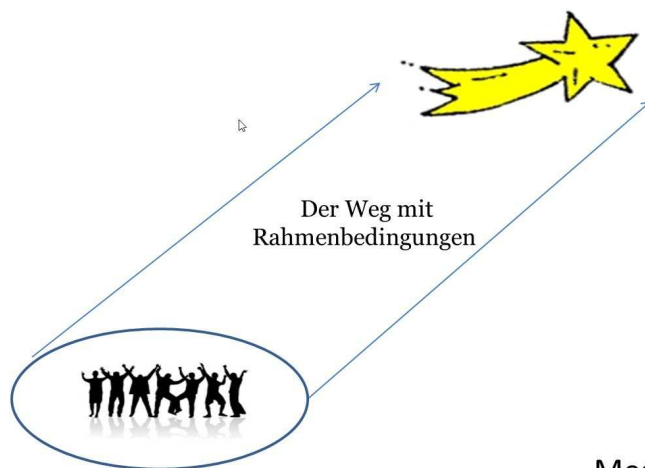


Eine **Vision** ist die ideale Beschreibung der Zukunft außerhalb des Kreises. Die Vision ist auf die Gesellschaft, die Umwelt orientiert: Wie wünsche ich mir diese Welt?

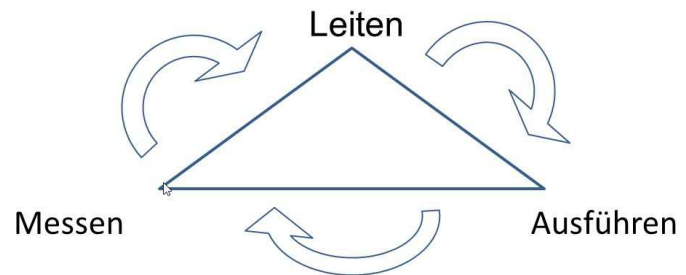
Das **Angebot** sind die konkreten Produkte und Dienstleistungen, die von der Organisation hergestellt werden. Das Angebot dient dazu, die Menschen von heute in Richtung Vision zu verändern.



Dynamische Steuerung



„Nichts ist so beständig wie der Wandel“, Heraklit
„Was bleibt ist die Veränderung. Was sich verändert, bleibt.“
Michael Richter



„Ever tried, ever failed. No matter. Try again, fail again, fail better.“
Samuell Becket

„Tue mehr mit Ungefähr!“

28.06.2017

www.soziokratie.org

7



Ablauf Kreismoderation

- Einstiegsrunde
- Administratives
- Themenbehandlung
 - Info-Runde: was brauche ich noch, um mir eine Meinung bilden zu können?
 - Erste und zweite Meinungsrunde: Keine Diskussion
 - Vorschlag formulieren (Aufgabe des Moderators)
 - Konsentrunde: Gemeinsamen Vorschlag finden und zum Konsent stellen, ggf. Integration von schwerwiegenden Neins
- Abschlussrunde: Messung des Treffens – Effizienz, Zusammenarbeit, Moderation



Inhaltlicher Teil

Langfassung

Ablauf Inhaltlicher Teil – 1. Mal:

1. *Bildformende Runde:*
Sammlung aller relevanten Informationen, um sich eine fundierte Meinung zu bilden und Kriterien/Argumente zu finden
2. *Meinungsbildende Runde:*
jeder sagt seine Meinung zu dem Thema, Reden im Kreis
3. *Vorschlag formulieren:*
Moderator bastelt auf Basis der Meinungen einen Vorschlag, der konsentfähig ist
4. *Konsentrunde:*
Beschlussvorschlag wird zur Entscheidung gestellt, Konsent oder schwerwiegende Einwände



Inhaltlicher Teil

Kurzfassung = Vorschlag liegt vor

1. *Präsentation des Vorschlages + Verständnisfragen:*
(PAUSE)
2. *Eine Meinungs-Runde:*
Rückmeldungen zu dem Vorschlag
3. *Vorschlag adaptieren:*
ggf. auf Basis der Rückmeldungen
4. *Konsentrunde:*
Beschlussvorschlag wird zur Entscheidung gestellt, Konsent oder schwerwiegende Einwände



Konsent-Moderation

Wahl

- Funktion, Funktionsdauer und gewünschte Eigenschaften für die Funktion gemeinsam im Konsent beschließen
- Jeder erhält einen Wahlzettel und schreibt sich und den gewählten Kandidaten drauf (man kann sich auch selbst wählen)
- 1. Runde mit Argumenten für den jeweiligen Kandidaten im Vergleich zu den gewünschten Eigenschaften
- 2. Runde mit Möglichkeit, die eigene Wahl zu verändern
- Moderator schlägt aufgrund der Stärke der Argumente eine Person vor – Konsentrunde
- Bei schwerwiegenden Nein zuerst versuchen, die Argumente bei dem Vorschlag zu beheben. Wenn das nicht gelingt, werden die Mitglieder gebeten, die für die Person gestimmt haben, eine neue zu bestimmen und es gibt einen neuen Vorschlag



Prinzipien der

Konsent-Moderation

- Moderator wird gewählt und ist gleichzeitig „normales“ Kreis-Mitglied und muss beide Hüte voneinander trennen können
- Moderator ist Leiter der Kreisversammlungen und sorgt für die Einhaltung der soz. Prinzipien
- Die Verantwortung für die Lösung liegt bei allen Kreismitgliedern
- Es wird kaum diskutiert – hauptsächlich gibt es Kreisrunden, meistens mind. zwei bei fehlendem Vorschlag.
- Es geht um Argumente/ Aspekte einer Lösung
- Es geht um machbare Lösungen: „Tue mehr mit ungefähr!“
- Entscheidungsvorschlag aufschreiben/ visualisieren
- Bei jeder Entscheidung, das gemeinsame Ziel deutlich vorher nennen
- Es gibt keine Fehler, sondern nur Messungen – positive „Fehlerkultur“



Haltung des Moderators

- Wertschätzung der Person und den Äußerungen der Person gegenüber
- Hubschrauberperspektive: Kann den Prozess-Hut aufsetzen und weiß in welchem Stadium sich die Gruppe befindet
- Selbstlosigkeit in der Rolle des Moderator – dient der Gruppe eine gemeinsame Entscheidung zu finden und protegiert nicht seine eigenen Interessen
- Gute Balance zwischen „Leine lassen“ und „Leine anziehen“
- Traut sich alle Dinge, die notwendig sind, anzusprechen
- Inneres Vertrauen in den Ansatz – wenn wir uns an die Struktur halten, kommt es zu einer Konsent-Lösung
- Geduld, innere Ruhe, Präsenz und Empathie
- Offen für inhaltliche/prozessrelevante Vorschläge aus der Gruppe
- Kann auch momentanes Nicht-Wissen ausdrücken und aushalten – die Gruppe hilft eh.

28.06.2017

www.soziokratie.org

13



Umgang mit einem „schwerwiegenden Einwand“ (Teil1)

- Jeden schwerwiegenden Einwand (sE) willkommen heißen und entpersonalisieren
- Zuerst in der Konsentrunde alle sEs sammeln, ggf. auf Basis der Körpersprache es als solche bewerten
- Dann jedes „sE“ erläutern lassen:
 - Was ist dein „schwerwiegender Einwand“?
 - Ist es wirklich „schwerwiegend“?
 - Was sind die Argumente/ Sichtweisen dahinter?
 - Hast du schon einen Lösungsvorschlag?
- Nachdem die sEs auf dem Tisch liegen, kann entweder der Moderator konkrete Lösungen vorschlagen oder die Frage geht an den Kreis: „*Was können wir tun, um diese Argumente zu berücksichtigen?*“
Lösungsfindung im Kreisgespräch oder etwas wilder
- Sobald sich eine Lösung herauskristallisiert wird der Einwandgeber gefragt, ob er/sie dann Konsent gibt. Wenn dem so ist, dann neue Konsentrunde.

28.06.2017

www.soziokratie.org

14



Umgang mit einem „schwerwiegenden Einwand“ (Teil 2)

- Schauen, ob ggf. ein Missverständnis vorliegt und die notwendigen Infos geben – tw. ziehen dann die Einwandgeber wieder zurück
- Gültigkeitszeitraum ins Bewusstsein rufen:
„Wir treffen jetzt eine Entscheidung für 3-6 Monate. Was die Zukunft bringt, kann keiner wissen. Wie wäre es, wenn wir die Entscheidung jetzt so und so machen und Einwandgeber A/B messen genau die kritischen Punkte A/B. Ein Konsent kann ja auch wieder zurückgezogen werden.“
- Vision nochmal ins Bewusstsein rufen: „Im Hinblick auf das gemeinsame Ziel....“ – am besten in der ersten Konsentrunde – das weitet und löst von engen Positionen
- Auslagerung in eine AG mit 3-4 verschiedenen Personen, besonders wenn zwei Personen sich konträr gegenüberstehen – gemeinsamen Vorschlag beim nächsten Mal einbringen
- Neues Treffen innerhalb von 48 Stunden
- Entscheidungsform wechseln – statt Konsent, systemisches Konsensieren oder Mehrheitsentscheid oder Autokratie, v.a. bei zwei unvereinbaren Vorschlägen systemisch konsensieren als Stimmungsbild und dann zum Konsent stellen
- Bei häufigen Schwierigkeiten: Gemeinsames Ziel überdenken + Evtl. passt eine Person nicht in den Kreis
- Delegation an den nächst-höheren Kreis

Was ist die Soziokratie?

Input Christian Rüter



Woher kommt die Soziokratie?



Gerard Endenburg



Soziokratisches Zentrum Niederlande

28.06.2017

www.soziokratie.org

17



Vision und Angebote



Welt heute



Angebote



Welt in 5 Jahren

Eine **Vision** ist die ideale Beschreibung der Zukunft außerhalb des Kreises. Die Vision ist auf die Gesellschaft, die Umwelt orientiert: Wie wünsche ich mir diese Welt?

Das **Angebot** sind die konkreten Produkte und Dienstleistungen, die von der Organisation hergestellt werden. Das Angebot dient dazu, die Menschen von heute in Richtung Vision zu verändern.

28.06.2017

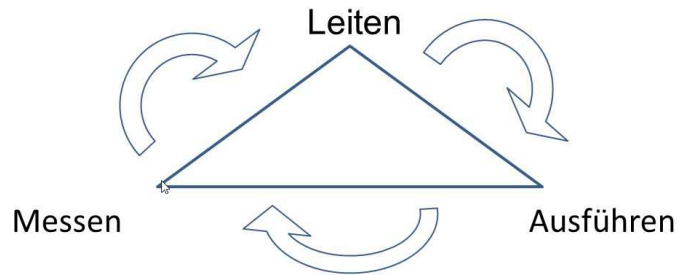
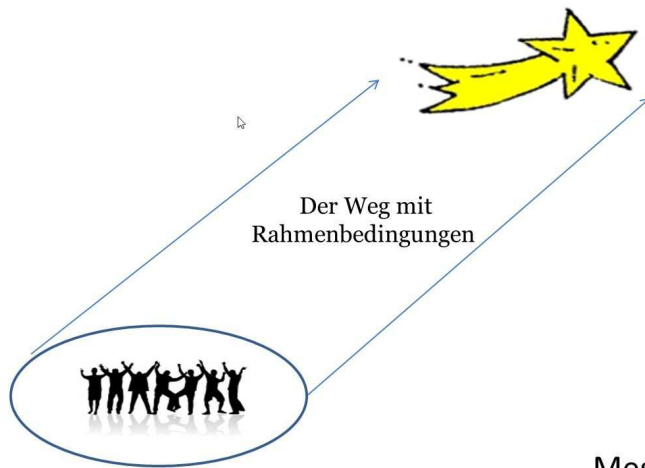
www.soziokratie.org

18



Dynamische Steuerung

„Nichts ist so beständig wie der Wandel“, Heraklit
„Was bleibt ist die Veränderung. Was sich verändert, bleibt.“
Michael Richter



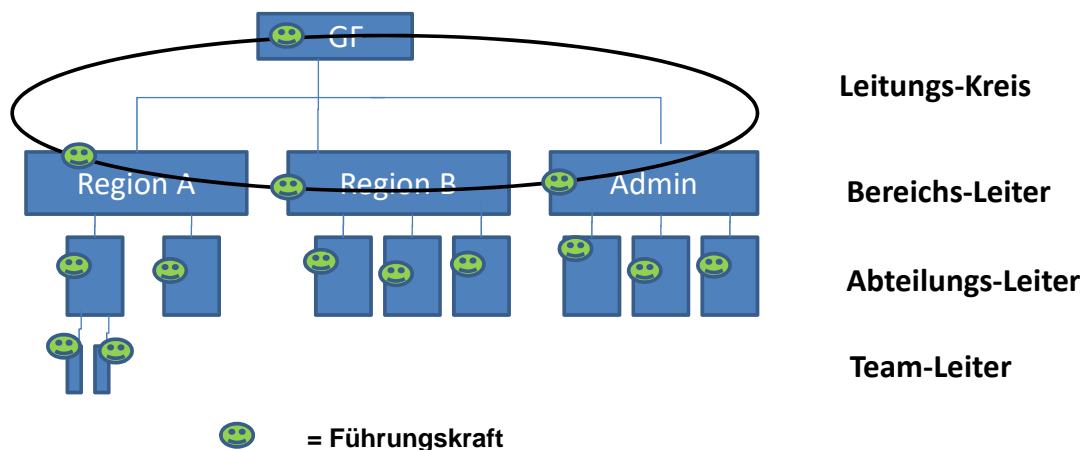
„Ever tried, ever failed. No matter. Try again, fail again, fail better.“
Samuell Becket

„Tue mehr mit Ungefähr!“



Ausgangs.: klass. Organisation

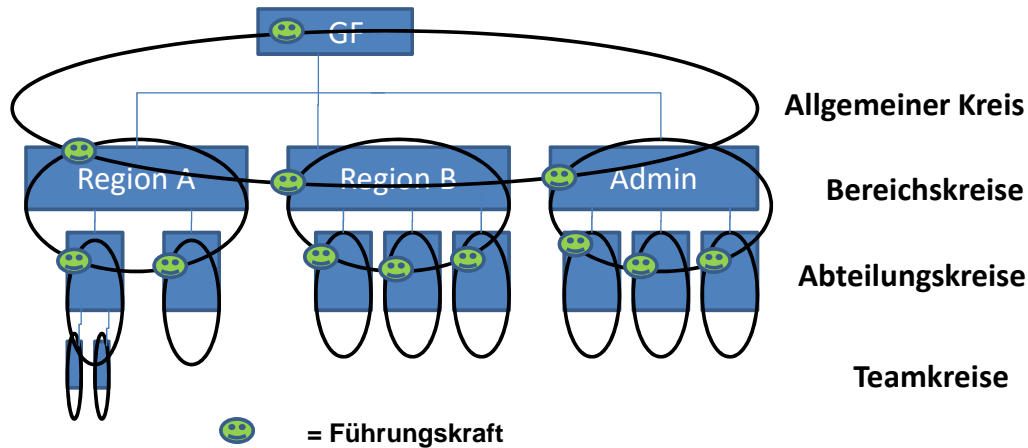
Klassische hierarchische Struktur, oberste Führungskraft entscheidet Ggf. Leitungskreis, aber auch dort hat GF Letztentscheidung





Hinzufügen der Kreisstruktur + Konsent

Auf jeder Ebene werden **Kreise** hinzugefügt, in denen jetzt die Grundsatzentscheidungen im **Konsent** getroffen werden. Konsent regiert die Beschlussfassung, d.h. keinen hat einen schwerwiegenden Einwand im Hinblick auf das gemeinsame Ziel.



28.06.2017

www.soziokratie.org

21



Grundsatz- und Rahmenentscheidungen

Entscheidungsgrundlage im Kreis: Konsent, d.h. keiner hat einen schwerwiegenden Einwand im Hinblick auf das gemeinsame Ziel.

Alle 4-6 Wochen Kreis-Sitzung von ca. 2-3 Stunden

Wichtig:

- Kreisebene = Grundsatz- und Rahmenentscheidungen = Konsent
- Lineare Struktur/Rollen = operative Ausführung = Selbstorganisation/Anweisung

Grundsatz- und Rahmenentscheidungen sind z.B.

- Ziele des jeweiligen Kreises + Strategie/Pläne der Verwirklichung
- Organisation der Prozesse/ Abläufe im Alltagsgeschäft
- Budget-Rahmen
- Rollen/ Funktionen innerhalb der Abteilung, des Kreises
- Einstellung/Entlassung von Kreismitgliedern

Soziokratischer Wahlschein

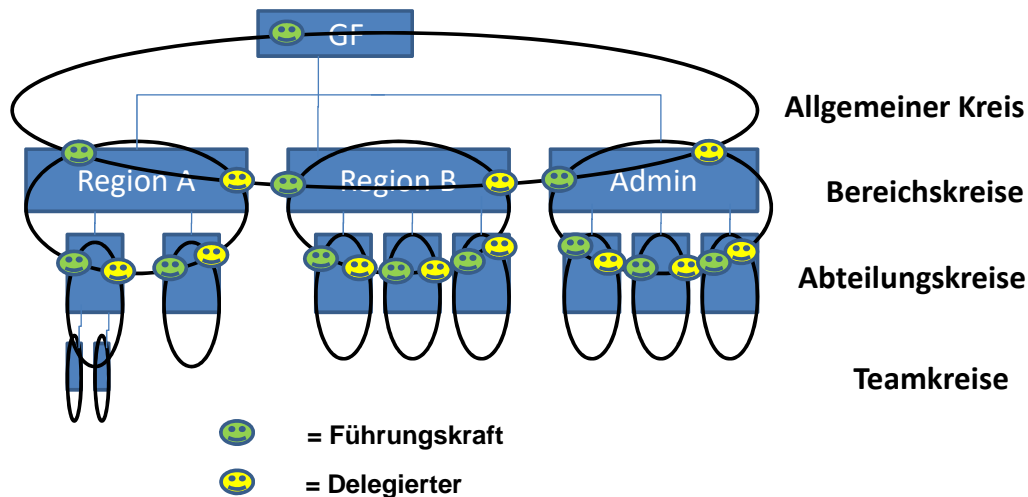
Ich _____

Meine Wahl _____



Doppelte Verknüpfung und Wahl

Aus jedem Kreis wird eine Delegierte nach oben gewählt. Sie übernimmt die Messfunktion und entscheidet mit im Konsent. FK + Delegierte sind in beiden Kreisen gleichwertig vertreten.



28.06.2017

www.soziokratie.org

23



Vier wesentliche Rollen

- **Führungskraft** (wird im nächsthöheren Kreis gewählt)
 - Leitet den Kreis in der Ausführung/ operatives Geschäft
 - Diener des Kreises – sorgt für die Umsetzung der Kreisbeschlüsse
- **Moderation**
 - Moderiert die Kreissitzungen, führt den Kreis zu Konsent-Entscheidungen
 - Leitet die FK in der Kreisversammlung, trifft Ausführungsentscheidungen in der Moderation
- **Logbuchführer**
 - Pflegt das Gedächtnis des Kreises, weiß wo wann was entschieden wurde + Evaluationsdatum
 - Führt das Protokoll
- **Delegierter**
 - Vertritt die Interessen von unten im oberen Kreis
 - Gibt die Messungen von unten nach oben (Messfunktion)

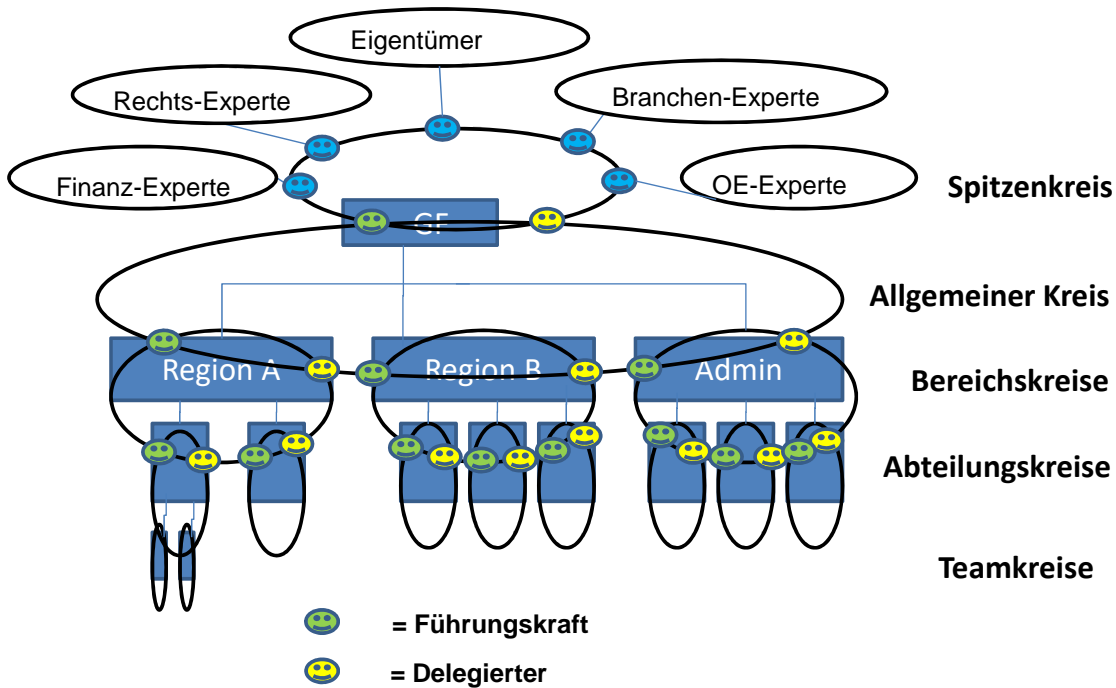
28.06.2017

www.soziokratie.org

24



Die Organ. Bekommt ein Dach



28.06.2017

www.soziokratie.org

25



Vier Grund-Prinzipien

1. Der Konsent regiert die Beschlussfassung.
Konsent = „Keiner hat einen schwerwiegenden Einwand im Hinblick auf das gemeinsame Ziel“
2. Die Organisation wird in Kreisen aufgebaut, die innerhalb ihrer Grenzen autonom ihre Grundsatzentscheidungen treffen.
3. Zwischen den Kreisen gibt es eine doppelte Verknüpfung, d.h. jeweils zwei Personen nehmen an beiden Kreissitzungen teil.
4. Die Kreise wählen die Menschen für die Funktionen und Aufgaben im Konsent nach offener Diskussion.



Soziokratie light

- Konsent als Grundprinzip, alles andere weglassen
- Vielfältige Formen,
 - z.B. Blume + Großgruppen-Ergänzungen, WP-Wien
 - Jour fixe für alle + Zeichen, Dark Horse,
 - Ergänzung mit System. Konsensieren, GWÖ
 - Ziele/Werte als Grundlage oder andere Form der Vision
 - Rollenmodell von Holakratie übernehmen, sonst nichts

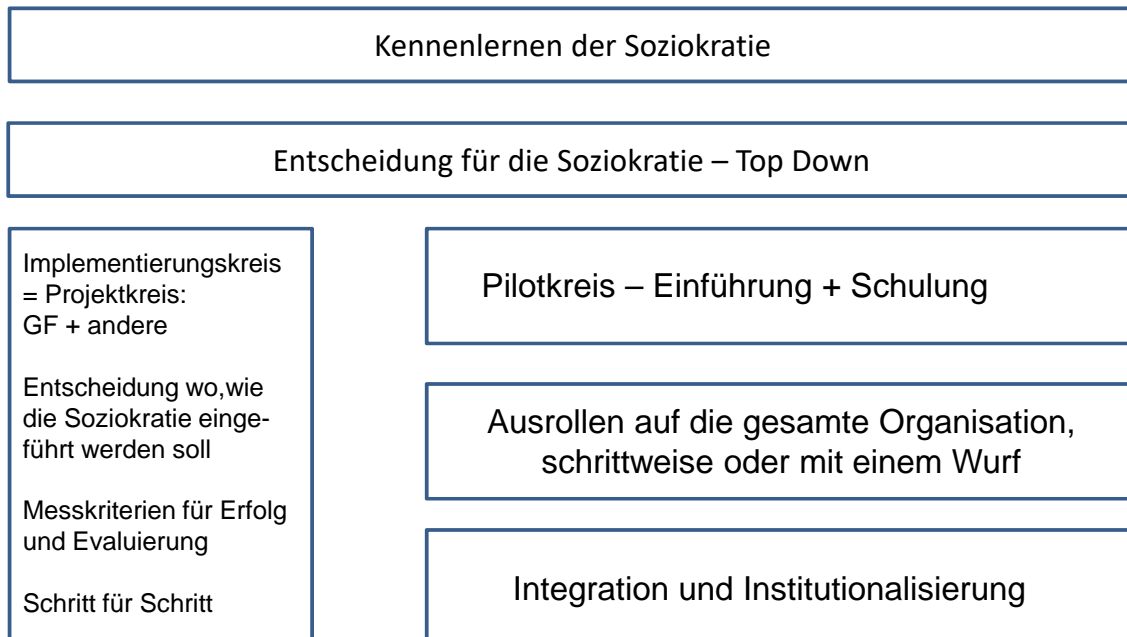


Endenburg adaptiert

- Konsentprinzip
- Kreisstruktur
- CEO trifft sich mit zwei gewählten Delegierten
 - eine Art Betriebsrat
- Einer dieser Delegierten sitzt im Top-Kreis als vollwertiges Mitglied
- Wahl nach Konsent
- Homepage: Soziokratie



Implementierung



28.06.2017

www.soziokratie.org

29



Vorteile und Nutzen der Soziokratie

- Entscheidungen werden von allen Beteiligten getragen. Das erhöht die Motivation/Selbstdisziplin, auch bei der Umsetzung mitzuwirken, und kann die brachliegenden Produktivitätspotenziale entfalten.
- Die Identifikation mit dem Unternehmen/ dem Team wächst, die Mit-Arbeiter werden zu Mit-Unternehmern
- Die Qualitäten/Kompetenzen/das Knowhow der Mitarbeiter fließen in die Entscheidungsfindung mit ein – Nachhaltigkeit und Qualität der Entscheidungen steigen.
- Der Wandel wird als Teil der natürlichen Entwicklung akzeptiert, das Unternehmen und die Mitarbeiter gestalten aktiv Veränderungen im Unternehmen.

28.06.2017

www.soziokratie.org

30



Zeitaufwand Entscheidungen

- Zeit für die Entscheidungsfindung
 - Informationen sammeln
 - Beratung/Konsultationen Betroffene/Experten
 - Entscheiden
- Zeit für die Entscheidungsdurchführung
 - Informieren
 - Motivieren
 - Ausführen
 - Evaluieren
 - Mögliche Widerstände integrieren/ bearbeiten



Schwierigkeiten/ Probleme

- Viele Führungskräfte wollen ihre Über-Macht NICHT abgeben oder fürchten sich vor Feedback
- Oberste FK muss 100% dahinter stehen – es braucht da eine klare Haltung und Rückgrat gegen Widerstände
- Wenige Mitarbeiter wollen mehr Verantwortung übernehmen oder haben Angst ihre Themen in den Kreis zu bringen
- Mittelfristiger Transformationsprozess – es braucht Geduld und einen langen Atem: mind. 10.000m Lauf
- Es braucht eine kontinuierliche Schulung: Unterscheidung Grundsatz- und Rahmenentscheidungen, Kreis-Struktur/lineare Struktur, wann schwerwiegend?



Beispiele

- Eendenburg Elektrotechnik (Labor-Betrieb, seit Ende der 1960er Jahre, Adaptionen heute)
- V.a. in Holland (Alternative zum Betriebsrat)
- V.a. im Nonprofit-Bereich/ KMUs
- Im dtchspr. Raum: Wohnprojekte, Sozialer Bereich
- Liste von Soziokratischen Organisationen Weltweit (2010):
<http://soziokratie.org/wp-content/uploads/2012/08/Soziokratische-Unternehmen.pdf>
- Aktualisierung im neuen Skript Soz-Holakr-Laloux:
<http://www.soziokratie.org/wp-content/uploads/2016/03/skript-soziokratie-holakratie-laloux-und-mehr-201603.pdf>



Aktuelle Implementierungen DACH

Newsletter www.soziokratie.at (Jänner 2017)

- drei Unternehmen zwischen 140 und 35 Mitarbeitern,
- vier Cohousing-Projekte und zwei Ökodörfer,
- zwei Schulen, z.B. Kreamont Schule
- zwei Sozialeinrichtungen mit 700 Mitarbeitern,
- ein Yoga-Institut mit 30 Lehrern und ein spirituelles Netzwerk mit 65 Lehrern
- zwei große NGOs und ein EU-Projekt mit PartnerInnen aus 20 EU-Staaten



Reflexion nach dem Input

Rückmeldungen (bitte eintippen):

- Was ist mir aufgefallen? Aha-Erlebnisse.
- Was hat mir gefallen? Was nicht?
- Was ist mir noch unklar? Wo brauche ich noch zusätzliche Erklärungen?
- Was davon könnten wir für uns oder in unserer Organisation umsetzen?

Ich beantworte die Fragen nach Möglichkeiten



Ressourcen Soziokratie

- Drei kurze Filme zur Soziokratie:
www.soziokratie.org
- 150 seitige Masterthesis zur Soziokratie (2012):
<http://soziokratie.org/wp-content/uploads/2011/06/soziokratie-skript2.7.pdf>
- 40-seitige Zusammenfassung der Soziokratie (2016):
<http://www.soziokratie.org/wp-content/uploads/2016/03/skript-soziokratie-holakratie-laloux-und-mehr-201603.pdf>
- Umfangreiche Materialsammlung:
<http://www.soziokratie.org/was-ist-soziokratie/>
- Soziokratisches Zentrum Österreich:
www.soziokratie.at

Soziokratie - Holakratie



Geschichtliches + These

- Brian Robertson hat John Buck (Soz-Experte in den USA) als Berater für Tenary Software engagiert. Es gab einige Treffen.
- In Holland haben sich Endenburg, Reijmers sowie Robertson und Thomison getroffen
- In einem Interview 2006 beschreibt er ausführlich, dass die Soziokratie die Basis von Holakratie ist
- Ab ca. 2008 kaum noch Hinweise auf die Soziokratie, es geht eher um Abgrenzung, Soziokratie = Non-Profits, Holakratie = Profits
- Ebs. geringe Würdigung – wird als Randnotiz erwähnt oder auf gleicher Ebene wie viele andere Konzepte, Patent-Versuch in den USA gescheitert
- These: Holakratie ist eine kreative und stark definierte Variante der Soziokratie.



Was wurde von der Soziokratie übernommen?

- Konsent-Prinzip (no objection)
- Kreis-Prinzip
- Doppelte Verknüpfung
- Soziokratische Wahl
- Unterscheidung Grundsatz- und Rahmen-Entscheidungen
- Kurzformat in der Moderation (wenn Vorschlag vorliegt)
- Prinzip der dynamischen Steuerung (+ Fahrradbeispiel)



Was sind Unterschiede?

- Purpose statt Vision
- Einwand wird auf Validität getestet
- Kommt ein Kreis zu keiner Entscheidung – Moderator vom nächsthöheren Kreis
- Keine lineare Struktur, sondern Rollen-Modell, Schwerpunkt auf dieser Form der Zusammenarbeit
- Tactical Meeting
- Neutralisierung des Eigentums kein Thema
- Lead-Link wird vom nächst-höheren Lead-Link bestimmt
- Relativ fixe, detaillierte Verfassung
- Wahl aufgrund der Stimmen-Mehrheit
- Etwas mehr Geschäftsmodell

Systemische Konsensieren



Über das Verfahren

- Ist ein Abstimmungsverfahren bei dem nicht die Zustimmung, sondern der Widerstand zählt: Weg des geringsten Widerstandes
- Widerstand im Sinne der Auswirkung der Entscheidung
- Die Entscheidung mit den geringsten Widerstandsstimmen wird angenommen = höchste Gruppenakzeptanz
- Einfache Abstimmung mit den Händen oder differenzierter mit Abstimmungsfächern (1-10 Widerstandspunkte)
- Kurz-Version/ schnelles Konsensieren oder Lang-Version bei größeren Entscheidungen + Wahlverfahren
- Vorrang von Prozess-Entscheidungen: Prozessvorschlag vor Inhaltlicher Entscheidung



Wichtige Aspekte

- Mit dem Herzen gewichtet abstimmen
- Varianten Hände, Fünf-Finger, Stimmfächer
- Anonym oder offen
- Passivlösung: Wenn wir keine Entscheidung treffen
- Entscheidungsvorbereitung oder fixe Entscheidung
- Verbindlichkeitsfrage: Umsetzung, wie verbindlich; wer darf abstimmen (Betroffene/Ausführende/Geldgeber), Max. Widerstandsquote, Umgang mit 10er Widerständen (Veto?)
- Fortsetzungsfrage: Wie geht es weiter?
- Positiv bewerten oder Differenz-Bewertung



Kurzversion Schnell-Konsensieren

- Vorschlag wird gemacht
- Einwandsfrage: Hat jemand einen Einwand gegen den Antrag?
- Wenn es keinen Einwand gibt, ist der neue Vorschlag angenommen, sonst:
 - Welche Alternativen Lösungen gibt es noch?
 - Kurze Sammlung Argumente Pro/Con
 - Hinweis auf die Null-Lösung, d.h. Weitermachen wie bisher
- Abstimmung



Langversion

Vertieftes Konsensieren

- Problemstellung: Worum geht es? Kernfrage = offene W-Frage
- Verbindlichkeit: Entscheidungsvorbereitung, fixe Entscheidung, oberste oder alle solange es nimmer passend ist? Stimmgewichtung
- Info-Runde um klares Bild zu bekommen
- Wünsche an eine gute Lösung
- Lösungsvorschläge
- Pro/Cons zu den Lösungsvorschlägen aufschreiben
- Vorläufige Bewertung
- Rückmeldungen zu den Lösungsvorschlägen + mögliche Anpassung/ neue Lösungsvorschläge
- Endgültige Bewertung und Entscheidung
- Umsetzung-/Fortsetzungsfrage
- Reflexion und Feiern

28.06.2017

www.soziookratie.org

45



Langfassung/Übersicht

Nr.	Vorschlag	Argumente	1,2,3,4	=	Platz
A		+ -			
B		+ -			
C		+ -			
D		+ -			

28.06.2017

www.soziookratie.org

46



Modifiziertes Wahlverfahren

- Aufgabe, Funktion, Kompetenzen, Dauer festlegen
- Vorschläge sammeln
- Wertschätzungsrunde: Vorschlagender äußert
- Kandidat kann zurückziehen
- Bedenkenrunde: Jeder (Kandidat raus?)
- (anonyme) Bewertung
- Annahme/ Rückzug des Kandidaten

28.06.2017

www.soziookratie.org

47



Weitere Aspekte

- Gemeinsames Ziel hilfreich? Vision, Purpose oder Entscheidung mit dem geringsten Widerstand/ höchste Gruppenakzeptanz
- Umsetzung Entscheidung + Verbindlichkeit der Entscheidung
 - Klar, was gemeint ist
 - Hutträger + Helfer Ausführung + Entscheidungskompetenzen (wann wieder Gruppe befragen)
 - Alle Ressourcen vorhanden, was braucht es noch, damit es losgehen kann
- Passivlösung testen:
 - Ich bin mit der Situation zufrieden, wie sie ist
 - Den Konflikt völlig und in absehbarer Zeit in meinem Sinn zu lösen, halte ich für realistisch
 - Ich bin bereit, dazu beizutragen, um den Konflikt zu lösen, dass alle Beteiligten gut damit leben können

28.06.2017

www.soziookratie.org

48



Materialien System. Konsensieren

- <http://www.sk-prinzip.eu/> (Homepage + ganz unten aktuelles Skript Grundlagen SK-Prinzip)
- <https://www.konsensieren.eu/de/> (online konsensieren)
- Paulus/Schrotta/Visotschnig: Systemisches Konsensieren, Danke Verlag, 2009
- Schrotta, Siegfried (Hrsg): Wie wir klüger entscheiden. einfach – schnell – konfliktlösend, Eigenverlag, 2011

28.06.2017

www.soziokratie.org

49



Vergleich Soziokratie – Systemisches Konsensieren

Soziokratie und Konsent-Moderation	Systemisches Konsensieren
Umfassendes Organisations-Modell + Entscheidungsform	Nur Entscheidungsform, Organisations-Modell ist in der Entwicklung (angelehnt aus der Soziokratie)
„Schwerwiegender Widerstand“	„Unterschiedliche Widerstandsstärken“
Prinzipiell für Grundsatzentscheidungen Ausführung kann anders sein	Differenzierung Grundsatz-/Ausführung fehlt, dafür Prozess-Ebene/ Inhalts-Ebene
Im Hinblick auf das gemeinsame Ziel	Kein Hinblick auf das gemeinsame Ziel Konsequenz der Entscheidung auf die Gesamtsituation
Schwerwiegender Einwand kann nicht unberücksichtigt bleiben (Fokus auf das Individuum)	Einzelne 10er Werte werden in den Gesamt-Widerstand eingerechnet (Gruppenfokus) Ggf. Vetorecht, Ggf. Widerstandsgrenze, d.h. max. 30%
Eher für kleinere Gruppen geeignet (ideal 6-8 Mitglieder, geht auch Größer)	Für alle Gruppengrößen geeignet
Es wird eine Lösung gesucht, die möglichst für alle passt	Es werden möglichst viele Lösungen gefunden und ggf. so adaptiert, dass es möglichst wenig Gruppenwiderstand gibt
Meistens fixe Entscheidung von der Gruppe	Entscheidung oder Entscheidungsvorbereitung (Stimmungsbild)

28.06.2017

www.soziokratie.org

50