

Grundlagen:

- * **Sinn & Zweck im Mittelpunkt**
- * **Vielfalt, Unterschiedlichkeit, Wille**
- * **Kreisform - Augenhöhe**
- * **Regel-Kreisläufe**
- * **Geist und Inspiration**
- * **Macht im Prozess statt bei Personen**

wichtige Begriffe:

- * **doppelte Verlinkung**
- * **bewegliche Steuerung**
- * **Check-in & -out**
- * **Spannung**
- * **Beratungsprozess**
- * **Meinungsbild**
- * **Konsent**
- * **Wahlen**
- * **Konflikt**

doppelte Verlinkung:

- Informationen und Ideen müssen frei fließen. Ins Zentrum (nach "oben") und in die Peripherie (nach "unten")!
- Dazu ist die Organisation in teilautonome Kreise gegliedert. Leitung und Vertretung verbinden diese Kreise. Beide sind am über- wie untergeordneten Kreis beteiligt.

bewegliche Steuerung:

Die Tagesordnung wird am Anfang eines Treffens gemeinsam erstellt. Gefragt wird:

- Was ist? Sind alte Rollen & Beschlüsse noch ok?
- Was kann & muss jetzt getan werden?

Entscheidungen werden so spät wie verantwortbar getroffen.

Die Tagesordnung ist gegliedert in:

- a) Informationen b) Meinungsbilder (Meinungsrunden)
- c) operative Entscheidungen d) Grundsatz-Entscheidungen

Spannung:

Ist der wahrgenommene Unterschied zwischen dem, wo wir sein könnten (was wir tun könnten) und dem, wo wir sind (was wir tun).

Zu jeder geäußerten Spannung gehört ein **Lösungsvorschlag** oder eine **Frage**.

Beratungsprozess:

informell: Frage alle Betroffenen!

im Kreis: Vorschlag, Verständnisrunde, Meinungsrunde(n), verbesserter Vorschlag, Einwand- (Konsent-)runde

Konsent:

Es gibt keinen schwerwiegenden, begründeten Einwand.

(Schwerer Einwand: Wie würde mit diesem Schritt das Erreichen unserer Ziele beschädigt?)

- **Vorschlag ist angenommen!**

Meinungsbild:

Nicht zu jeder Spannung ist schon ein Lösungsvorschlag spruchreif.

Eine **gut formulierte Frage** kann alle Beteiligten einem Handlungsschritt näher bringen.

- Ein oder zwei Meinungsrunden.
- Keine Diskussion!
- Wirken lassen bis zum nächsten Tag.

Wahlen:

Bei Neubesetzungen von Rollen:

1. Die Aufgaben der Rolle werden beschrieben.
2. Alle im Kreis machen einen Besetzungsvorschlag.
3. Die Vorschläge werden reihum begründet.
4. In einer zweiten Runde kann nach dem Aufgenommenen der Vorschlag geändert werden.
5. Die Wahlleitung gibt einen Wahlvorschlag.
6. Einwand- / Konsentrunde

Konflikt / Beziehung:

persönliche Angelegenheit *und* wichtig für alle

1. Gespräch mit Konfliktpartnerin
 - Wie geht es mir?
 - Was schätze ich an dir?
 - Welches Ziel können wir gemeinsam erreichen?
 - **Worum genau bitte ich dich?**

Check-in & -out:

- Check-in: Teile etwas von dir mit. Wo stehst du gerade? (Erzähle eine Geschichte..)
- Check-out: Wie geht es dir mit dem erlebten Prozess? (sage Dank!)
- keine Zeit- oder inhaltliche Beschränkung, keine Kommentare und Diskussionen!
- Vertraulichkeit!

Rollen im Kreis:

- * *Leitung (für den Sinn)*
 - * *Moderation (für die Abläufe)*
 - * *Sekretariat (für die Transparenz)*
 - * *Vertretung (Up-Link)*
 - *weitere Rollenbeschreibungen*
- z.B.: *Konfliktvermittlung, Finanzen etc.*

Rollenbeschreibungen enthalten:

1. Ziel und Zweck der Rolle
2. Eingrenzung des Arbeitsbereichs
3. Aufgabenstellungen, wo für andere nötig
4. ev. besondere Beratungspartner, Budget-Zuordnungen, Dokumentationspflichten

So knapp wie möglich, so klar wie nötig!

Vertretung:

- wird im untergeordneten Kreis gewählt
- bringt Vorschläge, ungelöste Spannungen & offene Fragen in den übergeordneten Kreis

Leitung:

- von übergeordneter Stelle legitimiert
- hält die Aufmerksamkeit beim gemeinsamen Sinn und Ziel
- leitet Wahlen
- sorgt für gute Arbeitsbedingungen
- entwickelt Konsent-Kultur

Moderation:

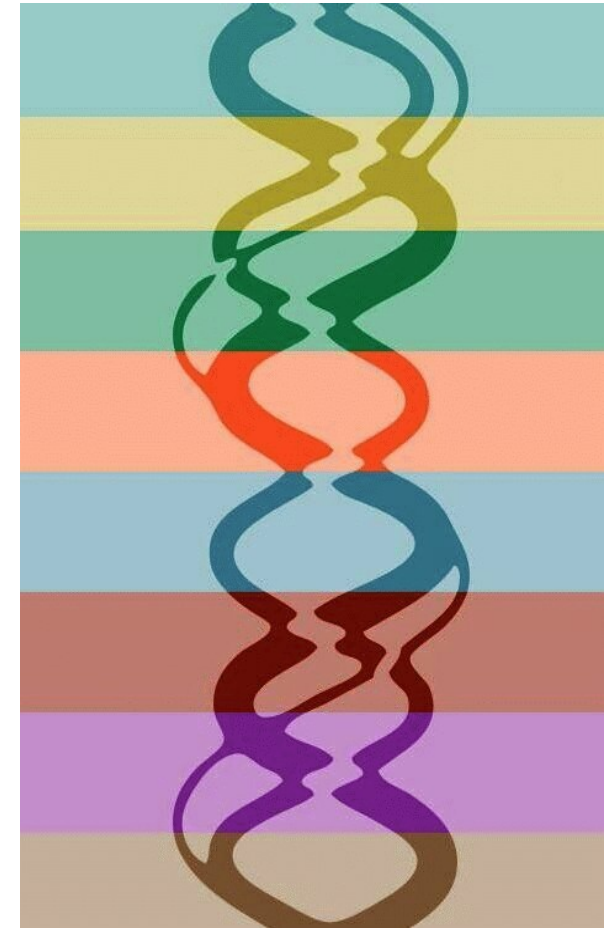
- öffnet und hält den Raum
- strukturiert die Abläufe
- moderiert die Treffen
- hält den Ablauf transparent
- benennt / stoppt Gewalt

Sekretariat:

- sorgt für / beachtet Termine
- hält Übersicht über Rollen
- protokolliert Regeln und Entscheidungen
- baut Zugangsbarrieren ab

Soziokratie

Organisation die gut tut und wirkt.



www.martin-dehnke.de