

Voices through Water

Das Toolkit für kreative und aktivistische Methoden

Projektnummer: 2023-1-AT01-KA220-YOU-000161835



**Kofinanziert von der
Europäischen Union**

Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors (der Autoren) und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der OeAD-GmbH wider. Weder die Europäische Union noch die OeAD-GmbH können zur Verantwortung gezogen werden.



Voices through water © ist lizenziert unter
[Attribution-ShareAlike 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Horizontale Entscheidungsfindung: Soziokratie

Advocacy, Aktivistische



Diese Aktivität bietet den Teilnehmer:innen die Möglichkeit, horizontale Entscheidungsfindung nach soziokratischen Prinzipien zu üben. Sie können sie allein oder als Erweiterung der anderen Aktivität namens „Horizontale Entscheidungsfindung: Einführung und Konsens“ aus diesem Toolkit verwenden.



Zielgruppe

junge Menschen 12+

Min. 4 - max. 40



Umwelt

Ein Raum, der groß genug ist für alle Teilnehmenden (Step 4-7 könne auch draußen stattfinden)



Benötigte Zeit

2.5 - 3 Stunden



Materialien

- Beamer or flipchart für die Präsentation (Teil 1)
- Flipchart Papier bzw. große Papierrolle
- Tape
- Handouts mit den Grundsätzen der Soziokratie (optional)

Ziel/Ziel

- Den Teilnehmer:innen die Prinzipien und Praktiken der Soziokratie näherbringen
- sie in horizontale Entscheidungsprozesse einbinden
- Zusammenarbeit, Kommunikation und Inklusivität innerhalb der Gruppe zu fördern

Schritt-für-Schritt-Anleitung

Wenn die Teilnehmer:innen bereits „Horizontale Entscheidungsfindung: Einführung und Konsens“ kennen, können Sie Schritt 1 überspringen.

Teil 1: Einführung und Theorie

Schritt 1

20 Min. – Fragen Sie die teilnehmenden Personen, was sie über horizontale Entscheidungsfindung wissen oder ob sie bereits Erfahrungen damit gemacht haben. Definieren Sie kurz, was horizontale Entscheidungsfindung bedeutet, um eine gemeinsame Grundlage für das Verständnis zu schaffen. Heben Sie die wichtigsten Prinzipien der horizontalen Entscheidungsfindung hervor: Inklusivität, Gleichheit, Respekt für andere und ihre Meinungen, sowie das Ziel, einen Konsens/Zustimmung zu erreichen. Sammeln Sie die Vor- und Nachteile der horizontalen Entscheidungsfindung im Vergleich zur hierarchischen Entscheidungsfindung und visualisieren Sie diese auf einem Flipchart.

Schritt 2

10 Min. – Legen Sie Grundregeln für respektvolle Kommunikation und gleichberechtigte Teilnahme fest. Beziehen Sie die Teilnehmer:innen in die Festlegung dieser Regeln ein (z. B. durch Brainstorming oder durch eine Gruppenvereinbarung – siehe eine weitere Methode in diesem Toolkit: Gruppenvereinbarung). Dies kann den Teilnehmer:innen helfen, sich die Grundregeln leichter zu merken und zu akzeptieren, und schafft gleichzeitig einen Raum, der so inklusiv wie möglich sein soll. Dieser Schritt kann übersprungen werden, wenn Sie die Regeln bereits im Voraus mit der Gruppe festgelegt haben.

Schritt 3

30 Min. – Stellen Sie die Soziokratie vor (bereiten Sie gegebenenfalls eine kurze Präsentation/Handouts vor und verwenden Sie einen Beamer oder ein Flipchart). Weitere Informationen finden Sie unter: <https://www.sociocracyforall.org/sociocracy/> Erläutern Sie kurz

- das Konzept und die Ursprünge der Soziokratie
- ihre Kernprinzipien (siehe unten): konsensbasierte Entscheidungsfindung, Kreisstruktur und doppelte Verknüpfung

Erläutern Sie die wichtigsten Komponenten Einvernehmliche Entscheidungsfindung:

Eine Entscheidung wird getroffen, wenn niemand einen begründeten Einwand hat. Wenn Sie bereits eine andere Methode aus diesem Toolkit ausprobiert haben: Konsensbasierte Entscheidungsfindung, ist es gut, zwischen Einvernehmen und Konsens zu unterscheiden:

- Konsens ist die vollständige Übereinstimmung der Gruppe, während Zustimmung als „keine Einwände“ definiert ist, wobei Einwände auf der Fähigkeit einer Person beruhen, auf die Ziele der Gruppe hinzuarbeiten. Personen, die eine Idee in einer auf Zustimmung basierenden Governance diskutieren, fragen sich häufig, ob sie „vorerst gut genug und sicher genug ist, um sie auszuprobieren“. Wenn nicht, gibt es einen Einwand, der zu einer Suche nach einer akzeptablen Anpassung des ursprünglichen Vorschlags führt, um Zustimmung zu erlangen.

Kreisstruktur:

- Gruppen sind in Kreisen organisiert.
- Diese Kreise sind durch einen Generalkreis (einen „höheren“ Kreis) miteinander verbunden, der den Überblick über das Geschehen in der Organisation im Allgemeinen behält.
- Der Generalkreis besteht aus Personen, die Mitglieder:innen aller anderen („niedrigeren“) Kreise sind. Jeder Kreis ist autonom und dient in der Regel einem bestimmten Zweck.
- (In Teil 2: Praktische Übung werden Sie jedoch eine andere Variante ausprobieren, bei der sich jeder kleine Kreis mit dem gleichen Thema befasst.) In komplexeren Organisationen können auch andere verbundene Kreise existieren.
- Verwenden Sie dieses Bild, um die Struktur zu veranschaulichen, einschließlich der unten erwähnten doppelten Verknüpfung.



Kreisstruktur:

- Gruppen sind in Kreisen organisiert.
- Diese Kreise sind durch einen Generalkreis (einen „höheren“ Kreis) miteinander verbunden, der den Überblick über das Geschehen in der Organisation im Allgemeinen behält.
- Der Generalkreis besteht aus Personen, die Mitglieder:innen aller anderen („niedrigeren“) Kreise sind. Jeder Kreis ist autonom und dient in der Regel einem bestimmten Zweck.
- (In Teil 2: Praktische Übung werden Sie jedoch eine andere Variante ausprobieren, bei der sich jeder kleine Kreis mit dem gleichen Thema befasst.) In komplexeren Organisationen können auch andere verbundene Kreise existieren.
- Verwenden Sie dieses Bild, um die Struktur zu veranschaulichen, einschließlich der unten erwähnten doppelten Verknüpfung.

Doppelte Verknüpfung:

- Idealerweise entsendet jeder Kreis zwei Personen in den allgemeinen Kreis. Eine ist als verbindungsbeauftragte Person tätig, die andere als Verbindungsfeedbackgeber:in. Die verbindungsbeauftragte Person bringt die Meinung des eigenen Kreises in die Diskussionen und Entscheidungen der „höheren“ Ebene ein. Verbindungsfeedbackgeber:in kommuniziert die Entscheidungen des „höheren“ Kreises an den „niedrigeren“ Kreis zurück. Dadurch wird sichergestellt, dass der „niedrigere“ Kreis die Gründe für Entscheidungen nachvollziehen und Input oder Feedback geben kann.
- Das Prinzip der doppelten Verknüpfung trägt dazu bei, Transparenz, Verantwortlichkeit und Zusammenarbeit in der gesamten Organisation zu gewährleisten. Es stellt sicher, dass alle Stimmen im Entscheidungsprozess gehört werden. In kleineren Organisationen, in denen möglicherweise nicht genügend Personen zur Verfügung stehen, ist es jedoch möglich, dass eine Person sowohl die Rolle des Verbindungsvertreter als auch die des Verbindungsfeedbacks übernimmt.
- (In der vereinfachten Version in Teil 2 wählt jeder Kreis nur eine Person aus, die sowohl als Vertreter als auch als Feedback-Verbindungsglied fungiert.)

ass sich Fähigkeiten für horizontale Entscheidungsfindung durch Übung entwickeln: Jeder Versuch wird effektiver.

Teil 2: Praktische Übung (40 Minuten oder mehr)

Stellen Sie diese Aktivität als eine von der Soziokratie inspirierte Methode der horizontalen Entscheidungsfindung vor. In diesem speziellen Szenario arbeiten alle Kreise gemeinsam an einem einzigen Thema. Es gibt nur eine Person aus jedem Kreis, die sowohl die Rolle des Vertreters als auch die des Feedback-Verbindungsglieds übernimmt. (Sie können jedoch das Prinzip der doppelten Verbindung beibehalten – überlegen Sie, was für Ihre Gruppe aufgrund ihrer Erfahrung und Größe geeignet ist).

Schritt 4

15 Min.

- Teilen Sie die Teilnehmenden nach dem Zufallsprinzip in kleine Kreise ein (4–6 Personen pro Kreis). Je nach Kontext können Sie auch eine andere Methode zur Gruppenbildung wählen.
- Jeder Kreis wählt eine Person aus, die er in den Gesamtkreis entsendet. Diese Person vertritt die Schlussfolgerungen/Zustimmungen ihres Kreises im Gesamtkreis und bringt auch das Feedback/die Zustimmungen aus dem Gesamtkreis zurück.
- Geben Sie jedem Kreis dasselbe Thema oder dieselbe Frage zur Diskussion und Entscheidung (z. B. „Sollen wir unsere politischen Forderungen in unserer Performance verbal zum Ausdruck bringen oder sollten wir dies separat tun?“).
- Erinnern Sie die Teilnehmer:innen an die Gruppenvereinbarung und ermutigen Sie diejenigen, die normalerweise viel sprechen, den ruhigeren Stimmen Raum zu geben.
- Wenn Sie die Methode „Horizontale Entscheidungsfindung: Einführung und Konsens“ bereits ausprobiert haben, ist es hilfreich, auch Freiwillige in jedem Kreis zu bitten, die Rolle der Moderation in ihrem Kreis zu übernehmen.

Schritt 5

15 Min.

Jeder Kreis diskutiert das Thema, um Ideen zu sammeln und eine vorläufige Entscheidung zu treffen. Ermutigen Sie zu einer konsensbasierten Entscheidungsfindung und stellen Sie sicher, dass alle Stimmen gehört werden. Behalten Sie die Zeit im Auge.

Schritt 6

15 Min.

Bilden Sie einen allgemeinen Kreis, der aus allen Delegierten der kleineren Kreise besteht. Wenn vorhanden, kann eine Person als Moderation über...

Schritt 6

15 Min. – Bilden Sie einen allgemeinen Kreis, der aus allen Delegierten der kleineren Kreise besteht. Wenn vorhanden, kann sich eine erfahrene Person als Moderation zur Verfügung stellen; andernfalls übernehmen Sie die Moderation. Bevor die Diskussion im allgemeinen Kreis beginnt, erklären Sie, dass die Delegierten bei Bedarf in ihre ursprünglichen Kreise zurückkehren können, z. B. bei unklaren oder widersprüchlichen Vorschlägen. Beginnen Sie die Diskussion, versuchen Sie, Ideen zu integrieren, und erzielen Sie nach Möglichkeit einen Konsens. Wenn im allgemeinen Kreis ein Konsens erzielt wird, ist es ratsam, die Gültigkeit dieses vorläufigen Konsenses zu überprüfen, indem Sie die Delegierten in ihre „untergeordneten“ Kreise zurückkehren lassen und fragen, ob alle damit einverstanden sind. Dann können Sie einen gruppenweiten Konsens erzielen!

Wiederholung (optional)

Wiederholen Sie die Schritte 5 und 6 (30 Min.). Der größere Kreis kann beschließen, die Diskussion zur Verfeinerung oder für zusätzliche Beiträge an die kleinen Kreise zurückzugeben. Dieser iterative Prozess wird wiederholt, bis eine Einigung erzielt wird. In jeder Runde kann ein Kreis auf Wunsch eine andere delegierte Person auswählen. Es wird nicht nur empfohlen, diese Möglichkeit zu nutzen, um das Risiko zu minimieren, dass langfristig versteckte Hierarchien entstehen.

Schritt 7

15 Min. – Bringen Sie alle Teilnehmer:innen wieder zusammen. Moderieren Sie eine Reflexion über die vorangegangene Erfahrung. Verwenden Sie Fragen wie:

- Was fanden Sie an diesem Prozess einfach oder schwierig?
- Hatten Sie das Gefühl, dass Ihre Meinung gehört wurde? Wie hat sich das angefühlt?
- Was würde es beim nächsten Mal einfacher machen?

Seien Sie offen für Fragen. Betonen Sie, dass sich Fähigkeiten für horizontale Entscheidungsfindung durch Übung entwickeln: Jeder Versuch wird effektiver.

Schritt 8

15 Min. – Diskutieren Sie die Vor- und Nachteile der Soziokratie (oder der horizontalen Entscheidungsfindung im Allgemeinen) und wie sie sich von Hierarchie und Abstimmung unterscheidet. Sie können Fragen stellen wie:

- Wo kann Soziokratie noch nützlich sein?
- Könnten Sie sie in einer größeren Organisation/einem größeren Kollektiv anwenden?
- Was ist integrativer, effektiver, zeiteffizienter oder macht mehr Spaß: Soziokratie oder Hierarchie?
- Gibt es Grenzen für Soziokratie?
- Verschwindet die Hierarchie in der Soziokratie vollständig?

Was können wir noch tun, um versteckte Hierarchien zu minimieren?



Tipps für den Trainer

- Wenn Sie noch keine Erfahrung mit Moderation haben, kann Ihnen dieser Leitfaden helfen: Einführung in die Moderation von Meetings: https://www.seedsforchange.org.uk/downloads/short_facil.pdf
- Verteilen Sie Handouts, um bestimmte Konzepte wie Soziokratie und ihre Grundprinzipien usw. zu verdeutlichen.
- Seien Sie offen für Fragen. Betonen Sie, dass sich Fähigkeiten für horizontale Entscheidungsfindung durch Übung entwickeln: Mit jedem Versuch werden Sie effektiver.
- Fördern Sie eine respektvolle und integrative Atmosphäre, in der alle Stimmen geschätzt werden.
- Wenn die Teilnehmer:innen Schwierigkeiten haben, einen Konsens zu erzielen, versichern Sie ihnen, dass dies Teil des Lernprozesses ist – Fähigkeiten entwickeln sich mit der Zeit und durch Erfahrung.
- Erwägen Sie, die Grundsätze einer effektiven, integrativen Kommunikation zusammenzufassen (z. B. aktives Zuhören, Klarstellen, konzentriert bleiben). Schreiben Sie diese auf ein Flipchart oder verteilen Sie sie als Handouts, die während der praktischen Übung als Referenz dienen können.



Alternative

Der praktische Teil dieser Aktivität ist von der Soziokratie inspiriert und beinhaltet standardmäßig nicht das Prinzip der doppelten Verbindung. Um es vollständig an die soziokratischen Prinzipien anzupassen, fügen Sie die doppelte Verbindung hinzu: Jeder Kreis wählt zwei Personen mit bestimmten Rollen aus – eine Delegierte- und eine Feedback-Person. Weitere Informationen finden Sie unter: Sociocracy for All – Double Linking



Kommentar

Siehe auch die Methoden Gruppenvereinbarung und horizontale Entscheidungsfindung: Einführung und Konsens.



Quelle

<https://www.sociocracyforall.org/sociocracy/>