

4 Vergleich Soziokratie und Holakratie³²⁵

Aspekt	Soziokratie	Holakratie
Definition, Ausrichtung einer Organisation	Entität/Einheit von Menschen, die eine gemeinsame Vision haben und diese verwirklichen wollen	Entität ausgerichtet auf ihren Seinszweck
Grundlegende Prinzipien	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Konsentprinzip – Konsent, d.h. ich habe keinen schwerwiegenden und argumentierbaren Einwand ➤ Kreisstruktur und Hierarchie ➤ doppelte Verknüpfung der Kreise ➤ Funktionsträgerinnen werden durch offene Wahl im Konsent bestimmt ➤ Prinzip der Dynamischen Steuerung 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Integrative Entscheidungsfindung – valider/invalidier Einwand ➤ Kreisstruktur und Holarchie ➤ doppelte Verknüpfung der Kreise ➤ integrativer Wahl-Prozess, nur Lead-Link wird vom Lead-Link des oberen Kreises bestimmt ➤ Prinzip der Dynamischen Steuerung ➤ Selbstorganisation durch Rollen
Hierarchie der Kreise	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Top-Kreis ➤ Allgemeiner Kreis ➤ Bereichskreise + Abteilungskreise 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Board Circle ➤ General Company Circle (GCC) ➤ Sub-Circles
Schwerpunkt + Output Governance Meeting	Kollektiv: Gemeinsame Konsent-Entscheidungen Grundsatz- und Rahmen-Entscheidungen	Rolle: Schaffung/Anpassung/Verantwortlichkeiten, eher wenige Policy-Entscheidungen/Definitionen
Moderation	Kümmert sich um den Prozess, die Menschen und das höhere Ziel (Vision), FK darf nicht Moderator sein	Kümmert sich nur um den Prozess Lead-Link darf nicht Moderatorin sein
Wer entscheidet?	Jede Person als Mensch/Kreismitglied <i>„Im Hinblick auf das gemeinsame Ziel/Vision kann ich mitgehen, habe ich keinen schwerwiegenden Einwand.“</i>	Jede Person aus ihrer Rolle heraus (idealerweise ohne Ego): <i>„Gemäß unseres Seinszweckes habe ich als Rollenverantwortlicher keinen validen Einwand.“</i>
Offene Wahl	Vorschlag zur Wahl nach Güte der Argumente	Vorschlag zur Wahl nach Anzahl der Nominationen
Meeting-Struktur	Es wird nur unterschieden zwischen <ul style="list-style-type: none"> ➤ Kreismeetings für Grundsatz- und Rahmenentscheidungen und (ca. alle 4-6 Wochen) ➤ Arbeitsbesprechung für Ausführungsentscheidungen 	In der Verfassung sind folgende Meetings vorgeschrieben <ul style="list-style-type: none"> ➤ monatlich: Governance-Meetings ➤ wöchentliche Taktische-Meetings
Ablauf von Meetings	i.d.R. zwei Meinungsrunden zu Grundsatzthemen, dann Erarbeitung eines Vorschlages, dann Konsentrunde	i.d.R. liegt ein Vorschlag vor, eine Runde und dann Einwandrunde (weniger Austausch auf Kreisebene)

³²⁵ vgl. <http://www.holacracy.org/sociocracy-holacracy/> - das war mein erster Kontakt mit der Sicht der Holakratie, meine Antwort darauf war folgende Übersicht: <http://soziokratie.org/wp-content/uploads/2012/01/ChartSociocracyHolacracy-CR.pdf>; sowie vgl. eine weitere Sichtweise eines Soziokraten: <http://janhoglund.eu/holacracy-vs-sociocracy/> + <http://janhoglund.eu/sociocracy-vs-holacracy-vs-sociocracy-3-0/>

Aspekt	Soziokratie	Holakratie
Wer entscheidet ob ein Einwand gültig ist?	Die Person, die den Einwand einbringt entscheidet, ob der Einwand schwerwiegend ist oder nicht. Niemand kann sie überstimmen.	Beim Einwand wird die Validität anhand bestimmter Kriterien/ Fragen getestet. Moderation überprüft, ob jede Testfrage mit einem Argument beantwortet wurde, unabhängig von der Güte des Arguments. Der Einwandgeber entscheidet, ob der Test bestanden wurde
Einwandbehebung	Aufgabe des gesamten Kreises, Moderation unterstützt.	Aufgabe der Einwandgeberin und Vorschlageinbringers, eher bilateral, der Kreis kann unterstützen.
Was passiert, wenn der Kreis zu keiner Entscheidung kommt?	Verschiedene Formen, wie mit einem „schwerwiegenden“ Einwand umgegangen werden kann: nach 48 h nächstes Meeting, etc. Wenn es nicht gelingt, entscheidet der nächsthöhere Kreis.	vgl. 3.6. Geschäftsordnung – Prozess-Zusammenbruch: Es gibt ein extra Meeting – Restorative-Process (Wiedergutmachung). Der Moderator des nächsthöheren Kreises übernimmt die Moderation.
Führungskraft–Legitimierung	Führungskraft eines Kreises wird im nächsthöheren Kreis mit Konsent des Delegierten gewählt.	Es gibt keine Führungskraft. Die Rolle „Lead-Link“ wird vom „Lead-Link“ des nächsthöheren Kreises bestimmt.
Führungskraft–Philosophie, Verantwortung	Nicht konkret spezifiziert eher „dienende“ Funktion, d.h. sorgt dafür, dass gemeinsam getroffene Entscheidungen auch im Tagesgeschäft umgesetzt werden	Verteilung der Macht auf viele. Eigenverantwortung jedes Einzelnen – „Rollenfürsten“. Als Lead-Link bei der Gründung des Kreises für alles verantwortlich; nachher nur noch „Lückenfüller“, entscheidet über die Ressourcenverteilung im Kreis.
Wer stellt ein und entlässt?	Grundsatzentscheidung im Kreis, ggf. Delegation an eine Gruppe/ Person	Nicht bestimmt – letztendlich eine Governance-Entscheidung. Lead-Link darf Rollen anbieten (zuweisen)/entheben, aber nicht Personen.
Konkrete Arbeitsorganisation	Nicht spezifiziert Empfehlung des 9-Schritte-Plans als Organisationshilfe für den Geschäftsprozess	Hohe Form der Selbstorganisation + Eigenverantwortung; Rollen mit klaren Verantwortlichkeiten; operatives Geschäft v.a. in Projekten.
Umgang mit Eigentum	Ziel ist die Neutralisierung oder Gleichwertigkeit des Eigentums in der Beschlussfassung (keine Übermacht)	Nicht spezifiziert.
Für wen ist das Modell geeignet?	Alle Gruppen, die ein gemeinsames Ziel/Vision haben; prinzipiell jede Organisation	Alle Gruppen, die einen gemeinsamen Zweck/Purpose haben; prinzipiell jede Organisation.
Referenz-Werk, „Bibel“	Soziokratische Normen	Holakratische Verfassung
Copyright und Lizenzgebühren	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kein Copyright ➤ Als interne oder externe Beraterin ohne rechtliche Konsequenz möglich ➤ Ausbildung bezahlbar, keine Lizenzgebühren, aber Zertifizierungsgebühren + Erneuerung 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Copyright auf Holacracy ➤ Als interner Berater Implementierung ohne rechtliche Konsequenzen möglich ➤ Als externer Berater nur nach Zertifizierung ➤ Recht kostspielige Ausbildung + Lizenzgebühren

Abb. 53: Vergleich Soziokratie - Holakratie

Bernhard Bockelbrink von Sociocracy 3.0 hat einen Vergleich von Soziokratie, Holakratie, Sociocracy 3.0 und weiteren Modellen erstellt, den ich hier noch ergänzend anfügen möchte:³²⁶

Models of Management

	Traditional Management	Agile Methods	Social Business	Sociocracy	Holacracy	Sociocracy 3.0
Organizational Structure	hierarchy	cross-functional teams	communities	hierarchy of circles	hierarchy of circles	heterarchy of circles
Primary Actors	managers, workers	peer team members	participants	leaders, workers	roles	peers, roles
Motive Force	business need	user need	community objective	vision, mission, aims	tension	driver
Leadership Force	management	product vision, external change	community consensus	consent	transparent rules	consent
Primary Leadership	top-down	split by domain: product, process and technology	emergent	top-down and bottom-up	distributed	distributed
Processes	linear, waterfall	iterative or continuous flow	informal, continuous	emergent, adaptive	emergent, adaptive	emergent, adaptive
Focus	control and alignment	developing software	consensus and equivalence	consent and equivalence	rules and autonomy in roles	culture of effective collaboration

Abb. 54: Verschiedene Management-Modelle – Vergleich Soziokratie – Holakratie – S3

³²⁶ aus: <http://evolvingcollaboration.com/comparing-different-models-of-management/>