WG-Spiel
Holakratie-Erweiterung

Inkl. System. Konsensieren u.a. Entscheidungsformen

Grundlagen-Version
Nach einer Idee vom Soziokratie-Zentrum in Holland
Adaptiert und erweitert von Christian Rüther
www.soziokratie.org
www.christianruether.com

CC BY-ND 4.0: „Attribution, no derivatives“
Namensnennung (Name+Website) notwendig, keine Bearbeitung erlaubt.
Das Werk kann frei geteilt und auch kommerziell genutzt werden.
Veränderungshinweise bitte an mich: chrisruether@gmail.com

Spielmaterial Erweiterung

- Diese Anleitung
- Rollen-Karten (grün – DINA-6)
- Spannungen-Karten (rot – DINA-6)

Holakratische Erweiterung

- Nach einen halben Jahr hat die WG im Konsent entschieden auf eine adaptierte Holakratie umzusteigen
- Es gibt eine Vielzahl von Rollen und jeder kann 2-3 Rollen auswählen
- Sie haben sich auf folgenden Purpose für die WG geeinigt: „Gemeinschaft authentisch leben!“
- Es gibt eine Reihe von Spannungen und jeder kann sich eine auswählen bzw. neu erschaffen. Dazu braucht es einen Lösungsvorschlag
- Heute ein kurzes Governance-Treffen

Ursprüngliche WG-Spiel

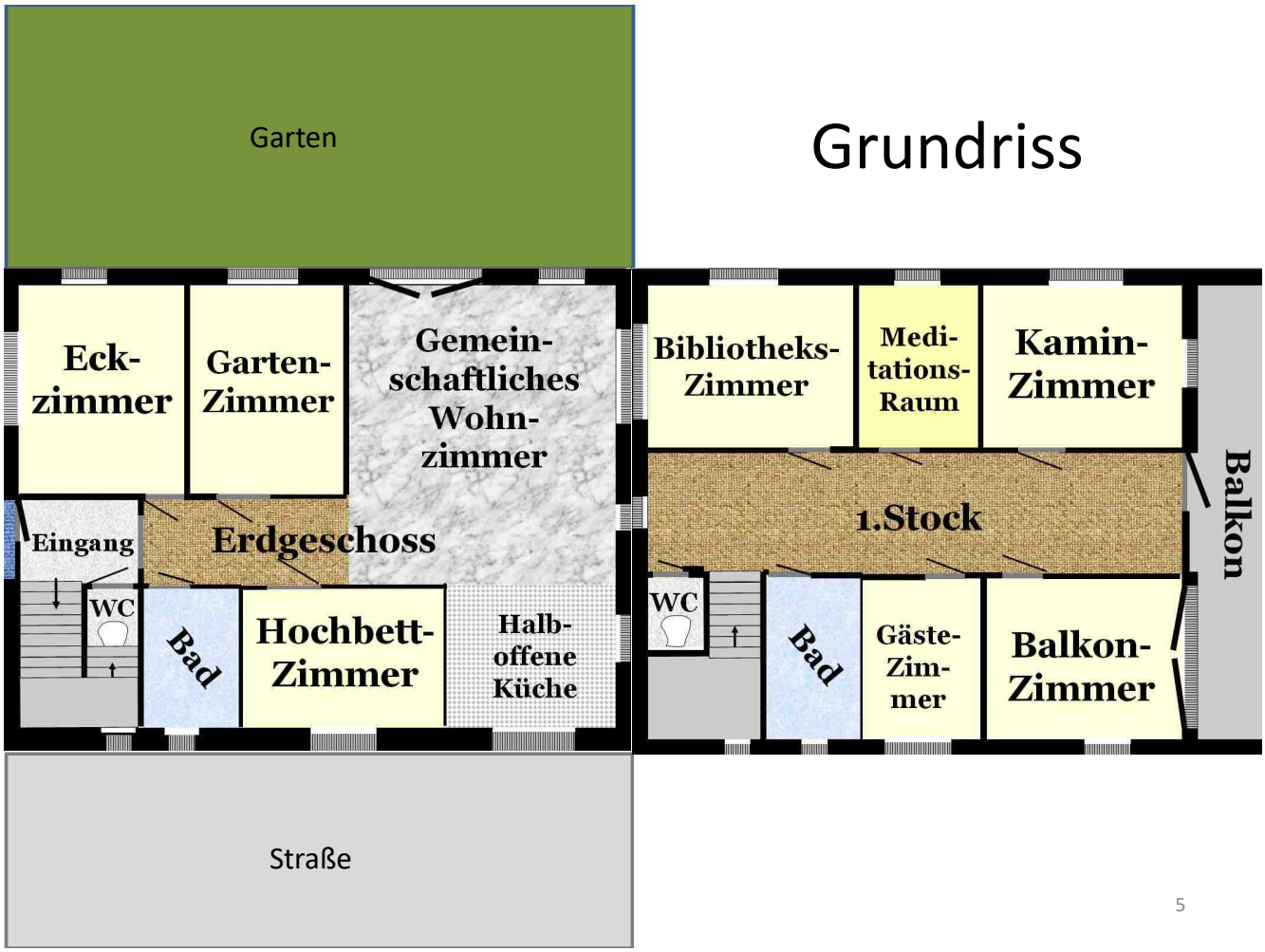
Rollenspiel

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

Spielregeln

- Jeder Teilnehmer bekommt ein Zimmer zugelost
- Jeder Teilnehmer spielt sich selbst – in Ausnahmefällen kann eine Person etwas spielen, was den Konsent schwieriger macht (als Herausfoderung, wenn die Konsent-Entscheidungen zu leicht fallen)
- Heute das 1. Kreistreffen nach Einzug, wir haben nächstes Wochenende noch ein weiteres 3stündige Treffen
- Aktueller Moderator = Rollenspielmaster, d.h. wenn es konkrete Fragen zur WG gibt, dann gibt er Vorgaben z.B. Gibt es eine Spülmaschine, Ja…

Grundriss



Weitere Elemente der WG

- Es gibt ferner:
  - Einen Keller mit Waschküche, Kammer zum Wäschetrockner, Lebensmittel-Kammer, Heizungs- und Werkzeugkeller, Fahrrad-Keller für ca. drei Fahrräder o.ä.
  - Einen Dachboden, nicht ausgebaut
  - Einen Garten, kann vom Rollenmaster spezifiziert werden
- Die WG befindet sich hier an diesem Ort

Holakratie

Kurz-Input Holakratie

- Grundlagen aus der Soziokratie
- Aufteilung der operativen Arbeit in Rollen
- Eine Person kann mehrere Rollen übernehmen mit weitgehender Autonomie
- Governance-Meeting dient v.a. der Rollenklärung sowie Grundsatz-Entscheidungen
- Tactical-Meeting dient der Koordination der operativen Tätigkeiten
- Übertragung auf die WG etwas „sportlich“, weil die Holakratie vornehmlich im betrieblichen Kontext angewandt wird (Full-Profit, Non-Profit, Purpose-Profit)

Governance Meeting

- Check-In
- Administratives
- Erstellen der Agenda ad hoc, 1-2 Worte
- Pro Agendapunkt
  - Vorschlag Einbringer: Nur Einbringer redet
  - Verständnisfragen: Frei, jeder kann fragen
  - Reaktionsrunde: Hintereinander im Kreis
  - Evtl. Vorschlag Anpassen: Einbringer entscheidet
  - Einwandrunde: „Safe enough to try?“ oder Einwände?
  - Integration: Zuerst Validitätstest Einwände, dann Integration
- Check-Out

Validitäts-Test von Einwänden

- Vorschlag schadet dem Kreis/ minimiert Möglichkeiten
- Vorschlag verursacht neue Spannung
- Vorschlag basiert auf ZDF (Zahlen, Daten, Fakten)
- Keine spätere Korrektur möglich
- Vorschlag limitiert eine meiner Rollen
- Vorschlag widerspricht der Holakratie-Verfassung

Tactical Meeting

- Check In
- Überprüfen der Check-Liste: erledigt/nicht erledigt
- Messwerte
- Projekt Updates
- Agenda erstellen
- Agenda-Punkte bearbeiten
  - Was brauchst du?
  - Aktionen/nächste Schritte/ Projekte
  - Hast du bekommen, was du brauchst?
- Check Out

Vergleich Soziokratie/Holakratie

Soziokratie	Holakratie
Seit Anfang der 1970er Jahren	Seit 2005, „Tochter“ der Soziokratie
Vier Grundprinzipien darüber hinaus „leer“	+ Selbstorganisation durch Rollen + tactical meeting
Moderator generiert inhaltliche Vorschlage auf Basis der Meinungen	Moderator als Prozess-Verantwortlicher, Vorschläge kommen konkret von TN
Tendenziell: Richtlinien-Entscheidungen	Tendenziell: Rollen-Entscheidungen
Keine Validitätsprüfung des Einwandes	Validitätsprüfung des Einwandes
Führungskraft wird im oberen Kreis gewählt	Lead-Link wird vom Lead-Link des oberen Kreises bestimmt
Einstellung/Entlassunge = Konsent-Entscheidung des Kreises	Nicht spezifiziert, Lead-Link kann Person von Rollen entheben, aber nicht entlassen
Ziel: Gleichwertigkeit/Neutralisierung des Kapitals	Nicht spezifiziert

Systemische Konsensieren

Das letzte Quartal – Umstieg auf SK

- Nach drei Monaten Holakratie möchten wir nur auch mal das Systemische Konsensieren ausprobieren. Die letzten drei Monate widmen wir uns dem SK-Prinzip

Über das Verfahren

- Entscheidung oder Entscheidungsvorbereitung
- Widerstand NICHT Zustimmung, geringster Widerstand = höchste Gruppenakzeptanz
- 0-10 (zehn Finger) oder 0-5 (fünf Finger) oder 0-2 (Arme)
- Mit dem Herzen abstimmen, nicht strategisch
- Anonym oder offen, schriftlich oder sichtbar
- Passivlösung = Wie machen weiter wie bisher? Was passiert, wenn wir nicht entscheiden?
- Kurz-Version für schnelle Entscheidungen, Langversion oder Wahlverfahren hier nicht Teil der Präsentation
- Vorrang von Prozess-Entscheidungen: Prozessvorschlag vor Inhaltlicher Entscheidung

z.B.: Wohin gehen wir essen?

Wie stark ist mein Widerstand DAGEGEN? 0-10

	Peter	Christian	Dagmer	Gesamt
Vegan	4	0	10	14
Italienisch	6	6	0	12
Chinesisch	2	2	6	10
Thailändisch	2	2	4	8
Brunch	3	3	3	9
Gar nicht Essen	5	8	5	18

Variante: Stimmungsbild
Christian: Es ist mein Geburtstag – ich möchte mit Euch essen gehen und selbst entscheiden.
Dennoch würde ich gerne vorher ein Stimmungsbild einholen

Phasen der SK-Moderation

- **Problemstellung:** Problem/Thema oder vorhandener Vorschlag
- **Übergeordnete Frage:** Fokus der Abstimmung, Konkretisierung des Problems
- **Verbindlichkeits-Frage:** Wie verbindlich ist das Ergebnis?
- **Informations-Phase:** „Wer braucht noch welche Infos, um sich eine Meinung bilden zu können?“ (Holschuld) + Verständnisfragen jederzeit
- **Meinungs-Phase***:* freier Austausch von Meinungen/Sichtweisen, in Runden, hintereinander, meistens zweite Meinungsrunde mit Richtung zur möglichen Lösung, danach Vorschlags-Phase
- **Vorschlags-Phase:** Entweder gemeinsame Vorschlagserarbeitung oder Präsentation + Adaption der bestehenden Vorschläge
- **Probe-Abstimmung:** Die Vorschläge werden probeweise abgestimmt, Stimmungsbild, nachher noch Integrationsphase möglich
- **Integrations-Phase:** Bilaterale Gespräche zu Werten 8-10, Vorschlaggeber und Einwandgeber können Vorschläge adaptieren, verwerfen oder neue bringen
- **Entscheidungs-Phase:** Beschlussvorschläge werden final bewertet
- **Fortsetzungs-Phase:** Wie geht es jetzt weiter mit den Beschlüssen, Umsetzung klären sowie Passfähigkeit von mehreren Lösungen
- **Feiern:** Kurzes Innehalten und Feiern, dass wir eine Entscheidung getroffen haben

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?
- Hinweis auf die Null-Lösung, d.h. Weitermachen wie bisher
- Abstimmung

Adaptierte Kurz-Version

- Thema/Fragestellung + Vorbereitete Lösungsvorschläge
- Setting: Entscheidungsvorbereitung, XYZ entscheidet, Info an alle später mit Begründung
- Informationsfragen?
- Meinungsrunde
- Sammeln weiterer Lösungsvorschläge
- Was ist die 0er-Lösung?
  - A) wir machen nichts
  - B) wir machen weiter wie bisher
- Verständnisfragen zu den Lösungsvorschlägen
- Stille: Lösungsvorschläge innerlich verarbeiten und gewichten
- Abstimmung: Systemisches Konsensieren
- Ergebnis anschauen + Kurzreaktion von XYZ dazu, weiteres Vorgehen
- Fortführungsfrage
- Evtl. Abschlussrunde

Langversion
Vertieftes Konsensieren

- Problemstellung: Worum geht es?
- Übergeordnete Fragestellung
- Klärung der Verbindlichkeitsfrage
- Info-Runde um klares Bild zu bekommen
- Meinungs-Runde
- Lösungsvorschläge + Pro/Cons zu den Lösungsvorschlägen aufschreiben
- Vorläufige Bewertung
- Rückmeldungen zu den Lösungsvorschlägen + mögliche Anpassung/ neue Lösungsvorschläge
- Fortsetzungssetzungfrage
- Endgültige Bewertung und Entscheidung

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

Vergleich Soziokratie – Systemisches Konsensieren

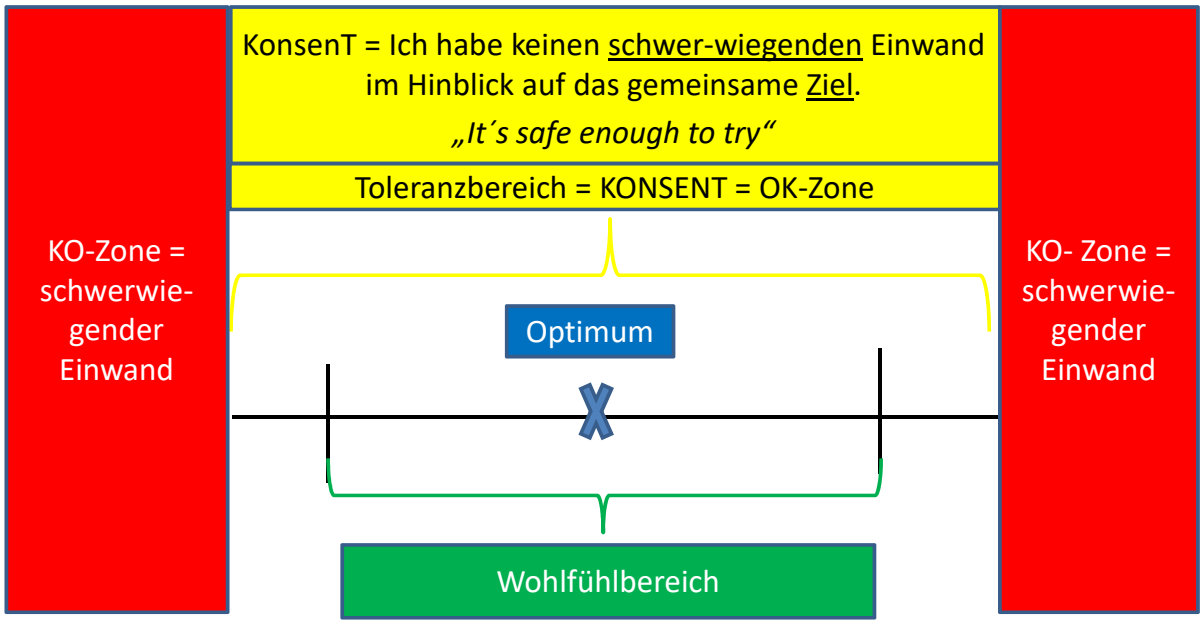
Soziokratie und Konsent-Moderation	Systemisches Konsensieren
Umfassendenes Organisations-Modell + Entscheidungsform	Nur Entscheidungsform, Organisations-Modell ist in der Entwicklung
„Schwerwiegender Einwand “	„Unterschiedliche Widerstandsstärken“
Im Hinblick auf das gemeinsame Ziel	Kein Hinblick auf das gemeinsame Ziel Konsequenz der Entscheidung auf die Gesamtsituation
Schwerwiegendes Nein kann nicht unberücksichtigt bleiben (Fokus auf das Individuum)	Einzelne 10er Werte werden in den Gesamt-Widerstand eingerechnet (Gruppenfokus)
Eher für kleinere Gruppen geeignet (bis 12 Mitglieder)	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

Materialien System. Konsensieren

- http://www.sk-prinzip.eu/ (Homepage)
- 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

KonsenS

KonsenS = Wohlfühlbereich oder Optimum



Adaptionen KonsenS

- Ablauf Sitzung wie beim KonsenT
- KonsenS = Zustimmung: Stimme ich dem Vorschlag zu? Bin ich einverstanden damit?
- Unterschiedliche Abstimmungsvarianten – siehe nächste Folie
- Variante = Nur Veto gilt = „Hat jemand ein Veto gegen den Vorschlag?“ (Praxis bei Premium Cola)

	Konsensstufen und ihre Bedeutung
	1. Vorbehaltlose Zustimmung Ich stimme zu, ich teile die Meinung
	2. Leichte Bedenken: Ich stimme zu und mache mit, habe aber leichte Bedenken.
	3. Schwere Bedenken: Ich habe schwere Bedenken, trage die Entscheidung aber mit
	4. Beiseite – Stehen : Ich kann den Vorschlag nicht vertreten, lasse ihn aber passieren und beteilige mich nicht an der Umsetzung
	5. Enthaltung Ich überlasse euch die Entscheidung. Bei der Umsetzung bin ich aber dabei.
	6. Veto: Der Vorschlag wi-derspricht grund-sätzlich meinen Vorstellungen. Es darf nicht ausgeführt werden.
	Aus der Gruppe gehen Meine prinzipiellen Bedenken (Veto) wurden von der Gruppe nicht akzeptiert. Ich verlasse die Gruppe.

Variante KonsenS = Fünfer Faust

<u>Fünfer-Faust</u>

- 0 = Faust = ich blockiere den Vorschlag = Veto
- 1 = schwerwiegende Einwand, die noch nicht gehört oder addressiert wurden
- 2 = einige nicht behandelte Einwände
- 3 = Konsent mit ein großem Zweifel: Ich kann damit leben und das unterstützen, wenn die Gruppe das so entscheidet
- 4 = Konsent mit kleinen Zweifeln
- 5 = voller Konsent/Konsens (bedingungslose Unterstützung)

Abstimmungs-Runden

- 1. Runde der Abstimmung: Es braucht 3-5 zur Entscheidung
- 2. Runde der Abstimmung: 2-5 reichen aus
- 3. Runde der Abstimmung: Nur eine Faust kann die Entscheidung verhindern

Quelle: Gil Borza: Human side of agile, S.178-80. Er hat es aus Wilkinso. The secrets of facilitation und Tabaka: Collaboration explained.

Der Würfel entscheidet

Einfach so zum Ausprobieren

Der Würfel entscheidet

- Bei jeder Entscheidung wird zuerst der Würfel geworfen und dann vom Schicksal das Entscheidungsverfahren gewählt
- 1 = KonsenS
- 2 = KonsenT
- 3 = Systemisches Konsensieren
- 4 = Mehrheits-Entscheid
- 5 = Moderator entscheidet nach Anhörung
- 6 = Moderator entscheidet allein

Alternative Entscheidungsformen

Sammlung Entscheidungsformen

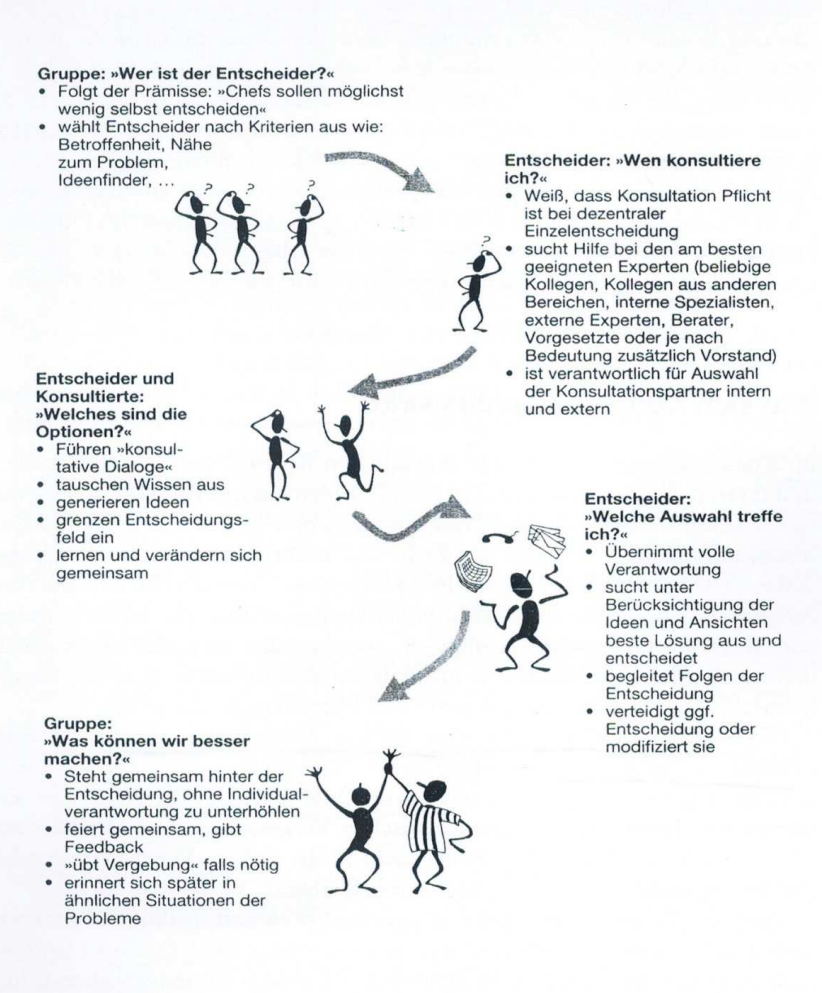
- Autokratisch oder autoritär (der Chef entscheidet oder eine übergeordnete Person)
- Chaos („Jeder macht, was er will!“ oder „Niemand entscheidet!“)
- Delegation Rolle = Eigenständig innerhalb meines Aufgabenbereichs („Ich als Rollenfürst entscheide!“)
- Eigenmächtiger Fallentscheid jenseits meines Aufgabenbereiches
- KonsenS = alle müssen zustimmen, ggf. Vetorecht
- KonsenT = keiner hat einen schwerwiegenden Einwand im Hinblick auf das gemeinsame Ziel (Soziokratie)
- Konsultativer Einzelentscheid jenseits meines Aufgabenbereiches
- Losverfahren = Zufall
- Mehrheitsentscheide: relative, qualifizierte/absolute, einfache Mehrheit
- No objection mit Validitätsprüfung der Einwände (Holakratie)
- Systemisches Konsensieren = verschiedene Lösungsvarianten werden generiert, dann der Gesamtwiderstand pro Variante abgefragt
- Theokratisch, ideologisch, magisch = vorgegebenes Ritual
- Wahlverfahren: Mehrheit, Systemisches Konsensieren, KonsenT, No objection, Los, Genetisch = Erstgeborener

Alternativen fürs Spiel

- Wahl eines Königs/Präsidenten
- Konsultativer Einzelentscheid
- Einer ernennt sich selbst zum Führer und trifft die Entscheidungen
- Einer spielt den Schamanen und gibt einen Ratschlag der „Geister“
- Losverfahren I – alle Lösungsvorschläge werden als Zettel aufgeschrieben und dann eine gezogen
- Losverfahren II – eine Person wird gelost, die die Entscheidung trifft
- Losverfahren III – eine Kleingruppe wird gelost, die die Entscheidung trifft

Mehrheits-Entscheidungen

- Einfache Mehrheit = 50,1%
- Relative Mehrheit = der Vorschlag mit der meisten Zustimmung (z.B. bei mehr als zwei Vorschlägen, 30%/25%/20%...
- ¾-Mehrheit z.B. bei Verfassungs- und Satzungsänderungen
- Positives systemisches Konsensieren: Pro Vorschlag Zustimmungspunkte 0-10
- Punktchenabfrage: insgesamt 5 Punkte, beliebig auf verschiedene Vorschläge verteilen
- Sonderstimmrechte?



Konsultativer Einzelentscheid

Quelle: Pfläging, Niels: Führen mit flexiblen Zielen, Campus, 2011, S. 221.

Jan Fischbach: Ubongo

Ubongo Variation für Selbstorganisation

- Quellen:
- http://www.teamworkblog.de/2016/10/das-ubongo-flow-game.html
- http://www.lean-knowledge-base.de/selbstorganisation-machen-statt-reden/