

Soziokratie

Einwand-Integration

Christian Rüter

www.soziokratie.org

Sinn/Positives zum schwerwiegenden Einwand

- Ausdruck von Ehrlichkeit/Transparenz
- Prophylaxe: Wichtiges im Vorfeld wird verhindert, anstatt dass es später korrigiert werden muss
- Wichtiges von Nicht-Wichtigem wird deutlich – in der Diskussion häufig starke Wortbeiträge, dann in der Konsent-Runde weniger wichtig
- Jeder schwerwiegende Einwand kann integriert werden!!!

Verhinderung im Vorfeld

- 1-2 Meinungsrunden = Leute sagen was und wichtige Aspekte können integriert werden
- Bei der Vorschlagsrunde immer wieder in die Runde schauen, inwieweit das ankommt oder Grummeln hervorruft
- Bei Polaritäten kurze Stimmungsbilder oder Fragen, was eine gute gemeinsame Lösung sein könnte

Prozess Einwand-Integration

1. Konsent-Abfrage mit Ziel: „Im Hinblick auf die gemeinsame Vision...
2. Durchatmen und innerlich sagen: „Danke für den Einwand!“
3. Alle Einwände sammeln
4. Für jeden Einwand
 - a. Was ist dein „schwerwiegender Einwand“?
 - b. Was sind die Argumente/ Sichtweisen dahinter?
 - c. Ist es wirklich „schwerwiegend“?
 - d. Hast du schon einen Lösungsvorschlag?
5. Mit Einwand-Geber einen Lösungsvorschlag erarbeiten, ggf. mit Unterstützung des Kreis: Wie können wir das lösen oder integrieren? (Weisheit der Gruppe)
6. Ziel: Einwand-Geber befriedigen, konkrete Lösung für das Argument, keine Diskussion um andere Themen
7. Einwand-Geber fragen: Gibst du Konsent zu dem neuen Vorschlag?
8. Neuen Vorschlag dem Gesamtteam zum Konsent stellen

Integrations-Hilfen

- Informationen geben (über bisherige Regeln/Prozesse)
- Aus Sorgen – Messungen machen: Ist es okay, dass du den schwerwiegenden Einwand bringst, wenn die ZDF da sind?
- Gültigkeitszeitraum ins Bewusstsein rufen oder verkürzen
- Auslagerung in eine AG mit involvierten Person + 1-2 neutrale Personen – gemeinsamen Vorschlag beim nächsten Mal einbringen
- Entscheidungsform wechseln: KonsenT zum systemischen Konsensieren oder Delegation an eine AG oder Einzel-Person. Oder Stimmungsbild bei verschiedenen Alternativen einholen.
- Wenn Schwierigkeiten häufiger kommen:
 - Gemeinsames Ziel/Angebote überdenken: Passt das noch für alle? Gibt es hier wesentliche Differenzen?
 - Wenn es konkret um eine Person, einen „Störenfried“ geht, Entlassungsprozess als Extra-Punkt beim nächsten Mal einbringen: Probezeit/andere Rolle im Kreis/Unternehmen oder Entlassung
- Kleine Pause zum Überdenken oder Neues Treffen zum Thema innerhalb von 48 Stunden
- Nächst-höherer Kreis entscheidet, wenn es eine Entscheidung braucht
- Bei der nächsten Abfrage: Zuerst „leichte“ Einwände abfragen und ausdrücken lassen (ggf. ins Protokoll nehmen), dann „schwerwiegende“ Einwände
- Wenn die Zeit eng wird noch auf die Konsequenzen hinweisen: Wenn wir jetzt keine Entscheidung treffen ist das okay, aber dann passiert das und das... Ist es besser jetzt so fortzufahren oder ohne Entscheidung?

Einwand-Integration (S3)

Quelle: S3 Primer, S. 9: <https://evolvingcollaboration.com/downloads/s3-primer-de.pdf>

