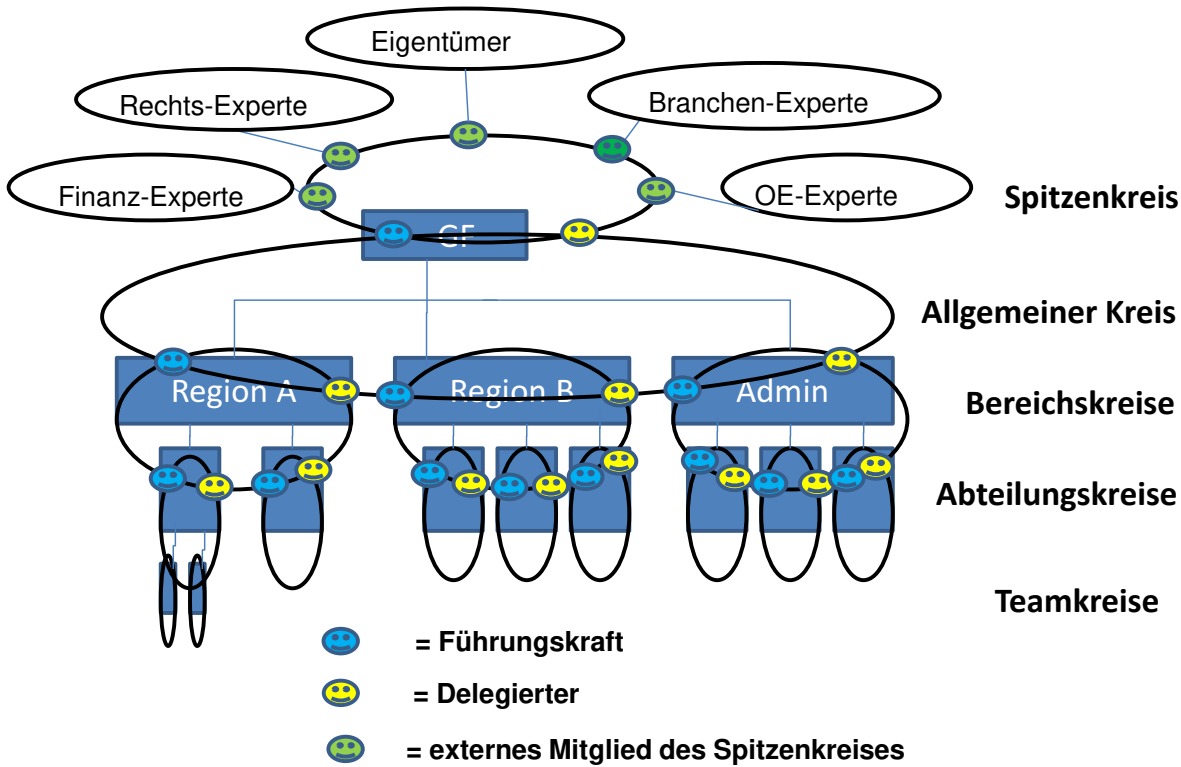


KonsenT-Moderation

Grundlagen



Soziokratische Organisation



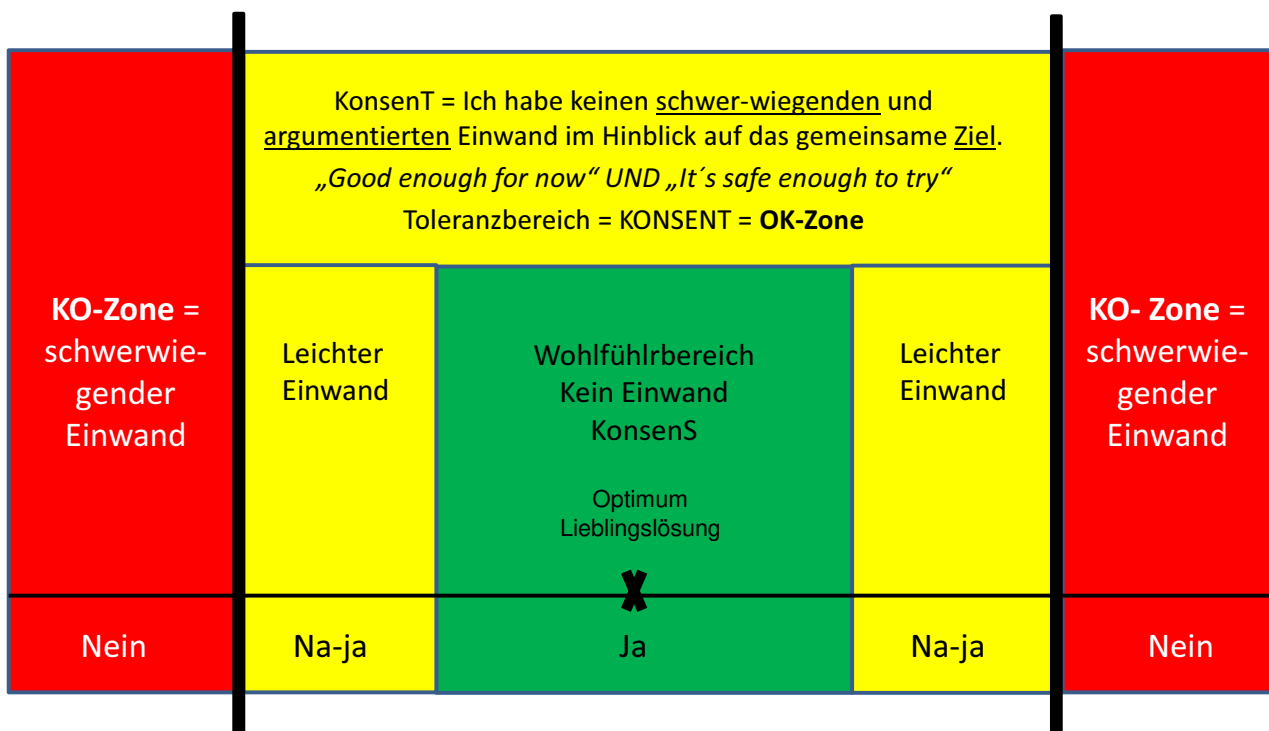
23.06.2022

www.soziokratie.org

3

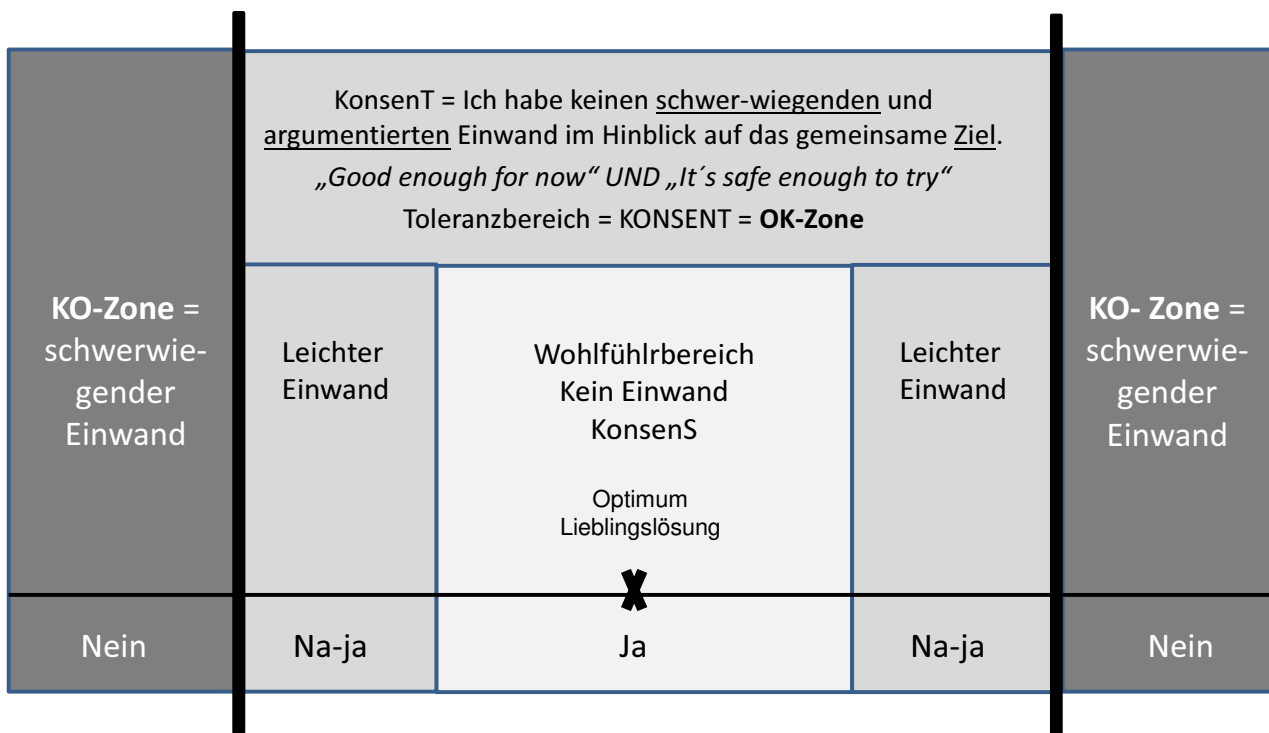


Innerer Konsent





Konsent



Arm-/Hand-Zeichen

Arme

- Kein Einwand: Hand verschränkt vor der Brust
- Leichter Einwand: eine Hand nach oben
- Schwerer Einwand: Zwei Hände nach oben

Hände

- Kein Einwand: Daumen hoch
- Leichter Einwand: Daumen zur Seite
- Schwerer Einwand: Daumen nach unten



Nachspüren Innerer Konsent

- Tempolimit von 120 auf allen Autobahnen
- EU-Ausländer mit Hauptwohnsitz in Österreich seit 10 Jahren sollen volles Wahlrecht bekommen
- Es sollte eine CO2 Steuer eingeführt werden mit 50 Euro Startpreis pro Tonne und jährlichen Steigerungen von 10 Euro
- Die maximale Gehaltsspreizung in einer Organisation sollte 1:10 sein (Vollzeitäquivalent)
- Konventionelle Massentierhaltung sollte verboten werden
- Mindestlohn von 1.800 Euro Vollzeitäquivalent für alle Branchen für 35h/pro Woche Brutto

23.06.2022

www.soziokratie.org

7



Gemeinsame Entscheidungen

Entscheidungsgrundlage im Kreis: *Konsent, d.h. keiner hat einen schwerwiegenden Einwand im Hinblick auf das gemeinsame Ziel.*

Alle 4-6 Wochen Kreis-Sitzung von ca. 2-3 Stunden

Wichtig:

- Kreisebene = Grundsatz- und Rahmenentscheidungen = Konsent
- Lineare Struktur/Rollen = operative Ausführung = Selbstorganisation/Anweisung

Grundsatz- und Rahmenentscheidungen sind z.B.

- Ziele des jeweiligen Kreises + Strategie/Pläne der Verwirklichung
- Organisation der Prozesse/ Abläufe im Alltagsgeschäft
- Budget-Rahmen
- Rollen/ Funktionen innerhalb der Abteilung, des Kreises
- Einstellung/Entlassung von Kreismitgliedern

Soziokratischer Wahlschein

Ich _____

Meine Wahl _____



Was sind Grundsatz- und Rahmenentscheidungen?

Was und wozu?

- Geben den Rahmen fürs operative Handeln vor
- Geben den Rahmen für die Domäne des unteren Kreises vor
- Werden im KonsenT auf der Kreisebene entschieden, operative Entscheidungen können delegiert werden, meistens an FK oder Rollenträger
- Wenn eine Person sagt: „Das ist eine Grundsatz-Entscheidung“, dann ist es eine

Beispiele

- Ziele des jeweiligen Kreises + Strategie/Pläne der Verwirklichung
- Organisation der Prozesse/ Abläufe im Alltagsgeschäft
- Budget-Rahmen
- Rollen/ Funktionen innerhalb der Abteilung, des Kreises
- Einstellung/Entlassung von Kreismitgliedern

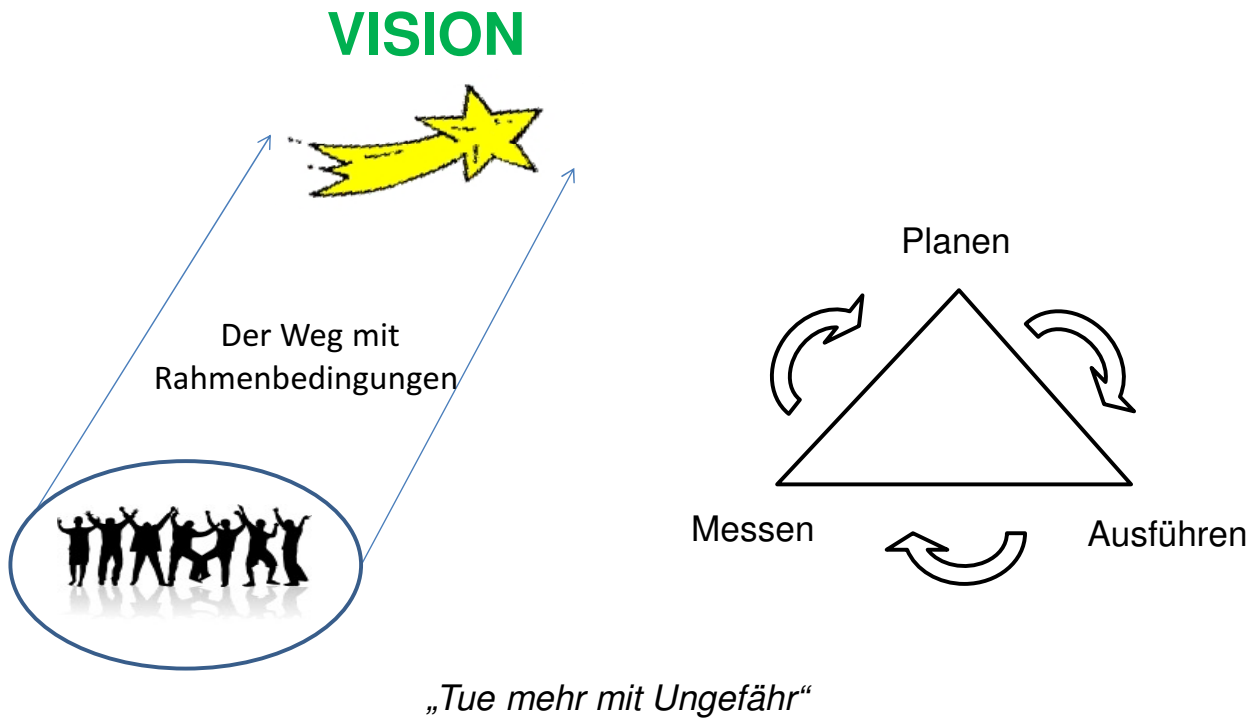


Beispiele Arbeitszeit-Regelung

	Optimum	Wohlfühlzone	Toleranzzone	KO-Zone
Albert	So wie bisher, dran gewöhnt			Zu viele Überstunden
Bernd	Jedes Team entscheidet selbst			Zu wenig Flexibilität
Christian	Kernarbeitszeit 8-13 Uhr			Keine Kernarbeitszeit für Kunden
Doris	Fixe Arbeitszeiten 8-16 Uhr			Zu wenig Kontrolle
Erika	Vertrauensarbeitszeit			Kein Homeoffice



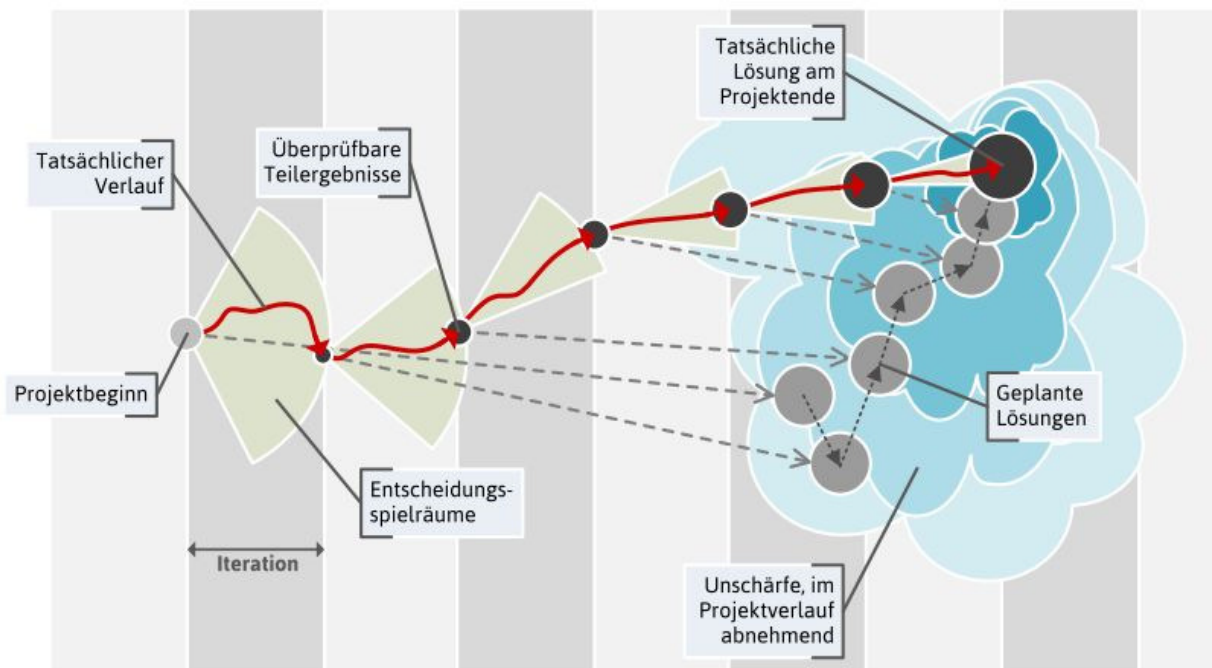
Dynamische Steuerung



11



Agile Planung



Bernd Oesterreich: Kollegiale Führung, S. 53

Ablauf



Agenda Ablauf

- Einstiegsrunde: Ankommen = Check In
 - Wie geht es mir jetzt nach dem Einzug
 - Ggf extra: Themen-Wünsche für heute
- Administratives:
 - Sitzungszeit und -pausen
 - Wer führt Protokoll?
 - Agenda basteln, d.h. Prioritäten von Themen + Konsent zur Agenda
- Thema behandeln:
 - A = Langfassung
 - B = Kurzfassung
 - C = Wahl
 - D = Kurzfassungen Wahl
 - Extra: Einwand-Integration
- Abschlussrunde:
 - Wie geht es mir jetzt?
 - Wie bewerte ich die Effizienz und unsere Zusammenarbeit?
 - Was ist meine Rückmeldung an die Moderation?



Theorie: Einstiegsrunde

- Übergangsritual von der Welt draußen in diese Welt
- Runde hintereinander, keine Diskussion
- Befindlichkeit:
 - Wie geht es mir gerade?
 - Was beschäftigt mich noch zur Zeit?
- Evtl. Hinweise zum heutigen Meeting:
Was mir noch wichtig ist für heute?

23.06.2022

www.soziokratie.org

15



Themenfindung Impulsfragen

- Was können wir anstoßen, damit unser Unternehmen/Team besser seine Vision erfüllt bzw. die Mitarbeiter mit Freude zur Arbeit gehen?
- Wenn ich an unser Unternehmen/Team denke,
 - was läuft derzeit noch nicht so gut?
 - Wo können wir uns noch wesentlich verbessern?
 - Welche Projekte könnten unser Unternehmen/Team mehr in Richtung gemeinsame Vision bringen?
 - Was sind wichtige Anliegen meiner Gruppe und wie könnten wir sie vorwärtsbringen?
- Wie können wir ein wirtschaftlich erfolgreiches und nachhaltiges Unternehmen gestalten?
- Verbesserungspotenzial
 - Was behindert mich an meiner Arbeit?
 - Welche Orga-Themen ärgern mich immer wieder in meinem Alltag?
 - Was könnte meine Arbeit noch Freudvoller und Effizienter machen?
- Angenommen ich bin unsere Führungskraft/CEO für zwei Jahre, was würde ich ändern?



Administratives

- Klärung von organisatorischen Angelegenheiten rund um das Meeting heute
- Konsent zum Protokoll vom letzten Mal (Ergebnis-Protokoll)
- Nächste Termin (noch sind alle da, am Ende verläuft es sich meistens oder ist stressig)
- Wenn es keinen Protokollführer gibt: Wer schreibt das Protokoll?
- Unterbrechungen: Handy/ vorher gehen?
- Zeitstruktur
- Basteln der finalen Agenda + Konsent

23.06.2022

www.soziokratie.org

17



Phasen der Moderation

- **Erster Impuls:** Problem/Thema oder vorhandener Vorschlag
- **Bildformung:** Thema eingrenzen - Aspekte, Warum/Wozu, Zahlen/Daten/Fakten
Verständnisfragen jederzeit, *Infofragen jederzeit möglich* (unterbrechen den Prozess)
- **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 eines bestehenden Vorschlages
- **Entscheidungs-Phase (Konsent):** Beschlussvorschlag wird zur Entscheidung gestellt, Konsent (Feiern) oder schwerwiegende Einwände (Integrations-Phase)
- **Integrations-Phase:** Schwerwiegende Einwände werden behandelt und integriert, dann wieder Entscheidungs-Phase
- **[Einwands-/Optimierungs-Phase:** Wenn es (leichte) Einwände gibt, können sie hier gehört/dokumentiert werden, ggf. Evaluationskriterien festgelegt werden. Bei Bedarf auch 10-15` Timeboxing für Optimierung, d.h. Mehr Konsent]
- **Feiern:** Kurzes Innehalten und Feiern, dass wir eine Entscheidung getroffen haben
- **Reflexionsphase:** Reflexion/Evaluation der getroffenen Entscheidung, ggf. auch als Time-Out, um das gemeinsame Lernen zu reflektieren

23.06.2022

www.soziokratie.org

18



Variante A:

Langfassung = neues Thema

1. *Bildformung:*
 - Themeneingrenzung: Worum geht es überhaupt? Mögliche Aspekte des Themas?
 - Intention/Anliegen des Themeneinbringers: Wozu das Thema eingebracht, Case of action? Auslöser? Gründe hinter der Spannung? Ziel des Einbringens?
 - Infos = Zahlen, Daten, Fakten, Quantifizierungen, bisherigen Erfahrungen (Vergangenes)
2. *Zwei Meinungs-Runden:*

jeder sagt seine Meinung zu dem Thema, Reden im Kreis, zweite Runde mit Fokus Vorschlag
3. *Vorschlag formulieren:*

Moderator bastelt auf Basis der Meinungen einen Vorschlag, der konsentfähig scheint (im Dialog mit der Gruppe, etwas wild)
4. *Konsent-Runde:*

Beschlussvorschlag wird zur Entscheidung gestellt, Konsent oder schwerwiegende Einwände



Variante B

Kurzfassung = Vorschlag liegt vor

1. *Hintergründe und Präsentation des Vorschlages + Verständnisfragen (Bildformung)*
2. *Eine Meinungs-Runde:*

Rückmeldungen zu dem Vorschlag
3. *Vorschlag adaptieren:*

ggf. auf Basis der Rückmeldungen
4. *Konsentrunde:*

Beschlussvorschlag wird zur Entscheidung gestellt, Konsent oder schwerwiegende Einwände



Vorlage für Vorschläge

Beratung Beschluss Information Sonstiges:

Name Antragsteller	
Arbeitstitel	
Spannung/Ziele (wozu?)	
Kurzbeschreibung (inkl. Zahlen, Daten, Fakten)	
Beschlussvorschlag	
Zeitraum	
Einzubinden	
Zusätzliche Ressourcen	
Anhang (doc)	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein



Variante C = Wahl

- Funktion (Jobprofil), Funktionsdauer und gewünschte Eigenschaften (Kompetenzen) sammeln + im Konsent beschließen
- Jeder erhält einen Wahlzettel und schreibt sich und den gewählten Kandidaten drauf (Ich – mich)
- 1. Runde mit Argumenten für den jeweiligen Kandidaten im Vergleich zu den gewünschten Eigenschaften
- 2. Runde mit Möglichkeit, den eigenen Wahlvorschlag zu verändern
- Moderator schlägt aufgrund der Stärke der Argumente eine Person vor – Konsentrunde
- Bei schwerwiegenden Einwand wird zuerst versucht, die Argumente bei dem Vorschlag zu beheben. Wenn das nicht gelingt, ist diese Person vom nächsten Wahlgang ausgeschlossen. Alle Mitglieder, die diese Person vorgeschlagen haben, machen einen neuen Wahlvorschlag.

Soziokratischer Wahlschein

Ich: _____

Mein Vorschlag: _____

Argumente: _____



Vier wesentliche Rollen

- **Führungskraft** (wird im nächsthöheren Kreis gewählt)
 - Leitet den Kreis in der Ausführung/ operativen Geschäft
 - Diener des Kreises – sorgt für die Umsetzung der Kreisbeschlüsse und gemeinsamen Ziele
- **Moderation**
 - Bereitet die Moderation mit Logbuchführer und Führungskraft vor
 - Moderiert die Kreissitzungen, führt den Kreis zu Konsent-Entscheidungen
 - Leitet die FK in der Kreisversammlung, trifft Ausführungsentscheidungen in der Moderation, sorgt für die Einhaltung der soz. Regeln
- **Logbuchführer**
 - Pfllegt das Gedächtnis des Kreises, weiß wo wann was entschieden wurde + Evaluationsdatum
 - Führt das Protokoll
- **Delegierter**
 - Vertritt die Interessen von unten im oberen Kreis, holt sich ggf. vorher Meinungen ein
 - Informations-Übermittlung von unten nach oben (Messfunktion) und von oben nach unten

23.06.2022

www.soziokratie.org

23



Das Kurzwahl-Verfahren + mehr

- Wie Variante C ggf. ohne Anforderungsprofil
- 2-3 Funktionen auf einen Schlag
- Auch zwei Runden, am Ende macht Moderator Gesamtvorschlag für beide Funktionen

Funktionen	Peter	Stefan	Emil	Christian	Sophie	Andrea
Moderator	Peter	Andrea	Stefan	Peter	Sophie	Andrea
Logbuchführer	Andrea	Emil	Emil	Andrea	Peter	Peter

- Voraussetzung: Konsent-Beschluss zum Wahlverfahren und Konsent am Ende
- Aus der Mitte wählen: Alle stehen im Kreis, wer Bock hat, geht in die Mitte. Wenn mehrere da sind, diskutieren sie das aus
- Losverfahren: Fortuna entscheidet

23.06.2022

www.soziokratie.org

24



Prinzipien der Konsent-Moderation

- Moderator wird gewählt **und hat damit die Legitimation des Kreises**
- **Moderator hat eine Funktion** und ist gleichzeitig „normales“ Kreis-Mitglied und muss beide Hüte voneinander trennen können
- Moderator ist Leiter der Kreisversammlungen und sorgt für die Einhaltung der soz. Prinzipien. Er trifft Entscheidungen bzgl. des Prozesses
- Die Verantwortung für die Lösung liegt bei allen Kreismitgliedern
- Es wird kaum diskutiert – hauptsächlich gibt es Kreisrunden, meistens mind. zwei bei fehlendem Vorschlag.
- Es geht um Argumente/ Aspekte einer Lösung
- Es geht um machbare Lösungen: „Tue mehr mit ungefähr!“
- Ist es „safe enough to try“ oder „good enough for now“?
- Entscheidungsvorschlag aufschreiben/ visualisieren
- Bei jeder Entscheidung, das gemeinsame Ziel deutlich vorher nennen: Im Hinblick auf die gemeinsame Vision „XYZ“ habe ich keinen schwerwiegenden Einwand?
- Es gibt keine Fehler, sondern nur Messungen – positive „Fehlerkultur“

25



Haltung des Moderators

- Wertschätzung der Person und den Äußerungen der Person gegenüber
- Hubschrauberperspektive: Kann den Prozess-Hut aufsetzen und weiß in welchem Stadium sich die Gruppe befindet
- Selbstlosigkeit in der Rolle des Moderator – dient der Gruppe eine gemeinsame Entscheidung zu finden und protegiert nicht seine eigenen Interessen
- Gute Balance zwischen „Leine lassen“ und „Leine anziehen“
- Traut sich alle Dinge, die notwendig sind, anzusprechen
- Inneres Vertrauen in den Ansatz – wenn wir uns an die Struktur halten, kommt es zu einer Konsent-Lösung
- Geduld, innere Ruhe, Präsenz und Empathie
- Offen für inhaltliche/prozessrelevante Vorschläge aus der Gruppe
- Kann auch momentanes Nicht-Wissen ausdrücken und aushalten – die Gruppe hilft eh.



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!!!



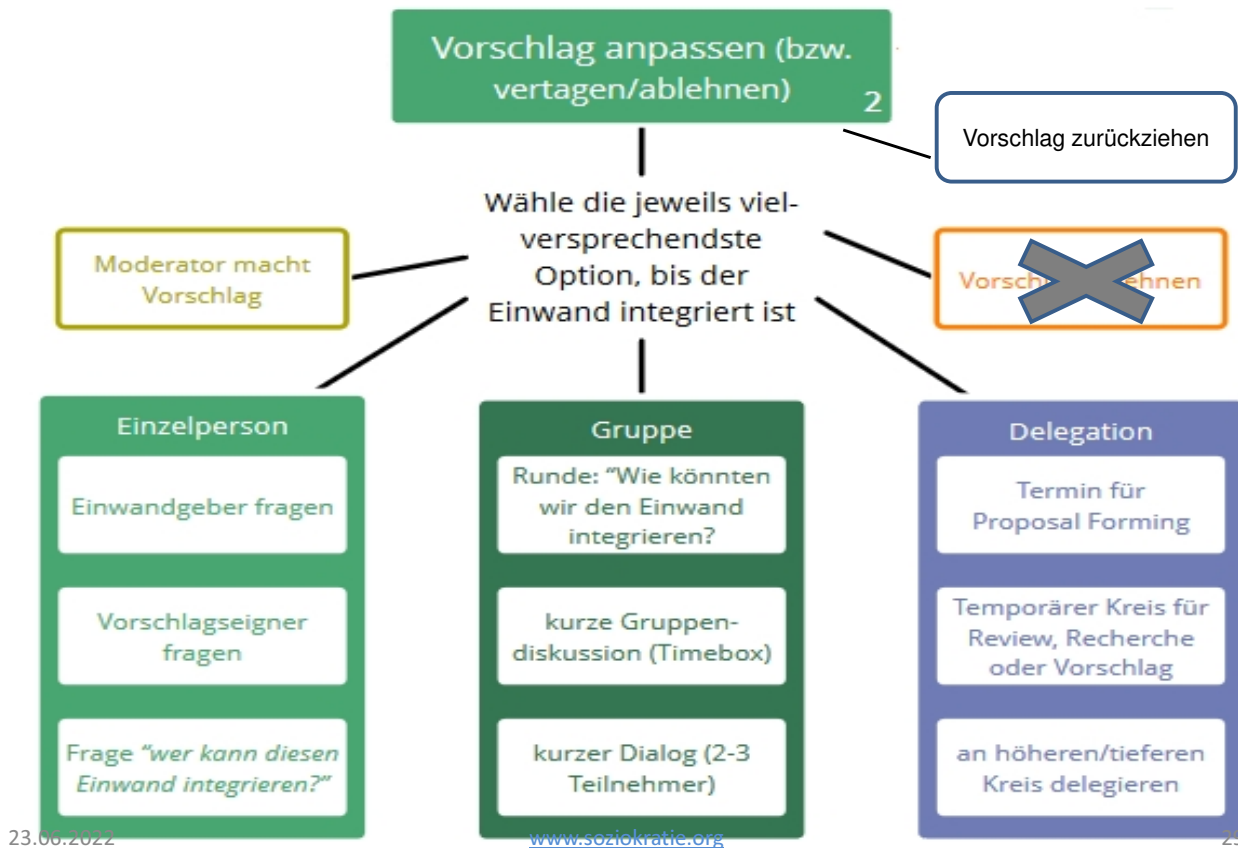
Verhinderung im Vorfeld

- Ausreichend lange Bild-Formung: Alle Zahlen, Daten, Fakten liegen auf dem Tisch
- 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
- Bei der Konsent-Abfrage das gemeinsame Ziel ins Bewusstsein rufen: „Im Hinblick auf die gemeinsame Vision ... habe ich einen...“



Einwand-Integration (S3)

Quelle: S3 Muster - <https://illustrations.sociocracy30.org/img/de/agreements/resolve-objections.png>



Prozess Einwand-Integration

1. Durchatmen und innerlich sagen: „Danke für den Einwand!“
2. Alle Einwände sammeln
3. 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?
4. Mit Einwand-Geber einen Lösungsvorschlag erarbeiten, ggf. mit Unterstützung des Kreis: Wie können wir das lösen oder integrieren? (Weisheit der Gruppe)
Ziel: Einwand-Geber befriedigen, konkrete Lösung für das Argument, keine Diskussion um andere Themen
5. Einwand-Geber fragen: Gibst du Konsent zu dem neuen Vorschlag?
6. Neuen Vorschlag dem Gesamtteam zum Konsent stellen



Integrations-Hilfen 1

- 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.
- Kleine Pause zum Überdenken oder Neues Treffen zum Thema innerhalb von 48 Stunden

31



Integrations-Hilfen 2

- 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
- 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?



Ressourcen

- Artikel zum Thema schwerwiegender Einwand:
<https://medium.com/@JenRau/saying-yes-to-working-and-no-to-stumbling-blocks-8bd548ae7cda>



Evaluierung von Entscheidungen

- Zeitspannen von 3-24 Monaten
- Bedenken/ehemalige schwerwiegenden Einwände in Kennzahlen umwandeln
- Wenige Kriterien, dafür aussagekräftig
- Grundlage: Schwerwiegender Einwand oder Optimierung
- Teil der Agenda: Evaluierung von Entscheidungen
- Fragen: Erfolge/Bedenken/schwerwiegende Einwände?
- Ggf. alle 3-6 Monate Retrospektiven



Theorie: Abschluss-Runde

- Wieder Übergangsritual von dem Meeting in die andere Welt + Messung
- Befindlichkeit: Wie geht es mir jetzt?
- Wie effizient war unser Treffen?
- Wie war unsere Zusammenarbeit
- Rückmeldungen an die Moderation

Systemische Konsensieren



Über das Verfahren

- Ist ein Abstimmungsverfahren bei dem nicht die Zustimmung, sondern der Widerstand zählt
- Widerstand im Sinne der Auswirkung der Entscheidung
- Die Entscheidung mit den geringsten Widerstandsstimmen wird angenommen = höchste Gruppenakzeptanz
- Einfache Abstimmung mit den Händen oder differenzierter mit Abstimmungsfächern (1-10 Widerstandspunkte)
- Kurz-Version/ schnelles Konsensieren oder Lang-Version bei größeren Entscheidungen
- Vorrang von Prozess-Entscheidungen: Prozessvorschlag vor Inhaltlicher Entscheidung

23.06.2022

www.soziokratie.org

37



Beispiel-Abstimmung

	Kernarbeitszeit: 9-13 Uhr für alle, Rest pro Team	Jedes Team entscheidet selbst die Arbeitszeit	Vertrauensarbeitszeit, keine Zeiterfassung	Fix 8-16 für alle und 1 Homeoffice Tag für jeden	Passivlösung: Alles wie bisher = Fix für alle 8-16
Albert	3	4	7	6	8
Bernd	5	3	1	8	10
Christian	2	9	9	4	5
Doris	0	8	3	2	7
Erika	9	5	3	8	5
Fabienne	5	7	9	3	5
Gisela	1	10	9	3	6
Hugo	10	4	5	8	5
SUMME	35	50	44	42	41

23.06.2022

www.soziokratie.org

38



Wichtige Aspekte

- Mit dem Herzen gewichtet abstimmen
- Varianten Hände, Fünf-Finger, Stimmfächer
- Anonym oder offen
- Passivlösung: Wenn wir keine Entscheidung treffen
- Umgang mit 10 Widerständen
- Maximale Widerstandsquote? Was dann? (Zuerst Kurz-, dann Langfassung): Achtsamkeitsfrage
- Verbindlichkeitsfrage: Entscheidungsvorbereitung oder fixe Entscheidung
- Fortsetzungsfrage: Wie geht es weiter?
- Ausführung klären: Machbarkeitsfrage
- Positiv bewerten oder Differenz-Bewertung

23.06.2022

www.soziokratie.org

39



Phasen der Moderation

- **Erster Impuls:** Problem/Thema oder vorhandener Vorschlag
- **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 eines bestehenden Vorschlages
- **Entscheidungs-Phase (Konsent):** Beschlussvorschlag wird zur Entscheidung gestellt, Konsent (Feiern) oder schwerwiegende Einwände (Integrations-Phase)
- **Integrations-Phase:** Schwerwiegende Einwände werden behandelt und integriert, dann wieder Entscheidungs-Phase
- **Einwands-/Optimierungs-Phase:** Wenn es (leichte) Einwände gibt, können sie hier gehört/dokumentiert werden, ggf. Evaluationskriterien festgelegt werden. Bei Bedarf auch 10-15` Timeboxing für Optimierung, d.h. Mehr Konsens
- **Feiern:** Kurzes Innehalten und Feiern, dass wir eine Entscheidung getroffen haben

23.06.2022

www.soziokratie.org

40



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



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
- Fortsetzungsfrage
- 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

23.06.2022

www.soziookratie.org

43



Vergleich Soziokratie – Systemisches Konsensieren

Soziokratie und Konsent-Moderation	Systemisches Konsensieren
Umfassendes 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

23.06.2022

www.soziookratie.org

44



Materialien System. Konsensieren

- <http://www.sk-prinzip.eu/> (Homepage)
- <https://www.acceptify.at/de/start> (online konsensieren)
- Paulus/Schrotta/Visotschnig: Systemisches Konsensieren, Danke Verlag, 2009
- Schrotta, Siegfried (Hrsg): Wie wir klüger entscheiden. einfach – schnell – konfliktlösend, Eigenverlag, 2011