

**Liebe TeilnehmerInnen des Erfahrungsaustausches
"Soziokratie in der Praxis" am 14. Februar 2019 in Dornbirn,**

wie versprochen, bekommt ihr hier das umfangreiche Fotoprotokoll. Für alle, die ihr Soziokratie - Feuer weiter füttern wollen, haben wir am Ende eine Übersicht der Seminar-Terminen im Bodenseeraum angehängt. Es würde uns freuen, den einen oder die andere von euch bei den Weiterbildungen wieder zu sehen. Ein großes Dankeschön reichen wir an unsere Referentinnen und Referenten mit.



Siegfried Vogel und Jacqueline Hackbart von S.I.E. System Industries Electronics

Andreas Artlich und Franziska Sonntag von der Klinik für Kinder und Jugendliche der Oberschwabenklinik

Brigitta Buomberger und Rolf Schenkel vom Haus Selun/Movero
Kompetenzzentrum für Menschen mit einer Hirnverletzung - eine Institution des
ovwb

und Thomas Schwarzmann und Selma Preg von der Tierklinik Schwarzmann OG

Eure Gastgeberinnen,

Anja Sagara Ritter

+43 (0) 650 4484718

anja.ritter@soziokratiezentrum.at

Suzanne Käser

+41 79 246 82 12

info@soziokratiezentrum.ch lisa.praeg@soziokratiezentrum.at

Lisa Praeg

+43 680 312 7376



Alle Fotos sichtbar unter:

<https://drive.google.com/drive/folders/11jq8kwRQxOuhwfF63Ba5xhnVzj9OigfZ?usp=sharing>

**Die Soziokratie-Seminare 2019
im Bodenseeraum:**

Modul 1

Praxisorientiertes Seminar für effektivere Sitzungen und partizipative Organisationsstrukturen; Einführung in die Soziokratische Kreisorganisationsmethode

04. – 05. April 2019	in Zürich (ENGLISCH)
06. – 07. Juni 2019	in Luzern
05. – 06. September 2019	in Zürich
08. – 09. November 2019	in Dornbirn

Modul 2

Gestaltung zielgerichteter Zusammenarbeit in Teams und kooperative Führung kombinieren mit offener kreativer Gesprächskultur; Vertiefung in die Soziokratische Kreisorganisationsmethode

10. – 12. April 2019	in Bern
08. – 10. Juli 2019	in Dornbirn
18. – 20. September 2019	in Luzern (ENGLISCH)
15. – 17. Oktober 2019	in Zürich

Modul 3

Vom Individuum bis zur Gesellschaft; effektivere Organisations- und Gesellschaftsstrukturen

20. – 22. Februar 2018	in Luzern
11. – 13. November 2019	in Luzern

Detailierte Inhalte, sowie Informationen zu Seminarorten und -preisen finden Sie auf unserer Homepage www.sozioskatiezentrum.org.

Auskunft und Anmeldung:

Für Seminare in der Schweiz:

Suzanne Käser, +41 79 246 82 12
info@soziokratiezentrum.ch

Für Seminare in Vorarlberg:

Lisa Praeg, +43 680 312 7376
lisa.praeg@soziokratiezentrum.at

gemeinsame
Haltung,
Werte sind
Voraussetzung
im SINNE der VISION

Leidenschaft
→ Veränderung
JA!
Führungskreis
Beritschaft
Hacht
abzugeben

Es braucht viel Mut!
Impulsgeber
bewusster Kommunizieren

Rolle
verstehen
und annehmen

Unterscheidung
Grundsatz? / Ausführigkeit?

Offene Wahl
→ Stärkt das Team
→ fördert persönliche
Zufriedenheit

De willst nicht mehr zurück.
Begegnetlichkeit
im Fahrplan.

Entspannte trial-and-error Einstellung

Sammlung
der AHA's der
Kleinengruppen

Entscheidungen zu komplex,
um alleine entschieden zu werden

- Einigkeit der Führungskräfte bei den
Entscheidungen → Deidensdruck

(-) Entscheidungen werden durch Konsens - tragfähig
+ können von allen mitgetragen werden

- Konsens auch körperlich geben ist eine
andere Art der Zustimmung

- Trennung von Konsens zu persönlichen Einmünden
Orientierung am Ziel kann helfen

- Gute Vorbereitung der Vorschläge im Vorfeld
durch Personen oder Hörskreise
oder Delegieren von Themen, die noch nicht trifft sind

- Organisation kann sich besser an die Bedürfnisse der MA anpassen
(z. B. Arbeitszeitgestaltung)

- MA wird in die Eigenverantwortung gehobt
für Probleme auch an daszen zu erarbeiten

- Es können die kompetenzstärksten Personen für eine Organisation
gefunden werden

- Anonymität verschwindet → Verantwortung durch offenes
Artikulieren von Problemen / Themen

- Beschwerden von der jeweiligen Orga Abteilung bearbeiten lassen

Inspirations:

- die Struktur der Sotokratie bietet die Möglichkeit, als Mensch zu wachsen. (Es gibt nicht den „richtigen Menschen“)

Domänen/Aufträge definieren

• Vergraben Gefangen kommen zum Vorschein x wollen bearbeitet werden.

Implantierung geht oft länger als man meint denkt.
Bracht Durchhalte-
vermögen

Herausforderungen:

- Kommunikation (s. Fähigkeit)
- ↳ Lösungswegleitung könnte helfen

Sitzungskultur verbessert sich selv.

Nur erfahren wird

LEDENDRUCK -

Sotokratie Gedanke muss vom anderen genommen werden.

1.) Roter Faden

- Grundsatz- u. Ausführungsentscheidungen
- Delegatenstellung
- Kreisstruktur
- ... Entwicklung dr. die Methode für die Menschen
- Zufriedenheit

2.) Inspiration

- „Viele Wege führen nach Rom“
- Wir haben es noch nie gemacht - also wird es funktionieren
- Leichtigkeit in der Organisation
- Kreativität
- Agilität und Resilienz

3.) Input für die Arbeit

- Prozessbeschreibung f. Stöpersteine
- Vermittlung der Soziokratie in leichter Sprache
- Disziplin in der Ausführung
, Wächter der Soziokratie

Erkenntnisse

- ▷ Soziokratie ist eine Methode der Organisation
„Kein Chef brennt dafür...“
Wie geht Soziokratie mit Widerstand um?
- ▷ Soziokratie als Einladung für Führungskräfte
- ▷ Frage an mich als MitarbeiterIn: Kann ich damit? Passe ich in diese Organisation (noch) hinein?
- ▷ Änderung der Haltung besonders bei Führungskräfte → Loslassen
- ▷ MitarbeiterInnen wollen mitmachen
- ▷ 4 Basisprinzipien entfalten ihre Wirkung
- ▷ Vor der Einführung der SKM hat überall „der Schuh gedrückt“
- ▷ Problemlösungsfähigkeit im Unternehmen nimmt zu.

Erkenntnisse

- ▷ dranbleiben auch bei Schwierigkeiten

Inspiration

- ▷ obwohl keine Zeit gespart wird, sind die MitarbeiterInnen zufriedener.
- ▷ heute „ernte“ ich, wenn ich die Schilderungen der Anwesenden höre
- ▷ Soziokratische Bewerbungsgespräche
- ▷ Soziokratie „empowered & zweibl. Art“ der Kommunikation + Miteinanders
- ▷ Wie können wir MitarbeiterInnen-Potentiale nutzen?
- ▷ Wie fühlt sich Soziokratie in der Einführung für die Mitarbeitenden an?

Worauf werde ich in Zukunft besonders achten?

- ▷ Bestandsaufnahme („Big Picture“) für Unternehmensbericht
- ▷ Mehr solche Events wie heute!



hachdum an Ueisländnir

Werte Erfolge werden geliefert
Mehr Erfolge durch Engagement

Mitschriften
der Teilnehmer
während den
Präsentationen

Was Spass macht,
machen wir umso
intensiver

Beschäftigung mit
dem Wesentlichen

Wir nehmen uns
Raum & Zeit,
um unsere Organisation
am Leben zu erhalten.
Entwicklung



WR VERSUCHEN ES!



Was passiert in
Ausnahmefällen?

- Die Probleme kennen wir garnicht! Das
- lösen wir gemeinsam!



als Motivation - jetzt
können wir bald mitbestimmen.

AHA!
Ich darf mitentscheiden,
ich muss meinen Konsent
geben.

Bewerbungen

MA als Delegierte
entscheiden über
Neueinstellungen ein
• interne Bewerbungen
entstehen

Wir achten, was uns
als Organisation
wichtig ist.

MIT

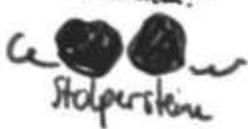
Entwicklungs
gespräche
Feedback
Heart

Wertschätzung
kreative Lösungen
für pers. Weiterentwicklung



Kreative Lösungen
Ruhe kommt ins Haus
Ich stehe nicht mehr
alleine da
Miteinander statt ein
gegenseitiges Striche reißen

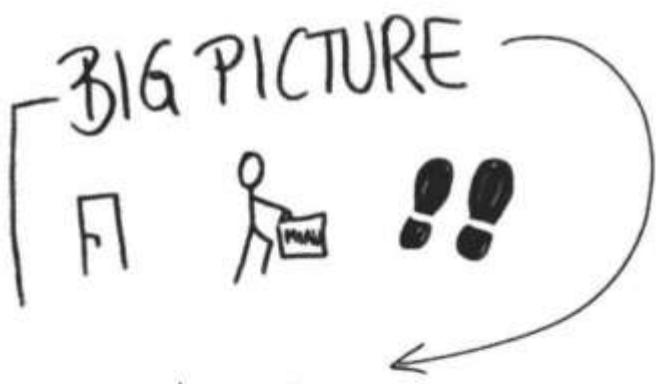
Akzeptanz für Kreisentscheidungen findet
in Schulen!



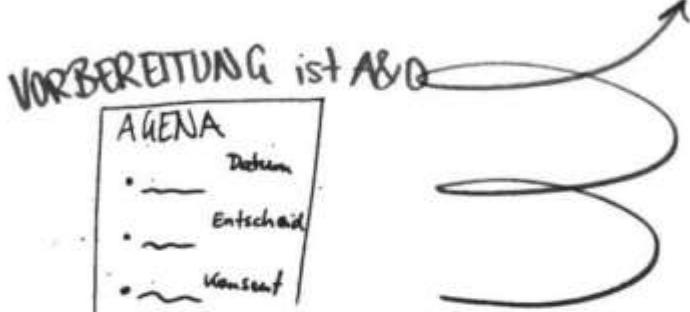
LOSLASSEN!
VERTRAUEN HABEN!

Wesheit des Kreises
kommt zu trogen,
ohne dass es mich braucht

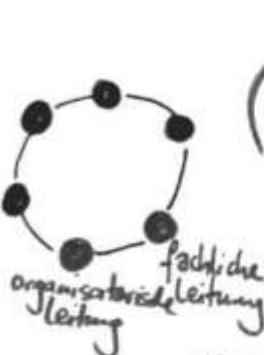
Kreisstruktur zeigt auch
Mistände auf



hat uns
zurück zur
Soziokratie gebracht

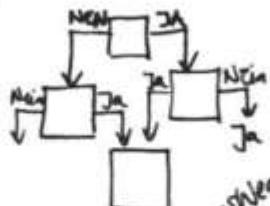


Subsidiaritäts-
prinzip
für kurze Wege



Feedback - &
Kulturkreis

Haltungen & Werte
werden gehütet



Lösungsweg
statt Kotziball



Kreisbildung &
Kreisgröße
sind entscheidend

Es gibt keine Alleingänge mehr.

Klassische Leitung:
„Ich habe die rechtliche
Letzterverantwortung!“

Größter Lerneffekt

 Meine Aufgabe ist es die
Mitarbeiter zu organisieren.
Es kann wohl niemand auf
die Idee, dass dies auch anders
gemacht werden kann.
Andreas

Auftrag: Du bekommst ein Haus,
mach ein Krankenhaus
daraus.



KONSENT

→ Entscheidungsqualität
→ Entwicklung

→ es geht vorwärts
→ Kreise regulieren
sich selbst durch
Messung

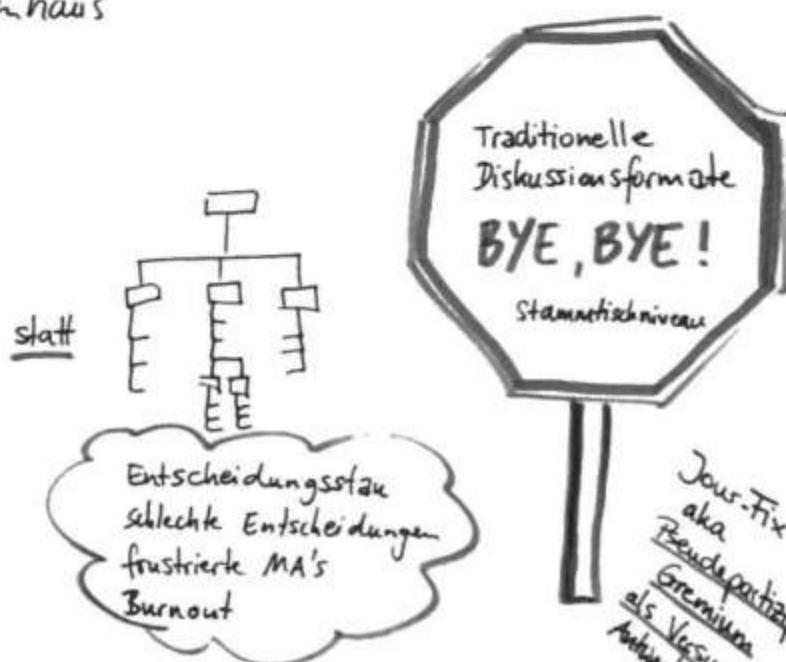
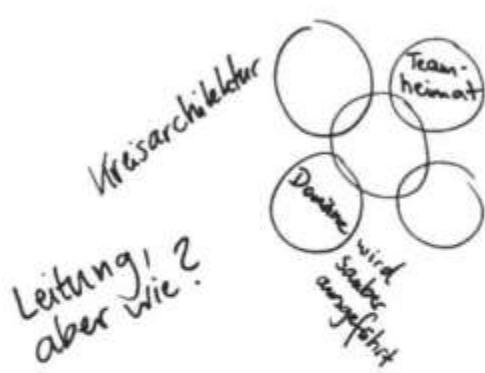
→ Grundsatz
DO & Ausführung
→ alle kommen zu Wort
→ Kraft von gemeinsamen
ENTScheidungen



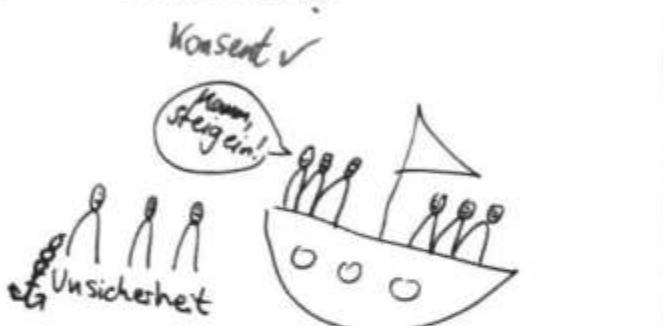
Bring
alle Experten
an den
runden
Tisch!



Wie hoch muss der
Leistungsdruck noch
werden, damit wir mit
Soziokratie anfangen?



Definition:
**WANN HABEN WIR
EINE KRISE?**



Freude + Bereicherung
durch Miteinbeziehen
seiner
Wertschätzung durch
Entwicklungsgespräche
Welche Werkzeuge der Sozialtherapie
passt zu mir?



Gruppen (oder) -
Löslosen -
Vertrauen -
abgrenzen
Kreis engstellen
sich selbst
für sich
Kreis erweitern

„Art Expert“ innen alte
Wissen auf wachsende Hinterfragung hin
dimensional
Entscheidungen
Alkoholgen mit
Haus
Haus
machen, können aus sich
sich in Diskussion, Kippe,
Verantwortung

"Es ist manchmal wie
ein Traum."

Kompatibilitätsprobleme

Sie

legant wachsen
in einer komplexen
Welt. Haltung jedes
Menschen
an sich ableiten
→ EGO
Raehr

Empfundener Reitaufwand vs. Qualität von Lösungen

Was ist GS/Ausführen

3-fach Disziplin
(3-faches Aufwand in (P))

Haldun jedes

Methode, die den Menschen verändert
und sie verändert

Offene Haltung

Neue Kulturs des Wirkenden

Ergebnisse von dem

in die Zukunft
zurückfallen

Kunden
Zielgruppe
Bedürfnisse
Bedürfnisse
Bedürfnisse

Roadmap
Schnappetzeile
Schnappetzeile
Schnappetzeile
Schnappetzeile

SKM erfordert machen



Bedürfnis involviert zu sein ...

Spontan. Mitglieder aus Welt!

Verteilung im Erkenntnisraum

Erziehung + Supervision

→ Nutzbarkeit

→ Nutzbarkeit

schwerwiegender
Einwand in mir

→ keine Haltung
→ zumindest
→ offensichtige Verständnis

Mindset (Fähigkeit)
als zentrales Element

langfristig \Rightarrow schnellere,
nachhaltigere Lösungen

Rollenverständnis
Delegierter

Methode
~~glaßklar~~
Vorant
Kommt es an

mitbestimmen

/ Anstellung
PE? - Entwicklungs-
gespräche
PV?

Entscheidungen
gemeinsam getragen
Kreativ | mutig

Anfang holprig
Praktische Aus-
führung mit
Sichtbar

Orga-Struktur
entw. verändern
Zusammenhalt

ABER-Sager

WIR → Veränderung → DICH

Herausforderung
Entscheidung
Grund-
satz 2
Aus-
führungs-
Unterscheidungen

SKM

ein HR-Tool
Kompetenz & Rollen & Verantwortung

Was ist mein
Vorstand aus von
Führung? z.
Unsere Führungskräfte
kommen und kommen ins
Nach- und Wenden
implementierung
während dem
laufende Geschäft



"Wir wollen den
Wandel schon so
gestalten wie die
Kultur später sein
soll."

zusammen-
arbeit



zusammen-
halt

"Wir haben einen
gemeinsamen Blick
für das, was wir wollen."

↳ immer wieder in
alle Kurven zurück
verschiedene
Geschwindig-
keiten (pace)

WICHTIG:
Schwung
Haltung
Haltung
Haltung
Haltung

aus der Sicht der Zuhörer → Wahrnehmung
die (wirkliche) Wahrnehmung

WICHTIG:

WAGEN + FÜR SICH SELBST
; Form ist von innen
aus



treibt und leitet
den Wandel

manche
Menschen
passen nicht
mehr ins Unter-
nehmen

120 Menschen
gesprächsfähig machen

Disziplin
= Zielverwirklichung
einhalten

strukturen aus
d. Zeit des UK1
Wie groß muß der
LEIDENSDRUCK
werden?
bietet SGM
anzuwenden?

↳ immer wieder in
alle Kurven zurück

↳ verschiedene
Geschwindig-
keiten (pace)

Zeit + Geduld

Zeit + Geduld
Zeit + Geduld
Zeit + Geduld

Zeit + Geduld
Zeit + Geduld
Zeit + Geduld

+ MA-Entwicklungs-
gespräche
→ Team-Event
→ Wertschätzg.
→ Kreative Lösungen

Delegierte
organ. Leiter
Die Bircher Mus.
Story

Einführung = 3x mehr
Aufwand
als sonst

Entspannte
Mitarbeiter*innen

ERLEBEN
Was bedeutet SMT?

• Jours fixes
• Pseudo-Partizipation
• Pseudo-Partizipation

• Mit Soziokratie
lässt es sich in
einem komplexen
Umfeld besser
wachsen.

Zufriedenheit d. U.d.
≠ perfekte techn. Leistung

Jour Fix
ist immer
oft noch
Klatsch & Tratsch

Kunde von
Feedback von
Kunde

Kunde will schnelle
Entscheidung



Hierarchie
braucht
viel Zeit!
GS

jetzt geht's
schneller

Ziel Sicherheit
bei Entscheidungen



Wandel wurde
von den gut
vernetzten MA
gestaltet ≠
top down

Jour fixe
Kinderklinik in der
Abgeschoßt.
Pseudo-
Partizipative
Gremien

Alle mit im Boot
haben, damit niemand
auf der Strecke bleibt!

gesprächsfähiger
wurde

Struktur
anpassen

Beratungs-Expertise
um nicht in alte Flüster
zurück zu fallen.

Schnittstellen
ohne SKILL
sind Heraus-
forderungen.

Kindärzte sind
spezialisten für
Potentialentwicklung

EGO:

Die Kunden haben
es bemerkt!

„Da spürt man, da
ist was passiert.“

Besser die Schnittstelle
zum Kunden abdecken.

Entwicklungspsychische Wirkung
Sich auf die Messen / Überprüfung
Kollektivwirkungsprinzipien
Sich auf die Messen / Überprüfung

Lösung / DA helfen wir mir!
DA brauchen wir eine
JBA wissen wir ja nicht!
Hinzuwählen < helfen > hilft

Kind muss nicht
alleine entscheiden
sondern kann es
auch mit anderen
Kinderärzten

Hierarchie
Es kann eine Reihe von Rollen
Tilgung
Es kann eine Reihe von Rollen

Endlich kommt ich
mal zu Loft!

Tilgung durch die
Tilgung durch die

Tilgung durch die
Tilgung durch die