Zukunftsfähige Organisationen durch Systemisches Denken und Soziokratie

Katharina Lechthaler

Lebendigkeit ist der Schlüssel für das Fortbestehen, auch für Organisationen. Doch was macht eine lebendige Organisation aus?

In Zeiten starker Veränderung und steigender Komplexität ist es für Organisationen wesentlich, ein möglichst großes Sensorium zu entwickeln, damit Veränderungen und Herausforderungen frühzeitig erkannt werden können. Zugleich muss die Organisation in der Lage sein, das kreative Potenzial aller Beteiligten zu nutzen, um gemeinsam zügig Lösungen und Strategien dafür entwickeln zu können.

Wie Soziokratie Resilienz fördert

Die Soziokratie ist eine Organisationsform, die die linear-hierarchische Struktur um eine Kreisstruktur ergänzt. Dies ermöglicht, dass klare Führung und Selbstorganisation ineinandergreifen und Co-kreativität entsteht.

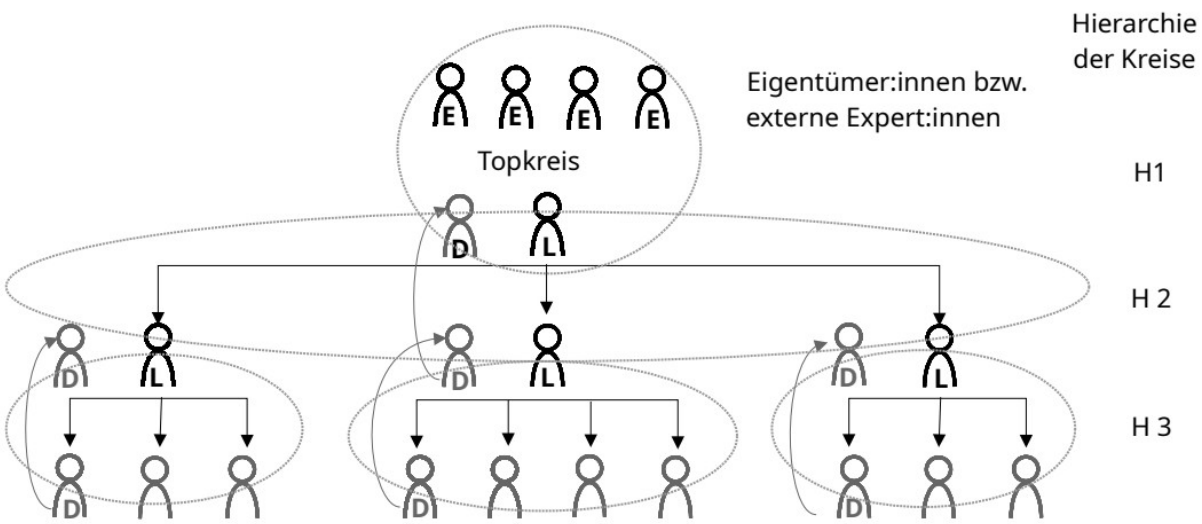


Abb. 7: Linear-hierarchische Struktur und Kreisstruktur ergänzen einander

Durch die Kreisstruktur werden alle Beteiligten in ihren jeweiligen Aufgabenfeldern auch in die laufende Gestaltung und Entwicklung ihres Organisationsbereiches eingebunden. Jede und jeder wird so zu einem Sensor für die laufenden Veränderungen und hat die Möglichkeit eigene Ideen einzubringen. Gemeinsam werden in den Kreisen Lösungen entwickelt. Klare soziokratische Formate stellen dabei sowohl Mitgestaltung als auch Effektivität sicher. Die Verknüpfung der Kreise durch Leitungen und Delegierte verbindet die Hierarchieebenen sowohl top-down als auch bottom-up und ermöglicht so das unkomplizierte Weitertransportieren von Informationen und Lösungsideen.

Der systemische Boden auf dem Soziokratie gelingt

Damit die Soziokratie ihre volle Wirksamkeit und die Organisation ihr gesamtes Potenzial entfalten kann, braucht es aber auch bestimmte Voraussetzungen. Die Basis bilden eine attraktive gemeinsame Ausrichtung, eine Kultur der Verbundenheit und hohe strukturelle Klarheit.

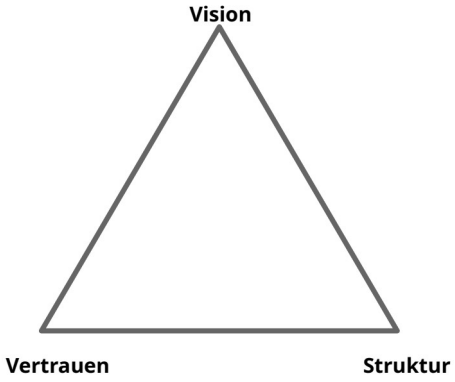


Abb. 8: Das Wertedreieck

Aber auch der aktuelle Entwicklungsstand einer Organisation ist entscheidend für eine gelingende Ein- und Fortführung der Soziokratie. So stehen Organisationen in der Pionierphase vor anderen Herausforderungen als in der Differenzierungs- oder Integrationsphase. Nicht immer ist dann Soziokratie das Mittel der Wahl für den anstehenden Entwicklungsschritt.

Die Systemischen Prinzipien und das Wertedreieck bieten Führungskräften und Beraterinnen ein Orientierungssystem von unschätzbarem Wert. Deren Berücksichtigung unterstützt sowohl bei der Einschätzung des derzeitigen Zustands der Organisation als auch bei der Einführung und der nachhaltig gelingenden Anwendung der Soziokratie. Denn die Einbeziehung aller funktioniert dauerhaft nur dann, wenn die Zusammenarbeit von Vertrauen getragen ist, die Organisation klar strukturiert uns auch aus systemischer Sicht gut geordnet ist.

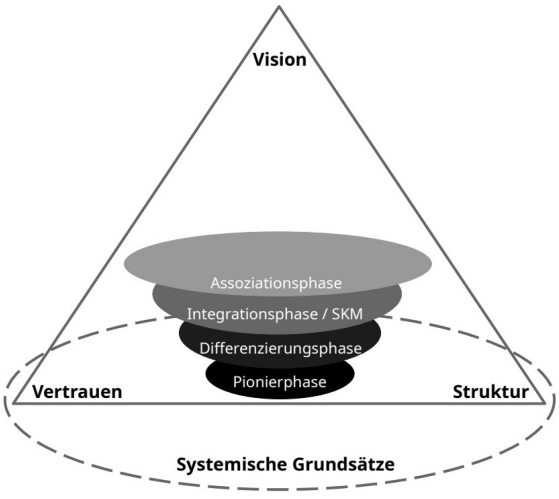
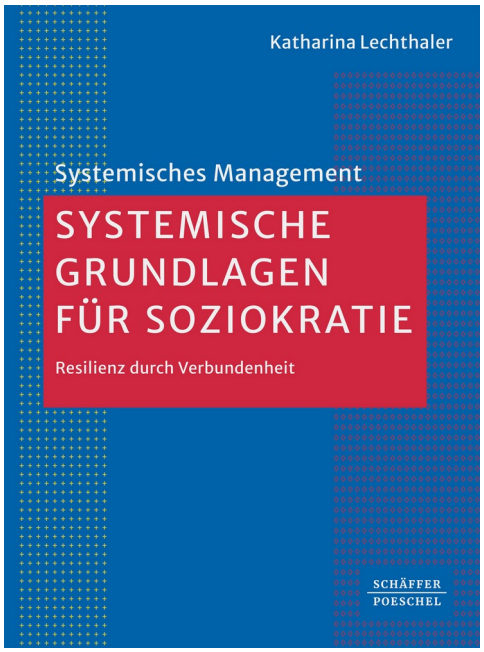


Abb. 9: Grundlagen für gelingende Potenzialentfaltung in Organisationen



Dieses flüssig zu lesende Buch beschreibt die grundlegende Bedeutung des systemischen Denkens und der Entwicklungsphasen von Organisationen für die gelingende Einführung und Anwendung der Soziokratie. So entstehen für Sie neue Perspektiven auf organisationale und soziale Zusammenhänge, wenn es um Führung, Selbstorganisation und Partizipation geht. Durch zahlreiche Beispiele können Sie den Inhalt unmittelbar mit eigenen Erfahrungen verknüpfen, die Lektüre regt zur Reflexion an und eröffnet Ihnen neue Wege für das persönliche Handeln.