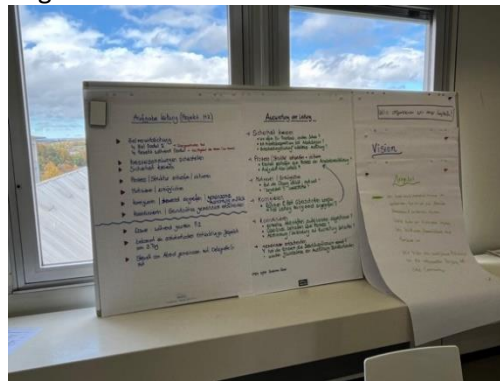


Weiterbildung Modul 2 - Soziokratische Zusammenarbeit im Team

Als neue Teamleiterin in der phoenix Wohngemeinschaft Frauenfeld durfte ich vor kurzem das Modul 1 besuchen und die Grundlage der Soziokratie kennenlernen. Bereits einen Monat später fand das Modul 2 statt, das uns die Leitung von soziokratisch geführten Teams näherbrachte. Bisher war ich mir unsicher wie und was ich in einer soziokratischen Organisationsstruktur als Teamleitung für Aufgaben habe. Wie reagiere ich zum Beispiel, wenn ich als Kreisleitung die Moderation des Kreises bei Schwierigkeiten unterstützen möchte? Wie entsteht eine Vision, eine Mission und das daraus abgeleitete Angebot?

Alle Fragen die in mir brannten habe ich beantwortet bekommen:

Die Vision, Mission und Aufgaben werden zusammen mit den Teams erarbeitet und sind die Grundlagen für das gemeinsame Ziel. Nur wenn ein Kreis ein gemeinsames Ziel hat, können auch Grundsätze in den dazu passenden Domains jedes Kreises erarbeitet werden. Ich als Leitung habe den Auftrag mit meinem Team das Ziel des Kreises und das grosse Ganze für die Institution im Auge zu behalten, Verantwortung zu tragen und Mitgestalten können.



Ausserdem konnte ich an dieser Weiterbildung bei einer praktischen Übung die Kreisstruktur erarbeiten. Dazu haben wir einzelne Projektgruppen erstellt und mit diesen Gruppen alle neun Schritte zum gemeinsamen Ziel erarbeitet. Ich hatte das Glück, dass mein Projekt ausgewählt und umgesetzt wurde. Mein Herzensprojekt,

welches ich schon seit mehreren Jahren in mir trage ist, einen Wohnweiler mit Freunden zu betreiben und zu bewirtschaften. Das Durchdenken dieses Projektes in soziokratischen Strukturen hat mich beflügelt und meinem Traum ein kleines Stück nähergebracht.

Traditionelle Mitarbeitergespräche versus soziokratische Entwicklungsgespräche

Auch das Mitarbeitergespräch wurde im Modul 2 behandelt. Wir übten praxisnah an einem Beispiel an der eine leitende Person eines Kreises beurteilt wurde, was in naher Zukunft ich sein werde. Diese Form von Entwicklungsgesprächen sind sehr wohlwollend, auf Sicherheit und Vertrauen bedacht und haben mich dadurch sehr überrascht. Ich war es gewohnt, dass Mitarbeiterbeurteilungen eher defizitorientiert angelegt sind. Dies ist in der Soziokratie anders und führt dazu, dass Entwicklung in ihrer besten Form auch wirklich möglich wird und das Wort Entwicklungsgespräch auch verdient.

Das ist auch mein Fazit des ganzen Moduls:

Leiten muss nicht mit Strenge oder Macht einhergehen. Es geht mehr darum dem Team Sicherheit, Halt und Mitverantwortung zu vermitteln. Das entspricht sehr meiner Haltung und ich bin froh ein Team soziokratisch führen zu dürfen und selber auch so eingebunden zu sein.