

**Herzlich
Willkommen**

**zum
Basiskurs**

SK-Prinzip

**Beim
Impact
Institut**



MINI-HANDOUT GFK/SK-MODERATION

Über dieses Handout

In diesem Mini-Handout haben wir ein paar Informationen aus unseren Seminaren zum SK-Prinzip zusammengestellt. Um die Methode zu durchdringen, lohnt es sich, sie live zu erleben – besonders um die Unterschiede zu herkömmlichen Methoden an realen Beispielen zu erleben.

Danksagung:

Die grundlegenden Ideen für die SK Flipcharts sind in enger Zusammenarbeit mit Adela Mahling von den Konsenslotsen entstanden.

Das SK-Prinzip wurde erfunden von Erich Visotschnig und Siegfried Schrotta und durch viele andere weiterentwickelt, darunter Volker Visotschnig, Dominik Berger, Klaus Karstädt und einige mehr.

Die Männchen auf den Flipcharts wurden gezeichnet von Holger Nils Pohl.

Und zu guter Letzt noch ein Dankeschön an meine Kollegen Matthias, Pierre, Stefan, Teresa und Vivian für kontinuierliches Feedback, Korrekturen und Verbesserungsvorschläge.

Ihnen allen bin ich sehr dankbar für den gemeinsamen Weg, die Ideen und das Herzblut, das in allem steckt.



M. Castro

Markus Castro

MINI-HANDOUT GFK/SK-MODERATION

Wenn Menschen zusammenkommen um etwas zu bewegen oder um gemeinsam Projekten zu arbeiten, gibt es pausenlos etwas zu entscheiden: von der weiteren Vorgehensweise ("Machen wir heute länger, um alles zu schaffen?") über einzelne Tagesordnungspunkte ("Für welchen Anbieter entscheiden wir uns denn nun?") bis hin zur Struktur ("Wie gehen wir damit um, wenn sich einzelne nicht an Vereinbarungen halten?").

Solange alle sich einig sind, gibt es wenig Probleme. Dann können Entscheidungen schnell und häufig sogar im Konsens getroffen werden. Wenn die Themen brisanter werden, die Anzahl der Optionen oder der Teilnehmende steigt oder Konflikte auftreten, wird es häufig schwerer eine gemeinsame Lösung zu finden.

Verschiedene Lösungsansätze lassen sich in der Praxis häufig beobachten:

1. Die Gruppe diskutiert so lange über die einzelnen Möglichkeiten, bis einzelne frustriert aufgeben und die Lösung letztlich von den zähesten Personen entschieden wird. Für die Gruppe ist dieser Prozess oftmals sehr frustrierend und trägt zu einem schlechten Image der Gruppenentscheidungen bei. Die Bereitschaft, sich in Zukunft auf eine Diskussion einzulassen, sinkt. "Konsens" durch Ermüdung, aber eigentlich Entscheidung durch Resignation.

2. Jemand aus der Gruppe übernimmt die Führung und schlägt einen Weg ein – und das gerne auch mit der Faust auf den Tisch. Auch wenn diese Lösung bedeutet, dass letztlich eine einzige Person die ganze Gruppe dominiert, sind womöglich viele froh darüber, dass jemand sie aus den endlosen Diskussionen rettet. Chef entscheidet.

3. Die Gruppe entscheidet sich für eine formale Abstimmung zwischen den Optionen.

Dabei gilt häufig der einfache Mehrheitsentscheid. Dabei werden wertvolle Anliegen nicht gehört. Das mögliche Potential wird nicht ausgeschöpft.

Die ersten beiden Varianten entsprechen eher einem informellen Entscheidungsprozess oder sind Ausdruck bestehender Machthierarchien. Variante 3 ist zwar von der Gruppe formal legitimiert, birgt aber auch einige Tücken, die sich mit dem Systemischen Konsensieren leicht vermeiden lassen: Je nachdem wie viele Optionen zur Verfügung stehen und wie gewichtig die Frage ist, kann die Gruppe zwischen verschiedenen Konsensierungs-Varianten auswählen, um handlungsfähig zu bleiben und zeitgleich die wertvollen Anliegen aufzudecken.

Die Wirkungsweise des Systemischen Konsensierens (SKPrinzip ®)

Das Systemische Konsensieren führt unabhängig von moralischen Appellen und Regeln nahezu automatisch zu einer Verhaltensänderung in der gesamten Gruppe:

Statt einem Kampf gegeneinander führt es zu einem Miteinander bei der Lösungssuche.

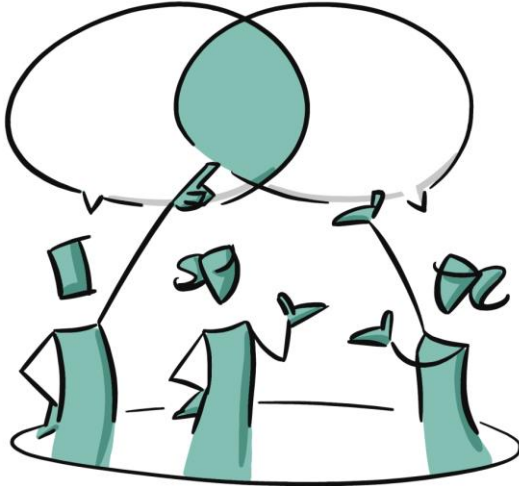
Der Name der Methode weist auf das Ziel hin, eine Lösung zu finden, die einem Konsens möglichst nahe kommt, aber ohne den Druck, ihn erreichen zu müssen. Damit sind Entscheidungen tragfähiger, es gibt keine Sieger und Verlierer mehr und wir bleiben auf dem Weg als Gruppe handlungsfähig!

Schluss mit...

- endlosen Diskussionen
- unzufriedenen Gruppenmitgliedern
- halbgenen Kompromissen

Das SK-Prinzip tragfähig entscheiden

impact
INSTITUT.com



*Je weniger Widerstand eine Entscheidung erzeugt,
desto näher liegt sie am Konsens.*



*Deswegen gilt beim SK:
Nicht, was die meisten wollen, sondern was von
allen am wenigsten abgelehnt wird soll passieren.*

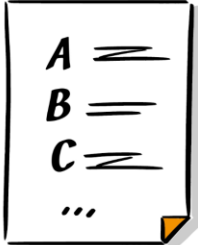
*Dafür bewerten wir alle Alternativen und
entscheiden uns für die mit dem geringsten
Widerstand.*



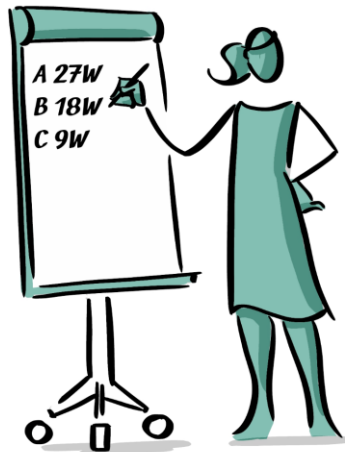
MINI-HANDOUT GFK/SK-MODERATION

Die SK Methode aufs wichtigste reduziert

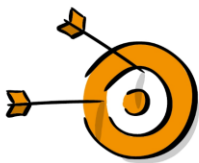
impact
INSTITUT.COM



Mindestens drei Alternativen machen, inklusive „nichts entscheiden“ (Passiv-Lösung)



Meinungsbild entwickeln mit Widerstands-Stimmen (0-10W). Je weniger Gruppen-Widerstand, desto näher am Konsens



Wenn noch kein Konsens: Fortsetzungsfrage verbindlich konsensieren: „Wie gehen wir mit dem Ergebnis um?“

Ein FAQ zum SYSTEMISCHEM KONSENSIEREN

Neue Ideen brauchen einige Zeit zum Verdauen. Wir haben für euch die häufigsten Fragen aus unseren Seminaren gesammelt und beantwortet.

WARUM WERDEN KEINE PRO STIMMEN BENUTZT?

Ziel des Konsensierens sind Lösungen, die für die Gruppe eine hohe Akzeptanz haben. Der Fokus auf Präferenzen, ob durch Pro Stimmen oder die Frage nach der Lieblingsvariante führt erfahrungsgemäß zu ganz anderen Resultaten: Die Gruppe wird in konkurrierende Lager gespalten, es wird gefeilscht und um die Durchsetzung der eigenen Lösung gekämpft. Welches Konfliktpotential in einer möglichen Lösung steckt bleibt unerkannt, bis es an die Umsetzung geht – und die Verlierer der Abstimmung werden kaum Energie aufbringen, um die Entscheidung zu unterstützen.

WARUM WERDEN DANN WIDERSTANDSSTIMMEN BENUTZT?

Würden wir direkt nach der Akzeptanz fragen wären wir schnell wieder bei den individuellen Wunschlösungen. Stattdessen messen wir das Konfliktpotential, das ein Vorschlag beinhaltet. Man kann sich vorstellen, dass sich Bedürfnisse, die durch eine Lösung nicht erfüllt würden, in inneren Widerständen äußern. Und das lässt sich an den W-Stimmen direkt ablesen.

WAS IST WENN ES WIRKLICH NUR ZWEI OPTIONEN GIBT: ENTWEDER JA ODER NEIN?

Wir sind es durch jahrelanges Konditionieren gewöhnt, in Schwarz-/Weiß-Kategorien zu denken: Ja oder nein, rechts oder links, gewinnen oder verlieren. Die Wirklichkeit ist wesentlich komplexer, wir müssen es nur erkennen. Deswegen geht es im Konsensieren immer um offene W-Fragen: Wie, wann, wo, womit, ...

Konflikt-behaftete Entscheidungen über ein Entweder/Oder lassen sich mit ein bisschen Kreativität leicht zu einer W-Frage öffnen. Aus „Wollen wir, dass Paul bei uns einzieht?“ wird dann „Wie wollen wir mit Pauls Anfrage umgehen, bei uns einzuziehen?“. Dadurch wird die kreative Lösungssuche überhaupt erst ermöglicht.

MINI-HANDOUT GFK/SK-MODERATION

KOMMT AM ENDE NICHT EIN LASCHER KOMPROMISS HERAUS?

Kompromisse oder „der kleinste gemeinsame Nenner“ entstehen meistens dadurch, dass an einem Vorschlag so lange rumgefeilt wird, bis alle so viel aufgegeben haben, dass jeder einigermaßen mitgehen kann. Beim Konsensieren wird zunächst kreativ nach Lösungen gesucht. Unter den vorstellbaren und befriedigenden Lösungen sucht die Gruppe diejenige mit den wenigsten unangenehmen Begleiterscheinungen. Vorschläge, die das Problem nicht zufriedenstellend lösen werden durch Widerstand abgewertet.

„Der Kompromiss nimmt Unzufriedenheit in Kauf. Sein Hauptziel ist es, diese Unzufriedenheit auf möglichst alle Dateien gleichmäßig zu verteilen. Er lebt vom „beidseitigen Verzicht auf Teile der jeweils gestellten Forderungen“. Sein Verdienst ist vor allem die subjektiv fair empfundene Verteilung des schmerzlichen Verzichts. Beim Kompromiss will sich „niemand über den Tisch ziehen lassen“: die Denkweise ist eher neidvoll, misstrauisch, missgünstig, einengend. Der Kompromiss löst die Frage: „Wie teilen wir das Stück Brot, sodass sich niemand benachteiligt fühlt?“ Beim Kompromiss erhalten dann beide ein halbes Stück Brot.

Grundsätzliches Ziel des systemischen Konsensierens dagegen ist es, Unzufriedenheit zu minimieren oder wenn möglich ganz zu beseitigen. Dazu versuchen alle Beteiligten, in den eigenen Lösungsvorschlägen auch die Wünsche und Anliegen der anderen zu befriedigen. Die Denkweise ist wohlwollend, gebend, ausweitend.

Die konsensierte Lösung löst die Frage: „Wie befriedigen wir den Hunger aller Beteiligten?“ Bei der konsensierten Lösung erhält der eine ein Stück Brot mit Speck und der andere einen Apfel und ein Stück Kuchen.“ – Erich Visotschnig, Erfinder des SK-Prinzips

WO HABEN DISKUSSIONEN PLATZ?

Idealerweise genau dort, wo die Gruppe sie haben möchte!

Austausch in der Gruppe ist sinnvoll, damit alle ein genaues Bild von der Situation haben. In den Moderations-Prozessen, zum Beispiel im Vertieften Konsensieren, ist Platz für Austausch auf der Sachebene und das Offenlegen individueller Anliegen sowie der Einschätzung von möglichen Vor- und Nachteilen der einzelnen Vorschläge.

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass es in einer erfahrenen Gruppe immer weniger Diskussion braucht, je mehr diese klare Struktur verinnerlicht wird. Wenn weiterer Diskussionsbedarf besteht kann der Prozess aber jederzeit durch Schnellkonsensieren angepasst werden.

SOLLTE EINE GUTE IDEE NICHT AUCH MAL POLARISIEREN?

Wenn man zum Beispiel ein Design entwickelt und Aufmerksamkeit erregen will: Auf jeden Fall!

Die Frage ist eher: Entscheiden wir uns als Gruppe gemeinsam für eine polarisierende Lösung – oder ist es der Wunsch einzelner? Denn auch die Entscheidung für eine unbequeme Lösung sollte im Idealfall durch die Gruppe getroffen werden.

MINI-HANDOUT GFK/SK-MODERATION

Entscheiden mit SK in unterschiedlicher Tiefe

Je komplexer das Thema und je größer die Tragweite, desto tiefer sollte man tauchen und umso mehr Ressourcen lohnen sich, in die Lösung zu investieren.

oberflächliches Problem, geringe
Auswirkung, wenig Dialog nötig

Vorschlag
formulieren

Einwandsfrage
stellen

Vergleich mit
Passivlösung

Entscheidungs-
frage formulieren

Kreatives
Brainstorming

Problem-
Analyse

Wünsche &
Anliegen
erkunden

Infos
austauschen

Detailliertere
Vorschläge

Pro & Contra
beleuchten

Austausch über
Einwände

Anliegen
integrieren

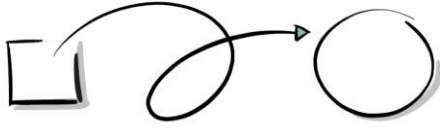
Weitere
Schleifen

Hohe Komplexität,
viel Dialog nötig, große Tragweite

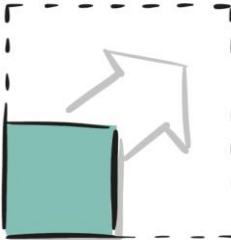
MINI-HANDOUT GFK/SK-MODERATION

Neue Spielregeln um mit SK erfolgreich zu sein

impact
INSTITUT.COM



Das SK-Prinzip funktioniert am besten, wenn die Rahmenbedingungen angepasst werden

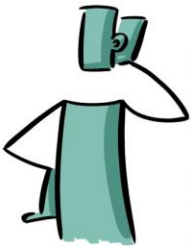


Offene Fragestellung am Start

Statt Ja/Nein, entweder/oder
lieber eine offene W-Frage:
Wie, wo, wann, wer...

Die Prozess-Moderation

SK ermöglicht den Umgang
mit Vielfalt, deswegen gilt:
Austausch statt Debatte
Diskurs statt Diskussion
Kreativität statt Einschränkung



Umgang mit Einwänden

Um die eigene Bewertung
zu verbessern gilt:
Zuhören statt überreden
Empathie statt Machtausübung
Inklusion statt polarisieren



MINI-HANDOUT GFK/SK-MODERATION

Prozessvorschläge Dem Flow der Gruppe folgen

impact
INSTITUT.COM

Manchmal ist der weitere Weg nicht festgelegt. Dann braucht die Gruppe einen Weg, den nächsten Schritt zu bestimmen. Dafür unterscheiden wir zwei Ebenen, denen wir Beiträge zuordnen können.

Inhaltsebene

Das Thema, an dem die Gruppe grade arbeitet, Beiträge die zum aktuellen Arbeits-Modus passen.



Meta-/Prozessebene
Der Rahmen, in dem wir uns bewegen. Antworten auf "Was machen wir jetzt?" "Wie kommen wir zu einer Entscheidung?" etc.

Vielleicht kennst du so Situationen, in denen eine Diskussion drunter und drüber läuft? Es geht vom Hundertsten ins Tausendste und irgendwie kommt man nicht auf einen grünen Zweig. Um hier den Überblick zu behalten ohne die kreative Diskussion abzuwürgen und ohne dass das ganze ewig dauert, wollen wir dir heute einen wertvollen Tipp aus der Praxis geben.

Ob im Kopf oder auf zwei getrennten Flipcharts - wie wir es in unseren Trainings machen - die Inhaltsebene und die Prozessebene müssen auseinandergelassen werden.

Auf der Inhaltsebene geht es um das Thema, das wir besprechen und alle Vorschläge, die uns einer Lösung näher bringen. Bei der Prozessebene dreht sich alles um die Art und Weise, wie wir uns (gemeinsam) der Lösung nähern.

Nehmen wir z.B. die anstehende Satzungsänderung im Verein. Da gibt es ganz konkrete Vorschläge zu Formulierungen, Streichungen und Änderungen die gemeinsam beschlossen werden müssen.

Und dann gibt es aber zwischendurch auch immer wieder Impulse aus der Gruppe, die den Rahmen der Diskussion betreffen, also die Prozessebene: Zum Beispiel jetzt erstmal in Kleingruppen zu gehen, um sich besser auszutauschen oder das Thema zu vertagen. Diese Vorschläge, die das was wir jetzt machen betreffen, müssen zuerst behandelt werden, denn sie entscheiden darüber, wie wir uns als Gruppe dem Thema widmen.

Wir erleben in unseren Meetings immer wieder, dass es eine Balance zwischen Struktur und kreativem Chaos braucht. Mit der Unterscheidung von Inhaltsebene und Prozessebene im Kopf gelingt es uns in der Praxis sehr schnell und einfach, diese Balance auf organische Weise entstehen zu lassen.

MINI-HANDOUT GFK/SK-MODERATION

Prozessvorschläge Dem Flow der Gruppe folgen

impact
INSTITUT.com

Beispiele für die unterschiedlichen Ebenen

Inhaltsebene

Ich finde, wir gehen zum Griechen
Ich mag den Italiener
Da hab ich Widerstände
Vielleicht kochen wir
einfach was?



Meta-/Prozessebene

Lasst uns das vertagen
Ich glaube, so kommen wir nicht weiter
- wollen wir abstimmen?
Puh, das geht mir zu schnell...
Das sollten wir doch erstmal festlegen!
Wie wäre es, wenn wir das auslösen
und unsere Zeit sinnvoller nutzen?



MINI-HANDOUT GFK/SK-MODERATION

**Spontane Vorschläge moderieren
Effizient UND partizipativ entscheiden**

(c) Markus Castro
impact
INSTITUT

Wie wär's, wenn wir heute
30 min früher aufhören?

Der Vorschlag lautet...
(wiedergeben)
Gibt es Widerstand dazu?

Widerstand

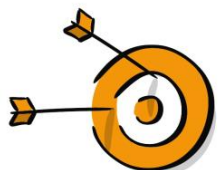
Wir können den
Vorschlag auch fallen
lassen, das hieße...
(Passivlösung
formulieren)

A ...
B ...
C ...

Kein
Widerstand

Vorschlag
im Konsens
angenommen

Gibt es Widerstand zu dem
Vorschlag ... (wiedergeben) -
wenn ja, leichten oder starken?



Vorschlag
Konsensiert

Geringster
Widerstand

MINI-HANDOUT GFK/SK-MODERATION

Ob Meeting, Plenum oder Telefonkonferenz, diese Sätze machen dir das Leben um einiges leichter, wenn es darum geht, das weitere Vorgehen abzusprechen. Vielleicht kennst du die Situation:

Ihr habt ein Thema auf dem Tisch und noch acht weitere auf der Agenda. Du hast eine Idee, wie das Problem anzupacken ist, bist dir aber nicht sicher, wie der Rest der Gruppe dazu steht.

1. „GIBT ES EINWÄNDE ZU DEM VORSCHLAG?“

Anstatt zu diskutieren oder zu rätseln, wer in der Gruppe für oder gegen deinen Vorschlag ist, probier doch mal, nach den Einwänden zu fragen. Das können begründete Wortmeldungen sein oder einfach nur undifferenziertes Bauchgrummeln.

Wenn niemand etwas einzuwenden hat, braucht es keine Diskussionen und keine weiteren Vorschläge, die Gruppe hat einen Konsens gefunden. Hat jemand einen Einwand, dann kann durch einfaches Hand heben das Konfliktpotential in der Gruppe ermittelt werden (zusammenzählen):

Zwei Hände vorstrecken: Starker Einwand

Eine Hand vorstrecken : Leichter Einwand

Hand aufs Herz: Kein Einwand

Erläuterungen und Argumente braucht es nicht unbedingt, wenn man sich im Vorfeld auf Schnellkonsensieren als Einstiegs-Entscheidungsverfahren geeinigt hat.

2. „WIR KÖNNEN DEN VORSCHLAG AUCH FALLEN LASSEN, DAS HIEBE... – GIBT ES DAZU EINWÄNDE?“

Falls es Einwände gibt, zielt diese Frage auf die Passiv-Lösung – das was bisher vereinbart wurde, wie die Dinge weiterlaufen würden, wenn wir nichts verändern. Auch hier geht es wieder um die Einwände, damit wir nicht für und wider miteinander vergleichen, sondern Einwände mit Einwänden.

Der Vorschlag mit den wenigsten Einwands Stimmen kann meistens direkt umgesetzt werden.

3. „WAS FEHLT DIR AN DEM VORSCHLAG?“

Wenn eine hohe Akzeptanz für eine Lösung wichtig ist, zum Beispiel weil die Gruppe geschlossen vorgehen möchte, kannst du die Bedürfnisse hinter den Widerständen erfragen. Die Frage zielt darauf ab, der Person durch modifizieren des Vorschlags entgegenzukommen – nicht darauf, sie zu überreden, wie wir es vielleicht gewohnt sind.

MINI-HANDOUT GFK/SK-MODERATION

Einwände integrieren durch empathisches Zuhören

impact
INSTITUT.com

Um Widerstände in konstruktive Vorschläge zu verwandeln, können wir auf die Bedürfnisse lauschen, die zu kurz kommen würden



Hast du Bedenken, dass...?

Welche Anliegen/ Wünsche / Bedürfnisse kommen dir bei meinem Vorschlag zu kurz?

Würde sich für dich etwas ändern, wenn...? Geht es dir da um...?



Was könnten wir konkret ändern, damit der Vorschlag von dir weniger Widerstand erntet?

MINI-HANDOUT GFK/SK-MODERATION

Die Passiv-Lösung Wenn wir nichts machen...

impact
INSTITUT.COM

- A ≡
- B ≡
- PL ≡
- ...

Da das SK statt "Ja/Nein" eine Vielzahl von Optionen zulässt, braucht es auch immer die Frage: Was passiert, wenn wir jetzt nichts entscheiden?

Je nach Situation sieht die Passivlösung anders aus und hat unterschiedliche Konsequenzen.



Wir ändern nichts, es bleibt alles beim alten

Jemand anders entscheidet
Chefin, Schicksal, Deadline...



Wir haben keine Lösung - vertagen oder weiter diskutieren



Die Passiv-Lösung Was sie uns sagt

impact
INSTITUT.COM

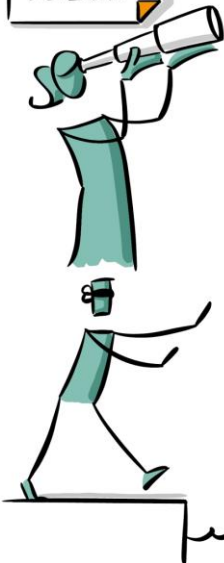
- A 27W
- B 18W
- C 40W
- PL 20W

Die Bewertung der Passiv-Lösung gibt der Gruppe wichtige Informationen

Lohnt sich der Aufwand in Hinblick auf den Nutzen?

Wieviel Zeit und Energie will die Gruppe in den Prozess investieren?

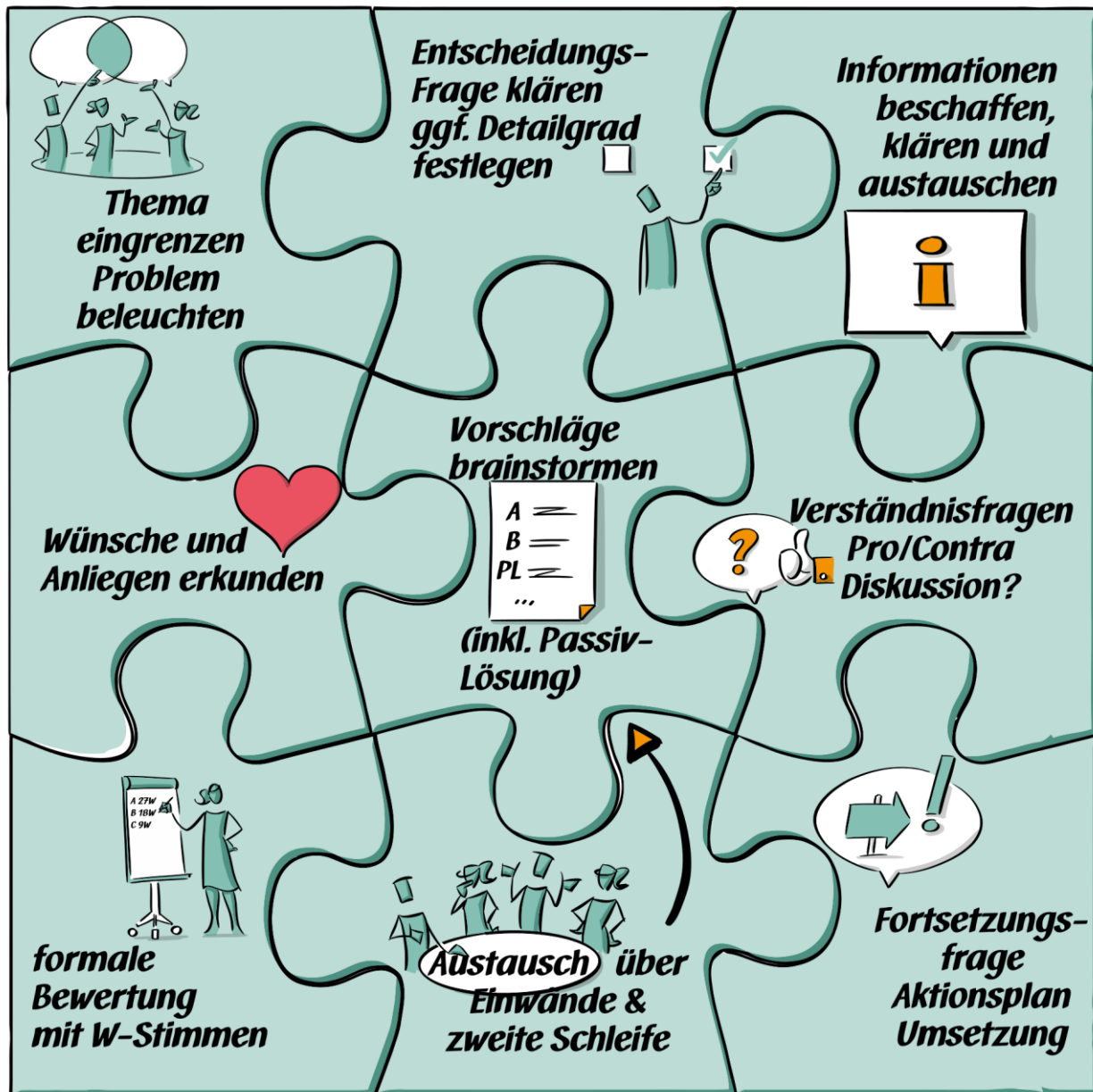
Wie tragfähig ist der Status Quo?
Müssen wir dringend etwas machen?



Welche Mindestakzeptanz sollten Vorschläge erreichen?

MINI-HANDOUT GFK/SK-MODERATION

Entscheiden mit SK ein Ablauf für komplexe Probleme



Für komplexe Themen lassen sich die verschiedenen SK-Werkzeuge zu einem bewährten Gesamt-Puzzle zusammenfügen

MINI-HANDOUT GFK/SK-MODERATION

WARUM ES SICH LOHNT, DAS SK-PRINZIP IN DER EIGENEN GRUPPE AUSZUPROBIEREN

9. ES AKTIVIERT JEDE EINZELNE

Gewöhnlich schalten einzelne Mitglieder innerlich ab und ziehen sich zurück, wenn sie die Erfahrung machen, dass ihre Stimme nicht wirklich etwas bewirkt. Beim Systemischen Konsensieren wird jede einzelne berücksichtigt und lernt sehr schnell, sich einzubringen, wenn ihr etwas nicht passt.

8. ENTSCHEIDUNGEN WERDEN NACHVOLLZIEHBAR

Durch ein formalisiertes Verfahren wie das Systemische Konsensieren gewinnen Gruppenmitglieder Orientierung, Sicherheit und Klarheit darüber, an welcher Stelle im Prozess sie sich grade befinden. Das reduziert unnötige Diskussionen, weil wichtige Aspekte in der Entscheidungsvorbereitung ihren festen Platz haben.

7. MINDERHEITEN WERDEN NICHT ÜBERGANGEN

Das Paradigma des SK-Prinzips könnte man so beschreiben: „Nicht was die meisten wollen soll geschehen, sondern was die wenigsten Einwände hervorruft“. Deswegen liegt es im Interesse der ganzen Gruppe, auch Minderheiten mit an Bord zu holen.

6. ES KURBELT DIE KREATIVITÄT DER GRUPPE AN

Will man eine Mehrheit gewinnen stören Alternativen nur – sie könnten Stimmen von der Wunschlösung abziehen. Konsensverfahren zielen häufig sogar darauf ab, die Gruppe auf eine einzelne Alternative einzuschwören.

Das SK Prinzip kann mit beliebig vielen Alternativen umgehen, es funktioniert umso besser je mehr Kreativität die Gruppe investiert.

5. SYSTEMISCHES KONSENSIEREN WIRKT KONFLIKTLÖSEND

In jedem Entscheidungskonflikt wollen Menschen

gesehen, gehört und ernst genommen werden. Indem Widerstände ausgedrückt und die Ursachen angegangen werden geschieht genau das. Konventionelle Verfahren bewirken das Gegenteil: Es werden künstlich Gegner erzeugt und anschließend (politisch) bekämpft.

4. DAS KONFLIKTPOTENTIAL IN LÖSUNGEN WIRD DEUTLICH

Im Gegensatz zu Pro-Stimmen decken die Widerstands-Stimmen genau die neuralgischen Punkte auf: Wo es klemmen könnte, was noch fehlt, wo die Gruppe bisher nicht hingeguckt hat. Unzufriedenheit und Bedenken werden aktiv eingeladen anstatt sie wegzudiskutieren. Auf diese Weise wird schon lange vor der Umsetzung an mögliche Auswirkungen gedacht.

3. DER ABLAUF WIRD DYNAMISCHER

Da die Gruppe jederzeit mit der Einwandfrage Entscheidungen zu ihren eigenen Prozess nachsteuern kann gibt es keine Sackgassen mehr. Durch den Verzicht auf ein Veto kann auch keine einzelne Person mehr den Prozess blockieren.

2. ES GEHT SCHNELL

Ein Meinungsbild mit Widerstandsstimmen für vier Vorschläge dauert in einer Gruppe mit 10 Personen ungefähr 90 Sekunden. Wenn es wenig Widerstand gibt kann direkt mit der Umsetzung gestartet werden, andernfalls können Details geklärt oder Widerstände ausgeräumt werden.

1. GRUPPEN ERHALTEN ENDLICH DIE ENTSCHEIDUNGSBEFUGNIS

Wichtige Angelegenheiten müssen nicht mehr an Unterkreise oder Vorgesetzte delegiert werden – es können beliebig viele Menschen an der Entscheidung beteiligt werden. Ohne die Gefahr von Endlosmeetings, Vetos oder Machtkämpfen kann eine völlig neue Entscheidungskultur in Gruppen entstehen die so noch nie ausprobiert wurde.