



haus selun – Eine Institution des owwb

SOZIOKRATIE – DIE WEISHEIT DES KREISES NUTZEN

HAUSZEITUNG
N° 1/2018

WELLEN KREIS

DIE SOZIOKRATIE HÄLT EINZUG



Seit dem vergangenen Jahr sind wir an der Einführung in die Soziokratie. Ein holländisches Organisationsmodell, welches bereits nach wenigen Monaten eine spürbare Kulturveränderung im Haus Selun bewirkt.

Vor einiger Zeit habe ich – aus gut argumentierten Gründen – das Bircher-müesli vom Menüplan gestrichen, welches einmal wöchentlich als Ergänzung zum täglichen Frühstück aufgetischt wurde. Darauf folgte eine kleine Widerstandsbewegung bei Bewohnern/-innen und Mitarbeitern/-innen.

Meine Argumente zählten nicht, da sich die Betroffenen übergangen und nicht wahrgenommen fühlten. Also begab ich mich auf die Suche nach einer Organisationsform, bei der Mitarbeiter/-innen und Bewohner/-innen auf adäquate Art mitwirken und mitbestimmen können. Mit der Soziokratie wurde ich fündig.

In der extern begleiteten Pilotphase gründeten wir eine Kreisversammlung mit den Leitungspersonen und Delegierten aus jedem Bereich. In diesen Kreisversammlungen wurden erste <Konsente> zu Grundsatzentscheidungen gefunden. Nach der Evaluation der Pilotphase freuen wir uns nun auf die nächste Phase: die Einführung.

Gerne geben wir Ihnen, liebe Leser und Leserinnen, einen Einblick in dieses spannende Thema.

Brigitta Buomberger
Institutionsleiterin

DIE VIER GRUNDPRINZIPIEN IN DER SOZIOKRATIE

Der Rotterdamer Unternehmer und Techniker Gerard Endenburg entwickelte das Organisationsmodell der Soziokratie. Die vier Grundprinzipien der Soziokratie stellen wir Ihnen hier vor.

DAS KREISPRINZIP

Eine soziokratische Organisation ist aufgebaut aus Kreisen. Jeder Kreis trifft innerhalb seiner Rahmenbedingungen seine Grundsatzbeschlüsse selbst. Übergreifende Entscheidungen müssen im nächst höheren Kreis getroffen werden. Im Haus Selun haben wir in der Pilotphase einen Leitungskreis gebildet, zu dem nebst Leitungspersonen auch gleichwertige Delegierte aus den Bereichen Wohnen, Arbeit, Hauswirtschaft und Administration gehören.

DIE DOPPELTE KOPPELUNG DER KREISE

Durch die delegierte Person im nächst höheren Kreis werden die Interessen des unteren Kreises vertreten und sichergestellt. Bei der Regelung im Leitungskreis über die Begleitung der Bewohner/-innen in das Aussenatelier können beispielsweise sowohl die Delegierten vom Bereich Wohnen als auch vom Bereich Arbeit überprüfen, ob die Massnahmen für den eigenen Bereich durchführbar sind. Sie bringen ihr Basiswissen und ihre Erfahrungen in den Leitungskreis ein.

DAS KONSENT-PRINZIP

Konsent wurde aus dem englischen <consent> abgeleitet und kann mit <kein Widerstand, Zustimmung> übersetzt werden. Das Konsent-Prinzip beschreibt, wie Entscheidungen soziokratisch getroffen werden. Es geht nicht darum, eine perfekte Lösung zu finden, sondern die im Moment sinnvollste.

Ein Grundsatz gilt als angenommen, wenn niemand einen schwerwiegenden Einwand hat. Die Beschlüsse müssen überprüft (gemessen) werden. Aus diesem Grund sind sie nur für einen begrenzten Zeitraum gültig.

DIE OFFENE WAHL

Alle Kreismitglieder entscheiden gemeinsam, wer für welche Rollen und Aufgaben am besten geeignet ist. Die Personen werden für eine befristete Zeit gewählt. Folgende Funktionen werden nach dem Prinzip der offenen Wahl besetzt:

- Moderator/-in
- Protokollführer/-in, Logbuchführer/-in
- Delegierte/-r (für in den nächst höheren Kreis oder einen Hilfskreis)

Brigitta Buomberger
Institutionsleiterin

Quelle:

Die Definitionen sind der Soziokratie Norm 500, S. 6, 7, 8 und der SCN 1001–0 S. 7, 8 entnommen. Weiterführende Erklärungen stammen aus dem Buch <Soziokratie – Das Ende der Streitgesellschaft>, Barbara Strauch und Annewiek Reijmer.





INTERVIEW MIT EINER DELEGIERTEN

• **Sophie Schwiede** (Fachfrau Betreuung) wurde in einer offenen Wahl als eine von zwei Delegierten aus dem Wohnbereich für den Leitungskreis gewählt.

Vergangenen Frühling führten wir im Haus Selun eine Kick-off-Veranstaltung zum Thema Soziokratie durch. Wie hast du diese Veranstaltung erlebt?

Sophie Schwiede: Zuerst war ich von dem komplexen Thema überfordert, ich konnte mir nichts Konkretes darunter vorstellen. Dann führten wir während der Kick-off-Veranstaltung einen Probekreis durch, um erste Erfahrungen zu sammeln. Dieser Testlauf war sehr spannend und hat einen positiven Eindruck hinterlassen. Beim Sammeln der Themen und Anliegen, welche in dem zukünftigen Leitungskreis besprochen und entschieden werden sollten, wurde mir klar, dass die Leitung unsere Anliegen ernst nimmt.

Du wurdest vom Team Wohnen als eine von zwei Delegierten gewählt. Wie hast du die Delegiertenwahl erlebt und was hat dich dazu bewogen, die Wahl anzunehmen?

Bei der Delegiertenwahl war ich gar nicht dabei – ich war in den Ferien (lacht). Ich

habe von meiner Wahl erst erfahren, als ich wieder zur Arbeit kam und war sehr überrascht. Die Argumente für meine Wahl waren, dass ich eher zurückhaltend sei, mir zwar viel Gedanken mache, aber sie nicht immer äussere. Ich empfand die Wahl als Ehre und Wertschätzung und sah darin eine persönliche Weiterbildungsmöglichkeit.

Welches sind die wichtigsten Erfahrungen, die du mit der Soziokratie bisher sammeln konntest?

Ich habe gelernt, meine Meinung an den Teamsitzungen und Rapporten einzubringen. Ermöglicht hat mir dies die Erfahrung aus dem Leitungskreis, wo ich gelernt habe, dass ich meine Meinung und Gedanken äussern kann, ohne dabei unterbrochen zu werden. Dabei gilt meine Meinung gleich viel wie jene von langjährigen Mitarbeiter/-innen.

Was hat sich für dich persönlich und für das Team verändert?

Ich spüre eine Kulturveränderung. Die Mitarbeiter/-innen haben die Gewissheit, dass ihre Anliegen deponiert und ernst genommen werden. Wie und wo Entscheide getroffen werden, ist für alle nachvollziehbar. Ich selbst setze mich sehr intensiv mit Grundsatzthemen auseinander und lerne enorm viel von den Meinungen und Erfahrungen der anderen Kreismitglieder.

Gibt es Nachteile?

(Denkt lange nach.) Manchmal werden im Leitungskreis schnell Konsente getroffen. Da jedoch alle Grundsatzentscheide nach einer gewissen Zeit überprüft werden, können auch spätere Überlegungen einfließen. Dies schafft für mich eine enorme Entlastung.

Gibt es weitere Erfahrungen aus der Pilotphase?

Manchmal bin ich überrascht von der Konsentfindung. Ich habe gelernt, dass alles möglich ist, also Lösungen, auf die ich alleine nie gekommen wäre. Im Kreis haben wir alle sehr schnell Fortschritte gemacht in der Äusserung präziser und kurzer Gedanken und Meinungen.

INTERVIEW MIT EINER GEWÄHLTEN BEREICHLEITERIN

• **Ariane Gassner** (Pflegefachfrau HF) wurde nach dem Prinzip der Soziokratie als Bereichsleiterin Wohnen angestellt.

Wie hast du das Vorstellungsgespräch erlebt?

Ariane Gassner: Als ich vernahm, dass das Gespräch in einem Kreis mit fünf Personen stattfinden würde, empfand ich das zuerst als abschreckend. Nach ein paar Tagen spürte ich jedoch eine neugierige Spannung. Das Vorstellungsgespräch selbst erlebte ich als klar strukturiert, was ich schätzte und was mir Halt gab.

Die Anwesenheit von mehreren Personen gab mir auch ein Gefühl der Sicherheit: Ich wusste, dass meine Antworten und Äusserungen von verschiedenen Personen wahrgenommen werden und die Gefahr von Missverständnissen kleiner ist.

Du arbeitest seit vielen Jahren im Haus Selun. Was hat sich durch die Einführung in die Soziokratie verändert?

In den vergangenen Jahren wurden die Mitarbeiter/-innen bei wichtigen Themen unterschiedlich stark miteinbezogen. Das hing von der jeweiligen Bereichsleitung ab. Durch die Soziokratie ist die Mitbestimmung klar geregelt. Dadurch fühlen sich die Mitarbeiter/-innen ernst genommen und vertreten.

Was hat sich für dich persönlich und in deiner Führungsfunktion verändert?

Das Team ist näher zusammengerückt – die Mitarbeiter/-innen wissen, dass nicht nur die Leitung Entscheide trifft, sondern dass auch sie in der Mitverantwortung sind. Für mich persönlich ist es wichtig, dass Entscheide von den Mitarbeitern/-innen mitgetragen werden. Das macht es mir im Alltag leichter. Die Grundsatzentscheide werden nach einer festgelegten Zeit überprüft. Das gibt den Mitarbeitern/-innen mehr Ruhe und Gelassenheit.

Interviews:

• **Brigitta Buomberger**
Institutionsleiterin

DANKE

VIelfältiges Engagement



Immer wieder dürfen wir auf sehr wohlwollende Unterstützung von Privaten, Firmen und Institutionen zählen. Die Möglichkeiten, sich für unsere Bewohner/-innen zu engagieren, sind sehr vielseitig: Sei es durch Freiwilligenarbeit, spezielle Einsätze, Aufträge an unsere Ateliers, eine Geld- oder Sachspende. Gerade kürzlich durften wir eine sehr grosszügige Spende entgegennehmen. <Solidara Bad Ragaz> hatte den Erlös der alljährlichen Kinderfasnacht zu Gunsten des Haus Selun gesammelt. Diese finanzielle Unterstützung ermöglicht unseren Bewohnern/-innen beispielsweise die Teilnahme an einem Yoga-Kurs. Für diese grosszügige Unterstützung bedanken wir uns im Namen unserer Bewohner/-innen recht herzlich.

RÜCKBLICK

Fünfte Jahreszeit

Die Fasnacht, die sogenannte fünfte Jahreszeit, wird in Walenstadt ausgiebig zelebriert. Auch im Haus Selun wurde eifrig mitgefeiert. Am traditionellen Fasnachtsnachmittag in der Seluneria herrschte eine farbenfrohe und ausgelassene Stimmung. Auch die <Röllis> und die <Stadtner Wiigeischer> – zwei bekannte Walenstadter Fasnachtsfiguren – mischten sich unter die <Butzis>. Gemeinsam tanzten die vielen buntgekleideten Bewohner/-innen, Mitarbeiter/-innen und Butzis auf der Terrasse der Seluneria zu den fetzigen Klängen der Guggenmusik <Schattäbächfäger> aus Walenstadt.

AKTUELL

Aus Alt Mach Neu



Immer wieder überlegen wir, wie wir unsere Produkte bestmöglich den sich verändernden Markt- und Kundenbedürfnissen anpassen können. Da die Nachfrage nach manchen Produkten nach einer gewissen Zeit gesättigt ist, bedarf es neuer und kreativer Ideen. Natürlich machen wir uns auch Gedanken zu Trends, welche in die Produkteentwicklung einfließen. Da gerade Glas nicht aus unerschöpflichen Ressourcen hergestellt wird, haben wir das Produktesortiment im Glasatelier überdacht. Der Trend des <Upcycling> hat uns dabei inspiriert. Es handelt sich um eine Aufwertung von bestehenden Produkten: Scheinbar nutzlose Materialien werden in neuwertige Produkte umgewandelt. Gemeinsam haben Bewohner/-innen und Mitarbeitern/-innen Ideen entwickelt und neue Produkte kreiert. Das daraus Entstandene ist beeindruckend. Erste Upcycling-Produkte sind in Kürze im Movero-Laden erhältlich.



AUSSERGEWÖHNLICH

Kreatives Talent



Seit Anfang 2016 arbeitet Jürg Weyermann aus Mels hauptsächlich im Textiltelier von Movero und im Glasatelier des Haus Selun. Hier kommt sein vielseitiges Talent voll und ganz zum Einsatz. Im Glasatelier hat er sich auf die Herstellung von Glasperlen spezialisiert, wofür es nicht nur viel Feingefühl, sondern auch absolute Präzision und Konzentration braucht.

Auch in seiner Freizeit geht Jürg Weyermann einer kreativen Tätigkeit nach: Er liebt das Malen. Seine Acryl-Bilder strahlen dabei eine einzigartige Lebensfreude und Energie aus. Vergangenen Herbst stellte der junge Künstler seine farbenfrohen und inspirierenden Bilder erstmals der Öffentlichkeit vor. Die Vernissage sowie die anschliessende Ausstellung im Haus Selun fanden grossen Anklang.

VORMERKEN

AGENDA

BEGEGNUNGSFEST WALENSTADT

23. Juni 2018

STÄDTLIMARKT WALENSTADT

8. August 2018

GEWERBEAUSSTELLUNG WALENSTADT

9.–11. September 2018

Weitere Infos über unsere Veranstaltungen erhalten Sie auf: www.selun.ch

SO KÖNNEN SIE UNS UNTERSTÜTZEN

SPENDENKONTO Postkonto: 61-435215-4, IBAN CH87 0900 0000 6143 5215 4, zu Gunsten von: OVWB, Brauerstrasse 96, 9016 St.Gallen

Wichtig: Bitte Vermerk (Verwendungszweck) **Haus Selun** anbringen!

IMPRESSUM

Haus Selun – Eine Institution des OVWB | Steinbrunnenstrasse 4 | 8880 Walenstadt | www.selun.ch

Redaktion: Haus Selun | Layout: Astrid Gmünder | Druck: Haus Selun | Auflage: 400 Exemplare | erscheint 1 x jährlich

Wellenkreis abonnieren: Bitte senden Sie uns eine Mail an selun@owwb.ch oder rufen Sie uns an auf 081 736 33 33

