

Entscheide wirksam ermöglichen

SYSTEMISCHES KONSENSIEREN:

Eine Einführung für einen guten Start

Beim **Systemischen Konsensieren** suchen wir nicht die Idee, die den meisten gefällt - sondern die **Lösung, mit dem geringsten Widerstand** in der Gruppe.

Warum?

Weil eine Entscheidung nur dann wirklich funktioniert, wenn möglichst wenige dagegen sind.

👍 Die Widerstandsabfrage

- Statt «Wer ist dafür?» fragen wir:
 «Wie gross ist dein Widerstand gegen diese Option?»
- Jede Person gibt eine Zahl zwischen **0 und 10**:
 0 = kein Widerstand = passt für mich
 10 = maximaler Widerstand = für mich nicht tragbar

So entsteht ein ehrliches Bild, **ohne dass jemand laut «Nein» sagen muss**.

📌 Die Widerstandsschwelle

Wir vereinbaren vorher eine **Schwelle** - beispielsweise bei **6**. Alles, was **über 6** liegt, zeigt: **Hier müssen wir etwas ändern**, um einen von der Gruppe akzeptierten Entscheid treffen zu können.

Das bedeutet:

Wenn jemand eine 6, 7, 8, 9 oder 10 gibt, wird dieser Widerstand **aktiv integriert** - also gehört, verstanden und der Vorschlag wird so angepasst, bis sie für die Widerstandsgebenden UND für die Vorschlagbringer:in tragfähig wird.

🌱 Warum das so gut funktioniert

- Alle werden gehört.
- Es gibt weniger verdeckten Widerstand.
- Die Gruppe findet Lösungen, die **von allen mitgetragen werden**.
- Entscheidungen werden stabiler und nachhaltiger.

SYSTEMISCHES KONSENSIEREN:

Mögliche Variationen

Die 👍 **Widerstandsabfrage «pur»** lässt sich nutzen für

- Meinungsbild
- Vernehmlassung
- Priorisierung

1. Nutze Prozess-Schritt 1 - 6
2. Frage die Widerstände über der Widerstandsschwelle für ein tieferes Verständnis ab - verzichte jedoch auf die Widerstandsintegration.
3. Oft ist es sinnvoll, die hohen Widerstände zu dokumentieren.
4. Kommuniziere, was mit dem «Ergebnis» passiert

Brauchst du ein **Online 📱 Tool?**

Vorteile:

- Jede:r gibt den eigenen Beitrag ein und wählt selbst Zeit und Ort
- Besonders geeignet für Teilzeitarbeitende, Netzwerkorganisationen
- Anzahl der Teilnehmenden quasi unbegrenzt

Wir arbeiten mit der **CONCIDE-App**: www.conside.de

HALTUNG ALS TEAMMITGLIED

- Ich bin ehrlich gewillt, zur Lösung beizutragen
- Ich stelle mich in den Dienst des Teams mit einem gemeinsamen Sinn und Zweck
 - Ich nehme meine persönlichen Vorlieben zurück
 - Wenn ich einen Widerstand habe, bleibe ich aktiv und klar, und helfe, die Lösung sicher(er) zu machen
- Ich habe die volle, wenn auch nicht alleinige, Verantwortung, was hier passiert
- Ich akzeptiere die Rolle der Facilitation

HALTUNG ALS FACILITATOR:IN

- Ich bin für den Prozess verantwortlich, NICHT für das Ergebnis
- Ich habe eine gelassene, entspannte Grundhaltung
- Meine Worte sind einladend, inspirierend, ermutigend
- Ich habe Vertrauen in die Gruppe - auch wenn es gerade schwierig ist
- Ich halte Widerstände, Pausen wertfrei aus
 - > Ich bin kein:e Retter:in
- Wenn ich meinen Vorschlag vorstelle, gebe ich die Facilitation ab

MINI KONSENT



Ich trage den Entscheid mit und übernehme (Mit)Verantwortung für die Umsetzung



Ich trage den Entscheid mit



Ich trage den Entscheid nicht mit

Five to Fold



Volle Unterstützung und Bereitschaft, Führung zu übernehmen



Volle Unterstützung und Bereitschaft zur Mitarbeit



Solide Unterstützung und bei Bedarf Bereitschaft zur Mitarbeit



Mit Vorbehalt
Stehe Umsetzung jedoch nicht im Weg



Ernsthafte Vorbehalte - Jedoch keine Blockade



Blockade
Meiner persönlichen Meinung nach sind Zweck des Vorhabens oder unsere Zusammenarbeit gefährdet



Gottschalk Dufaux

Führen. Entscheiden. Miteinander. Wirken.