

Wirkungsmessinstrument der soziokratischen
Kreisorganisationsmethode SKM

EINLEITUNG

Soziokratie, in ihrer Ausprägung als Soziokratische Kreisorganisationsmethode (SKM) von Gerard Endenburg, ist ein Organisationsmodell, mit dessen Hilfe Entscheidungsprozesse auf Basis von Gleichwertigkeit effektiv und gemeinschaftlich organisiert und moderiert werden. Endenburg, der Begründer der Soziokratie, beschreibt die Methode als kybernetischen Kreislauf, der aus den Prozessen „leiten-ausführen-messen“ besteht (Strauch, Reijmer: 2018). „Messen“ spielt in der Soziokratie nach Endenburg demnach eine zentrale Rolle. Deshalb wurde das Institut für partizipative Sozialforschung mit der Entwicklung eines Messinstruments der soziokratischen Kreisorganisationsmethode (SKM) beauftragt.

Das entwickelte Tool wurde inzwischen von mehr als 460 Personen getestet und misst 10 Dimensionen. Zielorientierung, Partizipationsgrad, effektive Umsetzung, Selbstorganisationsgrad, Qualität der Selbstorganisation, lernende Organisation, Potentialentfaltung, Vertrauen, Effizienz sowie Zusammenspiel von Team und Gesamtorganisation.

Es kann sowohl von Einzelpersonen als auch von ganzen Teams als Reflexionsinstrument der Teamarbeit angewendet werden. Individuelle Auswertungsergebnisse stehen unkompliziert nach dem Ausfüllen eines kurzen Fragebogens zur Verfügung:
<https://soziokratiezentrum.org/ueber-soziokratie/ressourcen/messinstrument-zusammenarbeit-im-team/?v=fa868488740a>

Longitudinale Vergleichserhebungen sollen zukünftig die Wirkung der Kreisorganisationsmethode SKM messen können. Ein validiertes Messinstrument steht dafür nun zur Verfügung. Die folgenden Charts zeigen die wichtigsten Ergebnisse der Testungen.



SAMPLE

- N= 468

Zwei Datenquellen:

- Online-Panel: N= 250 berufstätige Menschen, die in Österreich in Teams arbeiten.
 - Quote nach: Alter, Geschlecht, Bildung und Bundesland.
- Eigene Erhebung: N= 218 (in Österreich und Deutschland)
 - Darunter 74 Teammitglieder aus insgesamt 9 Teams
 - 144 Fälle ohne Teamcluster (Einzelfälle)
 - Kein Soziokratie-Bezug: 72 Fälle
 - Einsatz von einzelnen Soziokratie-Elementen: 73 Fälle
 - Weitgehend soziokratisch organisiert: 33 Fälle
 - Soziokratie ist dauerhaft implementiert: 25 Fälle

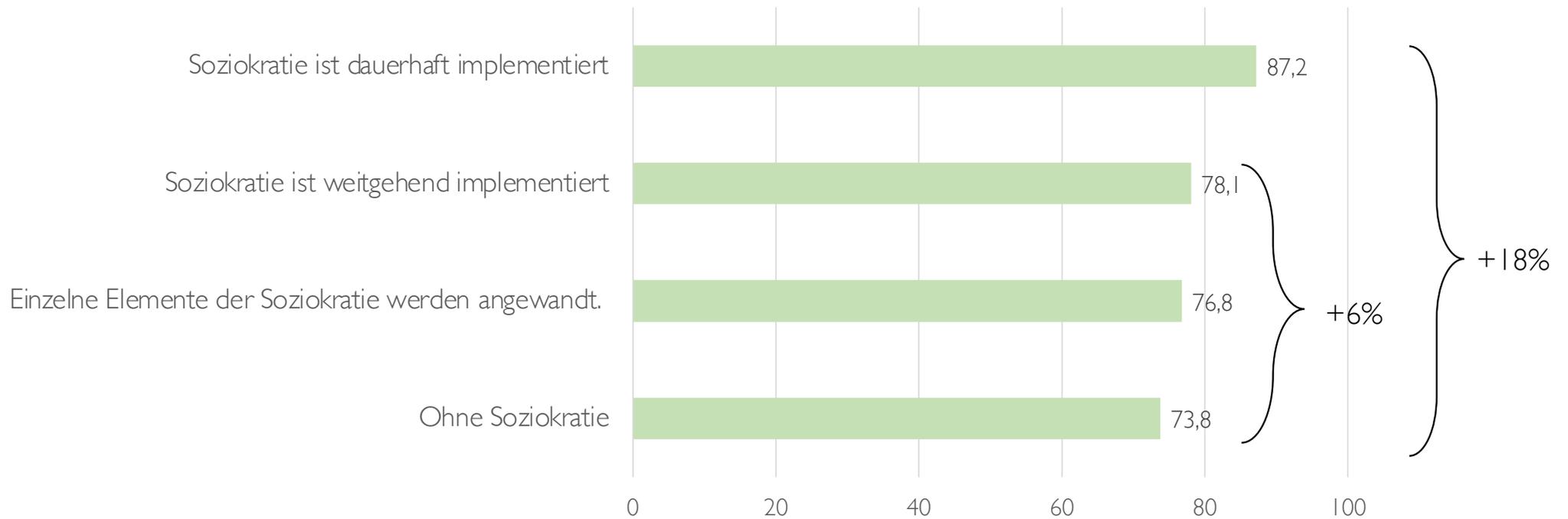


BENCHMARKING

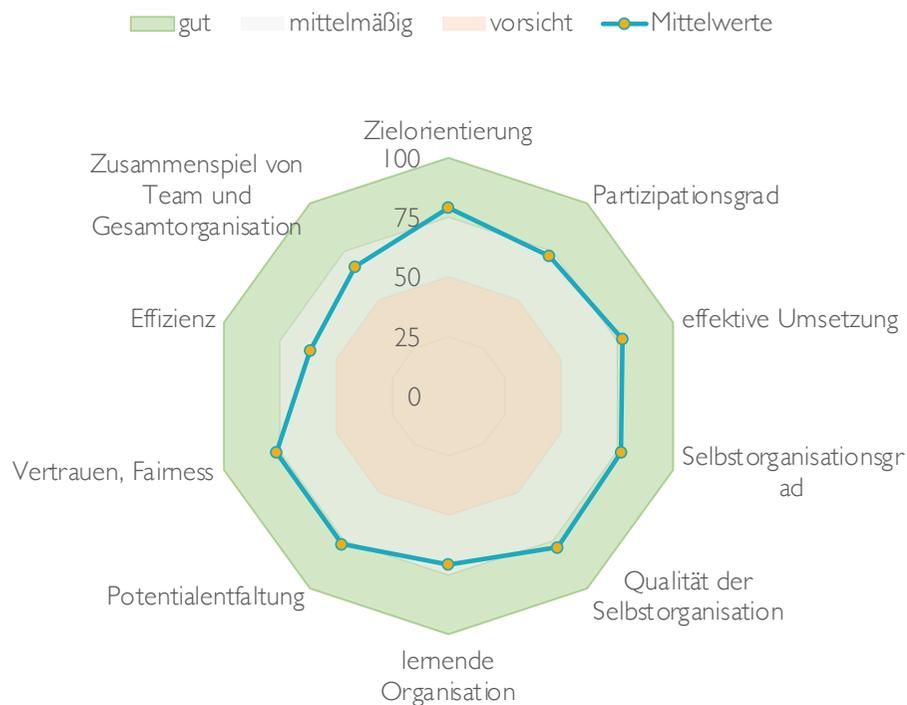
- Der Mittelwert liegt bei 75 Punkten. Dieser Wert entsteht wenn alle Fragen mit der zweit besten Ausprägungsstufe „trifft eher zu“ beantwortet werden.
- In der Folge wird sowohl der Gesamtscore, als auch die Werte der einzelnen Dimensionen wie folgt interpretiert.
 - Spitze: 87,5 – 100 Punkte
 - Gut: 75 - 87,4 Punkte
 - Mittelmäßig: 62,5 – 74,9 Punkte
 - Vorsicht: 50 - 62,4 Punkte
 - Negative Bewertung: 0-49,9 Punkte



GESAMTWERT NACH AUSPRÄGUNG DER SOZIOKRATIE



ÖSTERREICHISCHE ERWERBSBEVÖLKERUNG



Samplegröße: 250

Umsetzungsgrad der Soziokratie: keine

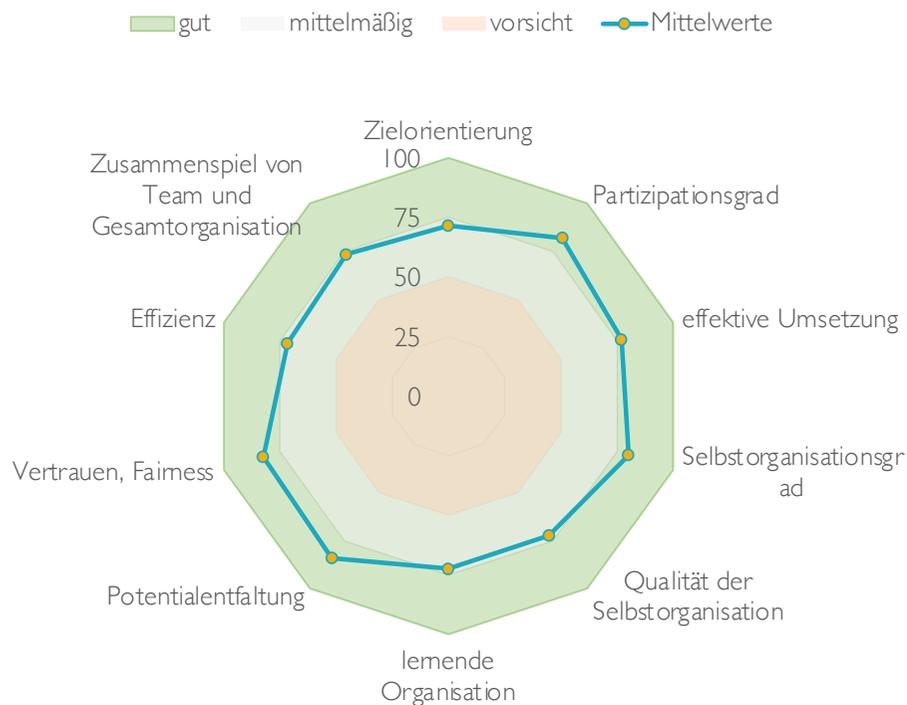
Score: 73,8

Der Gesamtscore des Panels liegt bei 74 von 100 Punkten, dieser Wert ist knapp unter „gut“ und ist „mittelmäßig“. Klare Zielvorgaben in der Arbeitswelt sorgen für den „guten“ Wert von 79 im Bereich der Zielorientierung. Auch die Qualität der Selbstorganisation (79), das Vertrauen (77) und die Potentialentfaltung (77) sind gerade noch im „grünen Bereich“.

Kritisch sind Effizienz (62), und ein verbesserungswürdiges Zusammenspiel von Team und Gesamtorganisation (67).



EINZELNE ELEMENTE DER SOZIOKRATIE WERDEN ANGEWANDT



Samplegröße: 33

Umsetzungsgrad der Soziokratie: einzelne Elemente

Score: 76,8

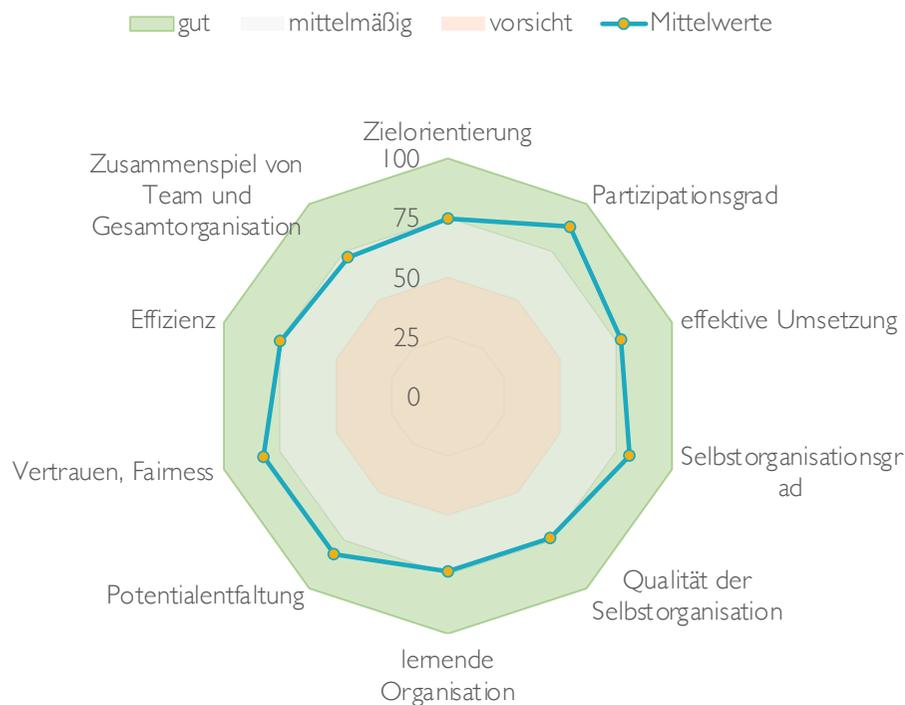
Der Gesamtscore jener Personen, die einzelne Methoden der Soziokratie in ihrem Team anwenden, liegt bei 77 von 100 Punkten. Er ist etwas höher als der, der Erwerbsbevölkerung Österreichs und kann als „gut“ gewertet werden.

Besonders „gut“ sind die Bereiche Potentialentfaltung (84) und Vertrauen (82). Das könnte aus dem verhältnismäßig hohem Partizipationsgrad (82) resultieren.

Während die Zielorientierung in der österreichischen Erwerbsbevölkerung klarer ist, funktioniert das Zusammenspiel von Team und Organisation (74) und die effektive Umsetzung (72) etwas besser.



SOZIOKRATIE IST WEITGEHEND IMPLEMENTIERT



Samplegröße: 33

Umsetzungsgrad der Soziokratie: weitgehend implementiert

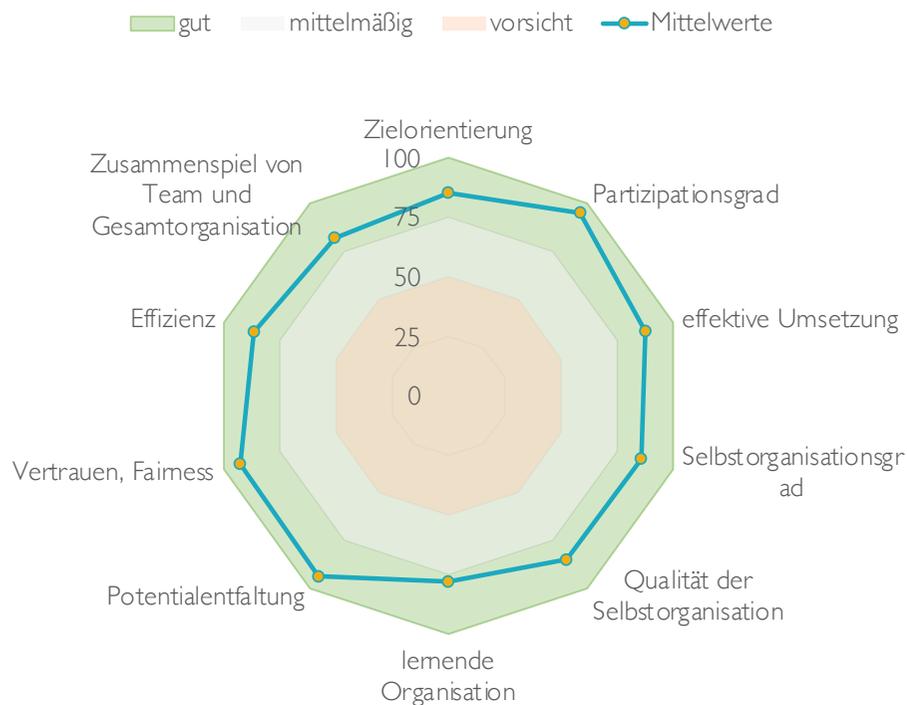
Score: 78,1

Der Gesamtscore jener Personen, die Soziokratie in ihrem Team weitgehend implementiert haben liegt bei 78 von 100 Punkten. Er ist deutlich höher als der Gesamtscore der Gruppe der Erwerbsbevölkerung.

Im Vergleich zur Gruppe, die nur einzelne Methoden der Soziokratie anwenden, fällt bei dieser Gruppe der deutlich höhere Partizipationsgrad auf. Besonders „gut“ sind auch in dieser Gruppe die Bereiche Potentialentfaltung (82), Vertrauen (82) und der Selbstorganisationsgrad (81).



SOZIOKRATIE IST DAUERHAFT IMPLEMENTIERT



Samplegröße: 25

Umsetzungsgrad der Soziokratie: dauerhaft implementiert

Score: 87,2

Der Gesamtscore jener Personen, die Soziokratie in ihrem Team dauerhaft implementiert haben liegt bei 87 von 100 Punkten. Dieser Wert setzt sich deutlich von den Gesamtscores der Vergleichsgruppen ab.

Partizipationsgrad (95), Potentialentfaltung (94) und Vertrauen (93) und die effektive Umsetzung sind „spitze“. All das wirkt sich positiv auf die Effizienz (87) und das Zusammenspiel von Team und Gesamtorganisation (82) aus.



GESAMTERHEBUNG

	ohne Soziokratie (Panel+eigene Erhebung)	mit einzelnen Elementen der Soziokratie	weitgehend soziokratisch	Soziokratie implementiert	Differenz zwischen ohne Soziokratie und vollständig implementierter Soziokratie
Gesamtmittelwert	74	77	78	87	+18%
Zielorientierung	77	72	75	85	+10%
Partizipationsgrad	73	82	88	95	+30%
effektive Umsetzung	77	77	77	88	+14%
Selbstorganisationsgrad	77	80	81	86	+12%
Qualität der Selbstorganisation	77	72	74	85	+10%
lernende Organisation	70	72	74	78	+11%
Potentialentfaltung	78	84	82	94	+21%
Vertrauen, Fairness	76	82	82	93	+22%
Effizienz	63	72	75	87	+38%
Zusammenspiel von Team und Gesamtorganisation	67	74	72	82	+22%
Anzahl der Befragten	322	73	33	25	



N= 453



AUSSCHLIESSLICH ARBEITSWELT

	Panel-Erhebung	mit einzelnen Elementen der Soziokratie	weitgehend soziokratisch	Soziokratie implementiert	Differenz zwischen Panel und vollständig implementierter Soziokratie
Gesamtmittelwert	74	78	80	88	+19%
Zielorientierung	79	73	77	84	+6%
Partizipationsgrad	73	83	89	96	+32%
effektive Umsetzung	77	79	80	88	+14%
Selbstorganisationsgrad	77	81	83	88	+14%
Qualität der Selbstorganisation	79	75	76	84	+7%
lernende Organisation	71	74	76	80	+13%
Potentialentfaltung	77	86	83	95	+24%
Vertrauen, Fairness	77	84	85	93	+22%
Effizienz	62	74	77	87	+40%
Zusammenspiel von Team und Gesamtorganisation	67	75	76	84	+24%
Anzahl der Befragten	250	62	30	19	

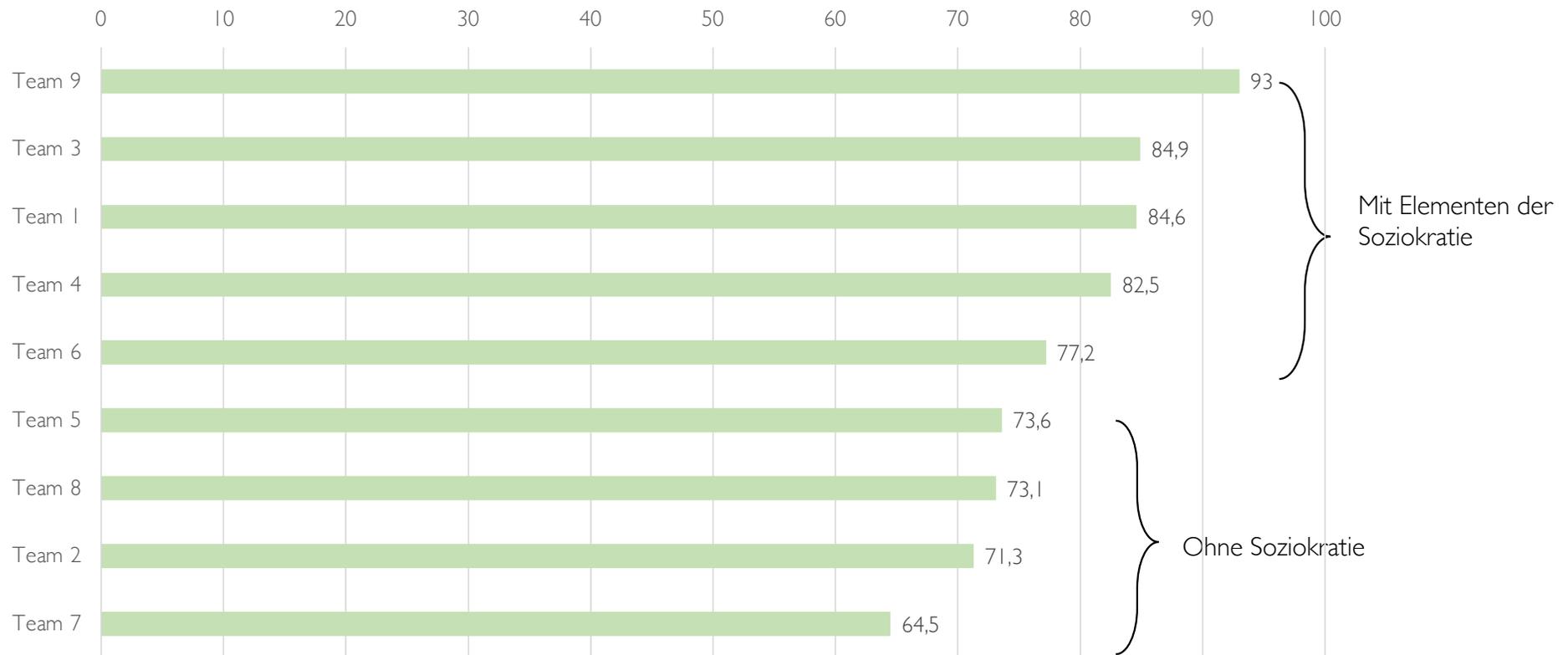


N= 361

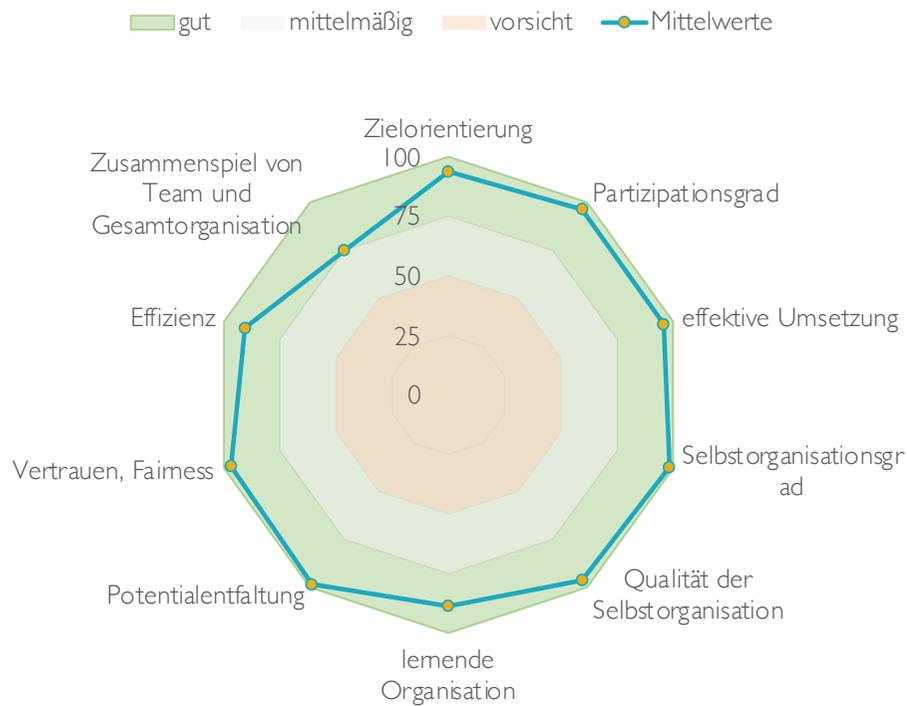


9 TEAMS IM VERGLEICH

Mit und ohne Elemente der Soziokratie



TEAM 9



Teamgröße: 4

Umsetzungsgrad der Soziokratie: einzelne Elemente

Rücklauf: 100%

Score: 93

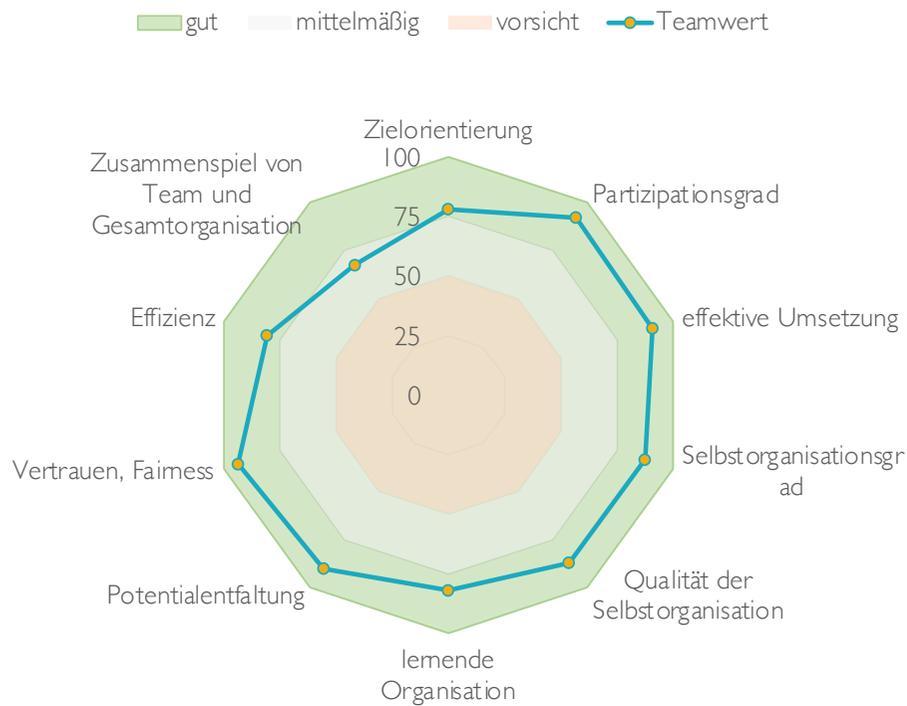
Im Gesamtscore hat das Team den Wert 93 von 100 Punkten erreicht, das ist ein Spitzenwert und das beste Ergebnis.

Fast alle erhobenen Themenfelder sind im Top-Bereich: Die einzige Ausnahme ist „Das Zusammenspiel von Team und Gesamtorganisation“.

Der Wert hier ist „gerade noch gut“ (75 von 100 Punkten). Hier könnte es Klärungsbedarf mit der übergeordneten Organisationseinheit geben.



TEAM 3



Teamgröße: 6

Umsetzungsgrad der Soziokratie: einzelne Elemente

Rücklauf: 83%

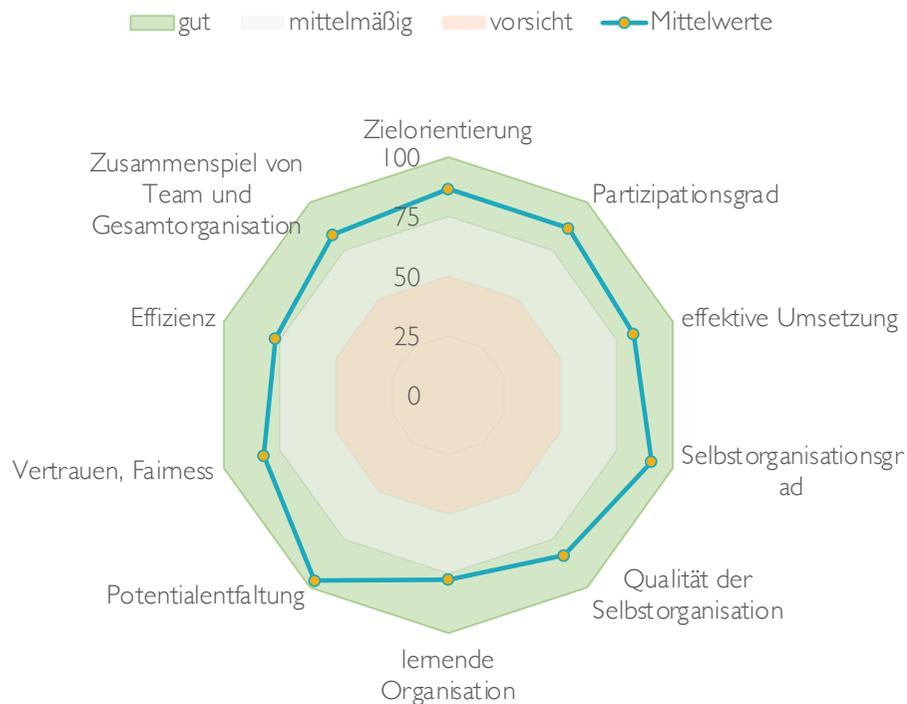
Score: 84,9

Die Ergebnisse sind weitgehend sehr gut. Im Gesamten wurden 85 von 100 möglichen Punkten erreicht. Das Team zeichnet sich durch ein hohes gegenseitiges Vertrauen (94 von 100), durch ein hohes Partizipationslevel (92 von 100), effektive Umsetzung (91 von 100) und Potentialentfaltung/Sinn und Freude (90 von 100) aus. Das sind Spitzenwerte.

Lernfelder sind die Zielorientierung (78 von 100), insbesondere „klar formulierte und verständliche Ziele“ und das „Zusammenspiel von Team und Gesamtorganisation“. Das wird in diesem Team sehr unterschiedlich bewertet und hat deshalb nur 67,5 von 100 Punkten erreicht. Hier gibt es möglicherweise Diskussion oder Handlungsbedarf.



TEAM I



Teamgröße: 6

Umsetzungsgrad der Soziokratie: einzelne Elemente

Rücklauf: 100%

Score: 84,6

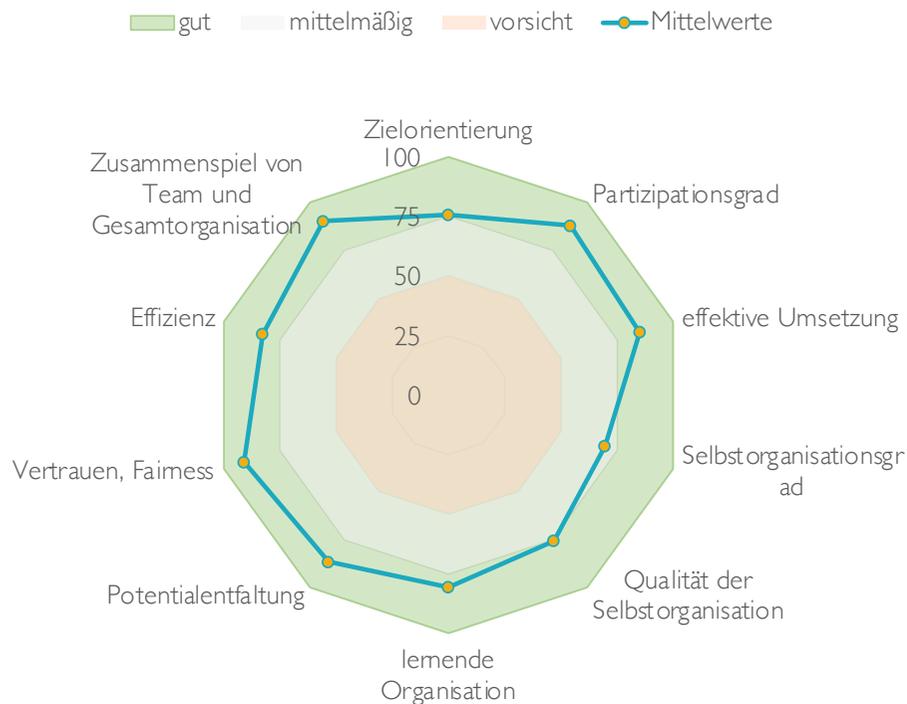
Die Ergebnisse sind weitgehend sehr gut. Im Gesamten wurden 85 von 100 möglichen Punkten erreicht.

Ein handelt sich um ein sehr freundvolles und sinnerfülltes Team (96 von 100) mit hohem Selbstorganisationslevel (91 von 100). Qualität der Selbstorganisation, Zielorientierung und Partizipationsgrad sind ebenfalls solide über 80.

Größtes Lernthema ist das Zusammenspiel von Team und Gesamtorganisation (69) (möglicherweise braucht es mehr Unterstützung von der Gesamtorganisation bzw. eine bessere Abstimmung von Zielen und Rahmenbedingungen).



TEAM 4



Teamgröße: 12

Umsetzungsgrad der Soziokratie: weitgehend soziokratisch

Rücklauf: 58%

Score: 82,5

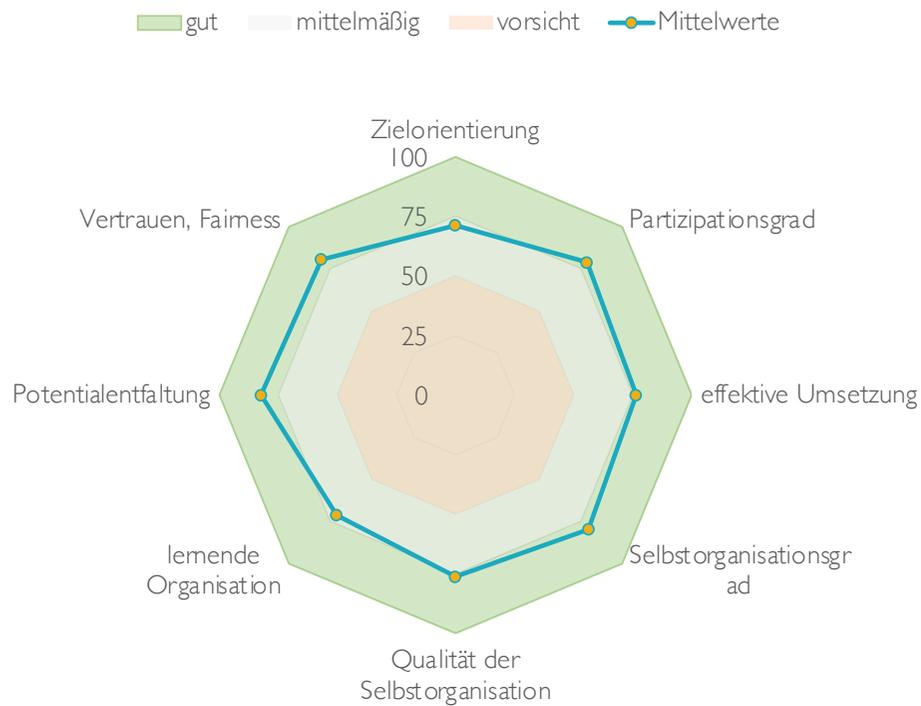
Die Ergebnisse sind weitgehend sehr gut bis gut. Insgesamt wurden 83 von 100 möglichen Punkten erreicht. Die zentrale Stärke des Teams liegt im hohen Vertrauen untereinander (91) sehr guten Zusammenspiel mit der Gesamtorganisation (90) und dem hohen Partizipationsgrad (88).

Interessanterweise ist für ein weitgehend soziokratisches Team der Selbstorganisationsgrad (70), die Qualität der Selbstorganisation (76) und die Zielorientierung (76) vergleichsweise niedrig.

Ein höherer Rücklauf und persönliche Gespräche wären hilfreich, um diese Daten besser deuten zu können.



TEAM 6



Teamgröße: mehr als 16 Personen

Eigenständiges Team

Umsetzungsgrad der Soziokratie: einzelne Elemente

Rücklauf: 50%

Score: 77,2

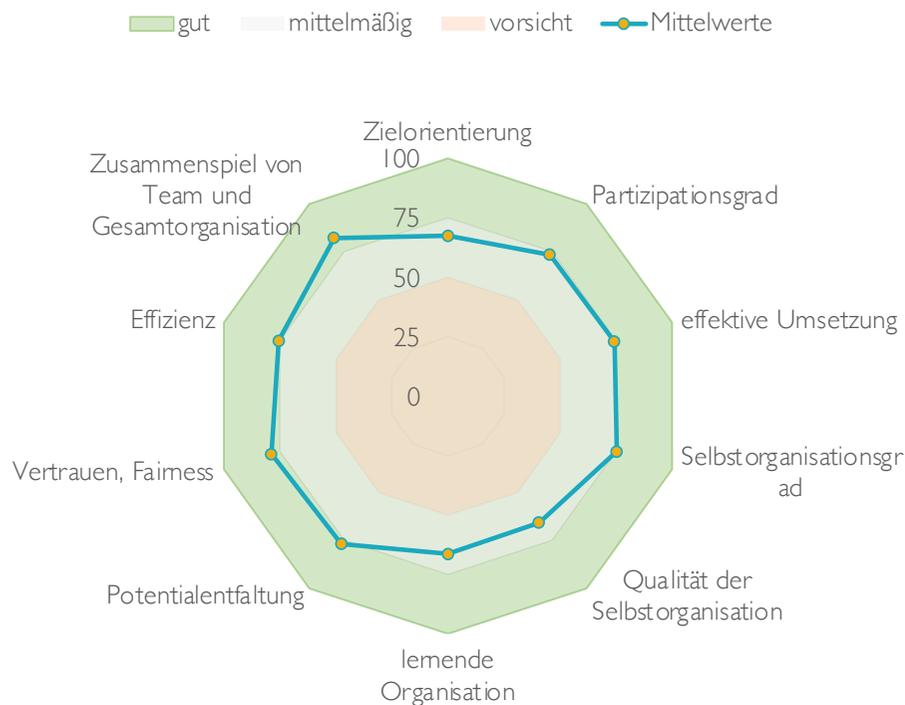
Der Gesamtscore liegt bei 77 von 100 Punkten. Dieser Wert ist knapp über „gut“.

Die Stärken des Teams sind eine hohe Potentialentfaltung (82) und hohes Vertrauen gegenüber den einzelnen Teammitgliedern (81).

Lernthemen sind die Zielorientierung (73) (insbesondere das Erreichen von gesteckten Zielen sowie das gemeinsame Ziehen am selben Strang) und "lernende Organisation" (73). Vor allem Feedbackgespräche und regelmäßige interne Evaluierungen finden zu selten statt.



TEAM 5



Teamgröße: 20

Umsetzungsgrad der Soziokratie: wird nicht angewendet

Rücklauf: 90%

Score: 73,6

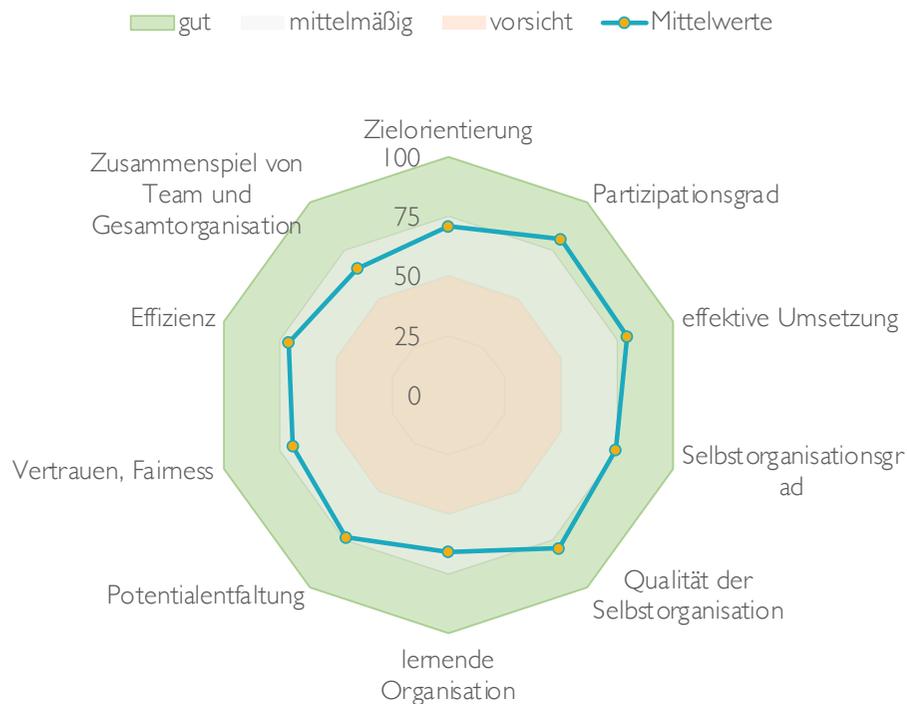
Der Gesamtscore beträgt 73,6 von 100 Punkten. Der Grenzwert für „gut“ beträgt 75, einige Teildimensionen liegen unter diesem Wert und sind eher im „mittleren Bereich“ angesiedelt.

Das Zusammenspiel zwischen Team und Gesamtorganisation wird am besten bewertet (82 von 100 Punkte).

Verbesserungsmöglichkeiten gibt es besonders bei der „Qualität der Selbstorganisation“ (Verbesserungspotential: Verteilung von Verantwortungsbereichen) und „lernende Organisation“ (mit relativ wenig Feedbackkultur) (jeweils 66 von 100 Punkte) aber auch die „Zielorientierung“ (klar formulierte Ziele) (67 von 100 Punkte) lassen Raum für Verbesserungen erkennen.



TEAM 8



Teamgröße: 18

Umsetzungsgrad der Soziokratie: wird nicht angewendet

Rücklauf: 61%

Score: 73,1

Der Gesamtscore liegt bei 73 von 100 möglichen Punkten. Dieser Wert ist knapp unter „gut“, ein Wert mit „Luft nach oben“, der aber auch nicht besorgniserregend ist, jedoch Fragen zur Weiterentwicklung aufwirft.

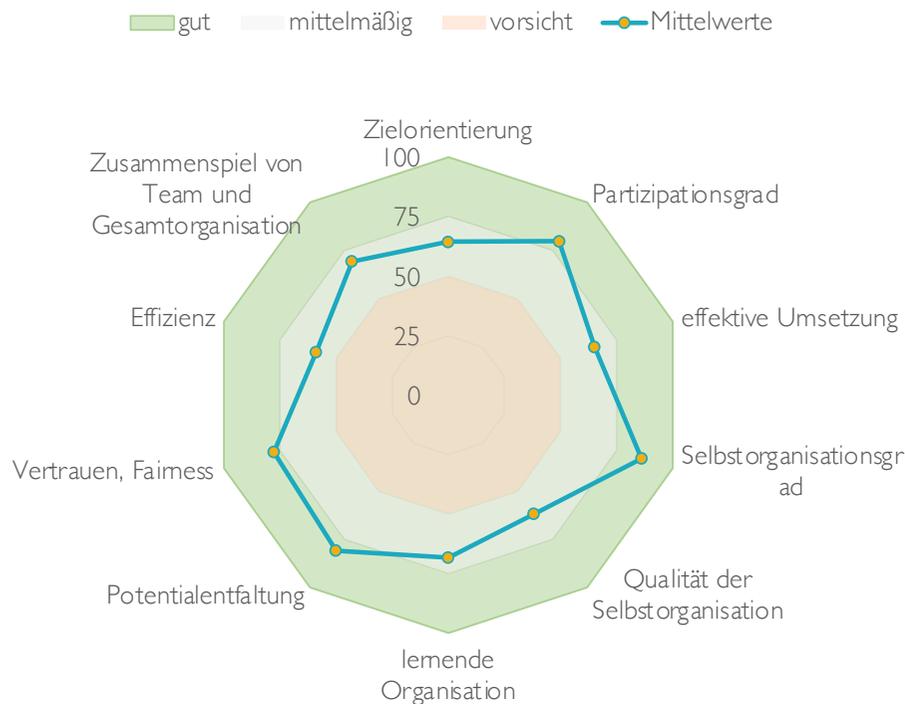
„Gut“ sind die Qualität der Selbstorganisation (80 von 100) und die effektive Umsetzung (80 von 100), wobei freilich auch hier Verbesserungsmöglichkeiten möglich sind. (Zum Beispiel dass Entscheidungen von allen mitgetragen werden).

Verbesserungsmöglichkeiten gibt es insbesondere in folgenden Bereichen:

- Stärkung der Feedbackkultur als lernende Organisation (66 von 100)
- Zusammenspiel von Team und Gesamtorganisation. (66 von 100)
- Zielorientierung (damit alle am selben Strang ziehen) (71 von 100).



TEAM 2



Teamgröße: 10-13 Personen

Umsetzungsgrad der Soziokratie: wird nicht angewandt

Rücklauf: 75%

Score: 71,3

Der Gesamtscore hat 71,5 von 100 Punkten. Das bedeutet, dass das Team grundsätzlich "Luft nach oben" in Hinblick auf Verbesserungen hat.

Partizipations-(80) und Selbstorganisationsgrad (86) sind gut, deren Umsetzungsqualität hat allerdings Optimierungsbedarf (nur 62 von 100 Punkten).

Besonderes Lernthema könnte hier die Delegation von Verantwortungsbereichen sein.

Die gute Nachricht ist, dass die Teammitglieder ihre Potenziale meistens entfalten können (81 von 100) und sich weitgehend gegenseitig Vertrauen (78 von 100).

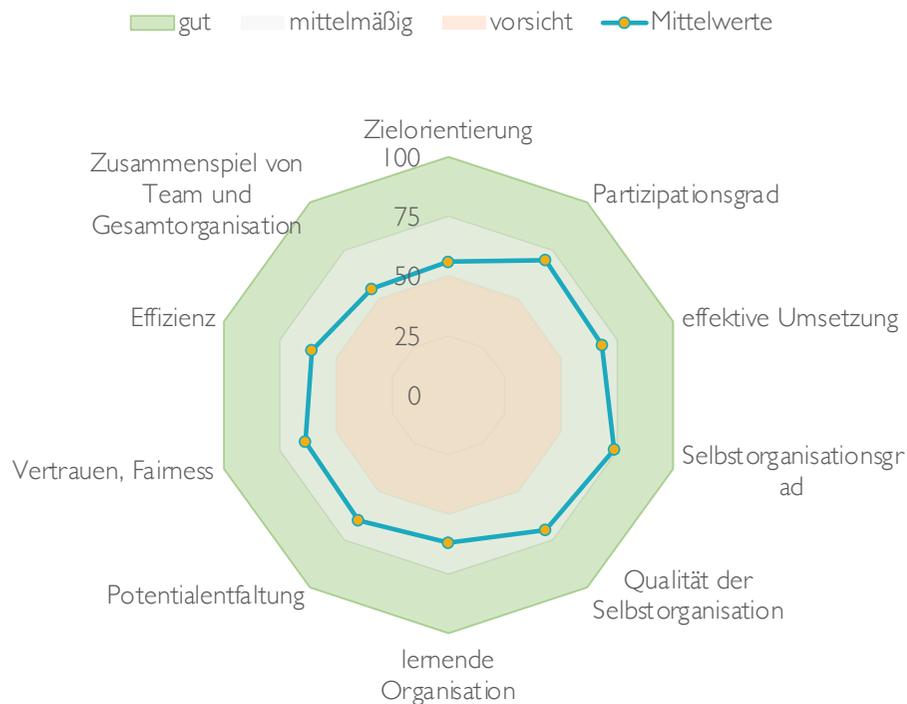
Effizienz ist das größte Lernthema, (nur 59 von 100 Punkte), hier fallen Frustrationsgefahr auf und dass Umsetzungen öfter mal vertagt werden.

Zielorientierung (64), effektive Umsetzung (65) sind ebenfalls Lernthemen, woran gearbeitet werden könnte.

Alles in allem, hat das Team Lernpotenzial.



TEAM 7



Teamgröße: 8

Umsetzungsgrad der Soziokratie: wird nicht angewendet

Rücklauf: 63%

Score: 64,5

Der Gesamtscore liegt bei 65 von 100 möglichen Punkten. Dieser Wert ist deutlich unter „gut“, einzelne Aspekte des Teams sind bereits besorgniserregend.

Zwar ist der Selbstorganisationsgrad am stärksten ausgeprägt (74), aber die Umsetzungsqualität (70) ist bereits im mittleren Bereich angesiedelt.

Grundsätzlich gibt es viele Stellschrauben in der Teamentwicklung, allen voran bietet die „Zielorientierung“ einen guten Anlass das Team zu einen. Dass alle am selben Strang ziehen und Klarheit in der Formulierung von Zielen herrscht, sind die dringlichsten Änderungsvorschläge.

Aber auch das Zusammenspiel von Team und Gesamtorganisation(55) bzw. die Feedbackkultur im Team (62) haben Steigerungsbedarf. All das wirkt sich negativ auf die Effizienz aus (55).

