

Suzanne Käser ist zertifizierte Soziokratie-Beraterin und begleitet uns bei der Einführung der Soziokratischen Kreismethode (SKM).

## Ein neues Miteinander ist möglich

Soziokratie ist ein umfassendes Organisationsmodell und gleichzeitig eine innere Haltung. Sie wurde von Gerard Endenburg ab 1970 entwickelt. Diese Methode bereichert und stärkt Werte wie Partizipation, Mitverantwortung, zielorientierte Kooperation und Effektivität. So entsteht eine Atmosphäre der Gleichwertigkeit und Mitbestimmung. Als zertifizierte Soziokratie-Beraterin begleitet Suzanne Käser seit vielen Jahren Organisationen, Unternehmen und Projekte bei der Implementierung der Soziokratischen Kreismethode (SKM) und damit verbundenen Change-Prozessen, so auch bei uns.

### Liebe Suzanne, was bedeutet Soziokratie für ein Unternehmen wie Eggelbusch?

**Suzanne Käser:** Das bedeutet, dass die gewünschte **Mitbeteiligung** aller Mitarbeitenden einen guten und auch verlässlichen Rahmen bekommt. Das bringt zum einen Verlässlichkeit für die Führung, da sie weiterhin die so wichtige Führung wahrnehmen kann. Zum anderen wird zur gleichen Zeit die **Mitbestimmung, Selbstorganisation und Mitverantwortung** für die Mitarbeitenden ermöglicht. Außerdem bringt sie auch Verlässlichkeit für die Mitarbeitenden, weil diese genau wissen, wie sie sich einbringen, sich Gehör verschaffen und mitbestimmen können. Daraus entsteht für alle auf allen Führungsebenen ein ganz neues Verständnis von Mitverantwortung. **Soziokratie** für Eggelbusch bedeutet auch im Bereich der Unternehmensstruktur klare Abläufe, miteinander gut ausgehandelte Zuständigkeiten in Bezug auf Entscheidungen (Mitbestimmung/Mitverantwortung) und eine ganz **neue Zusammenarbeitskultur** in allen Belangen.

### Was bedeutet Soziokratie überhaupt?

Sie ist einerseits ein Organisationsmodell und zur gleichen Zeit eine innere Haltung. Ihr liegt ein grundsätzlich **positives Menschenbild** zugrunde, denn die Soziokratie geht davon aus, dass alle Beteiligten Ideen haben wie Probleme gemeinsam gelöst werden können. Durch die **personenunabhängige Struktur** von Mitbestimmung und Mitverantwortung werden die Entscheidungen neu dort getroffen, wo sie auch umgesetzt werden. Die Menschen, die in einer Organisation tätig sind, kennen sich bestens aus in dem was sie den ganzen Tag arbeiten. Deshalb wird ihre Sichtweise auch in übergeordnete Entscheidungsprozesse eingebunden. Das hat ein **zufriedeneres Team** zur Folge, das sich aktiv und motiviert für die Belange der Organisation einbringt und sich gemeinsam um ihre Zukunft kümmert.

### Was wird sich für die Mitarbeiter\*innen verändern?

Die Mitarbeitenden werden die Dimension, Kraft und das konkrete Verfahren des **Mitbestimmens** und dadurch auch **Mitverantwortens** erlernen, erfahren, integrieren und anwenden. Die Führungspersonen werden schätzen lernen, welcher großer Mehrwert die **Mitbeteiligung** durch die Mitarbeitenden in kleinen sowie großen Entscheidungsprozessen darstellt. Insgesamt wird die Bereitschaft aller, Verantwortung zu übernehmen, stark zunehmen. Dies alles trägt dazu bei, dass sowohl das Unternehmen besser aufgestellt ist, als auch das **Wohlbefinden der Menschen** im Unternehmen

deutlich gestärkt wird.

### Welche Chancen siehst Du für Eggelbusch?

Aus meiner Sicht liegt die Chance darin, dass sie mit der Soziokratie eine tatsächlich sehr passende Methode für sich entdeckt hat, um die vielen Kommunikations- und Entscheidungsherausforderungen in klarere Bahnen zu lenken. Zur selben Zeit wird mit der Soziokratie die hochaktuelle und am Markt in ihrer Branche bisher noch eher unbekannt **konsequente Mitbestimmung** aller Mitarbeitenden nachhaltig installiert. Dies hat zur Folge, dass Eggelbusch nicht nur in der Produktentwicklung Pionierin am Markt ist, sondern auch im Umgang mit den Mitarbeitenden und in der Unternehmenskultur ganz grundsätzlich Pionierarbeit vollbringt. So wird Eggelbusch auch als Arbeitgeberin attraktiver.

### Was bedeutet: Ein neues Miteinander ist möglich?

Das bedeutet: Wir sind durchaus in der Lage, uns als **ganzheitliche Individuen** in die komplexen Lebens- und Organisationsprozesse einzubinden. So können wir alle spannende, belebende und mitunter tatsächlich neue Erfahrungen machen, die derzeit eventuell noch wenig Raum finden in unseren beruflichen und privaten Umfeldern. Schließlich gehen wir nicht nur als Funktionsträger\*innen zu Arbeit, sondern als Menschen mit allem, was uns ausmacht und beschäftigt. Natürlich sind die Themen unserer Erwerbsarbeit auch im Privat- und unserem Innenleben stark wirksam. Deshalb erfüllt es uns mit Freude, wenn wir diese verschiedenen Bereiche miteinander verbinden und wir etwas sinnhaftes Tun können – für etwas gemeinsames Größeres. Es ermöglicht uns **Verbundenheit und Wachstum**, zwei essentielle Grundbedürfnisse von uns allen.

**Was ist Deine Rolle bei Eggelbusch?** Meine Aufgabe ist einerseits meine Expertise zu **Partizipation** und Soziokratie in diesem durchaus anspruchsvollen Transformationsprozess anzubieten und sicherzustellen. Zusätzlich bringe ich, an passender Stelle meine Sichtweisen aus der systemischen Arbeit ein. Denn diese ergänzt, belebt und bereichert die Soziokratie und alle partizipativen Ansätze auf wundervollste Art und Weise. Bei der Entwicklung der neuen Organisations-/ Kommunikationsstruktur bringe ich meine langjährige Erfahrung und mein vielfältiges Know-how mit Organisationsentwicklungen und Transformationsprozessen aktiv ein.