



ÖkoSoziale Initiative
Parteiunabhängiger
Gemeindevertreterverband

Die ÖSI-Organisationsstruktur im Überblick

Inhaltsverzeichnis

Soziokratie und ÖSI - für ein basisorientiertes Miteinander	2
Soziokratische Sitzungskultur und geteilte Führungsverantwortung	2
Bedeutung von “Abstimmen” in der Soziokratie	2
New Work und Agiles Management.....	3
Offene Wahlen.....	3
Die ÖSI-Organisationsstruktur im Überblick	4
Unterschied zwischen Arbeitskreis und Team.....	4
Der Leitungskreis	4
Das Organigramm — die Kreisstruktur	5
AK Vision	6
AK Politik.....	6
Team Öffentlichkeitsarbeit.....	6
AK Kompetenzen	7
AK Struktur	7
Team Miteinander	7
Team Support.....	8
Entstehung ÖSI-Organisationsstruktur.....	8

Soziokratie und ÖSI - für ein basisorientiertes Miteinander

Die ÖSI-Mitglieder haben schon bei der Klausur im April 2025 gehört und zugestimmt, dass der ÖSI-Gemeindevertreterverband sich beim Aufbau einer internen Organisationsstruktur an den Leitlinien der Soziokratie orientieren wird.

Gleichzeitig wurde ebenfalls beschlossen, dass die einzelnen Bürger:innenlisten, die Mitglied des ÖSI-Gemeindevertreterverbandes sind, völlig eigenständig bleiben und jene Organisationsstruktur wählen, die für sie jeweils am besten passt. Die Bürger:innenlisten müssen somit nicht zwingend soziokratisch organisiert sein.

Soziokratische Sitzungskultur und geteilte Führungsverantwortung

Grundsätzlich sollen alle Arbeitskreise und Teams des ÖSI-Gemeindevertreterverbandes die Möglichkeit für eine soziokratische Begleitung bei der Gründung haben. Man könnte z.B. eine "allgemeine" Sitzungsstruktur erstellen und dafür sorgen, dass in jedem Arbeitskreis jemand die Agenda erstellt und jemand durch die Agenda moderiert, so wie das bei der Gründung der ÖSI schon gemacht wurde. Im Bereich "Kompetenzaufbau" könnte begleitend auch "soziokratische Gesprächsleitung" angeboten werden, sowie Austauschgruppen (Lerngruppen) für die geteilte Führung mit Kreisleitung, Kreis-Admin, Delegierte und Gesprächsleitung.

Die Aufteilung der Führungsverantwortung auf vier Rollen im Arbeitskreis (Kreisleitung, Kreis-Admin, Delegierte und Gesprächsleitung) schützt alle Arbeitskreis-Mitglieder vor Überlastung und bewahrt vor allem die koordinierenden Personen, die auch im Leitungskreis mitwirken, vor zu viel Verantwortungsübernahme. Das sogenannte "Logbuch" (siehe Microsoft-Teams) enthält alle relevanten Informationen aller Arbeitskreise, von den aktuellen Mitgliedern, über das Ziel des Arbeitskreises, Aufgaben, Projekte, Protokolle und die Liste der Grundsatzbeschlüsse, die dieser Arbeitskreis trifft. Eine gute Sitzungskultur spart viel Zeit, das startet mit der effektiven Moderation (Rolle Gesprächsleitung) und fachlich passenden Zusammensetzung des Teams, geht über die gute Vorbereitung von Agenda-Punkten und die Ergebnissicherung im Logbuch (Rolle Arbeitskreis-Admin / Team-Admin), bis zur klaren Aufgabenverteilung und dem Einsatz von digitalen Methoden zur Lösungsfindung, wenn Themen über die Kreis-internen Angelegenheiten hinaus mit vielen Personen abgestimmt werden müssen.

Bedeutung von "Abstimmen" in der Soziokratie

"Abstimmen" bedeutet in der Soziokratie nicht das Handheben zum Zählen von "Dafür & Dagegen-Stimmen". Abstimmen heißt immer, alle Stimmen zu hören, sodass sie sich "miteinander abstimmen" können. Der kreative Prozess der Lösungsfindung sorgt für eine wirkliche Abstimmung der unterschiedlichen Standpunkte und Meinungen, sodass am Ende alle gut dahinter stehen können, auch wenn das Resultat nicht ganz der eigenen Lieblingslösung

entspricht. Eine soziokratische Lösung ist für alle Beteiligten “gut genug für jetzt und sicher genug, es auszuprobieren”, um damit dem Ziel einen Schritt näher zu kommen.

Darum wird am Ende eines Lösungsfindungsprozesses nach “schwerwiegenden Einwänden” gefragt. Alle schwerwiegenden Einwände im Sinne des gemeinsam festgelegten Zieles sind wichtige Hinweise, dass es “noch nicht gut genug und sicher genug ist, um es auszuprobieren”. Die Argumente hinter einem schwerwiegenden Einwand helfen, die Lösung im Sinne des Zieles zu verbessern.

New Work und Agiles Management

Soziokratische Arbeit ist immer “agil”! Es entsteht eine “lernende Organisation”, das heißt, sobald es neue Informationen gibt, wird die Strategie angepasst. Entscheidungen haben ein “Ablaufdatum”. Nichts ist “unveränderlich”! Neue Ideen kommen auf die Agenda und mit Konsent werden Pläne angepasst. Auch ohne Rücksprache können Veränderungen vorgenommen werden, die dann in den jeweiligen Arbeitskreisen oder im Leitungskreis transparent nachbesprochen werden. Durch die konsentbasierte Arbeitsweise und offene Wahlen nimmt das Vertrauen zu, und das ermöglicht dann auch gelegentliche “Alleingänge”.

Offene Wahlen

Funktionen und Aufgaben im Arbeitskreis werden nach einem offenen Austausch gemeinsam nach dem Konsentprinzip vergeben. Der Arbeitskreis sucht dafür eine geeignete Person, die das Vertrauen aller in der Gruppe hat. Alle Kreismitglieder können Personen für eine Funktion/eine Aufgabe nominieren und ihre Argumente dafür darlegen. Wenn alle einem Vorschlag zustimmen und die vorgeschlagene Person die Funktion/Aufgabe übernehmen möchte, gilt die Entscheidung als getroffen.

Die ÖSI-Organisationsstruktur im Überblick

Die ÖSI besteht aus folgenden Arbeitskreisen (AK) und Teams, die in einem schrittweisen Umsetzungsprozess und auf Grundlage verfügbarer Ressourcen eingerichtet werden:

- AK VISION
- AK POLITIK
- Team ÖFFENTLICHKEITSARBEIT
- AK KOMPETENZEN
- AK STRUKTUR
- Team MITEINANDER
- Team SUPPORT

Unterschied zwischen Arbeitskreis und Team

Arbeitskreise sind an den Leitungskreis “doppelt gekoppelt”, das bedeutet, dass neben der vom Leitungskreis gewählten Arbeitskreisleitung eine zweite Person aus dem Arbeitskreis in den Leitungskreis delegiert wird. Das entspricht dem 4-Augen-Prinzip für komplexe Aufgaben und unterstützt den Informationsfluss in beide Richtungen (“kreisförmige” Organisation). Teams haben weniger komplexe Aufgaben und haben daher im Unterschied zu Arbeitskreisen keine doppelte Koppelung. Das spart Zeitressourcen.

Die wichtigsten Rollen in allen Arbeitskreisen und Teams sollen in einem offenen Wahlverfahren mit Konsent aller Arbeitskreis-Mitglieder gewählt werden: die Arbeitskreisleitung jeweils im Leitungskreis, der/die Delegierte jeweils im eigenen Arbeitskreis.

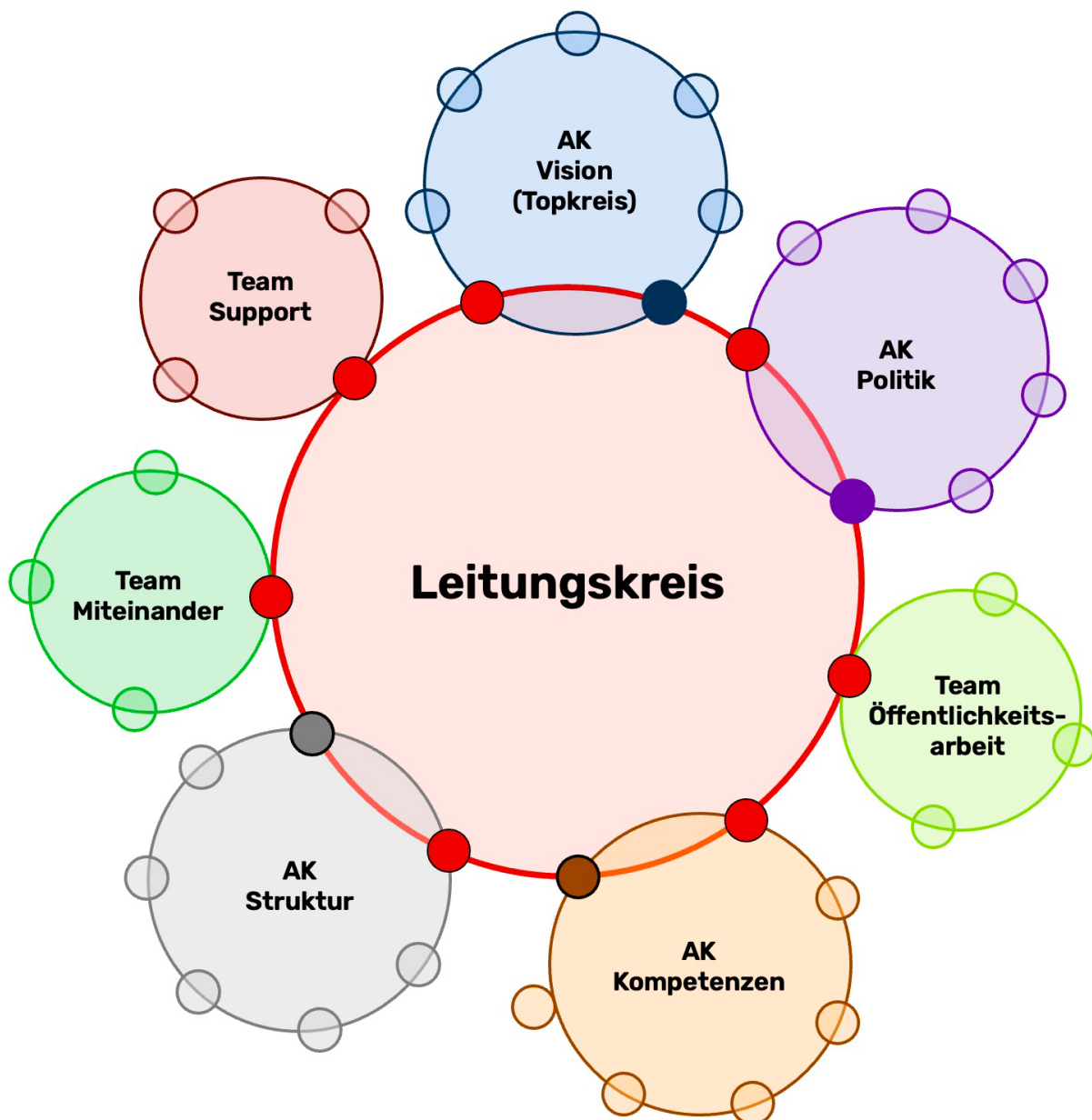
Der Leitungskreis

Der Leitungskreis besteht nur aus den Leitungspersonen der Arbeitskreise, die vom Leitungskreis bestimmt wurden und - bei doppelter Koppelung - aus den vom Arbeitskreis in den Leitungskreis delegierten Personen. Er dient zur Koordinierung der Arbeit aller Bereiche. In regelmäßigen Treffen wird die Arbeit der Arbeitskreise und Teams evaluiert und gesteuert. Der Leitungskreis folgt der soziokratischen Logik und ist das operative Leitungsorgan. Die Weisheit entsteht durch die gemeinsame Verantwortungsübernahme für die Zielerreichung der ÖSI mithilfe der “doppelten Koppelung” von Leitung und Delegierten aus allen Arbeitskreisen sowie Teamleitungen.

Das Organigramm – die Kreisstruktur

Die unten dargestellte Struktur befindet sich als zukünftiges Organigramm auf einem Miro-Board, wo sie von der OE-Steuerungsgruppe laufend an den Bedarf angepasst und weiterentwickelt werden kann. Das Bild zeigt den Vollausbau der vorgeschlagenen Struktur, wenn die Angebote aufgrund ausreichender Zeit- und Fachressourcen tatsächlich verfügbar sein werden.

Zu sehen ist eine Kreisstruktur mit Arbeitskreis-Mitgliedern in den Außenkreisen. Diese sind mittels Arbeitskreis-Leitung und Delegierten mit dem Leitungskreis verknüpft.



Schematische Darstellung ÖSI-Organisationsstruktur

AK Vision

Ziel/Angebot des AK Vision:

Der “AK Vision” hütet die ÖSI-Grundlagen (Satzung, Strategie, Manifest), hält die ÖSI-Werte in der Organisation wach und sorgt für deren Einhaltung. Er hat den großen Kontext im Blick, kümmert sich um den inneren Zusammenhalt im Sinne der gemeinsamen Ziele und hält die Vision lebendig. Er nährt die Hoffnung auf positive Veränderung und unterstützt die Wirksamkeit u.a. auch durch eine fruchtbare Vernetzung nach außen.

AK Politik

Ziel/Angebot des AK Politik:

Die ÖSI ist eine lebendige Gemeinschaft, in der es einen Austausch aller Ideen, Themen und Zielgruppen der Ortsgruppen und Listen gibt. Alle lernen viel, geben Feedback zu den Ideen und nehmen Anregungen für die eigene regionale Themen- und Zielgruppenarbeit mit. Die behandelten Themen und Zielgruppen stehen den Mitgliedern als Beispiele auf der Mitgliederplattform zur Verfügung. Das Angebot des AKs Politik reicht von allgemeinem Austausch über Themen bis zu ganz konkreten Anträgen.

Weil es die Möglichkeit gibt, sich Themen im gemeinsamen Diskurs zu erarbeiten und auch wichtige Infos und Impulse für die Umsetzung in der eigenen Region zu bekommen, entwickelt sich unsere Gemeinschaft inhaltlich entlang der bestehenden Grundlagen in eine ökosoziale Richtung.

Team Öffentlichkeitsarbeit

Ziel/Angebot des AK Öffentlichkeitsarbeit:

Die ÖSI wird als politische Kraft von Listen in ganz NÖ geschätzt und auch in anderen Bundesländern bekannt gemacht.

ÖSI-Mitglieder finden in der ÖSI Unterstützung, um die eigene Arbeit der regionalen Öffentlichkeit bewusst zu machen, das Engagement der Bürger:innen zu wecken und die Menschen dazu zu bringen, sich verstärkt zu beteiligen.

ÖSI-Mitglieder entfalten Wirksamkeit, indem sie durch Austausch und Weiterbildungen lernen, Gleichgesinnte und Mitstreiter:innen in ihren Gemeinden zu finden, unterstützt durch vernetzte Medienarbeit.

AK Kompetenzen

Ziel/Angebot des AK Kompetenzen:

ÖSI-Mitglieder haben einen einfachen Zugriff auf den ÖSI-Kompetenzpool, der auf der Mitgliederplattform der Homepage mit persönlichem Zugang abrufbar ist und den sie auch selbst befüllen. Sie erweitern ihre fachlichen und menschlichen Kompetenzen u.a. indem sie in der ÖSI-Akademie und in der ÖSI-Bibliothek passende Informationen und Weiterbildungsangebote finden und in Anspruch nehmen. Kompetenzen werden in einem Multiplikator:innen-System an die Mitglieder weitergegeben (im ÖSI-Kompetenzpool, in Webinaren, Artikel, Podcasts, gratis bis kostenpflichtig).

AK Struktur

Ziel/Angebot des AK Struktur:

Wir stärken die ÖSI, indem wir uns die Arbeit aufteilen und passende soziokratische Organisationsstrukturen und Arbeitsweisen für die Organisation der Angebote entwickeln, betreiben und laufend anpassen. Dabei behalten wir die potenzielle ehrenamtliche Überforderung, die durch den politischen Alltag der Mitglieder besteht, im Blick und organisieren unsere Aktivitäten zeit- und ressourcenschonend.

Team Miteinander

Ziel/Angebot des Teams Miteinander:

Diese Angebote stärken die Gemeinschaft. Wir nutzen informelle und formelle Treffen und Formate wie Sommerfeste, Geburtstagswünsche, etc., um über die politische Arbeit hinaus die gemeinsame Entwicklung und unsere Beziehungen zu stärken.

Team Support

Ziel/Angebot des Teams Support:

Wir unterstützen, ausgehend von den Wünschen und Bedürfnissen der ÖSI-Mitglieder, die ÖSI-Strukturen und Abläufe technisch und praktisch und sorgen für verfügbare Materialien, indem wir Ressourcen digitalisieren, Listen erstellen und aktualisieren und damit das Backup für die anderen Bereiche bilden. Wir machen dabei auch Recherche, legen Datenbanken an und sorgen auch für deren Aktualisierung und Verfügbarkeit. Dabei arbeiten wir sehr eng mit den anderen Arbeitskreisen und Teams zusammen.

Entstehung ÖSI-Organisationsstruktur

Die ÖSI-Organisationsstruktur entstand in einem gemeinsamen Entwicklungsprozess, der mit der ÖSI-Klausur im April 2025 begann und sich über fünf Arbeitstreffen zwischen Juli und November 2025 erstreckte. Die bei der Klausur eigens für den Prozess delegierte Organisationsentwicklungs-Steuerungsgruppe, setzte sich aus folgenden Personen zusammen: Elisabeth Eckhart, Julia Hobiger, Markus Müllner, Christian Oberlechner, Christa Sarcletti, Manfred Stattler.

Für die professionelle Begleitung dieses Prozesses und die wertvollen Impulse danken wir Barbara Strauch vom Soziokratie Zentrum Österreich herzlich.