

SoziokratieReader

S3 für die [Namenlose Lerngemeinschaft]

Inhalt

Vorwort	1
1. Soziokratie - Bewusst und zielführend an Probleme herangehen.....	2
2. Prinzipien	3
3. Warum wir handeln: Kreative Spannung, Driver & Handlungsoptionen	4
4. Entscheidungsfindung – Vorschlagsbildung und Konsent	5
5. Rollen und Wahlen nach S3.....	7
6. Skalierung – Organisation in Kreisen	8
7. Weiterführende Infos.....	9

Vorwort

Hallo ihr lieben,
dieser kurze Reader soll euch einen leichten und schnellen Einstieg in Soziokratie (3.0) bieten. Wir finden diesen vielschichtigen Werkzeugkoffer super hilfreich, denn durch das praktizieren tauchen wir fast unvermeidbar in eine tiefere Gruppendynamik ein, die kollektive Intelligenz erlebbar macht. Wir sind daher sehr dankbar für alle, die zur (Weiter-)Entwicklung und Verbreitung dieser tollen Methode beitragen -> 
Die Plakate haben Malte Cegiolka und Paul Hofmann auf Grundlage des Workshops von Arne Bollinger zu Soziokratie 3.0 (S3) erarbeitet und von ihm übernommen.

So ist der Reader aufgebaut:

In allen Kapiteln findet ihr kurze Erklärungen zu den Plakaten und am Ende Verweise auf die entsprechenden Seiten des ausführlicheren Sociocracy-3.0-Handbook (english - Übersetzung in Arbeit), das sich auf unserem online-Netzwerk unter -> Dateien -> Soziokratie befindet. Außerdem haben wir passend zu den Themen englischsprachige Videos aus einer 12 teiligen Serie von James Priest über Soziokratie verlinkt. Die Video-Tutorials hat er aufgenommen bevor er zusammen mit Bernhard Böckelbring S3 entwickelt hat, daher ergeben sich in einigen Details manchmal leichte Abweichungen. Das Wesentliche ist aber gleich.

Wir hoffen auf ein freudiges Lernen mit der Methode,

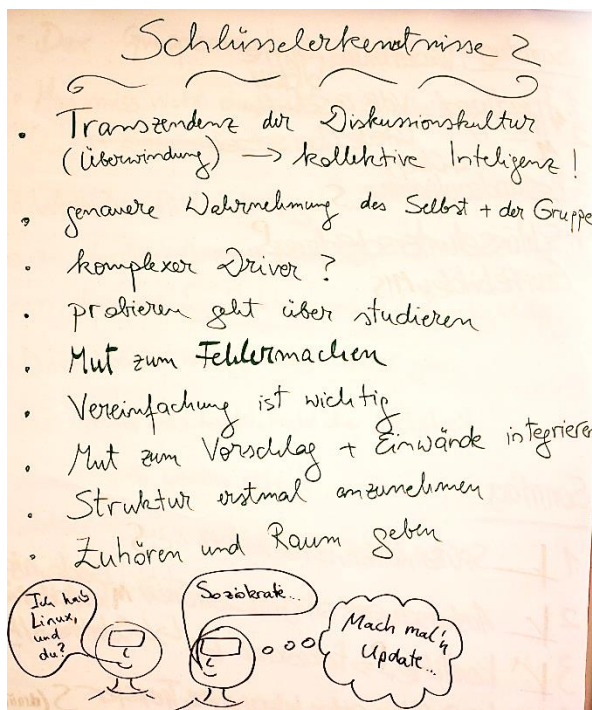
Malte & Paul

1. Soziokratie - Bewusst und zielführend an Probleme herangehen

Die Organisation in einer größeren Gruppe ist eine Herausforderung. Deshalb löst unsere Gesellschaft dies meistens über hierarchische Struktur oder Mehrheitsentscheide. Das ist weder sozialverträglich, noch langfristig sinnvoll – denn weder ist eine Person so klug wie eine ganze vereinte Horde, noch ist die Mehrheit, die Minderheiten kategorisch übergeht, die Einheit mit der besten Lösung für alle.

Alle, die aus diesen Gründen Hierarchien ablehnen, stehen vor der Hürde eine Struktur zu finden, nach der sich die Gruppe weitgehend symmetrisch, flexibel und unbürokratisch verwalten kann. Willkommen zu Soziokratie 3.0!

Das Seminar hat uns angefixt: Wir waren von unseren ersten Erfahrungen mit der



Organisationsmethode, die sowohl auf Gruppenebene als auch auf Organisations- und Netzwerkebene beliebiger Größe angewandt werden kann, ziemlich angetan. Sie bietet eine ganze Werkstatt voll Werkzeuge für die unterschiedlichsten Aufgaben der Gruppenorganisation – von Gruppenstruktur über Kommunikationsgrundlagen, bis zu Effektivitäts-Maßnahmen für Treffen.

Auf dem Plakat links haben wir am letzten Seminartag Schlüsselerkenntnisse zur Methode zusammengetragen. Dort finden wir Begriffe wie „Mut“, „Wahrnehmung des Selbst + der Gruppe“, „Probieren“ oder „Zuhören“. Das klingt irgendwie gar nicht nach einer Orga-Methode, sondern eher nach Prozessbegleitung. Und das macht S3 so spannend. In einem ständigen

Anpassungsprozess und durch Bewusstheit und Selbstreflexion wird bei Gruppenthemen immer wieder die gemeinsame Handlungsmaxime in den Fokus gestellt und so effektiv - und entscheidungsfreudig gehandelt. Charakteristische Muster sind Vertrauen in die Schwarmintelligenz, Übernahme von Verantwortung für die eigenen Wahrnehmungen, Experimentierfreudigkeit, Argumente statt Meinungen, Zuhören statt diskutieren. Kurzum, bei S3 handelt es sich um eine Kultur, die erst erlernt werden möchte, die aber dann sehr zur Effektivität und Zufriedenheit der Gruppe beiträgt. James Priest versteht S3 in seiner Videoserie sogar als Einladung an uns, uns als Menschen weiterzuentwickeln.

Videos

Introduction

<https://www.youtube.com/watch?v=IR8z4ctDPoQ&list=PLyJZRYWaEawEZsrMYjrM6o6rghnLXU0Od>

Defining the Principle of Consent

<https://www.youtube.com/watch?v=9czJ6OThBIE&index=3&list=PLyJZRYWaEawEZsrMYjrM6o6rghnLXU0Od>

S3-Handbook

S.4 What is Sociocracy 3.0?

S.7 S3 Patterns Overview

S.33 Deepening Consent and other decision making methods

2. Prinzipien

Soziokratie 3.0 basiert auf sieben grundlegenden Prinzipien - ähnlich unseren Grundwerten. Das Praktizieren von Soziokratie unterstützt Menschen darin diese Werte zu leben, denn diese Prinzipien finden sich in allen Elementen wieder:

1. Verantwortung:

Menschen haben einen hohen Grad an Selbst-Verantwortung und Gestaltungsfreiraum. Für alle Rollen gibt es jedoch Rollenbeschreibungen mit einem Driver, an dem es sich zu orientieren gilt. Es geht also auch darum Abmachungen verantwortlich einzuhalten und zu spüren wann es wichtig ist aktiv zu werden und wann wir uns besser zurückhalten.

2. Äquivalenz:

Alle sind gleich viel Wert (aber nicht gleich) und haben das gleiche Recht begründete Einwände vorzubringen.

3. Transparenz:

Alle Informationen werden allen betroffenen Mitgliedern transparent zugänglich gemacht und für Evaluationen archiviert.

4. Empirizismus:

Statt viel zu diskutieren, was wir machen könnten, führt uns die Anwendung von S3 auf schnellem Weg in die Praxis. In regelmäßigen Evaluationen können wir dann aus praktischen Erfahrungen lernen.

5. Ständige Verbesserung

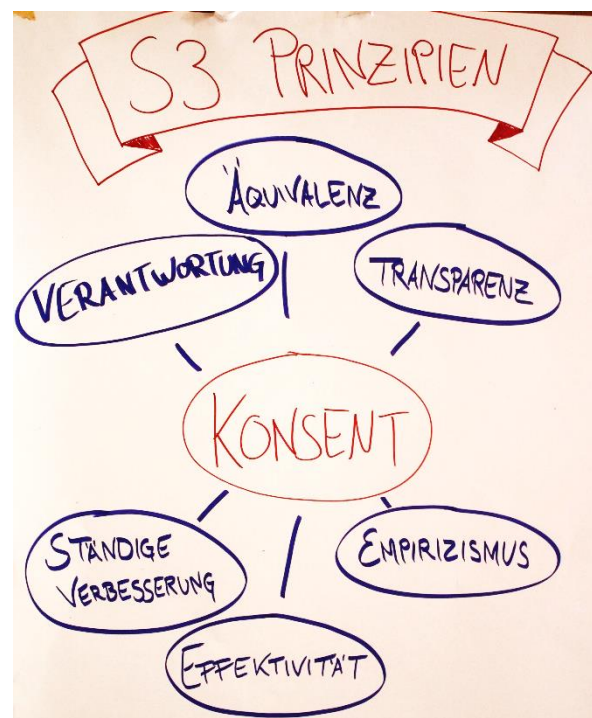
Die Evaluierungen sind eine Art Feedbackloop, die dabei helfen, uns fortlaufend neu auszurichten, durch Erfahrungen zu lernen und Abläufe zu verbessern.

6. Effektivität:

Durch S3 können wir schnell und effektiv arbeiten, denn sie unterstützt durch folgende zwei Mechanismen die Zielorientiertheit der Treffen: Eine (anfangs recht starr erscheinende) feste Struktur und das fortlaufende in-Beziehung-setzen aller Aktivitäten und Entschlüsse zu existierenden Drivern.

Außerdem werden in S3 verschiedene Treffens-Zwecke klar getrennt, um bewusst zu bleiben, um was es gerade wirklich geht:

Es gibt "Administrative Treffen" (in denen es um Metaplanung und Gestaltung/Änderung von Strukturen geht), "Operative Treffen" (in denen an der Umsetzung von Projekten gearbeitet wird) und "Emo-Treffen" (in denen Raum für Gefühle und innere Themen der Gruppenmitglieder ist).



Außerdem gibt es regelmäßige Effektivitäts-Evaluationen für Gruppen und Rollen, deren Ziel es ist Menschen in ihrer Potentialentwicklung zu unterstützen

7. Konsent:

Mit Konsent können wir bei komplexen Entscheidungen die Intelligenz der gesamten Gruppe optimal nutzen. Wir streben nach Lösungen, die "gut genug für jetzt" und "sicher genug, um sie auszuprobieren", sind. Gemeinsam suchen wir nach Einwänden, ob ein Vorschlag evtl. riskiert, eines unserer geteilten Ziele (Driver) effektiv zu befriedigen. (vgl. Kapitel 4)

Siehe auch...

Videos

1.) Core-Principles

https://www.youtube.com/watch?v=Eis9XAd_f98

2.) Elements of healthy driving Community / Devining Governance

https://www.youtube.com/watch?v=ILJ_z0hwr1E

3.) Feedback Loops

<https://www.youtube.com/watch?v=Y3pENCkYtlo>

S3-Handbook

S. 7-8: The Seven Principles

S. 41-42 Effectiveness Review

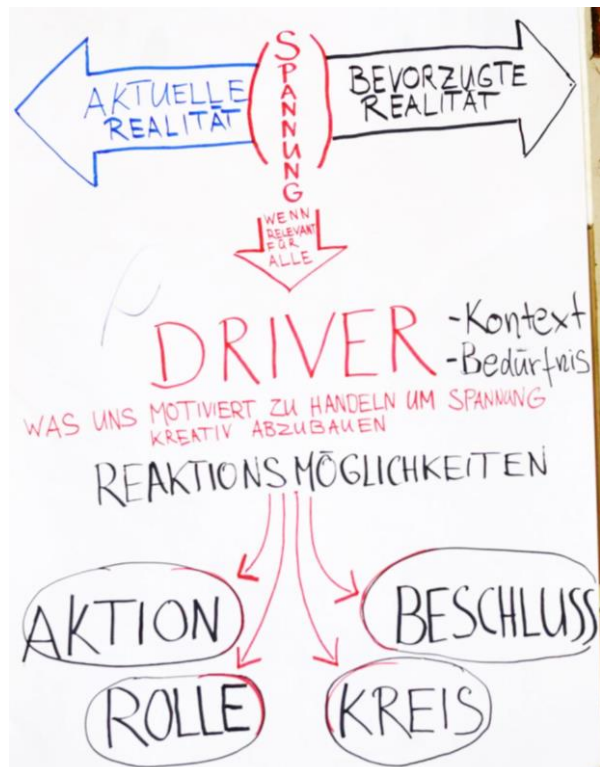
S. 44-46 Agree on Values & Adopt the Seven Principles

3. Warum wir handeln: Kreative Spannung, Driver & Handlungsoptionen

Wenn wir innerlich Spannungen empfinden, ist das meist ein Hinweis darauf, dass sich die aktuelle Situation in eine andere Richtung bewegt als unsere bevorzugte/angestrebte Realität. Wir leben in sich fortlaufend verändernden Kontexten und haben immer dann, wenn eine Spannung entsteht, die Chance ein wichtiges neues Problem bzw. Bedürfnis zu entdecken, das möglicherweise eine neue Antwort verlangt. Daher lädt uns S3 ein, ganz genau darauf zu achten wann jeder einzelne von uns "kreative Spannungen" empfindet, denn Gruppenmitglieder sind wie Nervenenden eines lebenden Organismus.

Dabei wird folgendes Vorgehen vorgeschlagen:

1. **Spannung Erkennen.**
2. **Innehalten: Checken** in welchem **Kontext** und warum die Spannung entsteht und welches **Bedürfnis** damit zusammenhängt.
3. Herausfinden ob die **Spannung für alle relevant** ist, und was der gemeinsame Beweggrund ("**Driver**") sein könnte. Ein Driver besteht immer aus der Beschreibung des Kontextes und der Ableitung eines Bedürfnisses daraus (wie bei der Gewaltfreien Kommunikation). Alle unsere Handlungen sollten sich immer bewusst auf ein Driver-Statement beziehen.



4. Wenn es einen gemeinsamen Driver gibt: Entscheidung finden / delegieren wie wir **kreativ darauf reagieren**. Hierfür gibt es 4 Möglichkeiten:
- a. **Aktion** - etwas tun
 - b. **Beschluss** finden / Strategie entwickeln
 - c. **Rolle** - jemanden beauftragen sich darum zu kümmern/ eine existierende Rollenbeschreibung ergänzen
 - d. **Kreis** bilden und damit einem Team die Verantwortung übertragen

Beispiele für Driver-Statements:

1. Kontext: Es kommen immer wieder Standortangebote auf. Bedürfnis: Wir brauchen Menschen, die sich um nächste Schritte und Antworten auf diese Angebote kümmern.
2. Kontext: Gruppenmitglieder übernehmen Aufgaben, aber häufig werden diese nicht im erforderlichen Zeitrahmen erledigt, Bedürfnis: Wir brauchen Sicherheit, dass Arbeiten rechtzeitig fertig gestellt werden.

Siehe auch...

Videos

Vision, Mission, Aim/s

<https://www.youtube.com/watch?v=QcyfzFudh2E>

Vision, Mission, Aim/s continued

<https://www.youtube.com/watch?v=5MYFtPR3VhU>

Circle Policy operations

<https://www.youtube.com/watch?v=LOKdLiJuDOQ>

**Anmerkung: Diese Videos hat James Priest vor der Entwicklung von S3 veröffentlicht, daher sind die Begrifflichkeiten nicht ganz deckungsgleich: "Vision & Mission" entwickeln sich aus einem "übergeordneten Driver", "Aims" sind die "Subdriver", von denen in einem Projekt meist mehrere existieren - also kleinere Arbeitsschritte und Zwischenziele.*

S3-Handbook

S. 12-13: Navigating Via Tensions

S. 21-22 What about Purpose and Vision

S. 17-23: Driver, Vision & Purpose and Qualifying Drivers

S. 53-54 Artful Participation

4. Entscheidungsfindung - Vorschlagsbildung und Konsent

Wichtig vorweg: *Konsent* ist die Basis von allem was man mit Soziokratie tut. Es wird davon ausgegangen, dass alle immer hinter allem stehen, nämlich ihren Konsent geben. Falls es begründete, nachvollziehbare Einwände gibt oder neue aufkommen sollten, ist jede*r selbst Verantwortlich diese in Administrativen Treffen zu kommunizieren, damit die Strukturen angepasst werden können.

Wenn nun also eine Spannung als gemeinsamer Driver identifiziert wurde, wird dieser in die Gruppe eingebracht, die dann versucht eine Einigung darüber zu finden, wie dieser Driver befriedigt werden soll. Zum Ablauf wird das folgende Schema vorgeschlagen, durch das ein*e Moderator*in (siehe Kapitel 5) in klar getrennten Runden führt.

1. **Driver-Statement vorstellen.**
2. **Driver klarstellen.** Fragen dazu klären und evtl. Formulierung anpassen.
3. Erste Überlegungen in Frageform. Dienen vorbereitend für die Vorschlagsbildung.
 - a. **Informative Fragen.** Jetzt können Fragen gestellt werden, die vermutlich von einer Person aus dem Kreis beantwortet werden können (z.B. Haben wir das nötige Werkzeug?)
 - b. **Generative Fragen.** Weitere Fragen, die eher rhetorisch sind, als dass sie vor Ort beantwortet werden könnten. Sie dienen dazu, Umstände und Tragweite der Entscheidungsfindung ins kollektive Gedächtnis zu rufen (z.B. Wie gehen wir damit um, wenn es doch regnen sollte? Was würde unsere Nachbarschaft dazu sagen?)

4. **Mögliche (Teil-)Lösungen, erste Schritte.** In einem Brainstorming kann jede*r aus der Runde Ideen einbringen. Dabei werden die gebrachten Ideen nicht diskutiert, sie dürfen aber aufgegriffen und erweitert werden.
5. **Koch/Köchin/Köche*innen übernehmen** die Rolle aus den zusammengetragenen „Zutaten“ einen Vorschlag zu machen. Das kann entweder spontan erfolgen oder in eine Erarbeitungspause führen. Handelt es sich um ein komplexes Thema, endet mit der Einigung auf Köch*innen zur Vorschlagsbildung vorerst der Gruppenprozess. Er wird dann zu vorher festgelegtem Datum mit ausgearbeitetem Vorschlag weitergeführt
6. **Präsentation des Vorschlags.** Die Präsentation eines Vorschlags enthält immer auch Evaluationsdatum/frequenz und Evaluationskriterien.
7. **Verständnisfragen** zum Vorschlag.
8. **Kurzes Stimmungsbild** zum Vorschlag („Daumenbarometer“, Ein Wort, etc.)
9. **Einwände und Bedenken ermitteln.** Alle äußern Einwände und Bedenken zum Vorschlag. Ob in einer oder zwei verschiedenen Runden, wäre zu klären.
 - a. **Einwände** sind Gründe, warum der Vorschlag die Befriedigung eines vorhandenen Drivers verhindert oder die absehbare Möglichkeit zur Effektivitätsoptimierung (im Hinblick auf Driver-Erfüllung) der Gruppe übersieht. Einwände sind durch von allen nachvollziehbare Gründe gestützt.
 - b. **Bedenken** sind vorhergesehene Situationen, die auf ein mögliches Risiko des Vorschlags hindeuten. Sie helfen Unklarheiten aufzudecken, sind aber evtl. Resultat von persönlichen Ideologien und Fehlannahmen und widersprechen daher nicht der Entscheidung für den Vorschlag.
10. **Einwände berücksichtigen, Vorschlag verbessern.** Die neue Information aus den Einwänden (und wenn erwünscht, auch Bedenken) in den Vorschlag integrieren. Der Prozess sollte keine Perfektion anstreben, sondern einen Vorschlag hervorbringen, der
 - „gut genug für jetzt“
 - „sicher genug um ihn auszuprobieren“
 - „noch in unserem Toleranzbereich“ (in Zusammenhang mit Werten)
 Ist. Falls aber eine Möglichkeit zur effektiveren Driver-Befriedigung und Bedenkenausträumung im Raum steht, die nicht unverhältnismäßig viel Raum einnimmt, sollte sich vor dieser nicht verschlossen werden. In manchen Fällen kann es sein, dass Einwände nicht in den Vorschlag integriert werden können – dann muss ein anderer erarbeitet werden.
11. **Feiern.** Es sollte ein Moment genommen werden, zu würdigen, dass eine Lösung gefunden wurde, ein Beschluss gefasst wurde.
 Am Ende steht also ein **Beschluss im Konsent**. Das bedeutet, dass eine Einigung gefunden wurde, gegen die keine schwerwiegenden Einwände vorliegen und die nach der „gut genug für jetzt-Mentalität“ vorübergehend gelten kann. Und zwar solange bis die Veränderung des Kontexts oder eines Bedürfnisses zu einem Einwand führen oder die Evaluation neue Informationen zur Verbesserung des Systems hervorbringt. Das Wort ist dem *Konsens* sehr ähnlich. Jedoch ist die Entscheidungsfindung nach den oben beschriebenen Kriterien abgelaufen und erhält dadurch eine eigene Qualität.
 Ein Beschluss sollte nach S3 immer eine bestimmte Form haben, um eine „rechtsgültige“ Wirkung haben zu können und so keine unnötigen Diskussionen darüber entstehen zu lassen. Er sollte...
 - schriftlich festgehalten sein (notfalls bei Zeitmangel auch per Aufnahmegerät).
 - den Driver beinhalten
 - Daten zur Evaluation beinhalten (je früher evaluiert wird, desto schneller kann eine optimierte Anpassung des Systems an die Bedürfnisse der Gruppe erfolgen).

Videos

Consent Decision Making

<https://www.youtube.com/watch?v=NGYR3aohX4o>

Proposal Forming Part 1

<https://www.youtube.com/watch?v=kqZHWrmXyvs>

Proposal Forming Part 2

<https://www.youtube.com/watch?v=fwVLF64uigU>

S3-Handbook

S.29-32 Consent Decision Making

S.34-36 Proposal Forming

5. Rollen und Wahlen nach S3

Auf einen neuen Driver kann mit einer neuen Rolle reagiert werden. Auf der entsprechend zuständigen Ebene wird dann eine Rollenbeschreibung erarbeitet, die sowohl Aufgaben, als auch Anforderungen an die die Rolle ausfüllende Person beinhaltet.

Name of the Role	
Date	Term (date of next selection)
Driver	
Responsibilities, Resources	
Skills, Experience, Qualities, Time	
Schedule for Effectiveness Reviews	

Die Soziokratie 3.0 definiert außerdem standardmäßig bestimmte Rollen, die für die Aufgaben in soziokratischen Kreisstrukturen sinnvoll sind (Sofern sie denn eine so starke Aufgabenteilung erfordert!). Dazu gehören

Moderator*in (leitet Entscheidungsfindungs- und Wahlprozesse)

Repräsentant*in (vertritt Kreis in höherer Orga-Ebene)

Protokollant*in (Protokoll von Beschlüssen und Bedenken)

Gastgeber*in (Beruft Treffen ein, schreibt Agenda)

Kreis-Koordinator*in (Verantwortliche*r für Kreis Aufgaben)

Eine Rolle ist erstmal ein Aufgabenset ohne Besetzung. Um sie zu besetzen werden in der Soziokratie Wahlen angewandt, die nach speziellem Muster verlaufen. Auch hier leitet ein*e Moderator*in durch die Phasen des Prozesses

1. Rollenbeschreibung präsentieren.

2. Nominieren. Durch geheimes notieren des Namens kann die Beeinflussung durch die vorher genannten Namen verhindert werden, sodass „Selbstbetrug“ vermieden und Verantwortung für die eigene Wahrnehmung gefördert werden. In einer Runde werden diese Nominierungen dann vorgelesen (oder sich enthalten) und notiert.

3. Gründe für Wahl benennen.

4. Relevante Informationen zusammentragen (z.B. Bin die nächsten 2 Monate nicht da!)

5. Nominierungen ändern. Falls die geäußerten Gründe Entscheidungen verändert haben, äußern die entsprechenden Personen das und auch warum.

6. Wahl einer geeigneten Person. Die moderierende Person ist dafür zuständig, dass eine Person ausgewählt wird. Es sollte vor der Wahl kommuniziert werden (Rollenbeschreibung des*r Moderators*in?), auf welche Weise der Wahl-Vorschlag gemacht wird. Denn die moderierende Person kann...

- selbst eine Person aufgrund der Argumentenfülle erwählen.
- jemand anders einladen eine Wahl zu treffen.
- die Nominierten untereinander diskutieren lassen.
- per Los oder anderer kreativer Mittel eine Person ernennen, die eine Wahl trifft.

7. Einwände. Äußern in Runde – nominierte Person zuletzt, die erst jetzt die Möglichkeit hat die Wahl (gut begründet!) abzulehnen. Auf Einwände reagieren (z.B. Person eine*n Mentor*in oder eine*n Assistent*in zur Seite stellen)

8. **Feiern.** Es gibt einen Konsent. *Priest* spricht von S3-Wahlen als Event mit großer positiver Energie, durch die ermutigenden Charakterisierungen durch die Gruppe!

Siehe auch...	Videos
	Generic Circle Roles https://www.youtube.com/watch?v=th9AyPXZ7iw
	Role Selection https://www.youtube.com/watch?v=1kfaFFx3GPA
	S3-Handbook S. 36-40 Role, Role description, Roles Selection

6. Skalierung - Organisation in Kreisen

Die Soziokratie schlägt eine Organisationsstruktur in Kreisen vor. Dabei ist jeder Kreis **um einen Driver** angeordnet und hat eine Kreisbeschreibung, in der sowas wie Verantwortungsbereiche und zur Verfügung stehende Mittel definiert sind.

Kreise sind:

- **semi-autonom:** Sie entscheiden selbst wie sie die mit dem Kontext ihres Drivers verbundenen Bedürfnisse befriedigen. Dafür dies möglichst effektiv zu tun sind sie vor anderen Kreisen verantwortlich.
- **selbst-bestimmt:** Sie entwickeln ihre eigenen Strategien und Vereinbarungen.
- **selbst-verantwortlich** für ihr zwischenmenschliches **Wohlbefinden** und ihre **Organisationsweise**.

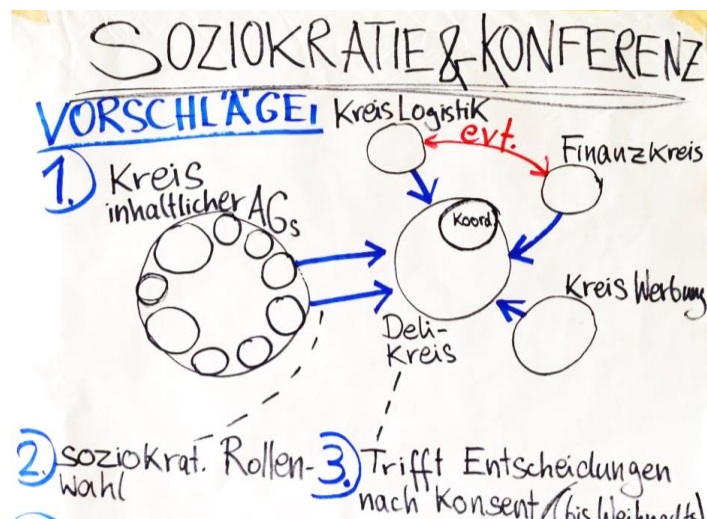
Kreise, die Entscheidungen treffen, welche sich auf andere Kreise auswirken, werden **doppelt verlinkt**. Das heißt beide Kreise wählen eines ihrer Mitglieder als Repräsentanten für den jeweils anderen Kreis - Diese haben dort volle Mitglieds und Stimmrechte. Durch die Dopplung wird gewährleistet, dass die Information in beide Richtungen vollständig und weitestgehend frei von individueller Manipulation fließt.

Kreise können auch genestet sein also innerhalb eines übergeordneten Kreises existieren. Außerdem gibt es noch zahlreiche weitere Strukturvorschläge für die Organisation und Vernetzung von Kreisen.

Beispiel: Soziokratie angewendet auf die Organisationsstruktur unserer Akademiekonferenz 2017:

1.) Struktur

Es gibt einen Kreis in dem die Verantwortlichen für alle inhaltlichen Themenstränge genestet sind. Dieser Kreis entsendet zwei Repräsentanten in einen Delikreis, der die Gesamtplanung koordiniert. In diesen Kreis entsenden auch alle organisatorischen Kreise (Werbung, Finanzen, Logistik) einen Repräsentanten. In den Delikreis befindet sich ein Koordinationskreis, dessen Driver die fortlaufende Koordination, Zeitplanung und Meilensteinsetzung ist.



2.) Soziokratische Rollenwahl

Die Delegierten finden durch soziokratische Wahlen in ihre Rollen (vgl. Kapitel 6)

3.) Entscheidungen nach Konsent

Der Delikreis trifft Entscheidungen nach Konsent. Alle anderen Kreise sind bei der Wahl ihrer Entscheidungsmethode selbstverantwortlich.

4.) Driver-Orientierung

Alle Kreise formulieren Driver (Bestehend aus der Beschreibung ihres Kontextes und des ihrer Existenz zu Grunde liegenden Bedürfnisses). Sie erproben selbst gewählte Strategien, um den Driver möglichst effektiv zu befriedigen. Bei neuen ToDos Checken sie, ob dies in ihren Verantwortungsbereich fällt, oder ob sie es besser an einen anderen Kreis delegieren.

5.) Entwicklungsberichte

Alle Kreise geben an die Koordination regelmäßige knappe Entwicklungsberichte in denen sie ihre Fortschritte und Schwierigkeiten mitteilen, sodass die Koordination sich ggf. um Unterstützung kümmern kann.

Siehe auch...

Videos

Generic Circle Roles

<https://www.youtube.com/watch?v=th9AyPXZ7iw>

Circle Structure and Double Links

<https://www.youtube.com/watch?v=ONCows2SU3U>

S3-Handbook

S. 46-49 Circle Descriptions, Linking, Organizing in nested domains, Circle, Double Linking,

S. 49-52 Backbone Organizations, Fractal Organization).

7. Weiterführende Infos

Alle Videos des Tutorials von James Priest findet ihr hier:

<https://www.youtube.com/watch?v=IR8z4ctDPoQ&list=PLyJZRYWaEawEZsrMYjrM6o6rghnLXU0Od>

Jede Menge weiterführende Infos findet ihr auf der S3-Website (Engl):

<http://sociocracy30.org>

und hier auf deutsch:

<http://www.soziokratie.org/was-ist-soziokratie/>

Außerdem gibt es eine S3 Facebookgruppe, die nur darauf wartet eure Fragen rund ums Thema zu beantworten:

<https://www.facebook.com/groups/956341357816417/?ref=bookmarks>