

Die 7 Entscheidungsprinzipien

Nachfolgend finden Sie sieben wesentliche Entscheidungsprinzipien mit einer kurzen Beschreibung, was diese jeweils im Kern ausmacht. Hinweise dazu, welche Vor- und Nachteile sie mit sich bringen können, welche sich im agilen Kontext besonders bewährt haben und detaillierte Empfehlungen zur Durchführung finden Sie im Buch.

Entscheidungsprinzip	Inhalt
Einzelentscheid	Eine Person entscheidet alleine und verbindlich für alle, welches die beste Lösung ist.
Mehrheitsentscheid	Abstimmungsverfahren, bei dem jedes Mitglied einer Gruppe eine Stimme hat und diejenige Alternative verwirklicht wird, der eine Mehrheit zustimmt. Dabei unterscheidet man zwischen einfacher und qualifizierter (z. B. zwei Drittel-)Mehrheit. Bei der einfachen Mehrheit gewinnt diejenige Alternative, die mehr als die Hälfte aller Stimmen auf sich vereinigt (absolute Mehrheit) oder, wenn Enthaltungen zugelassen sind oder mehr als zwei Alternativen zur Wahl stehen, die meisten Stimmen erhält (relative Mehrheit).
Konsens	Es gewinnt der Vorschlag, dem alle ohne Bedenken zustimmen können. Dazu diskutieren die Gruppenmitglieder so lange miteinander, bis alle einer Lösung zustimmen.
Konsultativer Einzelentscheid	Eine Person entscheidet alleine und verbindlich für alle, muss vorher aber mit einer bestimmten festgelegten Anzahl relevanter repräsentativ Betroffener und Experten sprechen - diese also konsultieren, um deren Einwände, Fragen, Ideen und Ratschläge in die eigene Entscheidung einfließen lassen zu können.
Konsent (Einwandsabfrage)	<p>Frägt Einwände bzw. Vetos gegen Vorschläge ab. Derjenige, der einen Einwand hat, ist verpflichtet, auch einen integrativen Beitrag zu leisten, also konkrete Vorschläge zu machen, wie der entsprechende Lösungsvorschlag so verändert werden kann, dass sein Einwand entfällt. Akzeptiert wird der Vorschlag ohne Einwand.</p> <p>Ablauf: Jedes Gruppenmitglied hat drei mögliche Stimmen: »Daumen hoch« bedeutet, dass man voll hinter dem Vorschlag steht, »Daumen zur Seite« bedeutet, dass man bereit ist, den Vorschlag mitzutragen, auch wenn man ihn nicht ideal findet. »Daumen nach unten« bedeutet, dass man den Vorschlag ablehnt und ein Veto einlegt.</p>
Systemisches Konsensuieren (SK-Prinzip, Widerstandsabfrage)	<p>Ein konsensnahes Entscheidungsverfahren, mit dem eine Gruppe aus einer Reihe von Lösungsvorschlägen denjenigen ermittelt, der am wenigsten abgelehnt wird.</p> <p>Ablauf: Ein Vorschlag nach dem anderen wird vorgestellt und jeweils per Handzeichen mit »Widerstandsstimmen« bewertet: Null Punkte werden mit einer erhobenen geschlossenen Faust angezeigt und bedeuten »kein Widerstand« bzw. »diese Lösung kann ich mittragen«. Vier Finger sind 4 Punkte und bedeuten »starker Widerstand« bzw. »ich lehne diesen Vorschlag entschieden ab«. Die Zwischenwerte werden durch 1, 2 oder 3 Finger ausgedrückt und entsprechend der individuell empfundenen Ablehnung vergeben.</p> <p>Wenn man das Verfahren anonym anwenden möchte, können statt der Finger auch mit Zahlenwerten versehene Karten verdeckt eingesammelt werden. Die Bewertungen jedes einzelnen Lösungsvorschlags werden notiert, »gewinnen« wird derjenige Vorschlag, der die wenigsten Punkte bekommen hat, also am wenigsten Widerstand in der Gruppe auslöst. Dieser Vorschlag erzeugt das geringste Konfliktpotenzial in der Gruppe, ist damit »konsensiert« und angenommen.</p>

**Positives Konsensieren
nach Seifert**

Ähnlich dem systemischen Konsensieren, aber mit positivem »Vorzeichen«: Statt nach dem Grad des Widerstands fragt man nach dem Grad der Zustimmung zu den zur Wahl stehenden Alternativen.

Der Ablauf ist wie beim SK, nur umgekehrt: Null Punkte bedeuten null Zustimmung, 4 Punkte maximale Zustimmung. Der Vorschlag mit den meisten Punkten gewinnt.

