

Entscheidungen können von Führungskräften, bestimmten Untergruppen oder gemeinsam von ganzen Teams getroffen werden. Die folgende Liste umfasst die gängigsten Entscheidungsmodelle und gibt Hinweise zu ihrer Anwendung. Sehr oft existieren diese Modelle nebeneinander und kein Modell ist repräsentativ dafür, wie eine Organisation funktioniert. Überlegt, welches Entscheidungsmodell für Euer spezielles Problem am besten geeignet ist.

MODELL	VORTEILE	GEFAHREN	ZU BEACHTEN
Entscheidung durch eine Leitung oder einen Führungskreis (hierarchisches Modell)	Klare Struktur und schnelle Entscheidungen	Möglicher Missbrauch von Führungsmacht, Führungskraft durch Arbeitspensum überlastet, geringe Verantwortung und Einbeziehung des Teams	Jede Gruppe hat informelle Hierarchien. (In Organisationen sind die Pioniere und Gründer in der Regel lange Zeit informelle Führungskräfte.) Der Wechsel von einem informellen zu einem formellen (ernannten oder gewählten) Führungsmodell ist eine der schwierigsten und wichtigsten Entwicklungen beim Wachstum einer Organisation. Holt Euch dafür externe Moderation als Hilfe!
Entscheidung einer für eine bestimmte Aufgabe beauftragten kompetenten Person oder Gruppe (Delegation / Aufgabenleitung)	Geteilte Verantwortung im Team, kompetente Personen übernehmen Aufgaben	Unklare Mandate, Gefahr, dass Aufgaben delegiert und vergessen werden	Die Zuweisung einer Aufgabe an eine verantwortliche Person oder Arbeitsgruppe erfordert einen Mini-Projektplan: Was ist das Ziel? Was sind die Parameter? Was genau soll entschieden und bis wann erledigt werden? An wen wird das Ergebnis zurückgemeldet?
Entscheidung durch demokratische Abstimmung (50% Mehrheit oder mehr, z. B. ist für Satzungsänderungen von Vereinen oft eine 2/3-Mehrheit erforderlich)	Schnelles und klares Modell	Minderheiten müssen mit Mehrheitsentscheidungen leben, Widerstand oder Austritt von Mitgliedern können die Folge sein	Stellt vor der Abstimmung sicher, dass es eine offene Debatte und eine Verhandlung gibt, bei der Lösungen gefunden werden, die den Bedürfnissen aller Mitglieder gerecht werden (Win-Win). Definiert den Vorschlag, über den abgestimmt werden soll, nach dieser Debatte, nicht davor. Während der Debatte könnt Ihr Test-Abstimmungen durchführen und die Gegner eines Vorschlags dazu einladen, Änderungen vorzuschlagen, so dass sie damit leben können (Kompromiss).
Entscheidung im Konsens (alle stimmen voll und ganz zu) oder mit Zustimmung (alle können mit der Entscheidung leben und haben keine gravierenden Bedenken diesbezüglich)	Alle sind beteiligt und engagieren sich für die Entscheidung, starker Teamgeist	Das Verfahren braucht Zeit, wer gut argumentieren kann, hat Vorteile, um seinen Positionen Gehör zu verschaffen	Ein Konsens wird in mehreren Runden des Austauschs von Informationen und persönlichen Bedürfnissen in Bezug auf das Problem aufgebaut. Bestimmt eine interne Moderation für diesen Prozess und stellt sicher, dass alle Stimmen den gleichen Raum erhalten. Es kann hilfreich sein, wenn der auf Konsens zu prüfende Vorschlag von der Moderation formuliert wird.
Entscheidung jeder Person oder Untergruppe für sich mit vorheriger Konsultation relevanter anderer (Selbstorganisation)	Sehr flexibel, hohes Engagement und Einbindung aller	Dezentrales Handeln kann chaotisch werden, wenn es nicht genügend Koordination gibt	Selbstorganisation ist nicht gleich Strukturlosigkeit. Damit sie funktioniert, müsst Ihr klare Regeln und Kommunikationswege definieren. Der in der <b>Galerie der Meeting-Modelle (08)</b> beschriebene Konsultationsprozess kann ein hilfreicher Rahmen sein.