

Vragen voor jou en je team

- Past het volgens jou bij jullie team om ieders stem mee te nemen in een besluit? Waarom wel/ niet?
- Op welke moment was jij het niet eens met een beslissing en heb je je er niet aan gehouden ook al was het de afspraak?
- Wat denk je dat Deep Democracy jullie als team kan brengen?
- Op welke momenten is in jullie team al de stem van de minderheid meegenomen om tot een besluit te komen? En hoe hebben jullie dit toen vormgegeven?
- Waar zou je meer over willen weten op gebied van Deep Democracy?
- Wat zou jij na beluisteren van de podcast Teamklimaatpraat willen doen om iets kleins uit deze manier van besluitvorming in te brengen in jullie team?

Verder lezen

Voor andere manieren om knopen door te hakken, lees je de kaarten:

- autocratische besluitvorming
- democratische besluitvorming
- consent vragen
- consensus

Voor verdieping lees je:
Kramer, J. (2014). *Deep Democracy*.
Management Impact.

www.deepdemocracy.nl

Matheusen, F. (2024). *Van zondebok naar zebra*. Pelckmans.

Verder luisteren

In aflevering Deep Democracy van podcast Teamklimaatpraat zijn studenten in gesprek met teamcoach en specialist op gebied van Deep Democracy Jacqueline Frentrop. Jacqueline vertelt onder andere wat jij als teamlid kunt doen om ieders stem te horen bij besluitvorming.

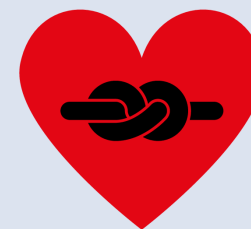
De link naar deze podcast vind je in de QR-code op de voorzijde.

Lemniscaat Teamklimaat

- Voor onderwijs in beweging -

Deep Democracy bij besluitvorming

Knopen doorhakken



Podcast Teamklimaatpraat
Samen sterk in onderwijs

Aflevering Deep democracy
met Jacqueline Frentrop

Wat is deep democracy?

Bij Deep Democracy wordt de wijsheid van de minderheid meegenomen in het besluit van de meerderheid. Het uitgangspunt is dat krachtige besluiten ontstaan door verschillen in kennis, talent, ervaring en emoties te combineren. Conflicten en tegengeluid zijn hierbij essentieel voor groei en ontwikkeling. Anders dan in gewone democratie wordt niet alleen het meerderheidsstandpunt gevolgd, maar ook de inzichten van de minderheid meegenomen.

Deep democracy betreft dan ook een eensgezinde houding die teamleden innemen ten opzichte van elkaar. In plaats van je gelijk halen, is luisteren naar elkaar en het tegengeluid waarderen en meenemen het uitgangspunt. Voor een besluit wordt daarom eerst verkend wat de verschillende meningen en ervaringen van teamleden zijn. Na een stemronde wordt geïnventariseerd wat degenen die niet voor het meerderheidsbesluit stemden, nodig hebben om wel mee te kunnen gaan. Na verkenning hoe dit het voorstel rijker kan maken, volgt een nieuwe stemronde.

Het doel is een besluit waar iedereen achter staat en waarbij alle standpunten en gevoelens zijn gehoord (Kramer, 2014). Dit ten behoeve van gerichte aandacht voor de onderstroom en commitment.

Voordelen

- Iedereen heeft inspraak en ieders stem wordt gehoord.
- Uiteindelijk zal iedereen bij deze manier van besluitvorming content zijn met de genomen beslissing.
- Teamleden zijn zich bij deze manier van besluitvorming bewust van hun plaats in het team.
- Er vindt bij deze manier van besluitvorming minder sabotage plaats dan bij andere vormen van besluitvorming.

Nadelen

- Deze manier van besluitvorming vraagt veel tijd en inspanning van teamleden.
- De dynamiek in een team zal veranderen en dit kan onwennig zijn voor de teamleden.
- Het team kan geneigd zijn te blijven hangen in het ophalen van meningen, waardoor er geen besluit wordt genomen.

Voorbeeld

Tijdens teamoverleggen is al meerdere keren onvrede over het leerlingvolgsysteem ingebracht. Een groot aantal teamleden heeft moeite met het systeem wat gebruikt wordt. Daarom staat het wel of niet tot speerpunt maken van een nieuw leerlingvolgsysteem op de agenda van het teamoverleg. De voorzitter van het overleg verzamelt eerst alle invalshoeken door open vragen te stellen en aan te geven nog niets te hoeven beslissen. Een grote groep teamleden geeft aan over te willen stappen om diverse redenen. Daarna vraagt de voorzitter: "Wat is er nog niet genoemd wat we wel moeten meenemen?". Het is stil. "Nog niet iedereen heeft actief ingebracht. Is er nog iemand die iets wil zeggen?". Dan vertelt een teamlid dat een nieuw systeem weer nieuwe vaardigheden vraagt en de motivatie ontbreekt om die te leren. Meerdere teamleden herkennen dit. Tijdens de stemronde kiest de grootste groep toch voor een nieuw systeem. De voorzitter vraagt de tegenstemmers wat zij nodig hebben om mee te kunnen in het besluit. Het inzetten van extra begeleiding blijkt verlichting te geven. Door dit toe te voegen bij een nieuwe stemronde blijkt ieder zich aan het besluit te kunnen commiteren.