

Deep Democracy (DD) - beslutningsproces i 4 trin

Indhold:

En fremgangsmåde til at gennemføre demokratiske beslutningsprocesser i grupper. Metoden henvender sig til de møde- og gruppeledere /procesfacilitatorer, som ønsker en høj grad af inklusion og gerne vil anerkende, at også synspunkter, der afviger fra flertallets og fra en gruppes flertalsdemokratiske beslutning, kan rumme viden, indsigt, erfaring og pointer, som kan være til gavn for fællesskabet.

Et mindretals nej til et flertals ja kan rumme mening og visdom, som nemt kan blive overset eller glemt, når flertallet har truffet en beslutning. DD -beslutningsprocessen i 4 trin inddrager mindretallets pointer og visdommen i de afvigende synspunkter.

Formål:

At træffe klogere og mere holdbare beslutninger

At involvere alle deltagere i den demokratiske proces og opnå større tilslutning/ ejerskab/ til og forpligtelse på at realisere beslutningen

At fremme lydhørhed, nysgerrighed og den enkeltes lyst til at deltage, fordi man bliver hørt og taget alvorligt

At anerkende alles bidrag uanset hvor ureflekteret eller negativt det kan forekomme at være

At skabe større tryghed for den enkelte ved at lede efter de divergerende synspunkter og anerkende, at de tilhører gruppen og ikke blot enkeltpersoner. Synspunkter er ingens ejendom og selv om man har en stærk overbevisning eller mening er den ikke en egenskab ved en person

At forebygge udnævnelsen af syndebukke

At styrke fællesskabets (teamets, gruppens, afdelingens) muligheder for at handle

Tidsforbrug:

Fra 10 minutter til flere timer eller dage!

Beskrivelse:

Beslutningsprocessen kan foregå i alle former for samvær og kan udføres siddende, stående eller i bevægelse, i forskellige arbejds- og organiseringsformer, i virkeligheden eller via medier.

Trin 1. Få alle synspunkter og idéer frem. Sørg for at alle har mulighed for at sige noget og blive hørt. Understreg at alle mulige synsvinkler og standpunkter er vigtige. I grupper hvor der er hierarki og ikke alle føler sig selvsikre eller stærke nok, kan det selvfølgelig være svært. Overvej eventuelt her at bruge metoden *Samtale til fods/ "Soft shoe shuffle"*.

Vær som mødeleder opmærksom på *kommunikative uvaner* (se evt. eksempler i bilag).

Det kan være en hjælp for deltagerne, hvis procesleder (eller en valgt "sekretær") noterer på tavle), hvilke synspunkter, der er givet udtryk for.

Trin 2

Gør det trygt og sikkert at sige "nej"! Find ud af, hvad der ligger bag "nej". Spørg om, hvad modstanden eller forbeholdet drejer sig om. Invitér de divergerende meninger indenfor. Søg aktivt efter dem. Man bliver klogere af at høre dem og de kan bevirke, at den endelige beslutning kvalificeres og at samarbejdet omkring gennemførelsen bliver bedre.

Tag ikke tavshed for et ja i diskussionen. Tavsheden kan være udtryk for usikkerhed, manglende tryghed, tillid eller selvtillid. Skab et samtalerum, der har plads til modsætninger, afvigelser, upopulære synspunkter og uenighed.

Trin 3

Spred nej'et, der er mere end ét!

Nogle gange er det kun en enkelt modig person, der giver udtryk for sin modstand. Denne person udtrykker formentlig en tvivl eller et forbehold, som findes i hele gruppen eller hos flere andre gruppemedlemmer. Dette ses nogle gange ved, at andre henvender sig til vedkommende i en pause og fortæller, hvor enige de er. Mind gruppen om dette fænomen, spørg om de kan genkende det, og invitér andre gruppemedlemmer til også at give udtryk for deres lignende eller helt anderledes modstand eller forbehold. Det kan gøres med spørgsmål som "*Er der andre som synes det samme, eller noget i den retning?*" eller "*Er der andre, som har et andet/ alternativt synspunkt?*" Sædvanligvis vil der være, (også blandt folk som har argumenteret for et synspunkt eller forslag) nogle som kan have en lille betænkelighed, som ikke er kommet til udtryk. Giv under trin 3 **nok tid** til, at gruppen kan diskutere det problem eller den idé, som der skal træffes beslutning om.

(Her kan bruges kort eller lang tid (minutter, timer, dage?) og anvendes forskellige samtale-, dialog- og diskussionsformer, f.eks. drøftelser i par, undergrupper, cirkel- eller spiralsamtaler, redelig argumentation mv.)

Når deltagerne er klar til det, opsummeres de hovedsynspunkter, der er udtalt i gruppen. Som oftest vil det være muligt at samle de fremførte synspunkter og argumenter til et begrænset antal forslag, som man skal vælge imellem. Herefter kan man gå over til at træffe beslutning ved at stemme.

Trin 4

Stil spørgsmålet: Hvad har du brug for, hvis du skal være med?

Afstemningen foregår ved almindelig håndsoprækning / eller løftet hånd. Nævn forslagene et ad gangen og spørg hvem der stemmer for det. Tæl hænder og find ud af, hvad flertallet går ind for. Konkluder: "*Beslutningen er...*"! Dette er så, som i almindeligt flertalsdemokrati, gruppens vilje og beslutning.

Nogle har vundet, andre har tabt. Det *ualmindelige* kommer herefter, idet det nu er tid til at finde ud af, hvilken visdom mindretallet ligger inde med. Formålet er at få dem "med på vognen", selv om de ikke stemte for den beslutning, der nu er truffet – og at få dem til at reflektere over, hvordan de kan leve med beslutningen og arbejde med på dens gennemførelse. Deres nej, forbehold og indvendinger indeholder værdifulde budskaber,

som det er vigtigt at lytte til. Dels for at blive klogere, dels for at fremme det konkrete samarbejde om den nye beslutning.

Mødeleder henvender sig nu til mindretallet, én for én (deres forbehold kan være forskellige) og siger nu (eksempelvis): *Afstemningen gik dig imod og det er ærgerligt for dig, kan jeg forestille mig. Men det er vigtigt, at have dig med. Spørgsmålet er: Hvad har du brug for, hvis du skal være med? Eller "Hvad skal der til, for at du kan leve med den nye beslutning og arbejde med på at den bliver gennemført?*

Den deltager, som er modstander, får her mulighed for at formulere sin uenighed som en positiv betingelse: *"Jeg har brug for."* Eller *"Jeg kan godt være med, hvis..."* (her tænkt eksempel).. *"jeg ikke behøver at være tovholder på alle teammøder..!"*

Sædvanligvis vil nogle af de gruppemedlemmer, som har talt imod beslutningen, være glade for at blive hørt og har nogle bud på, hvad de har brug for, andre vil acceptere "nederlaget" og stille sig tilfreds med at deres indvendinger er blevet hørt. Enkelte kan opfatte spørgsmålet som en invitation til at starte diskussionen igen. Understreg at det *ikke* er formålet med spørgsmålet. Formålet er som ovenfor beskrevet og bestræbelsen er at få alle i fællesskabet med.

Vær således opmærksom på (og gør det evt. eksplicit): **Gruppens vilje og beslutning fraviges ikke, men der kan tilføjes noget!**

Når al visdom fra minoriteten er udtalt, hørt og forstået, bringes den tilbage til den trufne beslutning, med henblik på at modificere eller justere den:

Tilføj essensen af den visdom, som er bragt frem. Tydeliggør de betingelser, der nu er knyttet til den vedtagne beslutning. Formulér og notér eventuelt beslutningen med betingelser på tavlen, så alle kan se, hvad tilføjelserne består i og vurdere, om de kan godtage dem.

Bed derefter gruppen om at stemme ved håndsoprækning igen, konkluder og afslut.

Hvis den ekstra inkluderende del af beslutningsprocessen er gået godt, vil alle være enige i den modificerede beslutning, og gruppens energi vil forandres mærkbart i retning af en mere munter og afslappet stemning.

Opfølgning og refleksion:

Nogle gange lykkes denne 4-trins fremgangsmåde første gang. Andre gange lykkes det ikke med det samme at få lavet en modificeret beslutning, som alle kan gå ind for. Det kan betyde, at man så må undersøge, hvad der ikke duer, forsøge en ny formulering, og prøve med trin 4 spørgsmålet igen. Man kan forsøge at finde minoritetens visdom og vende tilbage til en afstemning tre-fire gange. Hvis det, trods anstrengelserne stadig ikke vil lykkes, *kan* det indikere, at der ligger en større konflikt neden under besværligheden med at få processen afsluttet. Det kan betyde, at man må gribe til andre – mere konflikthåndterende redskaber. Det kan også indikere, at gruppen har brug for længere tid til at lade idéer og forslag modnes. Måske skal deltagerne ud i mindre grupper og arbejde med problemstillingen. Endelig kan den manglende succes med at slutte af til alles tilfredshed selvfølgelig også betyde, at mødeleder må acceptere kun at få tilslutning fra det almindelige flertal, konkludere hvad beslutningen er og så være opmærksom på, om et mindretal efterfølgende vil begynde at udøve passiv eller aktiv modstand.

Supplerende anvendelse, - de enkelte trin uden hele processen

De enkelte trin i denne metode kan sagtens anvendes i andre sammenhænge, når det ikke er meningen at gruppen skal deltage i hele beslutningsprocessen. Princippet om at søge efter og sprede nej'et er for eksempel nyttigt, når man vil undersøge også mere tekniske eller naturvidenskabelige idéers bæredygtighed eller muligheder og når der er større samfundsmæssige eller politiske spørgsmål, man vil have belyst alsidigt.

Er man i den situation, at man som leder skal enten coache eller motivere, eller som det ofte må være – autokratisk- give påbud eller forbud, kan man overveje, om det kunne være hensigtsmæssigt at stille "hvad har du brug for?" - eller "hvad skal der til?" – spørgsmål som i trin 4.

Møde- og procesledere som gerne vil vide mere om tænkning bag og muligheder med Deep Democracy kan finde information på www.deep-democracy.net eller kontakte undertegnede.

Marianne Munis

mkmunis@gmail.com eller

mkm@konfliktloesning.dk

tlf. +45 2174 4265

<http://www.deep-democracy.net/profile.php?mode=view&profile=51>