

Introduksjon til Sosiokrati

1. Bakgrunn

Sosiokrati er en metode utviklet og satt i praksis i en hollandsk ingeniørbedrift etter den 2. verdenskrig og spesielt fra 1970-tallet og fremover. Metoden brukes med suksess i organisasjoner så ulike som avdelinger av multinasjonale selskap, politidistrikt, buddistisk kloster, frisørkjede, skoledistrikt etc.

Vi har brukt sosiokrati på møtene i Nordisk Baltisk IVK Sirkel og har fått trening og opplæring og fasilitering av sertifisert Sosiokrati konsulent Annewiek Reijmer. Hun er daglig leder av Sociocratic Center i Rotterdam, Holland. <http://www.sociocratie.nl/global/>

2. Fordeler med sosiokrati

i både kommersielle og ikke kommersielle organisasjoner

- Egalitære verdier
- Vinn – Vinn for investorer, ledelse og ansatte
- Mer kreativitet og innovasjon
- Raskere tilpasning
- Økt produktivitet med opp til 30-40%
- Høy kvalitet på produkter og tjenester
- Bedre og færre møter
- Lavere sykefravær
- Økt kostnadsbevissthet
- Økt klient orientering



I Ikke kommersielle organisasjoner hjelper sosiokrati spesielt til:

- Lettere for ledelsen å lede på deres måte
- Unngåelse av slitsomme beslutningsprosesser
- Skaper gruppe selvdisiplin
- Støtter lederskap blant de som er på samme nivå

Metoden fungerer godt i organisasjoner opp til 1500 personer, og større virksomheter prøver den ut i begrenset omfang.

3. Vision, mission, aim - Visjon, hovedoppgave, mål

3.1 Visjon

Visjon er et bilde av fremtiden slik organisasjonen ser og ønsker det. Det er alles drøm, som gir en opplevelse av identitet og hensikt. Norsk IVK sirkel sin visjon er:

- ”Et samfunn rikt på glede, ærlighet, innsikt og empati.”

3.2 Hovedoppgave

Dette er den oppgaven organisasjonen gir seg selv for å realisere visjonen. Det er en kilde til motivasjon.

Norsk IVK sirkel sine hovedoppgaver er:

- Bidra til medlemmenes behov for læring, kontakt og empati i et inkluderende og inspirerende felleskap.
- Spre kunnskap om Ikkevolds kommunikasjon for å bidra til mer bevissthet, glede, empati og kjærighet i Norge.

3.3 Mål

Dette er den viktigste delen av et dynamisk system. De er startpunktet for å skape konkrete, daglige arbeidsprosessene. Et velfungerende mål møter følgende kriterier. Definerer tydelig en tjeneste eller et produkt.

Har spesifikasjoner som klart skiller det fra andre mål.

Brukeren er i stand til å gjenkjenne og forstå det, det trenger altså å være definert fra brukerens side.

4. Fire prinsipper

Sosiokrati har fire grunnleggende prinsipper

1. Samtykke om policy beslutninger
2. Valg med samtykke
3. Sirkelen arbeider som en levende celle
4. Dobbeltledd

4.1 Samtykke

Når man søker **konsensus** er målet å få en avtale. Ved **flertallsbestemmelser** prøver man også å oppnå en avtale.

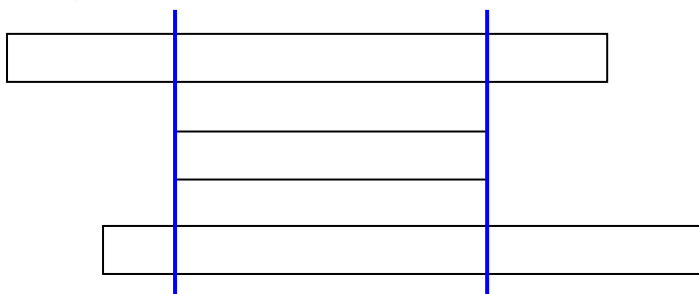
Med **samtykke** er målet å ha ingen begrunnede, ytterst viktige innvendinger.

Forskjellen kan virke liten, men virkningen er stor.

Beslutninger behøver ikke representere de foretrukne strategier til alle medlemmer, men må dekke alles grunnleggende behov. Daglige beslutninger behøver ikke samtykke.

Toleranse

Hva er din toleransegrense? Hvor overlapper våre toleransegrenser?



Hvilke preferanser deler vi? Hva kan du leve med?

Mal for samtykkebasert beslutningstaking

Beslutninger tas typisk om konkrete forslag eller anbefalinger fra en komité eller et individ. Policybeslutninger tas i sirkelmøter. Sirkelen møte med jevne mellomrom.

Steg:

1. Presentasjon av forslag. Spørsmål KUN for å sikre klarhet og tydelighet.
2. Reaksjoner. Kjappe reaksjoner – Liker det, hater det, ingen kommentar.
3. Endringer. Gjør forandringer basert på reaksjonene.
4. Runde. Forsøk en samtykke runde. Motforestillinger blir fremsagt uten diskusjon. Etterpå gjør fasilitator en runde og ber de som hadde innvendinger om å begrunne.
5. diskusjon. Fasilitator og deltakerne gjør endringer for hvert forslag.
6. runde. Et forsøk til på samtykke. Om det oppnås samtykke skrives beslutningen in i referatet.

4.2 Valg

Valg av personer til funksjoner eller oppgaver skjer i samsvar med prinsippet om samtykke etter en åpen diskusjon.

1. Gjennomgang av rolle: beskrive ansvar, kvalifikasjoner og for hvor lang tid.
2. Dele ut valgsedler: Den som velger skriver sitt eget navn, navnet på den som foreslås og gir seddelen til valgleder.
3. Åpen forklaring: Valgleder leser opp en og en seddel, og den som foreslår forklarer hvorfor de har satt opp sin kandidat. Det er ingen diskusjon nå.
4. Endringer: Valgleder spør om noen ønsker å endre forslaget sitt i en runde.
5. Diskusjon: Valgleder foreslår vanligvis en kandidat etter steg 4. Men hun/han kan be om en diskusjon om argumentene er uklare.
6. Samtykkerunde: Valgleder foreslår en av kandidatene og spør alle om de har noe imot at den som foreslås blir valgt. Den foreslåtte kandidaten blir spurt til slutt. Dersom noen sier nei, gå tilbake til steg 5, og prøv så steg 6.

Ikke:

- Spør hvem som er interessert og ikke.
- Ha diskusjon i første runde.
- Let etter den perfekte kandidaten, men er mer eller mindre.
- Velg for en fri tidsperiode.

Typiske roller:

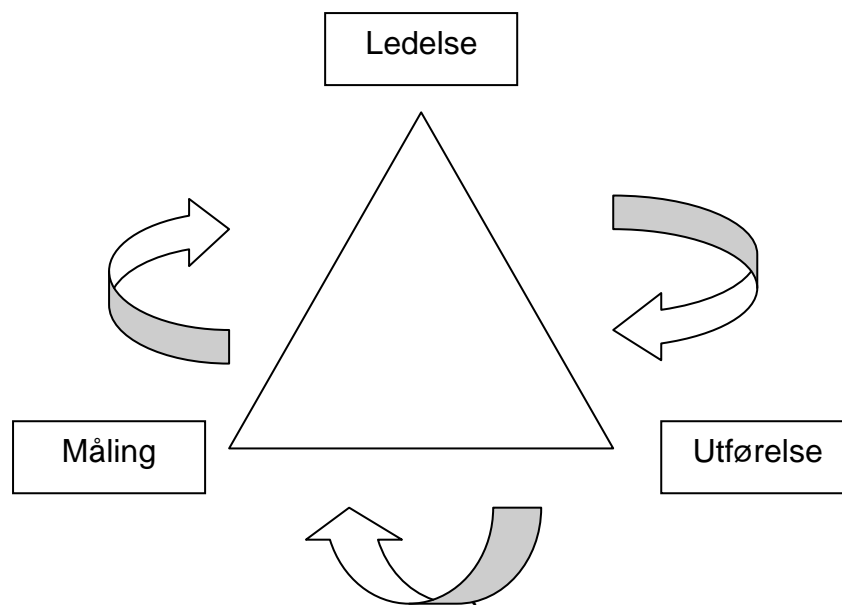
- Leder
- Representant
- Referent, sekretær
- Økonomiansvarlig
- Webmaster

4.3 Sirkel

En sirkel er en delvis uavhengig gruppe av individer som arbeider for et felles mål. Sirkelen er et dynamisk system som styrer gjennom tilbakemeldinger. Arbeidet organiseres gjennom å lede, utføre handlinger og måling.

I en typisk autokratisk organisasjon kan tilbakemeldinger ignoreres. Å ignorere noen er begynnelsen av voldsbruk. Møtet sikrer at ingen blir ignorert.

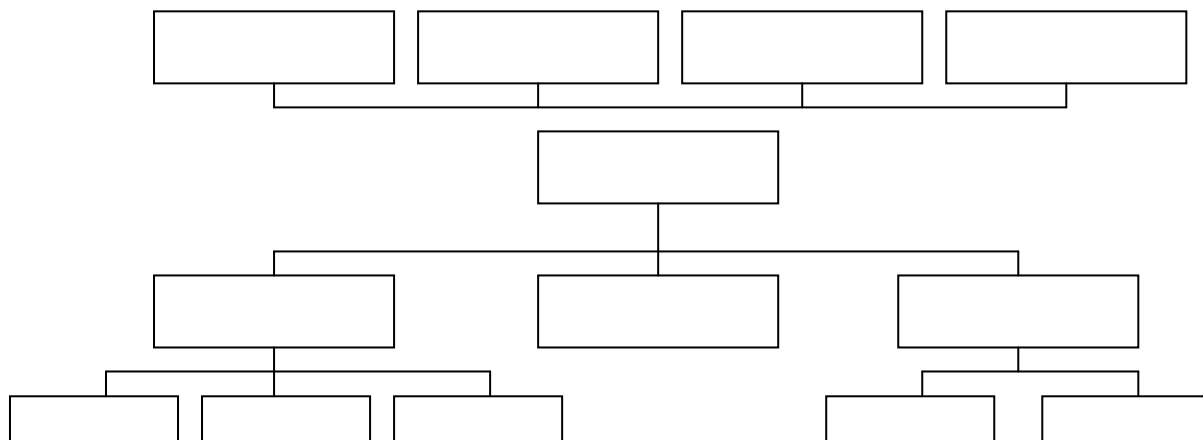
Sirkelen lager sine egne mål ved samtykke, og utvikler seg gjennom undersøkelser, undervisning og læring. Samtykkebeslutninger skjer bare i sirkel møter. Sirkelen møtes med jevne mellomrom for å ta policy beslutninger.



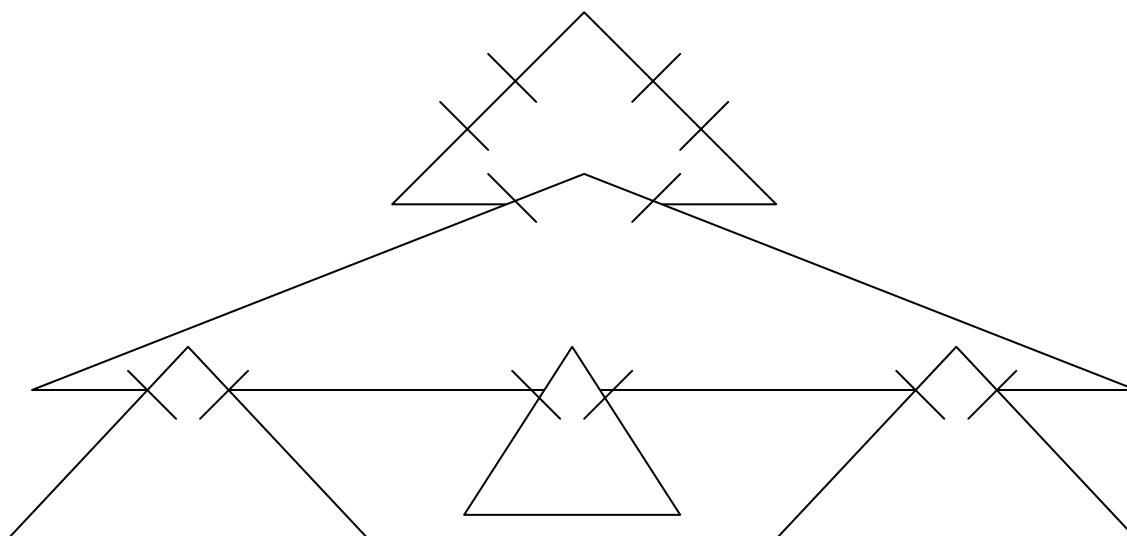
Det vil ikke bli perfekt, men vi kommer til å "gjøre mer med mer eller mindre".

4.4 Dobbel-ledd

I en tradisjonell organisasjon, er det en leder på hvert nivå i hierarkiet.



I en sosiokratisk organisasjon er det både leder og representant i hver sirkel. For letthets skyld er sirkelen tegnet som en trekant. Sirkelstrukturen dekker og inneholder lederstrukturen i den tradisjonelle organisasjonen. De to strekene i hver trekant representerer funksjonell leder og valgt representant. Det at to eller flere personer deltar i nivået over kalles dobbel-ledd.



Styret

På øverste nivå er det i tillegg representanter fra samfunnet utenfor organisasjonen. Det motvirker isolering. Typiske representanter har ekspertise på:

Myndigheter

Økonomi

Juridisk

Ledelse og administrering av organisasjoner

Noen som kjenner organisasjonens mål "ego".

5. Gjennomføring av møte

5.1 Åpningsrunde

Innsjekking, få kontakt med seg selv og de andre. Hvordan har du det akkurat nå?

5.2 Administrativt

Samtykke om møteleder: kan være lederen av sirkelen eller en annen.

Samtykke om referent

Aksept eller rettelser av referat fra forrige møte.

Samtykke om dagsorden for møtet.

Tidsramme for møtet, dato for neste møte etc.

5.3 Gjennomgang av saker på dagsorden

1 Hva er saken? Situasjonsbeskrivings runde (picture-forming round).

2 Meningsrunde (opinion-forming round)

Lage et forslag. Hva er din mening om saken. En person eller en gruppe kan bli bedt om å forberede et forslag til neste møte.

3 Samtykke til forslaget (consent-round)

Presenter forslaget. Kun klargjørende spørsmål stilles.

Rask reaksjonsrunde. Behov møtt, ikke møtt.

Endringer. Forslagstiller endrer forslaget basert på runden.

Samtykkerunde. Skriv opp innvendinger på flipover/tavle. Ingen diskusjon

Diskusjon. Forbedre forslaget for å møte innvendinger.

Samtykkerunde. Dersom flere innvendinger gå tilbake til 3.3 d

5.4 Avslutningsrunde.

Dette er en evaluering av kvaliteten på møtet med formål å gjøre forbedringer. Du kan svare på følgende spørsmål, eller dele det som er levende i deg akkurat nå.

Hvordan ble tiden brukt, effektivt?

Hvordan var bruken av samtykke?

Kunne beslutningsprosessen vært mer effektiv?

Hvordan opplevde du fasilitator, balansert?

Kom alle forberedt?

Bli enige om punkter på dagsorden for neste møte



Kilder:

Introduction to Sociocracy for CNVC Sociocratisch Centrum 2005
Nonviolent governance, John Buck and Gerard Endenburg 2005.

Bjarte Bjørsvik
Mai 2009