

Sociokratisk medledelse kort fortalt

De sociokratiske medledelsesmetoder tilbyder et komplet organisatorisk styresystem som breder lederskabet ud på alle medlemmer og høster gruppens kollektive intelligens, samtidig med at man sikrer handlekraft og ejerskab til arbejdet.

Den mest udbredte medledelsesmetode er Den Sociokratiske Cirkelmetode som består af tre dele:

Samtykkeprocessen

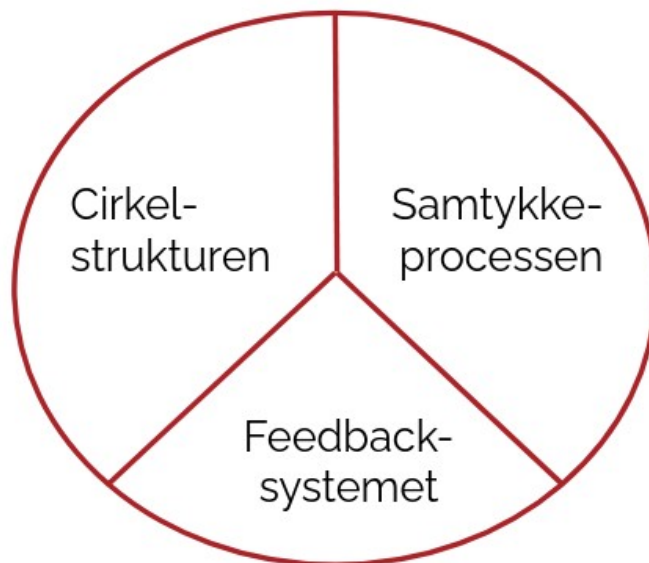
sikrer at initiativet har magten, at alle relevante stemmer bliver hørt, og at alle berørte har ejerskab til beslutningerne.

Cirkelstrukturen

tydeliggør hvert teams ansvarsområde og mandat og forbinder dem direkte via repræsentanter frem for mellemledere.

Feedbacksystemet

sørger for at alt bliver evalueret på en nem vis så organisationen konstant forbedrer sine arbejdsgange, produkter og ydelser.



Om samtykkeprocessen

Når man træffer beslutninger i en sociokratisk organisation, bruger man en fast proces som ender med at alle i teamet kan *samtykke* til beslutningen.

Samtykke betyder at man ikke har nogen *væsentlige indvendinger* imod beslutningen.

Processen kører i *runder*, hvor alle i teamet taler på skift. Dermed sikrer man at alle bliver hørt – også de der normalt ikke vil tage ordet – og at alle vigtige informationer kommer frem i lyset.

Beslutningsprocessen kører i tre runder:

1. *Opklarende spørgsmål* – så alle har den korrekte forståelse af forslaget.
2. *Reaktioner* – hvor hver har mulighed for at give sin mening til kende, men uden at debattere eller føre kampagne for sine holdninger.
3. *Indvendinger* – hvor begrundede indvendinger mod forslaget kommer på bordet, og man modificerer forslaget så det imødekommer disse.

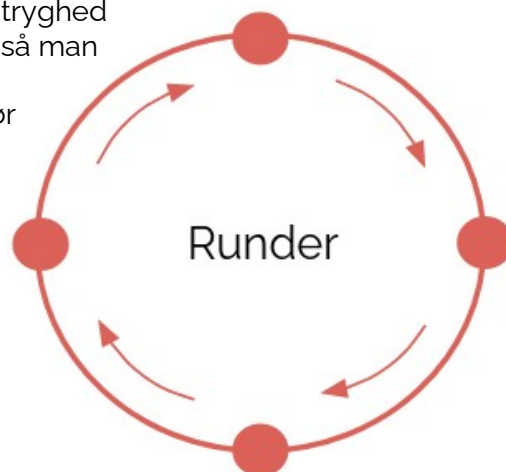
Resultatet bliver en beslutning som er *kvalificeret af teamets samlede viden og erfaring, og som alle kan arbejde med.*

At køre i runder sikrer en *hurtig og effektiv indsamling af relevant data* uden at man spilder tid og energi med at diskutere frem og tilbage eller befinde sig forskellige steder i processen.

Samtykkeprocessen favoriserer *handling*. Når et forslag stilles, er udgangspunktet, at hvis ikke der er væsentlige indvendinger, så er forslaget vedtaget.

At favorisere initiativ og handling sikrer at teamet får ny viden at basere fremtidige beslutninger på, idet *alle beslutninger evalueres* hyppigt og enkelt.

Psykologisk tryghed vægtes højt så man tør at afgive kontrol og tør både at give og at modtage feedback.



Om cirkelstrukturen

Et vigtigt princip i sociokratisk medledning er at de der arbejder med et felt, også er dem der bestemmer over det.

Lige så vigtigt er det, at personer der ikke arbejder med feltet, ikke har nogen direkte indflydelse. Derfor deles større grupper op i mindre teams, eller *cirkler*, som hver har sit *mål, domæne og faste opgaver*.

Hver cirkel organiserer sig med forskellige *roller* til medlemmerne.

De faste cirkelroller er:

- *Cirkelleder* – sikrer at cirklen arbejder effektivt mod sine mål, og repræsenterer cirkelens overcirkel.
- *Repræsentant* – repræsenterer cirklen i dens overcirkel.
- *Facilitator* – leder cirkelens møder og sikrer at samtykkeprocessen følges.
- *Sekretær* – sikrer at cirkelens dokumenter opdateres, og at beslutninger evalueres rettidigt.

Herudover kan cirklen nedsætte forskellige *driftsroller* hvor en enkelt person får ansvar for – og magt over – en del af cirkelens domæne.

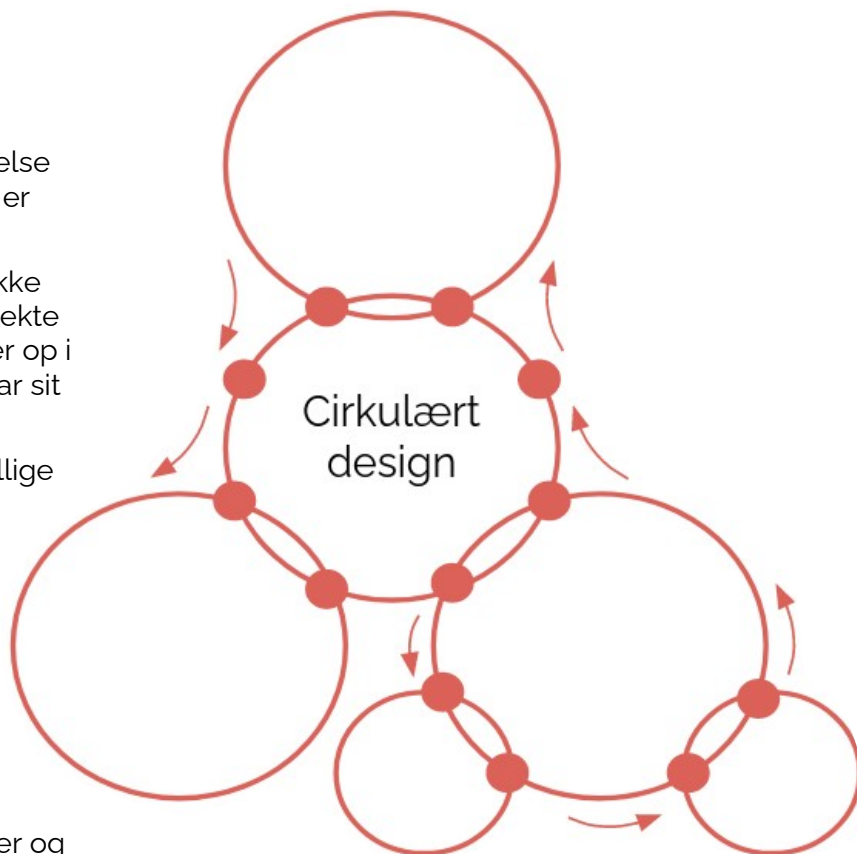
For at samtykkeprocessen kan fungere, må cirklerne ikke være for store. 4-8 medlemmer fungerer bedst. Har en cirkel mere arbejde end otte medlemmer kan håndtere, opretter den en *undercirkel*.

En undercirkel og dens overcirkel er forbundne via en såkaldt *dobbeltkobling*. Dvs. at to personer sidder med i begge cirkler og sikrer at information kan flyde både op og ned mellem cirklerne.

Dobbeltkoblingen sikrer at ingen kan monopolisere information og at én enkelt persons perspektiv ikke dominerer.

Inderst i cirkelstrukturen er *fællescirklen*. Via denne er alle de øvrige cirkler forbundne.

Fællescirklen er den eneste cirkel uden egentligt domæne. I stedet koordinerer den mellem cirklerne, og håndterer opgaver som endnu ikke er uddelegeret.



Om feedbacksystemet

Sociokratisk medledning har *organisatorisk læring* indbygget i hele sin struktur. Læringen sikres ved at *alt bliver evalueret*.

I Den Sociokratiske Cirkelmetode arbejder man med en simpel og agil cirkulær proces:

1. *Planér* – lav en plan for mødet/cirklen/rollen/projektet
2. *Eksekvér* – udfør planen så vidt muligt efter aftalen
3. *Vurdér* – evaluér på hvordan det gik, og notér vigtig læring

Resultatet af vurderingen bliver til input til den næste planlægningsfase.

I sig selv er der ikke noget nyt ved denne cirkulære proces, men får man den indarbejdet som en naturlig livscyklus for *alle* beslutninger, vil indstillingen til samarbejde og udvikling over tid ændre sig.

