

Sociocratie: de hele organisatie praat mee



Door Nicole Weidema

24 november 2014

De traditionele or is niet voor elke organisatie geschikt. Het Buitenschoolse Net koos voor de sociocratische kringmethode om de hele organisatie een stem te geven.

Het Buitenschoolse Net heeft zich vanaf het begin ontwikkeld als een bedrijf waarin veel gebruik werd gemaakt van medezeggenschap vanuit alle geledingen van de organisatie. Toen de organisatie enige jaren geleden groot genoeg was voor een ondernemingsraad, bezocht Monique Wösten een informatiebijeenkomst voor ondernemingsraden. Ze kreeg er geen prettig gevoel bij. 's Ochtends was de bijeenkomst bedoeld voor de or-leden, 's middags sloten ook bestuurders aan. "Ik zag 's middags heel andere mensen dan 's ochtends. Ik vind het niet prettig dat je als een ander kamp wordt gezien. Ik wilde de medezeggenschap in onze hele organisatie bestendigen. Niet in een klein groepje en niet in verschillende kampen."

Gelijkwaardig

De volgende stap voor Wösten was dus om zich te oriënteren op andere vormen van medezeggenschap. Zo kwam ze in contact met de sociocratische kringorganisatiemethode (SKM). Deze methode gaat ervan uit dat mensen ongelijke personen zijn, maar wel personen die een gelijkwaardige rol spelen bij de besluitvorming. De organisatie wordt daarbij op hiërarchische basis verdeeld in kringen. In de topkring zit de bestuurder en de raad van toezicht. Hier wordt het strategisch beleid voor de organisatie uitgezet. Daaronder zit de managementkring, waar het organisatiebeleid wordt ontwikkeld. De derde laag bestaat uit de afdelingskringen. Hier worden besluiten genomen over de dagelijkse gang van zaken in de afdelingen. Elke kring kiest een afgevaardigde die zitting heeft in de kring daarboven. Een leidinggevende woont de vergaderingen bij van de onderliggende kring. Zo gaat de invloed altijd twee kanten op en weten de kringen van elkaar wat er speelt. Een projectgroep waakt over de processen, zorgt ervoor dat de sociocratische principes gehandhaafd blijven en meet de medewerkerstevredenheid. Een lid van deze projectgroep is ook vertegenwoordigd in de managementkring.

Betrokkenheid

Wösten geeft toe dat ze aanvankelijk haar bedenkingen had tegen deze methode. "Ik was niet direct overtuigd. Ik vroeg me af of het niet te veel tijd en dus geld zou kosten en of er niet veel te veel vergaderd zou worden. Maar het werkt fantastisch. We zijn één organisatie, en iedereen beslist mee op zijn eigen niveau en is daardoor betrokken bij het hele besluitvormingsproces."

Vrijgesteld

Toch moet je niet voor de sociocratische kringorganisatiemethode kiezen in de hoop dat medezeggenschap dan minder tijd kost dan met een traditionele or, zegt Wösten. Ook hier moeten mensen worden vrijgesteld van hun werk om hun medezeggenschapstaken te kunnen vervullen. "Het werk mag er nooit de oorzaak van zijn dat afgevaardigden niet naar de beleidskring kunnen. Het is niet zo maar een taakje, maar een behoorlijk zware verantwoordelijkheid."

SKM gaat uit van consentbeginsel. Dat houdt in dat als er een besluit moet worden genomen, er net zo lang over gepraat wordt tot in de kring niemand meer overwegende bezwaren heeft om tegen te stemmen. Dat is niet hetzelfde als consensus. "Je hoeft het niet altijd helemaal eens te zijn met elkaar. Het is niet zo dat iedereen bij elk besluit staat te juichen, maar je moet er wel mee kunnen leven. Natuurlijk zijn we het niet altijd met elkaar eens, maar dat is geen enkel punt van zorg, de organisatie wordt daar alleen maar sterker van."

Meer weten over de sociocratische kringmethode in de praktijk? Kijk op www.sociocratie.nl.

*Dit is een fragment van het artikel **De hele organisatie praat mee**. Het volledige artikel is te lezen in het novembernummer van [OR informatie](#).*